

# KLUBBLAD

SCANIA VERKSTADSKLUBB Augusti 2017



## 80% Organisationsgrad!

- Så värvade vi 1000 nya medlemmar

## Bilda repskap?

- Hur, vad och varför?

## Arbetsmiljöarbetet

- Facket och företaget samarbetar

## Högt tryck under hösten

- Vad är viktigt för oss?



# Facklig-politisk påverkan

- Ger dig och din arbetsplats bättre villkor!

**Riksdagen**

Beslutar t.ex. om  
semesterlagen, sjukförsäkrings  
regler och

## Röd politik

- Skapa jobb genom framtidsinvesteringar i bostäder, infrastruktur och klimat
- Ha en aktiv näringslivspolitik för fler och växande företag som skapar jobb
- Öka kompetens och matchning för att rusta alla att ta de jobb som växer fram.

Alla som kan jobba, ska jobba. Socialdemokraterna har satt ett mål som är viktigare än alla andra: Till år 2020 ska Sverige öka antalet personer som arbetar och antalet arbetade timmar i ekonomin så mycket att vi når lägst arbetslöshet i EU. Då behövs fler jobb. Det kräver samarbete och investeringar i framtiden.

Med fler jobb får vi råd med en god välfärd – skola, vård och omsorg.

**Röd Politik**



**LO**



**IF Metall**

**Kollektiv**

# Facket kan göra mycket, men inte allt!

Vissa av våra intressen regleras inte i kollektivavtal utan måste regleras genom lagar. Anställningsskyddet i LAS, ledighetsslagarna gällande t.ex. studier och föräldraledighet, regler gällande ersättning vid sjukskrivningar och arbetslöshet osv.

Fackliga organisationer förstod tidigt att allt inte kan förhandlas med arbetsgivare, utan att mycket bestäms i Sveriges riksdag. Man startade därför ett arbetarparti som kunde driva arbetarnas intressen i maktens korridorer.

På samma sätt så har de borgerliga partierna på högerkanten sina samarbeten med arbetsgivarnas organisationer som t.ex. Svenskt näringsliv.

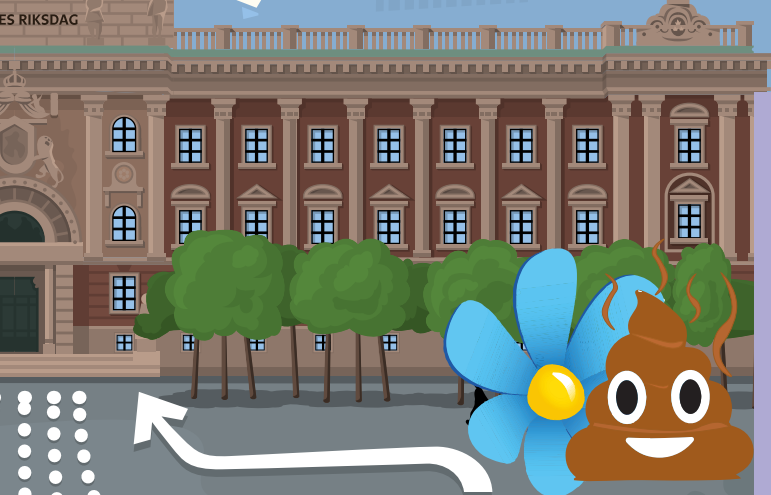
Politiker kommer och går men denna intressekonflikt består. Oavsett vem som är partiledare, eller vilket parti som blir LO:s samarbetsparti för den delen, så är det arbetarnas intressen som ligger till grund för den politiska agendan.

Det är viktigt att se vilka olika intressen som ligger bakom de politiska förslagen för att förstå politiken. När de borgerliga partierna till exempel lägger fram förslag om lönesänkningar eller uppluckring av anställningstryggheten så kommer idéerna självklart från arbetsgivarnas organisationer.

Vilken sida är det som driver arbetsmarknadsfrågor som gynnar dig? Arbetstagar sidan eller arbetsgivarsidan?

IF Metall tar starkt avstånd från SD då deras rasistiska och arbetarfientliga högerpolitik går helt emot de värderingar som vår fackförening är grundad på.

lagen  
anställningsskyddet,  
försäkring, arbetsmiljö-  
och a-kassan



**Blå Politik**

**Svenskt  
Näringsliv**

**Teknikföretagen**

ktivavtal

## Blå politik

- Skapa jobb genom lägre löner till unga. Allianspartierna vill införa en ny anställningsform för grupper som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. "Inträdesjobb", påstås kunna skapa mellan 25 000 och 40 000 nya jobb.

