

I det här numret:

I Fokus	1
Digital rådgivning via Folksam	2
Skyddsombuds-uppföljning	2
Ordförande har ordet	2
Sömn och skiftarbete	3
Arbetsmiljö	3
Förbundet	4
Lokala löneförhandlingar	5
Avdelningarnas frågor	5
Ung 2020	5
Vad gäller	6
Koncernråd	7
Rörlig ersättning	7
Studier	7
Pappers 50 år	7

# FÖRTROENDEVALD!

## I FOKUS - Simon Hermansson, Skyddsombud

Hej Simon! Några snabba frågor.

**1. Vilken avdelning jobbar du på?**

- Drifttekniker på 701, D-skiftet.

**2. Vad gör du på en ledig dag om du själv får välja?**

- Då greppar jag nog något av mina flugspön och letar upp ett lämpligt vatten för dagen.

**3. Du är väldigt intresserad av fiske, vad skulle du själv säga är din största prestation inom fisket?**

- Största prestationen var utan tvekan att försöka få min första lax på flugspö. De slutar ju äta när de vandrar upp i åarna för lek och man måste "reta" dem till hugg. Men till slut satt den där och timmarna längs ån var plötsligt mödan värd.

**4. Har du någon rolig historia att bjuda på från någon av dina fisketurer?**

- Jag hade varit och spelat golf och denna bana låg i närheten av en å. Jag



Öring från premiärturen till Emån våren 2020, tagen på fluga

bestämde mig att efter golfturen åka dit och spana och såg en öring direkt. Jag åkte hem efter spöt men hann inte byta om. Lyckades kroka fisken som gick fast i en rot under vattnet i ån så det blev till att hoppa i ån med golfskor och kläder för

att lossa och håva fisken. Helt underbart galet, tänk om någon sett mig då, uppkravlandes ur ett "lerdike" med golfskor och flugspö och en fisk i håven. Haha!

**5. Har även hört att du har en förkärlek för grillar och har några stycken hemma, hur ofta grillar du egentligen och vad lägger du helst på grillen?**

- Det går lite i perioder, när det är riktigt intensivt kan det väl bli fyra ggr i veckan kanske men två är nog mer normalt. Vad jag lägger på grillen varierar men kamben är en favorit.

**6. Om du var tvungen att välja att aldrig mer grilla eller aldrig mer fiska, vad skulle du välja?**

- Gud förbjude! Men i så fall ryker grillarna. Grillning är blott en hobby, flugfiske är en livsstil.

**7. Varför är facket viktigt?**

- Det ger en trygghet för mig som anställd att vara med i facket. De hjälper till med rådgivning och verkar för medlemmarnas röst och rättigheter gentemot arbetsgivaren. Även en hel del förmåner får man ta del av som medlem i

Digital rådgivning via Folksam

Sidan 2

Förhandlingsombudsman Lars Wåhlstedt

Sidan 4

Lokala löneförhandlingar

Sidan 5



## DIGITAL RÅDGIVNING VIA FOLKSAM

Folksam har gått från att ha rådgivare på flera orter till att nu ha alla samlade på en ort, Sundsvall. Detta har man jobbat med sedan i höstas och samtidigt som flera av de befintliga rådgivarna flyttat upp till Sundsvall har man även haft pågående rekryteringar till dessa tjänster.

Men vad innebär då detta?

Jo, man har nu distansrådgivning istället för att en rådgivare kommer ut

fysiskt. Detta innebär mer flexibilitet, dels med öppettiderna som idag är 08-18:30 och som kommer utökas, men även för att man nu kommer kunna träffa personer som man kanske inte alltid haft möjlighet att träffa fysiskt. Exempelvis lastbilschaufförer eller andra med flexibla arbetstider och arbetsplatser är sådana som varit svåra att träffa tidigare.

