

LOKALA AVTALSFÖRHANDLINGAR STARTADE

Som vi redovisat tidigare så finns det nu ett centralt kollektivavtal (teknikavtalet) Det bestämmer vilka de lägsta villkoren kan vara inom området.

I många fall har vi under åren bättrat på nivåerna och villkoren lokalt.

Nu är de lokala avtalsförhandlingarna igång (startade 25/4) och det innebär framförallt att vi förhandlar om de lokala lönenivåerna och hur vi skall fördela pengarna, men det är också ett tillfälle då vi tar upp andra allmänna villkor, nytt och gammalt, i och utanför teknikavtalet.

Det kan vara allt från övriga ersättningar till arbetstidsfrågor, försäkringar och bonus. De första förhandlingstillfällena har handlat om att tillsammans sätta oss in i de nya avtalsskrivningarna och om att hitta formerna för förhandlingen. En sak vi i år måste ta hänsyn till är ett nytt tidsredovisningssystem som införs i höst och under den perioden kan vi inte göra några förändringar i löner, så för att det inte skall bli för stora förskjutningar har vi en gemensam målsättning att förhandlingarna är klara med förändringar innan dess. Verkstadsklubben kommer givetvis att arbeta för att bli klara så fort det går men inte avsluta förhandlingarna förrän vi har en överenskommelse som vi kan vara nöjda med under de förutsättningar vi har.

Vi har överlämnat våra avtalskrav till företaget och utifrån dem har vi nu påbörjat de "riktiga" förhandlingarna.

Bland nyheterna att ta hänsyn till denna gång, finns det bland annat en överenskommelse om delpensionslösning som innebär att då man fyllt 60 år har möjlighet att ansöka om deltidspension. Till detta avtal kommer också en del av lönesumman att sättas i en "pensionsförsäkring" (läs mer på sidan 3).

Det avtal som funnits om föräldralön utökas med en månad men kommer att flyttas och läggas i en försäkring istället för att arbetsgivaren betalar direkt till individen.

Båda dessa saker innebär utöver det rent positiva även en del försämringar. Som en delfinansiering av delpension

nen så minskar man arbetstidsförkortningen för dagtid med 12 min/vecka.

Möjligheten att ta ut flera perioder med föräldralön försvinner, försäkringen täcker endast en sammanhängande period av max 6 månader. Detta är ett par av de saker vi har tagit hänsyn till i våra avtalskrav, vi vill ha kvar samma arbetstidsförkortning som tidigare och vill ha kvar möjligheten att dela upp föräldraledigheten under fler perioder.

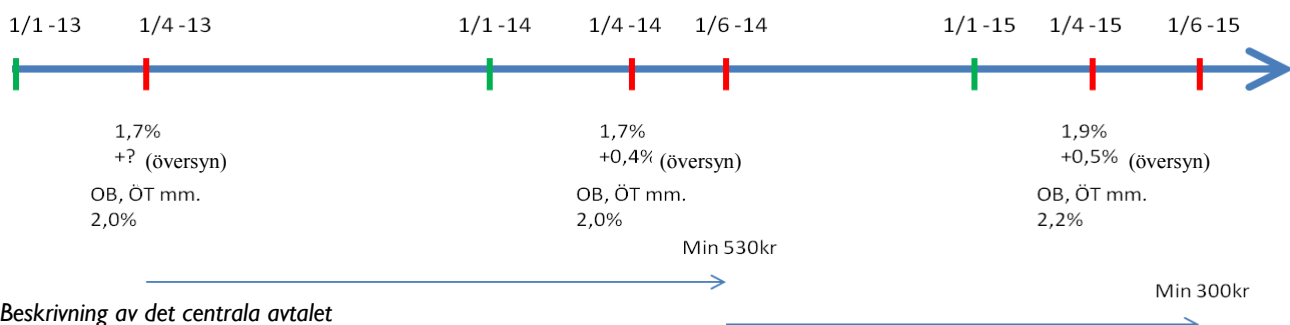
Andra exempel på vad vi har lämnat krav på är förändringar i reglerna för års- övertid, vi vill ha ett avtalat bonussystem och för att bättre vara informerade och ha möjlighet att påverka arbetstider och bemanning, har vi begärt att vi tillsammans med företaget skall ha ett bemaningsråd där dessa frågor behandlas löpande.

För att övertidsersättningarna skall följa med löneförändringarna bättre, vill vi sätta in divisorer för dessa. Divisorer innebär att man får olika ersättning beroende på grundlön, *exempelvis* innebär månadslön av 25000 med divisor 100 en ersättning av 250kr ($25000/100=250$). Vi har ännu inte fått någon riktig respons från företaget på någon av frågorna.