I praktiken kan 70 procent av branschens ingångslön bli så lite som 12 000kr/mån.

- Vill förändra LAS = försämrade anställningstrygghet.

- Försämrade lagstiftning kring arbetsmiljö, nedläggning av arbetsmiljöinstitutet och lägre krav på företagen.

- Vill begränsa rätten vi har att strejka.



# Verkstadsklubben på Scania

De senaste årens stora inflöde av medarbetare kombinerat med en stark klubb. Ett systematiskt arbete, många engagerade förtroendevalda som snart spräcker gränsen 4000-medlemmar!

Klubbens medlemsantal växer som aldrig förr och vi har träffat ett par förtroendevalda som varit drivande i arbetet med medlemsrekrytering.

Scania Verkstadsklubb har gått från en organisationsgrad på 69% till över 80% på bara två år. Förbundet har 85 % organisationsgrad som mål till 2020 och Verkstadsklubben i Södertälje närmar sig detta med stormsteg.

Emilianos Chatzimichail är funktionsansvarig för Info, Intro och Medlemsrekrytering på verkstadsklubben och han menar att detta är resultatet av 2 års slit med många duktiga förtroendevalda som gör jobbet varje dag!

En del av framgångssagan är ett mer strukturerat arbete som i grunden handlar om att få alla engagerade i rekryteringsprocessen säger Emil. Det är klart att en arbetskamrat som står bredvid mig varje dag och jobbar bättre kan förklara fördelarna med att vara med i facket än någon utifrån. Han eller hon vet vad facket har gjort på arbetsplatsen, har egna erfarenheter men framförallt så väger en arbetskamrat som man litar på tyngre än någon annan.

Att medlem värvar medlem är inget nytt, men att förtroendevalda delar upp introduktionsansvaret sinsemellan är definitivt en framgångssaga, det är även frukten av arbetet med speglingsmodellen. Verkstadsklubbens organisation jobbar som bekant sedan länge med att de förtroendevalda på gruppområdena är de som skall göra jobbet.

- Många som vi träffat genom åren har vittnat om att den enda anledningen att de står utanför är att ingen frågat dem och det är inte acceptabelt. Skall vi nå 85 % organisationsgrad kan det inte finnas medarbetare som inte blivit erbjudna medlemskap säger Emil.

Ett sätt att täppa till dessa hål är dels att utse en ansvarig på varje område, men också att försöka avdramatisera det första samtalet för att få fler att hjälpa till. Qusai El-Metowri (DTOAB) är en av de

lokala funktionsansvariga som dragit ett stort lass i rekryteringsprocessen på DT. - Jag tror att kombinationen av att skicka medlemmar på utbildning, att aktivt synas ute i verkstäderna och faktiskt få folk att förstå vad vi gör resulterar i att så många går med. Att många medlemmar är nöjda med vårt arbete och vet vad de får för sitt medlemskap har en stor spridningseffekt säger Qusai.

Att ta fram enkla checklistor på vad ett medlemskap innebär och vilka förmåner som finns gör att alla som kanske inte hade koll innan nu får det. Att drilla medlemmar och förtroendevalda i medlemskapets värde sänker även trösklarna för att ta diskussionen med de som fortfarande står utanför.

De funktionsansvariga på varje gruppområde är även med och håller introduktionssutbildningarna för nyanställda, vilket har höjt nivån på de förtroendevalda något enormt!

Milad Nano (DTBOF) har varit med och hållit flertalet introduktioner och menar att det är extremt viktigt att de nyanställda får vetskap om vad facket gör redan innan de börjar jobba. Att de får träffa oss tidigt, vet vart de kan vända sig om de har frågor eller problem samt att de får ta del av medlemskapet från dag ett är en nyckel i vårt arbete. Det blir mycket trevligare att förklara fördelarna med medlemskapet i förväg, istället för att behöva säga jag kunde hjälpt dig om du hade blivit medlem.



Från vänster: Petrus Kóc, Qusai El-Metowri, Emilianos Chatzimichail, Milad Nano

# Scania växer så det knakar!

erat med riktade insatser har resulterat i en växande förtroendevalda och ett löpande analyserande gör att vi

2015 så hade Scania Verkstadsklubb en rekordlåg organisationsgrad på 69 %, och hade 2690 medlemmar. Det kan ha olika orsaker men verkstadsklubben bestämde sig för att göra medlemsrekrytering till en prio ett fråga!