Det man gör på en sådan rådgivning är att

bland annat se över medlemmarnas försäkringsskydd samt ser över pension /avtalspension. Mötet tar ca en timme och sker via Teams, självklart helt kostnadsfritt. Vill man så kan man låna dator inne på pappersexpeditionen där man kan sitta ostört. Det enda man behöver ta med till mötet är sitt personliga BankID för att kunna identifiera sig.

*Ersättare: Emma Larsson*

## SKYDDSOMBUDSUPPFÖLJNING

Under mötet för SKO- och förtroendevalda den 15/3 informerade Christian Olesen om den nya skyddsombudsuppföljningen. Den innebär att när man skriver sin PIA kommer den person man angett som skyddsombud för ärendet, kunna bli involverad vid utredningen på ett helt annat sätt. I dagsläget upplever man nämligen inte att man blir involverad eller får den

återkoppling man skulle önska vid ett olycksfall eller allvarligare tillbud.

Hädanefter kommer skyddsombudet få möjlighet att följa upp och godkänna utredningen samt åtgärder, innan händelsen går vidare till status "klar".

Detta kommer då ske genom att skyddsombudet går in under "åtgärder och uppföljning" och har händelsen hanterats på ett, enligt skyddsombudet,

bra sätt markera han/hon "ja" under rubriken "ok". Har däremot utredningen eller åtgärder inte hanterats på ett bra sätt markera man istället "nej", tillsammans med en kommentar.

Detta tror vi kan vara ett bra steg till att involvera medarbetarna på ett sätt som tidigare saknats.

*Ersättare: Emma Larsson*

## ORDFÖRANDE HAR ORDET

### Verksamheten rullar på mot avd.9:s 50 års dag

Som rubriken antyder så rullar den fackliga verksamheten på, om än i en väldigt annorlunda form. Alla resor är inställda och alla möten digitala. Heldagsmöten i Teams är inte jättekul men får ändå säga att det är positivt att man kan genomföra alla möten. Hade denna pandemi kommit för 50 år sedan när avdelningen var nystartad, hade då verksamheten stoppat helt? Känns så men troligen hade man på något kreativt och

smittosäkert sätt hållit igång verksamheten.

Jubileumsboken som Nisse Andersson och Steffan Borg skrivit är nu klar och lämnad till tryckeriet. Förhoppningen är att vi den 29/6, dagen då avdelningen fyller 50 år, ska kunna dela ut den och äta tårta samt få boken signerad av författarna.

Jubileumsfesten i oktober har stött på två problem. Festlokalen som vi bokade var ju Bruket inne i Varberg och som ni säkert vet så har det gått i

konkurs. Problem nummer två är att Värö flyttat vårstoppet och lagt det mitt i festveckorna.

Nu hoppas vi att vaccineringen hjälper så vi kan återgå till ett mer normalt liv både hemma och på jobbet, jag kommer att göra det jag kan för att få tillbaka alla fysiska möten. Som det känns nu så hade det varit riktigt gott om man kunde börja det nya normala efter pandemin med att radera Teams.

*Ordförande: Peter Tärnberg*

## SÖMN OCH SKIFTARBETE

En het fråga är sömnavanor och framförallt sömn kopplat till skiftarbete. Christine på företagshälsovården har informerat om en kartläggning man gjort på hur man upplever sin trötthet.

Enligt denna kartläggning upplever 1,5% mycket trötthet medan 15,4% upplever trötthet ofta. När det gäller kvaliteten på sömn är det 3,6% som upplever sin sömn som mycket dålig, 8,2% tycker den är dålig och 37,3% tycker att den är varken bra eller dålig. Den parameter som saknas i denna kartläggning är dock hur länge man arbetat skift. En person som arbetat skift länge kan kanske ha en

annan uppfattning än någon som endast gjort det i 5 år. Samtidigt är det troligtvis en rätt individuell fråga som både har att göra med familjesituation och hur man fungerar som person. Alla fungerar vi ju olika.

