

info:

För förtroendevalda i IF Metall

3/2011

Rätt lön
från början
för inhyrda

sidorna 4-5

Skiftarbetets risker
utbildas bort

sidorna 10-11

Nassers bakgrund
är en tillgång i
fackets vardag

sidorna 6-7



Kriskommission och extra S-kongress

I mitten på februari presenterade Socialdemokraternas kriskommission sin rapport. Jag tycker att kommissionen har en del intressanta förslag till hur partiet ska utvecklas. Framför allt har rapporten ett tydligt fokus på jobbpolitiken. Det behövs inte minst för IF Metalls 36 500 medlemmar som, trots att Sverige är på väg ut ur den ekonomiska krisen, fortfarande står utan arbete.

I kommissionens rapport återfinns också förslag på långsiktiga satsningar på branschprogram för samarbete mellan industrin och forskningen. Det är något som vi från IF Metall har efterlyst och som är helt nödvändigt för den svenska industrins konkurrenskraft.

En annan sak som jag välkomnar i rapporten är satsningar på det som beskrivs som det goda arbetet – det vill säga bättre arbetsmiljö och utveckling i arbetet.

Kort och gott är rapporten ett bra underlag för att vidareutveckla en tydlig socialdemokratisk politik som har partiprogram och kongressbeslut som grund. Jag har god förhoppning om att Socialdemokraterna, efter att ha hållit extrakongress om några veckor och valt en ny partiledare, har alla förutsättningar att satsa fullt ut mot framtiden.

Vi i IF Metall ska också vara aktiva i att forma framtiden. Vår egen kongress i juni blir ett viktigt steg på den vägen.



Stefan Löfven
Förbundsordförande i
IF Metall

stefan.lofven@ifmetall.se

Fas 3 lämnar utförsäkrade åt sitt öde

Med fotboja och utan chans att utbilda sig

Arbetsförmedlingen bryr sig inte om dem och de är förbjudna att utbilda sig för att öka chanserna att få ett jobb.

– Det känns nästan som om man har fått fotboja, säger Glenn Johansson som är en av alla de arbetslösa som hamnat i Fas 3.

Nu har han och några andra som hamnat i Fas 3 startat en samverkansgrupp för att försöka påverka sin situation.

Efter en bilolycka blev bilindustriarbetaren Glenn Johansson, 45 år, sjukskriven. Sjukskrivningen varade i flera år och i dag är han utförsäkrad och hänvisad till Arbetsförmedlingen. Efter 450 dagar som arbetslös blev han en av alla dem som hänvisas till Fas 3.

– Jag är placerad på ett företag där det jobbar cirka 90 Fas 3:are. Flera av oss har bra utbildning och några är så unga som 25 år. Vår sysselsättning är att skanna in gamla fotografier så att de kan bevaras digitalt, förklarar Glenn Johansson.

Han tycker i och för sig att företaget är ganska bra, men säger att det inte skulle kunna bedriva sin verksamhet om de inte hade tillgång till arbetskraft från Fas 3.

– Man kan ju fråga sig om det verkligen är meningen. Företaget får 5 000 kronor i månaden för varje person som är här, medan vår ersättning är minimal, säger Glenn Johansson.

Utan kontakt och hopp

I och med Fas 3-placeringen upphör i princip den kontakt som man tidigare haft med Arbetsförmedlingen.

– De bryr sig inte om en längre när

man väl är utplacerad. Vi får ingen chans till att komma vidare. Det är till och med förbjudet att gå en utbildning. För varje dag i Fas 3 upplever jag att chanserna för att få ett jobb minskar. Det känns nästan som om man fått fotboja, säger han.

Många av hans kamrater på företaget känner stor hopplöshet.

– Det finns folk som har så dåligt med pengar att de inte har någonstans att bo. Många mår dåligt. De känner skam över att ha hamnat här och skulle behöva någon att prata med, men vi lämnas helt åt vårt öde av alla instanser, säger Glenn Johansson.

Engagemang ger hopp och resultat

Han och några andra Fas 3:are vägrade att sitta och se på och kände att de måste göra något åt sin situation.

