

Ventilen

Ett fast jobb
var drömmen 4

Ordning med kunskap
och samarbete 7

Handslag för att bryta
segregationen 8



IFMETALL Volvo Verkstadsklubb Göteborg

6 NOVEMBER 2022



Snart dags för kongress

Sidan 3

Det händer mycket nu

Från och med 1 oktober gäller den nya LAS och med det även omställningssystemet, detta innebär att det finns mycket att förkovra sig i som förtroendevald. Vi i klubbstyrelsen kommer att ha flera genomgångar där vi blir ordentligt insatta i den nya lagen.

I början av november var vi på koncernkonferens och diskuterade frågor som gäller alla anställda på AB Volvo i Sverige.

I mitten av november har vi avtalsråd, där frågor om LO-samarbete, FI-plattform och vad som är våra avtalskrav inför vårens löneförhandlingar tas upp. Verkstadsklubben har två platser i avtalsrådet. Magnus Hansson och undertecknad kommer att delta.

Ett par veckor senare är IF Metall-kongressen som i år kommer hållas i Göteborg. Även här deltar Verkstadsklubben, mer om det står i tidningen.

När allt detta har satt sig kommer vi att börja arbeta inför våra löneförhandlingar som kommer bli mycket annorlunda. Läget i världen, Europa med kriget i Ukraina och en marknad med brister som gör att inflationen skenar.

Med detta sagt är det ändå arbete mot kapital som utgör vår lönerörelse och vecka 51 kommer vi lämna över våra krav till arbetsgivaren och med det även ta med emot deras krav.

Vi ska försöka få ut så mycket som möjligt i värde på central nivå, för att sedan kunna göra en AB Volvo-förhandling på så hög nivå som möjligt.

Det blir en tuff höst.



Ulf Albinsson
Ordförande

Årets skyddsombud blev Henrik på GM

■ Henrik Gullberg, skyddsombud på GM och regionalt skyddsombud, har blivit utsedd till Årets skyddsombud på avdelning 36 IF Metall. Av många nominerade blev det just han som vann. Vi gratulerar stort från Verkstadsklubben! På bilden syns han med vårt huvudskyddsombud Urban Andersson som är omåttligt stolt!



Urban Andersson och Årets skyddsombud Henrik Gullberg.