Funktionsgruppen standardiserade ett arbetssätt, punkten kom upp på alla gruppområdets dagordning och uppföljning skedde på varje styrelsemöte.

Två år senare har klubbens medlemsantal växt från 2690 till 3600 medlemmar och en organisationsgrad på 80 %. En 11 procentig ökning på två år är en otrolig utveckling.

Trots att inflödet av nya arbetare är stort så är detta frukten av allt hårt arbete,

både i funktionsgruppen men också i hela organisationen. För det är klart att bra avtal, många medlemmar och en stark organisation är attraktivt.

Petrus Koc (DECCB) är gruppordförande på DE och kan intyga att den framgång Scania Verkstadsklubb haft de senaste åren med Bonusavtal, inhyrningsavtal, lyckade lönerörelser osv. har bidragit till att fler och fler ser vad facket gör för nytta. En bra produkt säljer sig själv och det positiva snacket om facket gör att fler och fler väljer att gå med säger Petrus.

Det finns dock inget medlemskap som kommer gratis utan att fotarbetet görs, det är där alla förtroendevalda och medlemmar har en extremt viktig uppgift säger Emil. Vi kan aldrig luta oss tillbaka och leva på gamla meriter, utan medlemskapets värde måste pratas om i alla sammanhang.

Jag vill rikta ett stort tack till alla förtroendevalda och medlemmar som gjort det möjligt för mig och min funktionsgrupp att kunna värva alla dessa nya medlemmar säger Emil.

## 5 snabba frågor till funktionsgruppen!

Varför väljer vissa att stå utanför?

- De allra flesta har inte valt, utan de har helt enkelt flygit under radarn och inte fått frågan. När vi träffar dessa och förklarar vad för sorts hjälp vi kan erbjuda, hur vi driver deras intressen och hur billigt det faktiskt blivit att vara med så går de flesta med!

Vad är er största utmaning?

- Att hinna med att träffa alla nyanställda inom deras första veckor på arbetsplatsen. Vi vill att alla nyanställda trots introduktion skall få ett personligt besök av någon i organisationen så snabbt de landat i våra verkstäder.

Vad händer när vi blir fler?

- Vi har möjlighet att skriva ännu bättre avtal, att ställa högre krav på facklig aktivitet men framförallt att bli en mera enad röst för våra gemensamma intressen.

Vad är den vanligaste missuppfattningen?

- Medlemsavgiften. Att de får betala 1000-tals kronor eftersom de jobbar mycket. Förr fanns inget tak på fackavgiften och vissa personer betalade väldigt mycket. Idag ligger maxtaket på 572 kr inklusive a-kassa och fritidsolycksfallsförsäkring, medelavgiften på Scania är ca 420 kr.

Hur går jag med?

- Du kan kontakta vem som helst i din närmsta omgivning som är förtroendevald. Skulle du mot förmodan inte veta vem denne är så kan du kontakta din lokala grupporganisation.





# Därför ansökte vi om att få bilda Repskap!

Klubben växer och vi organiserar nu över 3600 medlemmar. Utmaningarna kring att ha en fungerande demokrati blir större och något måste göras!



“ Klubbbar med över 4000 medlemmar skall ha repskap, vi är nu 3600st“

Styrelsen har länge känt att det är svårt att organisera medlemsmöten så att alla medlemmar får möjlighet att delta och påverka. På de olika verkstäderna så råder det helt olika förutsättningar för att kunna medverka på våra möten. Några kan utan problem få gå ifrån medans andra inte har den möjligheten.

I stadgarna står det att klubbar med över 4000 medlemmar skall inrätta ett representantskap och att de som har färre kan ansöka hos förbundsstyrelsen om att få bilda ett. Detta är precis vad vi nu har gjort. Vi närmar oss gränsen på 4000 medlemmar och vi tror att detta skulle kunna lösa en del av våra demokratiska utmaningar.

Vad är då ett representantskap (repskap) och hur funkar det?

Man bestämmer ett delningstal som tex 1 representant per 50 medlemmar, det innebär att representantskapet nu med klubbens 3600 medlemmar skulle bestå av 72 representanter som är de som har rösträtt på klubbens årsmöte och övriga medlemsmöten. De 72 representanterna utses av våra olika grupporganisationer dvs MS med sina ca 700 medlemmar får utse 14 personer och DM som har 400 medlemmar får utse 8st.

Dessa företrädare sedan sitt gruppområde och medlemmarna där när beslut skall tas och val skall göras på klubbnivå. Det kräver så klart att de lokala organ-

isationerna förankrar sina förslag och ställningstaganden hos medlemmarna som de företrädare.

