

LÖNEGRUPPER

Lönegrupperna i avdelningarna har under en period fungerat väldigt varierande. Efter de stora organisationsförändringarna inom produktion och även inom ES, så har det blivit mer problem.

Därför har Verkstadsklubben en målsättning om att få en bättre struktur på lönegrupperna.

Frågor som vi ställer oss är bl.a. Vilket område skall lönegruppen täcka? Skall vi styra vilka grupper som skall ingå? Hur många skall det vara i en lönegrupp? Hur skall de utses? Hur ofta skall valen ske?

Som start på arbetet så har vi tittat på organisationen och försökt finna tydligt avgränsade områden och kan konstatera att de skiljer sig mellan områdena, från ca 15 personer på alla skift på ett ställe till ca. 100 personer på tre skift på andra områden.

Vi kan identifiera 10-15 ganska tydliga områden där man skulle kunna ha en lönegrupp för alla skiften, exempelvis Strukturer där det är ca. 70 anställda fördelat på tre skiftlag, där skulle man kunna ha en lönegrupp som täcker upp alla med två till tre från varje skiftlag samt ett ombud. Andra liknande områden är Spool, LPT, Fabrikationer, Lågvolym i A och Skivverkstaden.

Tillverkning X är inte lika självklart där är området mer spretigt och vi tror att det kan vara vettigt att lyfta ur Multitask/CRF till en grupp, samt eventuellt dela upp övriga i två grupper "gamla Basverkstaden" och "9480", det skulle innebära tre grupper på de dryga 100 personer som jobbar i X.

Ett annat område där det inte lika "enkelt" går att avgränsa är gemensamma resurser, där är organisationen så utspridd både i verkstäderna och i verksamhet.

Där tänker vi oss att man delar upp

det mellan Mätcentra X+C, Tvätt/OFP X+C och övriga X+C. Yt/Värme har en gemensam grupp och Övriga inom gemensamma resurser A en lönegrupp. Termiskt Center har som tidigare en egen grupp. Under ES, kan man dela in områdena under varje chef. Givetvis förutsätter allt detta att medlemmarna i avdelningarna anser att detta är rätt väg att gå.

Själva valet av lönegrupper kommer att skötas av ombuden på avdelningarna. Ett område med tre skift kommer att få utse 1-3 personer/skift som skall ingå, det kan då vara bra att ombuden i förväg samlar till ett möte för att diskutera hur fördelningen skall vara per skift och vilka som ställer upp. Är det flera "kandidater" genomförs ett enkelt val där man skriver upp sina kandidater på en valsedel och de som får flest röster ingår sedan i den gemensamma lönegruppen över alla tre skiften, gärna med olika mandatperioder så att inte hela lönegruppen byts ut samtidigt. I princip samma sak sker på avdelningar med lägre arbetstidsgrad.

Efter att valet är genomfört skall några saker ske. Alla medlemmar på avdelningen, Verkstadsklubben och chefen informeras om vilka som sitter i lönegruppen, samma information sätts upp på avdelningen, med namn och detaljer om mandatperioder. Sedan skall chefen boka utbildning för hela lönegruppen.

Det måste vara någorlunda logiskt och enkelt för medlemmarna att välja och att ha kontakt med sin lönegrupp. Men även enkelt för Chefen att sköta lönevärderingar och veta vilka som skall sammankallas.

Vi har haft diskussioner kring ovanstående på senaste ombudsmötet och därigenom fått en del kommentarer och förslag.

Vi beslutade där om att vi skall sammankalla ombud från främst de områden som är lite mer svårigheter kring för försöka komma fram till en bra uppdelning.

Vi kommer självfallet behöva veta ännu mer om vad medlemmarna anser innan vi kan presentera ett upplägg som gäller hela företaget, så har ni några kommentarer och önskemål så kontakta klubben eller ert kontaktombud.

Prestationsvärdering

Det har under ett par veckor varit mycket diskussioner kring prestationsvärderingarna (individpoängen). Det skall, som vi skrev i förra Brännaren, inte automatiskt innebära någon sänkning på grund av de nya värderingsunderlagen. Då det är nya faktorer kan man inte självklart jämföra tidigare års värderingar med årets.

På flera områden har vi dock fått uppgifter om att cheferna sänker poängen rakt över, inte på grund av de personliga prestationerna, men för att man "fått till sig" att det skall göras en sänkning. Detta är inget vi är överens med företaget om.