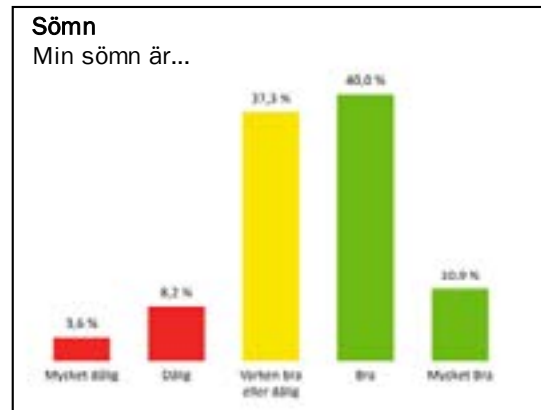
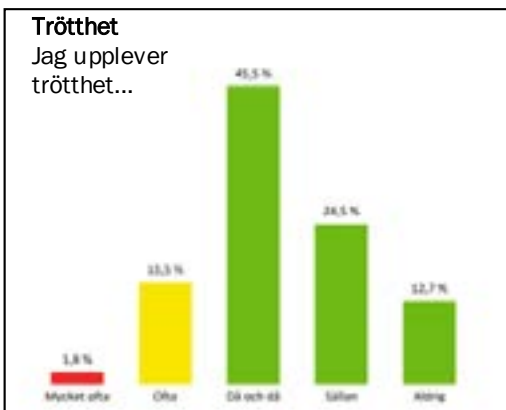
Peter Tärnberg har tagit del av information från en professor inom sömn som säger följande gällande skiftschema och sömn:

*Man ska ha max 48h arbetsvecka och inte komprimera sitt schema för att få lång ledighet. Det ska vara max fem arbetsdagar i följd och man bör flytta fram avlösningen en timme och börja sitt förmiddags-skift kl 07:00.*

Från vissa håll upplevs en viss nonchalans från företagets sida gällande skift. Individuer som har påpekat att nattarbete är ett problem har blivit bemötta med en hård attityd som i princip säger att om det inte passar så kanske man ska hitta ett annat arbete. Är detta verkligen hur man främjar ett gott arbetsklimat?

Självklart är det på en så här stor arbetsplats spridda åsikter, även kring skift och scheman. Det är därför viktigt att alla aspekter får väga in i en sådan viktig fråga och alla ska få chans att göra sin röst hörd. Ska man se över ett skiftschema är det minst lika viktigt att personer som är nöjda med schemat får delta.

**Ersättare: Emma Larsson**



## ARBETSMILJÖ

Den fortsatta närvaron av Covid-19 är svår att hoppa över som läget är nu och som pågått drygt 1år. De senaste veckorna har smittan kommit närmare och påverkan hos personer, grupper och avdelningar har blivit betydligt påtagligare, där möjligheten ser olika ut beroende på vad du har för arbetsuppgifter om man kan/ska jobba hemifrån eller inte. Jag säger håll i, håll ut, värna om varandra. Jag tror att de flesta på något sätt är

trötta på covid-19.

Koncern och cellnivå är det strategi +2025 som rullas ut, effektivitet i världsklass (kan bra saker bli lite bättre/effektiva).

Cellgemensamma arbetsmiljödeltar i detta; att gå i mål med säker avställning, komma framåt med lossning och mottagningsplatser, kemiska arbetsmiljörisker, arbetsutrustning rörliga delar... att arbetsmoment, maskiner,

utrustning riskbedöms, åtgärder dokumenteras, utvärderas och följs upp.

Delaktighet, engagemang och samverkan tror jag fortfarande på som motivatorer till en bättre arbetsmiljö.

**AHSO: Jan-Åke Friskvik**

## FÖRBUNDET

**GÄSTSKRIBENT: Lars Wåhlstedt**

Det har varit och är en märklig och annorlunda tid. Pandemin påverkar oss i nästan allt vi gjort och gör sedan början på förra året. Tankarna går till alla de som på olika sätt drabbats av förlust av nära och kära, de som behöver lång tid för att rehabilitera sig och kanske aldrig blir helt återställda. Ett flertal har också drabbats av arbetslöshet och ekonomiska svårigheter.