Kolla lönespecifikationen

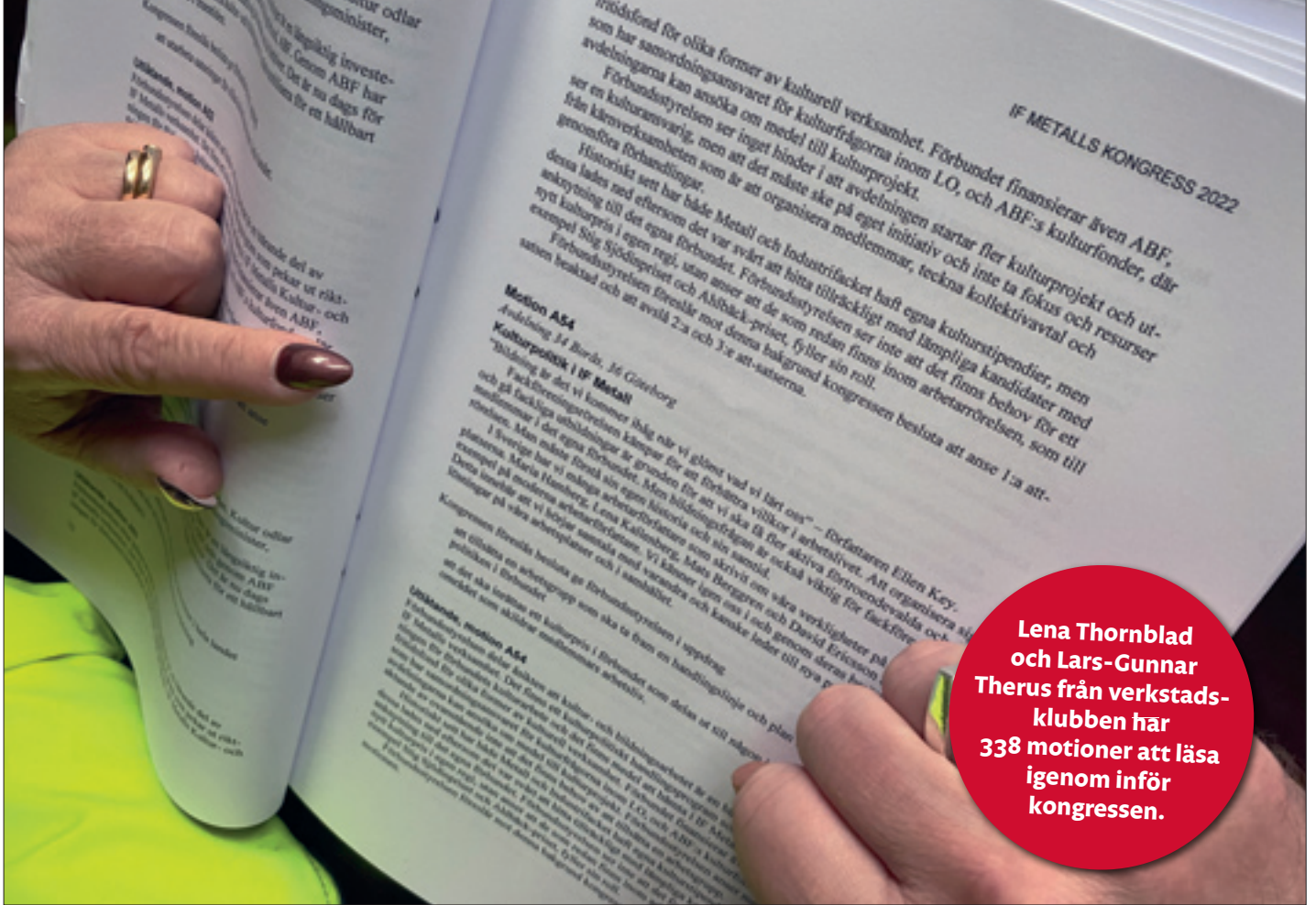
■ Vi vill uppmana våra medlemmar att kontrollera sina lönespecifikationer vid löneutbetalningar. Vi har fått rapporter om felaktigheter från en gruppstyrelse. Är ni osäkra så ta hjälp av era fackliga ombud eller gruppstyrelserna. De kommer att hjälpa er att rätta till om något blivit fel.

Glöm inte läkarintyg

■ Glöm inte att man måste ha läkarintyg från den åttonde sjukdagen. Är man sjukskrivna längre så ska intyg skickas till lönekontoret, det sköter de flesta chefer, men det missas ibland. Man kan ringa till lönekontoret och anmäla själv för säkerhets skull. Prata med ditt fackliga ombud om du är osäker.

Beviljad kompedighet gäller

■ Har man fått kompedighet beviljad så gäller det. Om ni får problem med detta så vänd er till er gruppstyrelse. Säger man till tre veckor innan så måste företaget hävda synnerliga skäl för att neka ledighet. Händer det så kontakta gruppstyrelsen.



Snart dags för kongress

Vart tredje år håller IF Metall sin kongress. I år sker det här i Göteborg på Svenska Mässan. Den 28 november till den 2 december träffas 300 delegater från hela Sverige. De ska ihop med förbundsstyrelsen bestämma vår framtid.

Vilka fackliga frågor ska vi lägga mest tyngd på? Hur ska vi försöka påverka politiker och samhällsdebatten? Hur ska vi bedriva våra studier? Och så vidare och så vidare.

Den största gruppen ombud kommer från Göteborg, 28 stycken. Vi som deltar från Verkstadsklubben har nu mycket arbete framför oss. Detta är en viktig uppgift. Vi ska vara VVK:s medlemmars

röster på kongressen.