– Vi startade en samverkansgrupp som fungerar lite som en fackklubb för att kunna stötta varandra och hävda vår rätt, förklarar Glenn Johansson.

Gruppen har bland annat fått igenom att de numera slipper betala parkeringsavgift under arbetstiden.

– Det är en liten grej, men engagemanget gör att vi håller modet uppe.

Glenn Johansson och hans kamrater har gjort allt för att få uppmärksamhet för sin sak.

– Bland annat har vi haft riksdagsmannen Mattias Jonsson (S) här och vi fick en bra diskussion. Han ville gärna göra fler besök hos oss och då försöka få med sig en representant från de borgerliga partierna. Vi vill få möjlighet att ställa frågan om det verkligen var så här de hade tänkt sig, säger han.



Foto: Carina Gajander

Regeringens Fas 3 sopar bara problemet med arbetslösheten under mattan, tycker Ronny Olsson på avdelningen i Göteborg.

” Företaget får 5 000 kronor i månaden för varje person som är arbetskraft från Fas 3, medan vår ersättning är minimal. Man kan ju fråga sig om detta verkligen är meningen.

Glenn Johansson, arbetslös och i Fas 3

Fas 3

I dag är **25 376** svenskar inskrivna i Fas 3. Där hamnar man om man varit arbetslös i mer än **450** dagar. I Fas 3 placeras man hos en arbetsgivare. Arbetsuppgifterna ska röra sig om sådant som inte annars blir utfört eller vara kvalitetshöjande. Den som söker arbete på heltid ska jobba 40 timmar i veckan.

Arbetsgivaren får: 5 000 kr i månaden

Fas 3:aren får: max 680 kr per dag

Det är förbjudet att studera



Antalet placerade i Fas 3

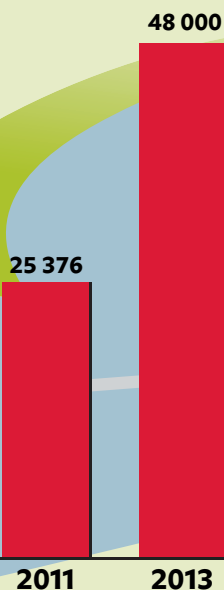


Illustration: Bo Persson

Ronny Svensson är arbetsmarknadsansvarig på avdelningen i Göteborg. Han har varit och besökt Glenn Johansson och hans kamrater.

– I vår avdelning har vi jobbat

väldigt aktivt, inte minst under krisen, med att försöka hjälpa dem som blivit arbetslösa och vi gör vårt bästa för att stötta dem som hamnat i Fas 3. De som har skapat det här systemet vill inte se

vilka problem det innebär för individen. Fas 3 har blivit ett sätt att sopa problemen med arbetslösheten under mattan, säger han.

lisa.wernstedt@ifmetall.se



Nytt verktyg ger inhyrda rätt lön från

I Bemanningsavtalet finns numera två alternativ för att fastställa det genomsnittliga förtjänstläget, GFL.

- Det nya alternativet ger den fackliga organisationen större inflytande över att de inhyrda får rätt lön och att det inte blir lönedumpning, säger Anna Gustafsson, IF Metalls förhandlingsenhet.

Alternativ ett har gällt sedan Bemanningsavtalets tillkomst och innebär att

bemanningsföretaget hämtar in uppgifter för att sätta rätt GFL. Det nya alternativet att fastställa GFL, alternativ två, skrevs in i Bemanningsavtalet 2010.

Begäran om förhandling

Anna Gustafsson säger att regeln inte ersätter huvudregeln, dvs. att inhyrdas lön ska följa det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp på kundföretaget.

- Klubbens viktiga roll är att avtala fram rätt lön för att undvika lönedumpning, säger Anna Gustafsson på förhandlingsenheten.