Vad det gäller själva lönerna så har vi begärt en höjning en bit över de 1,7% som det centrala avtalet säger, lönsamheten i företaget är bra och det anser vi skall visa sig även i våra plånböcker. Översynen som är till för att bl.a. rätta till eventuella felaktigheter är inte procentsatt för i år.

Enligt Teknikavtalet skall alla ha fått en löneökning om minst 530 kr/månad någon gång under perioden 1/4 2013 till 1/6 2014.

När vi är överens om lönekostnaderna så skall vi också enas om hur det skall fördelas. Då finns det olika vägar att gå. Lite mindre till dem som har sänkta poäng/prestationsvärderingar, högt till dem med höjd prestationsvärdering eller samma procentsats till alla och istället vänta med att använda individvärderingen?



BRÄNNAREN

PRESTATIONSVÄRDERING

Under förra året gjorde vi vissa justeringar i texten och från och med årets värderingar har vi samma bedömningsgrunder i prestationsvärderingen som tjänstemännen, som också de har anpassat sig.

För vår del innebär det främst att man istället för att bedöma på Arbetsresultat, Förbättringsvilja och Samarbetsförmåga, nu bedömer Arbetsresultat, Engagemang och Flexibilitet.

Samma skala

Liksom tidigare bedöms varje faktor på en skala mellan ett till fem och slutpoängen för prestationsvärderingen kan sedan bedömas i halvsteg. Alltså, exempelvis arbetsresultat 3, engagemang 4 och flexibilitet 3 ger ett snitt på 3,33 vilket innebära att chefens bedömning antingen kan vara 3 eller 3,5.

Skalan är för oss, alltså, som förut. Något förenklat är en etta i någon av faktorerna är underkänt, en trea är förväntat och en femma är att till stor del överträffa förväntningarna.

Medarbetarsamtal

Prestationsvärderingen går chefen igenom enskilt med varje individ, om båda är överens om att det inte skett någon förändring från föregående år så innebär det ett väldigt kort, eller inget, samtal. Eftersom texterna har förändrats inför årets värdering så borde emellertid alla ha en genomgång denna gång.

”Eftersom texterna har förändrats inför årets värdering så borde emellertid alla ha en genomgång denna gång”.

Handlingsplaner

Om man får en värdering som är lägre än förväntat resultat skall man tillsammans med chefen sätta upp en handlingsplan för vad som skall göras för att uppnå minst förväntat resultat.

En handlingsplan kan man även begära då man är oense med chefen om värderingen, anser du t.ex. själv att du skall ha en fyra men chefens bedömning är en trea, så behöver du veta vad som skall göras för att uppnå en fyra.

Information och underlag för värderingen finns i OMS, där kan man också läsa ordningen bl.a. ”I god tid före medarbetarsamtalet delas ett exemplar av mall för prestationsvärdering ut till var och en av medarbetarna.” på så sätt kan man förbereda sig inför samtalet.

Hänsyn till verksamhet

Som en vägledning har vi beskrivit vad vi menar med de olika faktorerna, men det är viktigt att varje område/avdelning själva är överens om vad de menar med varje faktor, vad som kan förväntas av var och en och vad som är viktigt för avdelningens verksamhetsmål.

Därför skall chefen innan värdering-

arna genomförs, exempelvis på ett avdelningsmöte, gemensamt med avdelningen ta fram innebörden av varje faktor på avdelningsnivå. När sedan chef har fastslagit avdelningens eventuella tillägg till beskrivningarna av faktorer, skall detta dokumenteras och synliggöras på avdelningen.

Vägledande beskrivning

Här är beskrivningen i OMS av de olika faktorerna så som de är överenskomna mellan fackklubbarna och företaget

Arbetsresultat

Levererar rätt resultat dvs. rätt kvalitet på rätt tid och till rätt kostnad
Följer givna processer/instruktioner/regler (OMS, VPS, handlingsplaner, etc.)

Engagemang

En engagerad medarbetare söker aktivt samarbete och förbättring t.ex. genom att utmana satta mål ytterligare, samt är lojal och ansvarsfull.

Flexibilitet

Vilja är en förutsättning men fokus vid bedömning skall ligga på hur aktiv individen är i sin egen och företagets utveckling. Utveckling kan ske inom egen arbetsuppgift eller avdelningen/företagets arbetsområden.

En flexibel medarbetare har förmåga att ställa om till olika förutsättningar och finner lösningar.

Här nedan kan du se hur du hittar dokumenten i OMS.



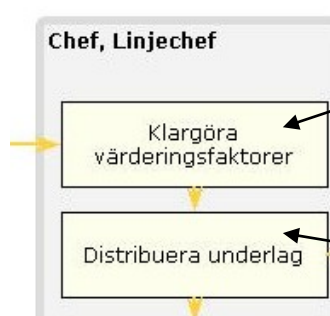
1. (på startsidan OMS)



2.