En medelpresterande skall värderas som en trea, precis som tidigare. Alltså, något förenklat, betyder en tvåa eller lägre i någon faktor innebär att chefen anser att man underpresterat. En fyra innebär att man ibland överträffat förväntningarna och en femma innebär att man ofta/konsekvent överträffat.

Snittet bör då, precis som tidigare, hamna en bit ovanför tre.

Alla chefer skall ha haft personliga samtal med sina medarbetare, där man själv skall ha haft möjlighet att påverka sin värdering.

BRÄNNAREN

OMBUD

En av Verkstadsklubbens målsättningar för året är att det skall finnas ombud på varje avdelning. Ett kontaktombud skapar för medlemmarna en större närhet till Verkstadsklubben, det innebär bättre information och möjlighet att påverka för medlemmarna och en större möjlighet för klubben att agera på uppkomna problem. Med en bättre fördelning av skyddsombud kan vi snabbare lösa skyddsproblem och skapa en bättre arbetsmiljö.

För att detta skall lyckas så krävs det att alla medlemmar, främst i områden utan ombud, hjälper till att föreslå och utse sina egna företrädare.

Klubben genomför nu en kartläggning för att se var det saknas ombud och kommer utifrån den, tillsammans med valberedningen, att försöka fylla "tomrummen".

Genom att göra kontaktombuden och skyddsombudens respektive roller tydligare och stärka deras kunskap tror vi att det skall bli lättare att rekrytera och mer uppenbart att det är en fördel att ha ett ombud på sin avdelning.

Framförallt kontaktombuden har haft en något begränsad och otydlig uppdragsbeskrivning. Där planerar klubbstyrelsen att sätta upp några klara arbetsuppgifter och ansvar.

Ombudens främsta uppgift är att informera medlemmarna, stötta dem genom sin egen kunskap eller genom att vidarebefordra frågor och problem till verkstadsklubbens styrelse och förhandlare.

De skall bevaka så att allt "går rätt till" på sitt område och att medlemmarnas rättigheter skyddas. När det nyanställs personal har de som uppgift att skriva in dem i klubben och vara bland de första som talar med dem om vikten av en stark fackförening. De skall delta i lönegrupperna och i vissa fall även projekt och arbetsgrupper.

Allt detta kräver utbildning och vi har därför beslutat att de ombud som inte haft någon form av utbildning de senaste fem åren, skall anmäla sig till någon form av facklig förtroendemannautbildning. Det kan vara "lagar i arbetslivet", skyddsutbildningar, "förtroendevald aktuell" eller vilken utbildning som helst som kan intressera det enskilda ombudet att höja sin kunskap.

Tidigare har ombud även exempelvis haft rätt att godkänna vissa dispenser, något som vi vill återuppta med förutsättning att ombuden har en tillräcklig kunskap i regelverken. För detta planerar klubben en intern utbildning där man efter att ha genomgått den blir "auktoriserad" för att godkänna vissa dispenser.

Vid klubbens nomineringsmöte föreslår man normalt nya ombud, men det går alldeles utmärkt att välja nya ombud när som helst under, meddela Verkstadsklubben om det blir aktuellt.

Målsättningar.

De i **grönt** kan ni läsa om i detta nummer av brännaren

- **Kontaktombud och Skyddsombud på varje chefsområde. Varje medlem skall ha tillgång till ombud som "ansvarar" för arbetsplatsen. [Sidan 2](#)**
- **De kontaktombud och skyddsombud som inte haft någon facklig utbildning de senaste fem åren skall under året anmälas till utbildning. Exempelvis förtroendevald aktuell. [Sidan 2](#)**
- **Att finna lämpliga avgränsningsområden för var det skall finnas lönegrupper och tillse att det väljs nya grupper. Varje lönesättande chef skall ha minst en lönegrupp att vända sig till vid värdering. Lönegrupperna skall sedan vara kända av medlemmarna på avdelningen och styrelsen [Sidan 1](#)**
- Vara bättre informerade och involverade vid förändringar kring bemanning och arbetstider. Att starta ett bemanningsråd med företaget för att vara bättre förberedda och ge möjlighet att påverka tidigare är en god start.
- Ge medlemmarna möjlighet att få information via internet utanför arbetsplatsen. Senast september 2013.
- Förhandla rabatter på bilköp och leasing för medlemmarna. Tillsammans med de andra fackklubbarna på GAS.

Brännaren

Ansvarig utgivare:
Redaktionskommitté:

Mats Eriksson 1694
Andreas Parkås 1358
Tonnie Andersson 1598