- Enligt den nya regeln kan kundföretaget begära förhandling med den

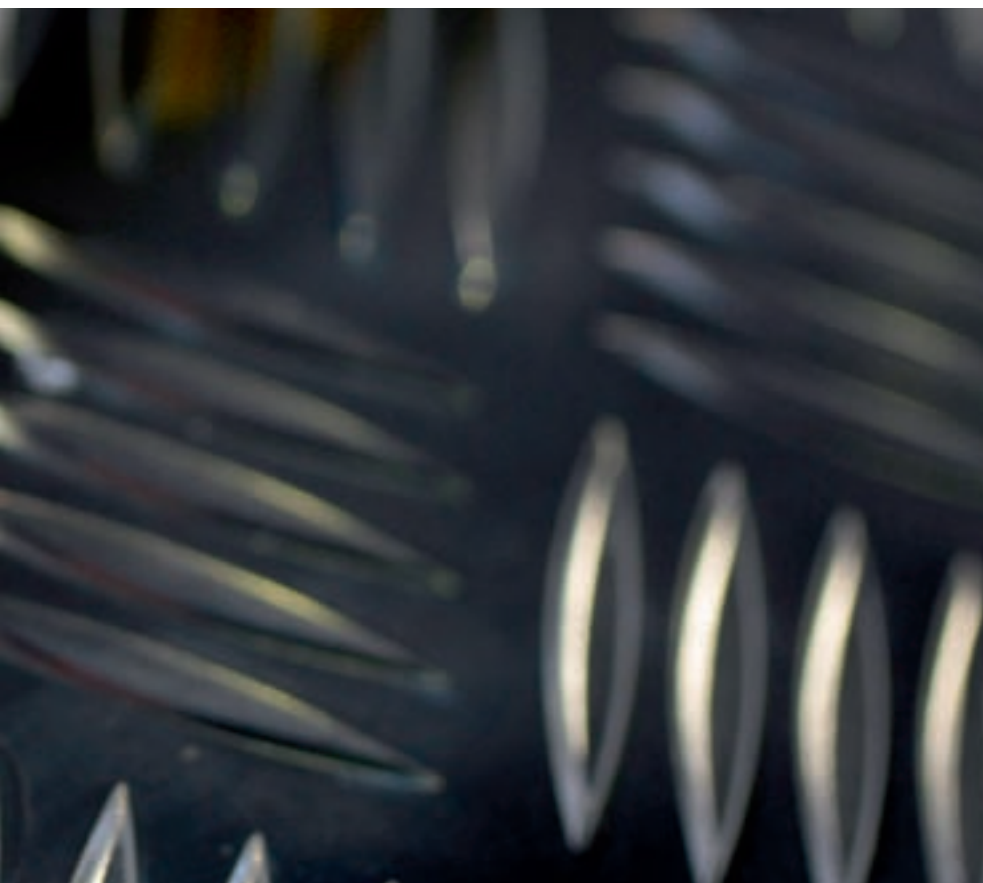
NYTT ALTERNATIVT FÖRHANDLINGSFÖRLOPP VID ÖKAD

Steg 1

Kundföretaget kallar klubben till förhandling enligt medbestämmandelagen, MBL, först enligt 11 § och sedan 38 § för att anlita ett bemanningsföretag.

Steg 2

Efter avslutad förhandling enligt 11 § och 38 § MBL kan kundföretaget begära att träffa en överenskommelse angående GFL enligt 5 § mom. 3 Bemanningsavtalet, alternativregel; överenskommelse om förtjänstläge. Parterna enas om jämförbar grupp och räknar sedan ut det genomsnittliga förtjänstläget.



IF Metall har tagit fram material till arbetet med att organisera och förhandla för anställda inom bemanningsbranschen. Bland annat finns en välkomstfolder till inhyrda och riktlinjer för arbetet med medlemmar inom bemanningsbranschen.

Dessa två material går att beställa via materialkatalogen och finns även på medlemsportalen under Lag och avtal, där finns även ytterligare material.

Ordlista

Kundföretaget

Det företag som hyr in personal.

Jämförbar grupp

Bestäms utifrån arbetsorganisatoriska eller tydliga yrkesmässiga kriterier hos företaget som personen/personerna hyr ut till.

Genomsnittliga förtjänstläget, GFL

Underlag för att kunna räkna fram GFL är jämförbar grupp på kundföretaget. Innan inhyrningen sker måste genomsnittliga förtjänstläget (T+P) räknas fram. T står för tidlön och P för prestationslön, till exempel ackord, premielön, bonus samt provision. Allt ska ingå i uträkningen.

Förtjänstläget

Den lön som de inhyrda ska ha.