Nu väntar mycket läsning. Det är många texter som måste gås igenom. 338 olika motioner ska läsas igenom noga.

Efter det ska vi ha diskussioner för att vår grupp ska ha förståelse om innebörden. Vi måste veta vad vi tycker innan kongressen börjar. Vi måste fatta kloka och genomtänkta beslut.

Vad är egentligen en motion?

■ Ordet motion kan låta lite stelt och högrävarande men egentligen är det inte så konstigt. Man vill helt enkelt ändra på något och skriver ned sitt förslag och skickar in det.

För att det ska fungera måste man tänka igenom varför man skickar in förslaget. Det skriver man ned under rubriken bakgrund. Då vet de som ska ta beslut varför man vill ändra något.

Sedan är det dags för det viktigaste, man

skriver det som man vill ha gjort. Vill man till exempel att Metall ska införa en tandvårdsförsäkring så skriver man det. Jag vill att Metall skaffar en tandvårdsförsäkring. Vi har strukit under ordet att, det kallas för att-satsen och måste vara med.

Sedan undertecknar man och skickar in. Så här kan man påverka demokratin. Svåra-re är det inte.

Så här skulle en liten motion kunna se ut, och uppfylla alla regler:

Bakgrund:

Många av våra medlemmar har inte råd att laga sina tänder. Det är helt enkelt för dyrt. Så ska det inte behöva vara.

Jag vill därför:

Att IF Metall inför en tandvårdsförsäkring, till ett rimligt pris.

Lisa J. Kontaktombud och medlem i Metall.

Ett fast jobb var drömmen

I nya LAS läggs stor vikt vid att förbättra för de visstidsanställda och de som jobbar åt bemanningsföretag. Tiderna som man kan arbeta under dessa former förkortas. Fast arbete ska erbjudas fortare.

Vi träffar en tjej som kan berätta hur det fungerat, eller rättare sagt inte fungerat. Och om den långa vägen fram till den dag drömmarna kunde uppfyllas. Men för det så behövdes det en fast anställning.

Josefin Thorsson är 31 år och är inne på sitt sjätte år på Volvo Lastvagnar AB i Göteborg. Hon stortrivs som truckförare på lastningen. Vägen dit var dock lång. Så låt oss börja tidigare.

Industrijobb inget nytt

Vad har du för bakgrund och hur hamnade du i industrin?

– Det är nog ingen slump, svarar Josefin, min familj arbetar på Volvo Cars och där fick jag prova på som sommarjobbare. Så industrijobb var inget nytt för mig.

– Egentligen hade jag kanske siktet inställt på något annat. På gymnasiet läste jag Samhälle med inriktning djur och företagande. Det var väl egentligen en förberedelse för att starta eget med någon form av djurskötsel, i mitt fall hundar. Men det blev inget eget företag så efter skolan provade jag olika saker, som barnskötare och markentreprenad. Inget av det gav någon mersmak, klippa buskar och ta hand om barn var inte riktigt min grej.

– Jag ville till Volvo så jag betalade för mitt eget truckkort. Det var ju lite synd, skrattar Josefin, för Volvo hade ju egen truckutbildning som man ändå var tvungen att gå.

Finns alltid en oro

Vilka vägar fanns det in dit då?



Josefin Thorsson och lapphunden Juno.

Sökte du direkt hos företagen?

– Då fanns det inget annat sätt än att söka sig till bemanningsbranschen. Jag fick anställning på Adecco och sökte i första hand Volvo Cars men hamnade på Lastvagnar. Det kändes lite skakigt för där kände jag ingen men det gick bra. Jag kom fort in i gänget och trivdes med mina arbetsuppgifter som truckförare. Tyvärr så blir man en i gänget men ändå inte.

Kan du förklara vad du menar med det, med men ändå inte med?