3.



Beskrivningar av faktorer, arbetsordning

Värderingsunderlag



Läs mer om delpension på
ifmetall.se

DELTIDSPENSION

Från och med att det nya Teknikavtalet var påskrivet finns ett kollektivavtal om möjlighet att söka deltid i pensionssyfte från 60 år. Det är ingen rättighet att få deltid, men företaget skall göra en objektiv bedömning av ansökan. Endast då man kommer fram till att det medför en "beaktansvärd" störning kan den avslås.

Till detta avtal knyts också en försäkring som arbetsgivaren betalar in till en gång per år. Värdet på inbetalningen kommer ökas successivt 0,9% i år och i slutet av avtalsperioden

är det 1,5% av inkomsten IF Metalls målsättning är att förhandla fram en ökad inbetalningen i framtiden.

För dem som är 60+ och nu har möjlighet att ansöka om deltidspension innebär det att försäkringen inte innehåller tillräckligt med pengar för att kunna få något tillskott under deltidspensioneringen, känner man att man har råd finns ändå möjligheter. Men då det är en individuell försäkring så får man ut värdet vid ordinarie pension.

För dem som är yngre så

innebär försäkringen exempelvis att om man jobbar i 15 år med 1,5% premieavsättning per år och en avkastning på 3%, så kan man gå i halvtidspension ett år före ordinarie pension med en ersättning motsvarande 75% av ordinarie lönen.

Om man inte vill utnyttja den till att gå i deltidspension, kan man istället se det som en extra pensionsavsättning.

Har ni frågor om vilka regler som gäller för att söka så kontakta Verkskadsklubben

KLUBBENS MÅLSÄTTNINGAR

Verkskadsklubben har som en ständig målsättning att alla som arbetar under vårt avtalsområde är medlemmar i IF Metall. Det kommer alltid att vara positivt för resultatet i förhandlingar att vi är enade. Endast tillsammans kan vi skapa goda förutsättningar för bra löner, god arbetsmiljö, ett utvecklande arbete och allt annat som vi förutsätter och som, förmodligen, alla medlemmar helt riktigt uppfattar som våra mest övergripande målsättningar.

När klubbstyrelsen nu gjort sin planering för året, så har vi haft diskussioner kring hur vi kan förbättra den fackliga verksamheten och intresset för den samma.

Vi har flera saker vi måste arbeta med, en del nytt, en del är sådant som redan sköts löpande, annat är saker som tar flera år och kräver att annat är på plats först och vissa saker kanske endast kan betraktas som visioner.

Vi valde ut några saker som vi ansåg att det finns ett behov av att arbeta med och ett intresse bland medlemmarna för.

Till dessa skrev vi mätbara mål att genomföra i närtid. Uppnår vi det så är vi övertygade om att det hjälper oss i våra mest övergripande mål.

Mål och handlingsplaner publicerar vi i helhet på Temsiten. Här är delar av det.

- Kontaktombud och Skyddsombud på varje chefsområde. Varje medlem skall ha tillgång till ombud som "ansvarar" för arbetsplatsen.
- De kontaktombud och skyddsombud som inte haft någon facklig utbildning de senaste fem åren skall under året anmälas till utbildning
- Att finna lämpliga avgränsningsområden för var det skall finnas lönegrupper och tillse att det väljs nya grupper.
- Förhandla rabatter på bilköp och leasing för medlemmarna.
- Vara bättre informerade och involverade vid förändringar kring bemanning och arbetstider.
Att starta ett bemanningsråd med företaget.
- Ge medlemmarna möjlighet att få information via internet utanför arbetsplatsen.

Ullared 2:e juni

Klubben ordnar resa, platser kvar!

Bussen avgår 07.00 Vi ger er facklig information på bussen, sen blir det en dag i Ullared med hemfärd 16.30.

För medlemmar i Verkskadsklubben, man kan ta med sin fru/man/sambo eller en vän

Pris: 50kr per/person (Anmälan är bindande, kontant betalning)

Anmäl till Malin Edvardsson tele: 3275

Passa på!

RESULTATET AV LÖNESYSTEMSFÖRÄNDRING OCH FÖRÄNDRING AV ROLLER

När man införde BPP/VPS-roller, numera kallade lagroller eller verkstadsresurs mm. så var det för att företaget ville förändra arbetets organisering. Att det skulle bli en negativ effekt av att man plockade bort tunga administrativa arbetsuppgifter som endast i viss mån ersattes med de nya rollerna kom inte som någon överraskning. Nu har vi gått igenom resultatet av ca . 650* stycken omvärderingar inom produktion.

Detta är resultatet.