Neutrala löner

Huvudregeln i Bemanningsavtalet är att fastställa jämförbar grupp och räkna fram GFL i syfte att bemanningsföretaget ska betala neutrala löner.

an början

lokala klubben för att fastställa GFL i syfte att bemanningsföretaget ska betala "neutrala löner".

– Efter att klubben och företaget kommit överens måste uppgörelsen godkännas av den avdelning som klubben tillhör, tillägger hon.

Den nya regeln är ett hjälpmedel för att de inhyrda ska få rätt lön från början. Klubben har en viktig roll att avtala fram rätt lön så att det inte blir lönedumping.

– Personer som hyrs in ska inte placeras in i det lokala lönesystemet, utan det är fastställande av GFL som gäller, säger Anna Gustafsson.

Färre tvister och rätt lön

Parterna hoppas att den nya regeln innebär att det blir färre tvister om felaktig lön till inhyrda. Anna Gustafsson uppmanar klubbar att kontakta avdelningen om de är osäkra på hur frågan ska hanteras.

– Det är jätteviktigt att kundföretaget uppger rätt lön till bemanningsföretaget. Det måste klubben bevaka.

christian.andersson@ifmetall.se

AD BEMANNING

Steg 3

Överenskommelsen skickas till avdelningen för godkännande och därefter fastställs förtjänstläget.

Läs mer

Förhandlingsförlopp enligt 11 och 38 § MBL beskrivs på sidorna 4–5 i Info nr 2/2010. Tidningen finns på www.ifmetall.se.

Ytterligare information finns i förbundsmeddelande 2009/51 och 2010/50 som finns i medlemsportalen.

Avtalet för bemanningsföretag finns på medlemsportalen www.ifmetall.se.





Foto detta uppslag: Olof Näslund

BRA BEMÖTT. – Det första viktiga stödet borde inte vara så svårt, säger Nasser Awad.

Nasser tipsar som fackligt aktiv

- Rekrytera medvetet fler med olika bakgrund.
- Annan bakgrund är en tillgång för att prata facket värderingar och kan ge fler medlemmar. De är en tillgång i facket – hjälp dem att våga ta uppdrag och låt dem växa.
- Tipsa om fackliga utbildningar – de ger bättre kunskap i både samhälle och språk.
- Prata främlingsfientlighet och integration på alla fackliga utbildningar.

– Vi kan och vi vill men måste få stöd

Även om Nasser Awad tycker att språket är ett personligt ansvar måste även förutsättningarna i samhället bli bättre. Språkutbildning i kombination med yrkeskompetens är viktigt, men också att människor vågar prata med varandra. Språk är inte enbart det som kommer ur munnen, utan även hur det fungerar i ett samhälle, på jobbet och i vardagen.

– När jag kom från Libanon till Sverige utbildade jag mig till svetsare. Som ny svetsare fick jag mig en rejäl utskällning. Jag fick höra att jag hade förstört hela maskinen och att det skulle kosta företaget massor.

Den dåvarande arbetskamraten skrädde inte orden, men han berättade aldrig hur Nasser Awad egentligen skulle ha gjort.

– Jag mådde jättedåligt! Den som kommer från ett helt annat samhälle

måste självklart ha stöd och på ett bra sätt få information om hur det fungerar här och varför. Det är inte så svårt egentligen, säger Nasser Awad.

Att främlingsfientligheten ökar tror Nasser Awad många gånger beror just på bristen på kommunikation och rädsla för att våga fråga.

– Ibland är många så rädda att bli kallade rasister, men det är aldrig rasism att våga säga hur det fungerar och varför vi har valt att göra på ett visst sätt. Vi måste våga prata med varandra.

Dra nytta av mångfalden

Här både kan och ska facket spela en viktig roll tycker Nasser Awad. Dessutom kan vi och ska vi dra nytta av alla de med olika ursprung. För trots att siffrorna är låga på hur många med olika ursprung som har fackliga uppdrag så är organisationsgraden

hög, högre än hos dem som är födda i Sverige. Det visar på ett intresse och att det finns många som kanske skulle vilja ta ett förtroendeuppdrag.