– Det är verkligen annorlunda att vara bemanningsanställd. Det finns alltid en oro. Oro för att inte få stanna kvar. Man vågar inte säga till om man upplever att något är fel då man är orolig för att upplevas som obekvämt.

– Ordet flexibel får en annan innebörd om man inte är fastanställd. Rätt vad det är så kan någon säga att nu ska du vara på en annan plats. Kort sagt så känner man sig otrygg.

– Och så höll det på i fyra långa år. Det är inte bara på arbetsplatsen det är jobbigt. Jag fick ingen lägenhet till exempel. Konsultjobbet upplevde de som

kunde erbjuda boende som osäker inkomst. Jag fick avslag på mina ansökningar. Det var en väldigt jobbig tid!

Fick hjälp av facket

Ja, det låter onekligen väldigt jobbigt. Kunde du få någon hjälp av facket?

– Jag vet att de fackliga låg på företaget om min situation. Till slut blev det Gunnar Bergestig, som är gruppordförande på logistik, som kunde hjälpa mig.

– Nu kunde jag så mycket och började inse mitt eget värde, så när han gick förbi så fångade jag honom i flykten och berättade om min situation. Han hade tips på andra ställen där de sökte folk. Så jag beslöt mig för att anmäla mitt intresse och Gunnar stod bakom mig. Då blev det fart, ler Josefin.

– Det tog några dagar sedan blev jag erbjuden visstidsanställning! Det är inte fast jobb men man har ju samma förmåner och rättigheter som Volvoarbetarna. Efter ett år som visstidare nådde jag så äntligen drömmen om ett fast arbete på Volvo. Jag blev så glad så jag grät, det var en sådan otrolig lättnad. Efter så lång tid var jag äntligen framme.

Härligt! Var det verkligen så stor skillnad att bli fastanställd?

Jobbar för, inte åt Volvo

– Ja, allt ändrade sig då, säger Josefin med ett stort leende. Jag kände mig äntligen trygg. Jag vågade föra fram mina åsikter. Nu jobbar jag för, inte åt Volvo.

– Jag fick lägenhet, med fast jobb på Volvo var det inte längre några problem. Och nästan det bästa av allt, jag kunde köpa min hund. Allt föll på plats.

Vi ser lyckan i hennes ögon när hon berättar om det lyckliga slutet på historien. Synd bara att det bara var tvunget att ta sådan lång tid.

– Det är bra att ni skriver om detta, avslutar Josefin. Jag tror det är många som kan berätta liknande historier och som lever under samma villkor som jag gjorde. Unga människor behöver fasta jobb!





Längs Vasagatan finns många restauranger utan kollektivavtal.

Var kan man äta med gott samvete?

Äntligen kan man se vilka restauranger som har schysta villkor. Den senaste tiden har jag hört flera skräckberättelser från unga tjejer som har blivit lurade av hänsynslösa restaurangägare på deras första jobb inom restaurangbranschen.

Unga människor som kommer ut på arbetsmarknaden blir lurade och går från att ha varit glada över att ha fått ett första jobb till att bli känna sig utnyttjade och uppgivna. Nedan följer tre exempel:

"Amanda" fick inte ut någon lön efter att ha arbetat åtta veckor på ett café på Vasagatan i Göteborg. Hon fick efter mycket tjat ut några tusenlappar, men då i kontant "svart" betalning. Summan motsvarade cirka 50 kronor/timme.

"Sara" fick endast 42 kronor/timme när hon arbetade kväll som servitris på en restaurang längs Vasagatan. Detta ef-

tersom de saknade kollektivavtal och därmed en lägsta lön. Som jämförelse tjänar man cirka 200 kronor/timmen på Volvo Cars.

"Hanna" "provjobbade" i tre veckor på ett kafé i somras utan att få en enda krona i betalning. När hon frågade efter lön sa ägaren att hon bara hade provjobb och att hon inte var tillräckligt bra för att få en anställning.