Klubbens repskapsmöten kommer att vara öppna så att alla medlemmar har en chans att medverka och göra sin röst hörd.

Vi förväntar oss att få besked av förbundsstyrelsen på vår ansökan tidigt i höst. Om de godkänner ansökan om att bilda ett representantskap så kommer vi att mer detaljerat beskriva den nya ordningen.

*Michael Gustafsson*

# Facket och företaget tar tag i arbetsmiljöbrister på OL!

Under en lång tid har flera medlemmar upplevt arbetsmiljöbrister på pallnedbrytningen OL byggnad 270. Precis som på många ställen där takten är hög och arbetet är av det tyngre slaget så är samarbetet mellan fack och företag A och O.

Den lokala organisationen tillsammans med verkstadsklubbens resurser inom respektive område tar tag i frågan, och tillsammans med företaget finns nu en konkret handlingsplan.

Det handlar främst om ergonomi, buller och stress där man genom verktyg som ramp kan se brister när kartläggningar görs säger Perter Lundblad LHSO på OL.

När medlemmar kommer och vittnar om brister i arbetsmiljön gäller det att agera

snabbt. Det kan handla om tunga lyft utan hjälpmedel, repetitivt arbete och begränsad möjlighet till anpassning av arbetsplatser. Ett växande problem är också att även fast stationer där våra medlemmar arbetar är ergonomiskt "okej" med rätt rotation, så sätts allt detta ur spel den dagen frånvaron blir hög. Rotationen stryps och det blir lätt en nedåtgående spiral. Hög frånvaro genererar ännu mer frånvaro på sikt!

Hög sjukfrånvaro är ett problem, och när man även har hög personalomsättning förvärras problemet ytterligare.

Många medlemmar tröttnade på situationen och en skrivelse till företagsledningen formulerades med hjälp av facket. En skrivelse med krav på tydliga åtgärder, vilket företaget tog på allvar. Idag finns det en tidsplan och en aktivitetslista som pulsas regelbundet, vilket innehåller följande.

- Arbeta bort röda punkter på ergonomikartläggningen (Ramp) enligt ett tidsatt schema.

- Anpassa rotationen så att den skall vara

så ergonomisk som möjligt enligt nuvarande förutsättningar.

- Positionsstandarder skall uppdateras

- Utföra en psykosocial rond tillsammans med företagshälsan för att komma tillrätta med sjukfrånvaron och personalomsättning.

Har du frågor och funderingar över hur arbetet fortskrider så ta gärna kontakt med den lokala fackliga organisationen på OL.

*HSO Hans Huselius &  
LHSO Peter Lundblad*



Hans Huselius och Peter Lundblad  
HSO= Huvudskyddsombud  
LHSO= Lokalt Huvudskyddsombud

## Höga takter under hösten Vilka verktyg finns och hur använder vi dem?

En positiv prognos och höga försäljningssiffror resulterar i fortsatt höga takter i Södertälje. Vi slår rekord på rekord och vi anställer som aldrig förr.

Scania Verkstadsklubb och företaget är överens om att det måste finnas ett batteri av åtgärder såväl vid uppgång som vid nedgång för att bli framgångsrika. Flexibilitetsdiskussionen pågår ständigt och det som fått mest uppmärksamhet de senaste åren är den del av flexibilitet som utgörs av inhyrd personal.

Förutom flexibel bemanning så finns flexibel arbetstid (SFA). SFA är dock endast ett tillfälligt verktyg för korta konjunktursvängningar. Består takten är nästa steg att förändra skiftformen.

På flera ställen ser vi nu helgskift, heltakt istället för halvtakt och en vilja att utöka produktionstiden på flera avsnitt. Här har de lokala fackliga organisationerna ett stort ansvar att hålla örten mot marken, för att tillsammans med



Anneli Andersson VKL

företaget hitta de bästa lösningarna för våra medlemmar.

Anneli Andersson som jobbar med arbetsorganisation har kontakt med och finns som stöd åt de gruppordföringar som sitter i dessa typer av diskussioner med företaget lokalt.

Kunskap i ämnet och möjlighet att påverka finns, så har du eller dina kollegor funderingar eller synpunkter så kontakta gärna din lokala fackliga organisation.