– Vi i facket måste bli bättre på att fråga och säger de ja ska vi låta dem växa.

Själv fick Nasser Awad, som i dag är IF Metalls avdelningsombud på Wedholms Komponenter i Nyköping, frågan från en av förhandlarna i dåvarande klubb: Varför hänger du inte med på en förhandling och prövar på hur det fackliga arbetet kan vara?

Det var 1998 och en av klubbens förhandlare hade hoppat av. Nasser Awad som gick med i facket direkt vid anställningen nappade och blev fast på den fackliga kroken. I dag är han ledamot i avdelningsstyrelsen för IF Metall Södra Sörmland med särskilt ansvar för jämställdhet och integration.

– Även om jag är en stark person i grunden så har det fackliga arbetet gjort mig en stor tjänst, jag har lärt mig otroligt mycket och vågar mer.

Språket är nyckeln

Att vara stark och våga säga vad man tycker var också orsaker till att Nasser Awad lämnade Libanon och sitt yrke som polis.



Avdelningen IF Metall Malmö skrev en motion om mer mångfald och integration till kongressen 2008. Ombuden röstade ja och nu finns tips och idéer på hur vi kan arbeta för att IF Metall ska bli en öppen facklig organisation för alla.

Riktlinjer för IF Metalls integrationsarbete finns att hämta på www.ifmetall.se. Kontakta också din avdelning för att utveckla det lokala arbetet.

NOGGRANN MÅLINRIKTNING både på jobbet och i livet är viktigt för Eset Beslaga från Bosnien och Nasser Awad från Libanon på Wedholms Komponenter i Nyköping. – Språket är nyckeln till ett nytt land. Lika viktigt är det att våga prata med varandra. Förklara hur det fungerar i stället för att bli förbannad på någon som kanske inte förstår språkligt eller kulturellt.

d att våga

Nasser tipsar som arbetskamrat

- Våga vara rak, förklara hur saker och ting fungerar i stället för att skälla om något blir fel. Mod och uppriktighet är aldrig rasism.
- Rätta uttal på ett bra sätt och skratta **med** din kamrat i stället för **åt** - alla är barn i början när man lär sig något.
- Vårda vardagsspråket, vissa ord sårar även om jag aldrig visar det.
- Var nyfiken och fråga, vi har inte bara olika maträtter vi har olika ursprung från spännande länder.

– Att vara polis där var att vara regeringens slav. Den som opponerade sig hamnade i karantän och kom inte vidare.

Av de människor som lever i Sverige och är födda i andra länder kan många berätta liknande historier. Det är dock inte lika många som har arbete, kan prata svenska eller har fackliga uppdrag.

– Språket är nyckeln till ett samhälle. Jag har mött dem som behöver tolk när de går till läkare fast de har levt här i 15–20 år, avslutar Nasser Awad.

annette.lack@ifmetall.se





” Lättare
att se
helheten när
alla klubbar
är samlade.

Mikael Andersson,
IF Metalls arbets-
utvecklingsenhet

FÖRDJUPNING. I en koncernfacklig utbildning kunde vi fördjupa oss i våra specifika frågor, säger Lena Gångare, förtroendevald på ABB Force Measurement.

Utbildning ger framtida samarbete inom koncerner

Nu är det möjligt för klubbar inom samma koncern att utbilda sig koncernfackligt i lönesystem och befattningsutveckling.

– Vi hjälper till att anordna utbildningen om klubbarna vill. Hittills har utbildningarna varit fyllda så behovet finns, men det är klubbarna själva som måste anmäla intresse och stå för lokaler, säger Mikael Andersson på IF Metalls arbetsutvecklingsenhet.

Utbildningen riktar sig till klubbar i samma koncern som behöver hjälp med att utvecklas i sitt arbete inom lönesystem och befattningsutveckling. Utbildningen är även till hjälp för klubbar som eventuellt ska genomföra eller har genomfört förändringar i organisationen på arbetsplatsen och vill ha ett stödande lönesystem.

– Ett lönesystem ska stimulera till utveckling i arbetet och den utvecklingen ska sedan ge utslag i lön. Genom att de anställda utvecklas stärks också företagets konkurrensförmåga – det gäller att kunna förklara för företaget att

det är en lönsam lösning för båda parter. Allt det går vi igenom på utbildningen, förklarar Mikael Andersson.