Bättre avtal och villkor

Detta är bara några av de historierna jag har hört från före detta servitriser som nu börjat arbeta i industrin på grund av våra bättre avtal och villkor.

Bilden som ges bekräftas av Mikael Berge som är ombudsman på hotell- och restaurangfacket. Han menar att det finns många oseriösa aktörer inom restaurangbranschen. Det är däremot något vi kan ändra på med hjälp av hotell- och restaurangfackets app: Schysta Villkor.



Mikael Berge

Med denna app kan man som konsument undvika att gå till restauranger och kaféer utan kollektivavtal. När man väljer att gå till en aktör med kollektivavtal vet man som kund att personalen där har en skälig lön som går att leva på, att de är försäkrade och att de får pensionsinbetalningar. Det gör att man slipper tänka på om man ger bort sina pengar till en oseriös aktör eller om man stöttar ett schyst företag.

App kollar upp

Appen hittar man i AppStore eller Play-butik. Där kan man med hjälp av GPS se var ställen med kollektivavtal återfinns eller så kan man med en sökfunktion kolla upp en specifik restaurang eller ett specifikt café för att se om de har kollektivavtal.

Vi måste arbeta tillsammans för att stoppa oseriösa arbetsgivare, det gör vi genom att bojkotta dem utan kollektivavtal!

Gustaf Engbusk

Håller ordning med kunskap och samarbete

– Projektet runt E-MOB har blivit en succé, säger Ove Aronsson, huvudskyddsombud med ansvar för projekt i fabriken. Det har varit en bra struktur och företaget har verkligen lyssnat på oss skyddsombud. Ta bara en sak som att ergonomi nu alltid är med i processen. Teknikerna har varit lyhörda och bra dialog har gjort att E-MOB kommer att bli bra att arbeta med.

Vi träffar Ove och klubbens huvudskyddsombud Urban Andersson för att prata lite om projekt, de stora förändringar på fabriken som kräver samordning bland alla inblandade.

Ove Aronsson sitter i den styrgrupp som har det övergripande ansvaret för alla de projekt som nu pågår på Tuve.

– Det är ett stort ansvar men jag är ju lyckligtvis inte ensam. I styrgruppen har jag med mig Anders Jansson från grupp 4. Och i alla de projektgrupper som finns under sitter det lokala skyddsombud, välutbildade och med stor erfarenhet. Så medlemmarna kan känna sig trygga, försäkrar Ove. Inget faller mellan stolarna.

Har insyn och kan påverka

– Det är så otroligt viktigt att skyddet och de förtroendevalda har insyn och kan påverka när det förändras i fabriken. Det känns som att den nuvarande ledningen verkligen förstått det också, det finns inte längre något motstånd mot vår närvaro. Vi blir inte ifrågasatta.

Hur håller man ordning på så här många projekt som pågår samtidigt?

– Vi har avrapportering när skyddet träffas i SMU (skydd och miljöutskottet)



Urban Andersson och Ove Aronsson.

var fjortonde dag. Där deltar våra lokala huvudskyddsombud och samtliga samordnande skyddsombud och där tar vi upp frågor och stöttar varandra med goda råd.

– Sedan träffas vi i storgrupp varje kvartal. Då sitter alla gruppordförande med och hör hur vi ligger till. Vad som är klart och vad som är på gång. Sedan är det deras uppgift att föra den informationen vidare till våra ombud, som kan berätta för kontaktombuden. Medlemmarna ska ju sedan få reda på det som berör deras område. Jobbar man i produktion och nåt nytt byggs upp ska ju inte det vara en nyhet. Så ska det fungera i alla fall.

Ömsesidig respekt

Urban, som klubbens huvudskyddsombud, känner du att facket har koll på alla de stora förändringar som pågår och planeras?

– Ja, trots att det nu är 18 projekt som är i rullning så upplever jag att vi har full

insikt och kan påverka. Vår skyddsorganisation består av så många skyddsombud som lägger ner stor energi på detta. Gedigna riskbedömningar och en ömsesidig respekt för varandras erfarenheter och åsikter är grunden. Det gynnar både våra medlemmar och företaget.