Redaktion:

Erik Eklund Informationsansvarig, Grafisk layout  
tel: 08-553 53 050

Michael Gustafsson Ansvarig utgivare  
tel: 08-553 89 315

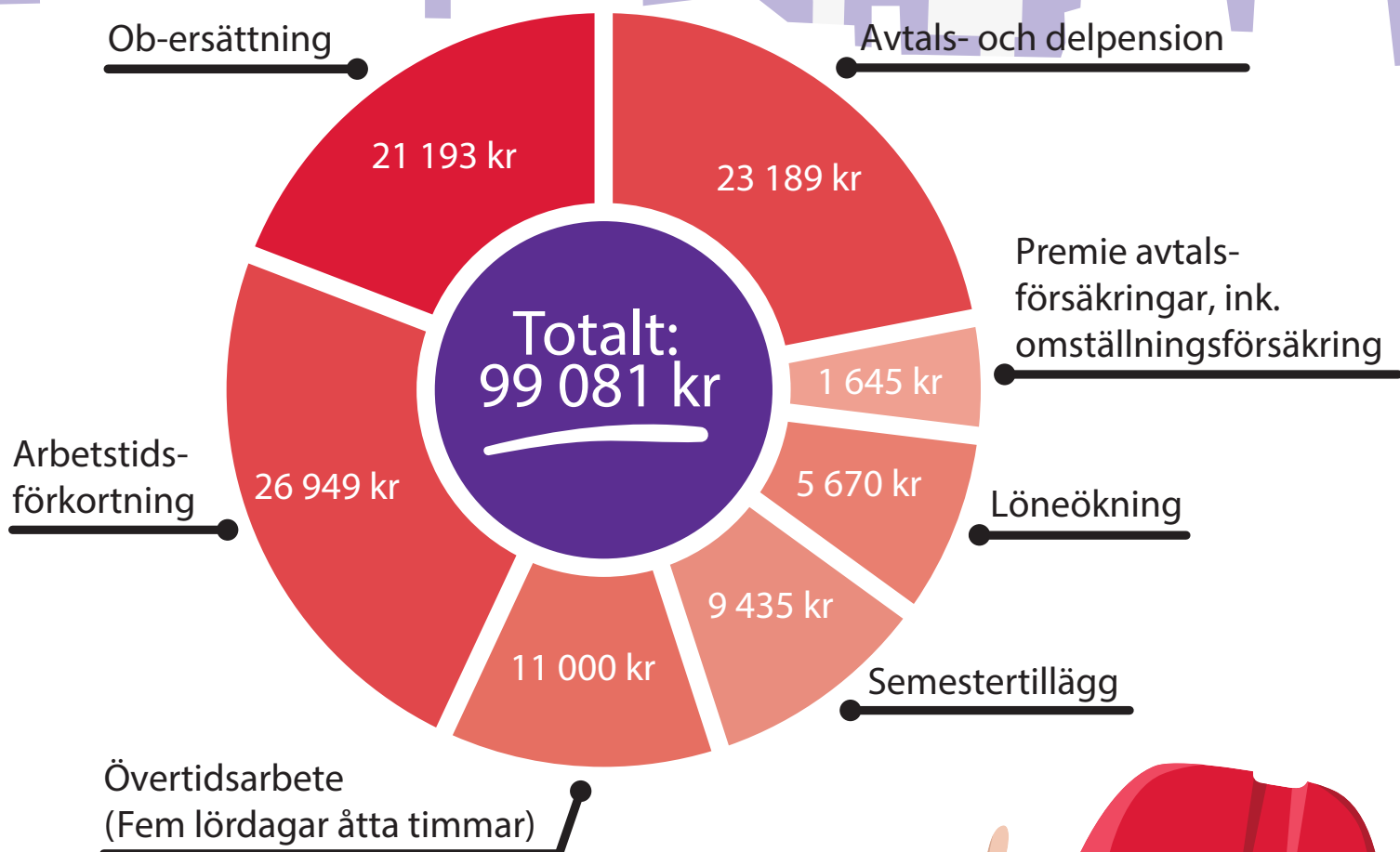
Informationsbladet beräknas komma ut en gång per månad. Det är öppet för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något skrivande i informationsbladet. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt. Däremot kan man skriva under signatur.

## Värdet av kollektivavtalet på ett år

Lön 26253 kr per månad

Arbets tid 2-skift 05.30-14.00 och 14.00-22.30

Inklusive 30 min rast



Värdet av kollektivavtalet på ett år....

99 081 kr

Medlemsavgift: 1,5 procent.....

- 5 435 kr

Detta tjänar du på att vara medlem...

93 646 kr

Gäller från  
maj 2017