Dagens arbetsplatser styrs och påverkas av koncernledningar som ofta har företag utspridda över hela landet. För att kunna vara med och påverka på koncernnivå krävs det oftast ett bra samarbete mellan klubbarna på de olika orterna.

– Koncernfackliga utbildningar av den här typen brukar kunna vara starten på ett framtida samarbete inom koncernen. Det är lättare att se helheten och komma fram till ett bra arbetssätt när alla klubbar är samlade, säger Mikael Andersson.

Kunde få en egen utbildning

Då många från ABB sökte till den centrala utbildningen anordnades i



– Jag fick med mig mycket från utbildningen, säger Lena Gångare.

stället en egen koncernfacklig utbildning med hjälp av förbundet. Att alla deltagarna tillhörde samma koncern såg man som positivt.

Kräver tid

– Det blev enklare att diskutera frågor som berörde alla och man kunde fördjupa sig i just våra frågor och problem, säger Lena Gångare, förtroendevald på ABB Force Measurement.

Strax före utbildningen tillsatte ABB-klubben en arbetsgrupp för att se över ett eventuellt införande av lönesystem.

– Vi fick med oss mycket från utbildningen, både kunskap och material som kan användas i vårt arbete i gruppen. Att det krävs både arbete och tid att införa ett bra lönesystem förstod vi efter utbildningen, avslutar Lena Gångare.

andreas.ljunggren@ifmetall.se

notiser:

Foto: Georg Kristiansen



Försvarar mexikanska gruvarbetare

- Fackligt arbete är en mänsklig rättighet. Det är helt oacceptabelt att en regering lägger sig i fackligt demokratiskt arbete!

Det sa Stefan Löfven, IF Metalls förbundsordförande, när han uppvaktade Mexikos ambassad i Stockholm.

Mötet ingick i en internationell facklig kampanj som pågått under februari. Sedan fem år kämpar familjerna till 65 gruvarbetare som dog i en explosion i en kolgruva i Mexico för att få veta vad som hände. När facket har försökt hjälpa dem med information och kompensation har de utsatts för hot och attacker från myndigheter.

Arbetsmiljö och försäkringar

För dig som har uppdrag inom eller är intresserad att veta mer om arbetsmiljö och försäkringar finns flera nya material. Besök medlemsportalen där du hittar alla nyheter.

Materialnytt från IF Metall

- Welcome to IF Metall

Träffar du ibland personer då du behöver presentera IF Metall på engelska?

Då finns en ny version av Welcome to IF Metall. Beställ den genom materialkatalogen med artikelnummer OF-101 eller ladda ned den från www.ifmetall.se.



Dags att söka bidrag

Den som driver verksamhet som syftar till att bevara och gestalta en arbetsplats kulturhistoriska värde kan söka bidrag hos Riksantikvarieämbetet senast den 15 mars 2011. Tipsa och/eller ta hjälp av din avdelning.

Den som har frågor kan också ta kontakt med Gina Persson på förbundskontoret, tfn 08-786 83 51, gina.persson@ifmetall.se, som också gärna tar emot en kopia av ansökan.

Våld i nära relationer är en facklig fråga

- Vi måste utveckla vårt fackligt-sociala arbete, omtanken om varandra, till att också omfatta våld i nära relationer, sa IF Metalls förbundsordförande Stefan Löfven vid Kommunals seminarium



Kenneth Persson, kamratstödjare på Vargön Alloys.

Stoppa våldet i nära relationer.

Stefan Löfven markerade tydligt att våld i nära relationer är en facklig fråga och att det handlar om vår grundsyn om människors lika värde och respekten för varandra.

- Vi har en stark tradition av fackligt-socialt arbete och vi har många som arbetar som kamratstödjare på sina arbetsplatser.

Varje år utsätts 75 000 kvinnor för våld i hemmet - 17 så allvarligt att de avlider.