Man kan ha fått förändrade poäng av olika skäl. Genom att systemet har förändrats är ett sätt och på grund av att arbetsuppgifterna har förändrats är ett annat.

De som har tappat eller fått flest poäng vid denna stora värderingsgenomgång, är dem som har fått förändrade arbetsuppgifter eller inte blivit omvärderade på länge och har

haft "fel" befattningsbeskrivning under en längre tid.

Att man tappar VU-ledarrollen, planering eller produktionsteknik och i gengäld inte får några nya roller är ganska vanliga anledningar till poängförlust

Många poängförändringar beror givetvis på förändringar i systemet, bland annat flytten av poäng från kontakter och VU men det handlar då som mest om plus/minus två poäng.

Vi kan konstatera att det har skett en omfördelning av poäng inom gruppen och slutsumman bland dem är mer eller mindre konstant. Men det är väl kanske en klen tröst för den som fått sänkt poäng med samma arbetsuppgifter som förut.

Snittpoäng för dem ca. 650 som är med i statistiken är 39,5 vilket innebär en sänkning av ca. 0,6 poäng från tidigare. Eller kanske mer relevant, i snitt, ca. -0,3 box i lönetabellen.

Men än finns det hopp. Av dem som har tagit på sig en eller flera av lagrollerna så är det endast en handfull som fått fyra rutor i flexmatrisen och därigenom "full betalning" för rollen.

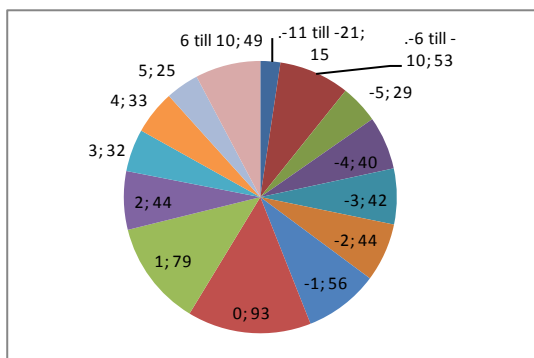
Den flesta har två rutor och därigenom en fortfarande en möjlighet att växa. Dessutom så är systemet "rensat" så det finns inte längre några egentliga sänkningar att göra.

De största problemen har för oss varit att företaget tagit bort arbetsuppgifter som fortfarande behövs. Vi har vid värderingarna av dem som blivit av med arbetsuppgifter varit tydliga med cheferna, att om uppgiften fortfarande utförs skall det betalas i systemet.

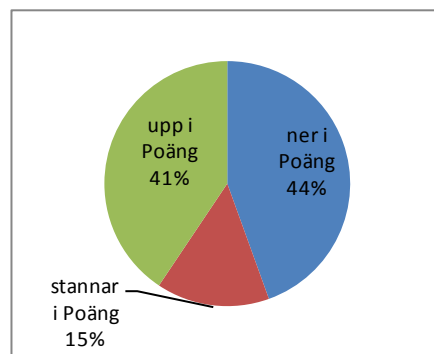
Vissa av de gamla "administrativa" jobben som planering, gruppombud och kylvattenansvar finns i lagrollerna andra är kvar som förut.

Medan vissa PT-uppgifter mm. inte finns i några nya roller. Skall det fortfarande utföras, så skall det finnas med i befattningsbeskrivningen och ge betalt.

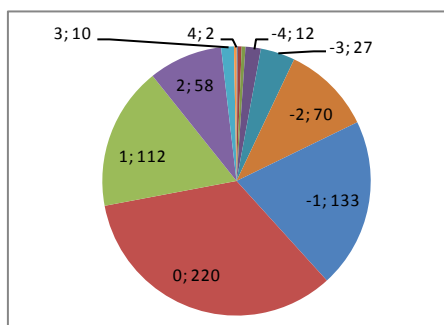
* Maskinunderhåll var ej värderade då statistiken togs fram



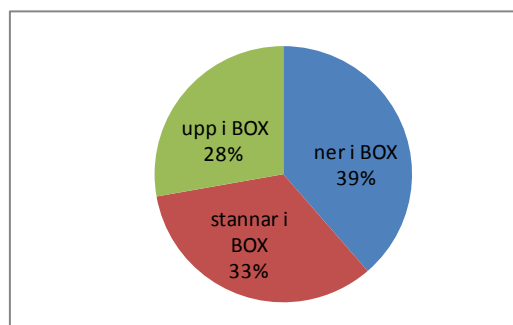
Fördelningen av poäng upp eller ned



Andelen upp, ned eller samma poäng



Fördelningen av antalet "boxar" i lönetabellen upp eller ned. (220 st har oförändrad lön)



Andelen upp, ned eller samma "box" i lönetabellen