Strukturerat sätt

■ Projekt är ett strukturerat sätt att införa en förändring. Större förändringar och införandet av nya produkter fodrar projekt. PSM (projektstyrningsmodell) kallas strukturen. Ett projekt har en projektledare från företaget som arbetar efter fastställda ramar och en budget. Projektet delas upp i så kallade Gates, enklast översatt som delmål. I projektgrupperna och arbetsgrupperna sitter sammankallande skyddsombud och vanliga skyddsombud. Förutom skyddskunskap har de också kunskap om arbetsplatsen, arbetssätt, rutiner och upplägg, vilket gör att de kan tillföra insikter till projektet.



- Vi som företag måste hjälpa till att bryta segregationen och hjälpa fler in i arbetslivet, säger Ante Jovic.

Foto: Bo Randstedt

Handslag för att bryta segregationen i Biskop

AB Volvo har blivit en del av konceptet "Ett handslag för Göteborg", där olika aktörer ska hjälpa till att skapa framtidstro i Biskopsgården. Idén är bland annat att ge fler människor tillgång till arbetslivserfarenhet och det är här företaget kommer in i bilden.

Målet är att området 2025 inte längre ska klassas som ett utsatt område. De aktörer som deltar är: Volvokoncernen, Framtiden-koncernen (de kommunala bostadsbolagen), Willhem AB (en privat hyresvärd med många fastigheter i området) och Business Region Göteborg.

Teori och praktik

Volvo kommer att bygga vidare på konceptet "Invite" som kommer från Volvo-steget. Där har det varit många sökande från så kallade utsatta områden, som har saknat gymnasieutbildning.

Ante Jovic, HR-ansvarig för detta projekt på Volvo Tuve, ställde sig frågan om man kunde göra ett Volvosteg 2.0. Där kombineras studier i svenska och samhällskunskap med arbete på Volvo.

Antes arbete har resulterat i ett integrationsprojekt som kommer att starta i vår. Volvo kommer att ta in 15 till 20 personer från Göteborg, med fokus på personer från Biskopsgården som lever i utanförskap. Det kan exempelvis handla om nyanlända eller personer med en tuff uppväxt som vill få in en fot på arbetsmarknaden. De kommer att arbeta på Tuvefabriken två dagar i veckan till avtalsmässiga löner och villkor och de andra tre dagarna kommer de att studera ämnen som de behöver för att förbättra sin position på arbetsmarknaden, såsom svenska, matte eller SFI.

Individuell plan

Deltagarna kommer att följa en individuell studieplan som maximalt sträcker sig



Ante Jovic

över 24 månader. När de är klara med sin utbildning är förhoppningen att de ska bli certifierade operatörer.

Om det finns ett behov av personal kommer de få en anställning på Volvo Tuve, annars har de en bra utbildning för att söka arbete på Volvo PV eller hos någon av underleverantörerna.

Målen för Handslaget

Handslaget för Biskopsgården ska redan år 2025 resultera i:

- Ytterligare 110 elever når behörighet till gymnasiet
- 650 långsiktiga arbetstillfällen och ökad anställningsbarhet
- 1 700 feriejobb
- 125 nya etablerade företag
- Lokala insatser

Vi från Ventilen ser detta som ett mycket lovligt projekt, allt som kan bryta utanförskap är av godo. Kan det dessutom leda fram till anställningar i industrin är det en given succé.



IFMETALL
Volvo Verkstadsklubb, Göteborg

Volvo Verkstadsklubb, 405 08 Göteborg. Besöksadress: Stenebygården, Norra Stenebyvägen 20.
Ansvarig utgivare: Mikael Sällström, VVK. Redaktör: Lars-Gunnar Therus, telefon 073-902 63 75.
Redigering & grafisk form: REDskapet. Tryck: Billes 2022.