Prylar med profil

IF Metall vill att de produkter som bär vår logotyp även ska bära vårt budskap och stå för kärnan i vår verksamhet - allas lika värde, rätten att organisera sig fackligt samt rätten att förhandla och teckna kollektivavtal för att få anständiga arbetsvillkor. Tillsammans med vår leverantör FF Profilreklam vill vi arbeta för att säkerställa detta, oavsett var i världen produkterna är tillverkade.

Via www.ifmetall.se når du webbshopen och kan se hela sortimentet.



Agerar för sanktioner

Många fackligt aktiva fängslades i samband med det vitryska presidentvalet. Dessa har nu släppts, men trakasserier mot dem som vågar jobba för fria fackliga rättigheter fortsätter.

- Den svenska regeringen borde agera för att nya sanktioner vidtas mot Lukashenko och hans regim, säger IF Metalls förbundsordförande Stefan Löfven i ett brev till statsministern.

Det är inte första gången IF Metall tar upp situationen i Vitryssland med den svenska regeringen. Redan 2009 uttryckte Stefan Löfven oro över att EU ville lätta på restriktionerna mot Vitryssland och att man bjöd in Lukashenko till det första mötet om östligt partnerskap. Ett partnerskap som utrikesminister Carl Bildt är en av initiativtagarna till. Någon reaktion på den skrivelsen har IF Metall inte fått.

Ökade inspektioner av bemanningsbranschen

Fler och fler olyckor sker inom bemanningsbranschen. Därför genomför Arbetsmiljöverket fler riktade inspektioner inom bemanningsbranschen under hösten 2011.

- Det är bra att Arbetsmiljöverket gör fler insatser och det är viktigt att skyddsombuden medverkar under inspektionerna, säger Stefan Wiberg, IF Metalls arbetsmiljö- och försäkringsenhet.

Enligt statistik från Arbetsmiljöverket råkar anställda inom bemanningsbranschen oftare ut för olyckor än anställda inom andra branscher.

- Detta bekräftar våra farhågor om att de inhyrda får sämre arbetsuppgifter när de hyrs ut, säger Stefan Wiberg.

Förbundet ser positivt på de riktade insatserna och förutsätter att projektet genomförs i samverkan mellan Arbetsmiljöverket, arbetsgivarna och facket.



Rönnskärsverken

Företaget ägs av Boliden och är ett av världens största kopparsmältverk. Det är också en av världens största anläggningar för återvinning av bas- och ädelmetaller från elektronikskrot och metallskrot. Produktionskapaciteten för koppar är 230 000 ton per år.



HÄLSA OCH SKIFTARBETE kan gå hand i hand. På Rönnskär får nyanställda skiftarbetare utbildning i kost och hälsa. – På Rönnskär försöker vi hitta en så bra skiftgång som möjligt, säger skyddsombudet Torbjörn Marklund.

Torbjörn Marklund, skyddsombud vid Rönnskärsverken:

- Vi utbildar bort risker med skiftarbete

På Rönnskärsverken utanför Skellefteå arbetar man flitigt med systematiskt hälsoarbete för skiftarbetare. Samtliga nyanställda utbildas i kost, sömn och hälsa inför deras kommande arbete på schemalagt skift.

– Vi har kommit överens med arbetsgivaren om att alla nyanställda ska gå utbildningen innan de börjar arbeta på skift. På det sättet kan vi undvika ohälsa bland skiftarbetarna redan innan de börjat sin anställning, säger Torbjörn Marklund, skyddsombud på Rönnskärsverken.

Att skiftarbete leder till oregelbundna mat- och sömnvanor vet nog alla som har jobbat skift, men att det skulle vara skadligt och ohälsosamt är det inte många som tänker på.

– Oregelbundna mat- och sömnvanor kan resultera i ohälsa, övervikt och sömnproblem. Vi måste arbeta aktivt med att öka kunskapen om hur vi ska sköta kosten, sömnen och hälsan när vi går skift. Framför allt vilka tider man ska äta och sova, men också att det är viktigt att motionera för att undvika ohälsa, förklarar Torbjörn Marklund.

Arbetet på Rönnskärsverket pågår dygnet runt och för att klara av att hålla produktionen igång krävs det flera hundra skiftarbetare uppdelat på fem olika skiftlag.

Välmående arbetare lönar sig

– Vi är väl medvetna om hälsoriskerna under skiftgång här på Rönnskär. Vi har kommit överens med arbetsgivaren om att alla nyanställda får den här utbildningen. Ledningen har förstått att det lönar sig i längden med välmående arbetare, säger Torbjörn Marklund.



Foto detta uppslag: Patrick Degerman

LÖNSAMT. – Ledningen har förstått att det lönar sig i längden med välmående arbetare, säger Torbjörn Marklund.

Arbete innan anställningen börjar

Det var när Rönnskärsverken deltog i projektet Skiftarbete och hälsa, som man fick upp ögonen för den okunskap som fanns inom företaget.

– Projektet fick nog många att förstå hur fel vi gjorde. Ett vanligt fel som många gör är till exempel att äta mitt i natten och stanna uppe lite för länge när vi kommer hem från arbetet, säger Torbjörn Marklund.

Gemensam syn ger bättre hälsa

Både fackförbund och företagsledning på Rönnskärsverket har förstått

allvaret med riskerna vid skiftgång och har nu tillsatt en arbetsgrupp som arbetar systematiskt med skiftrelaterade frågor för att minska ohälsan vid skiftgång.

– Vi försöker hitta en så bra skiftgång vi bara kan för att det ska påverka oss i så liten utsträckning som möjligt, avslutar Torbjörn Marklund.

andreas.ljunggren@ifmetall.se

” Vi måste arbeta aktivt med att öka kunskapen om hur vi ska sköta kosten, sömnen och hälsan när vi arbetar skift.

Torbjörn Marklund, skyddsombud vid Rönnskärsverken



Foto: Andreas Ljunggren

STÄRKT UNGDOMSVERKSAMHET var ledordet när avdelningsordföranden och ungdomsansvariga träffades för att diskutera framtiden.

Ungdomarna måste få vara med och forma förbundets framtid

Stärkt ungdomsverksamhet – det var ledordet när avdelningsordföranden och ungdomsansvariga träffades för att diskutera ungdomsverksamheten och framtiden inom IF Metall.

– Vi måste se till att vi tryggar återväxten, blir starkare än någonsin och attraherar alla medlemmar, säger Malin Hammarström ungdomsansvarig på IF Metall.

Att bedriva en ungdomsverksamhet som ger utbildning, erfarenhet och ansvar ser förbundet som ett bra sätt att skola framtidens ledare.

– Ungdomarna måste få vara med och forma förbundets framtid. Det finns många duktiga och engagerade ungdomar som vill, orkar och vågar. Tar vi till vara på den kraften



– Vi ska lämna över en starkare organisation än när vi kom in i den, säger Stefan Löfven.

har vi en väldigt ljus framtid, förklarar Malin Hammarström.

Stefan Löfven, förbundsordförande, var inbjuden för att prata om ungdomsverksamheten.

– Vi måste kunna lämna över en organisation som är starkare än när vi kom in i den. Det är ingen självklarhet att det finns någon som tar över, utan det behövs handpåläggning, säger Stefan Löfven.

Central facklig verksamhet

Ungdomsverksamheten är en viktig del av det fackliga arbetet. Dessvärre har verksamheten en tendens att ofta bli lite åsidosatt.

– Ungdomsverksamhet ska inte ses som någon sidoverksamhet, utan den är mitt inne i vår verksamhet och det handlar

– Vi ska bli starkare än någonsin och attrahera alla medlemmar, säger Malin Hammarström ungdomsansvarig på IF Metall.



egentligen om en facklig verksamhet med ett ungdomsperspektiv, säger Stefan Löfven.

andreas.ljunggren@ifmetall.se

info:

För förtroendevalda i IF Metall

3/2011

ANSVARIG UTGIVARE
Maria Bäckström, 08-786 83 73

REDAKTIONEN
Tfn: 08-786 80 00 (vx) E-post: info@ifmetall.se
Christian Andersson, Marinette Ask, Ewa Eriksson, Anders Fredriksson, Annette Lack, Andreas Ljunggren, Lisa Wernstedt.

LAYOUT/TRYCK
Olle Sjöstedt/Sandvikens Tryckeri AB
SIDAN 1 Nasser Awad. Foto: Olof Näslund.



IFMETALL