Pappers och massa-industrin har så här långt klarat sig bra från konsekvenser av pandemin ur ett lönsamhetsmässigt perspektiv, några bruk har t o m varit mer lönsamma än någonsin. Finns naturligtvis även bruk som gått mindre bra och använt möjligheten till korttidspermittering, men på det stora hela och jämfört med andra branscher så går det bra för industrin.

Avtalsrörelsen påverkades även den kraftigt med framflyttning av förhandlingarna som sedan slutfördes mot slutet av året. Resultatet har kanske dryftats tillräckligt men vi kan konstatera att utfallet i avtalsrörelsen även det påverkades av pandemin.

Arbetsmiljöarbetet har såklart även det blivit påverkat, mycket har koncentrerats till att minska och få bukt med smittspridning. Här tycker jag att det på sina håll går att skymta den drivkraft som arbetsgivaren ändå har i att upprätthålla produktion och vinst och att det går före allt annat, oavsett att arbetsgivaren ibland påstår att arbetsmiljö och säkerhet

går först. Betvivlar inte att det står högt upp på dagordningen, men det kan inte stå högst upp – det är alltid vinsten som är största drivkraft för arbetsgivaren.



*Bild: Lars Wåhlstedt*

De signaler vi får på förbundet är att skyddsronder, riskbedömningar och skyddsmöten inte hinns med av det (outtalade) skälet att produktionen måste hållas i gång. Det har även förekommit en del dribblande med arbetstider av samma skäl. Arbetsmiljö och säkerhet kan inte ta paus på grund av pandemin, tvärtom är det än viktigare att det inte slarvas med frågorna när det exempelvis blir personalbrist. Förhoppningsvis har du som läser det här, inte upplevt det, men det förekommer även i vår bransch.

Bolagen är nu på väg ut med aktieutdelningar och de är inte så lite fräcka, vilket i och för sig

inte är oväntat då andelen av vinsten sedan länge ökat för kapitalägaren och minskat för lönearbetare. Det hörs till och med om företag som vill ge aktieutdelning retroaktivt för 2020!!

Vi ska ha allt ovan i minne till kommande avtalsrörelser och förhandlingar, när pandemin förhoppningsvis är i schack.

Till minnet har vi också att vi anställas möjligheter att påverka såväl arbetsmiljöfrågor som lönefrågor och andra anställningsvillkor, är att vi håller ihop. Bra förhandlingsresultat nås i en form av samverkan men för att den samverkan ska finnas krävs att arbetsgivaren vet att vi har medlemmarna med oss och vet vår styrka, annars tappar de respekt och har lätt att bara säga nej till våra krav.

***Det är tillsammans vi är starka och vi kommer igen i nästa avtalsrörelse!***

***Förhandlingsombudsman:  
Lars Wåhlstedt***

*"Det är alltid vinsten som är största drivkraft för arbetsgivaren"*

- Lars Wåhlstedt



*"Någonstans på vägen har vi nästan alla accepterat att det är rätt att bedömas individuellt på Värö."*

- Förhandlingsgruppen

## LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

Vi var väl förberedda och hade ett tiotal bra krav i förhandlingarna, någonting för alla grupper på Värö. Ett av dom viktigaste kraven var att höja grundlönen, då den inte är konkurrenskraftig med andra företag i vår närhet eller ens inom kombinatet. Dessutom tycker vi lönespridningen har blivit för stor. För 20 år sen skiljde det 25 % mellan grundlön och högsta lön, nu skiljer det 35 %. Detta beror på att vi höjt poängskalan i toppen utan att höja i botten. Så när nya anställs i grundlön så är vägen upp till medellön längre och mer pengar ska tas från potten.

Nästan alla bruk i Sverige har befattningslöner, vilket betyder att nästan hela lönen kommer från vilken avdelning du jobbar på. Många har också anställningstillägg och kanske något extra om du kör flera avdelningar. Vi har personliga löner där befattningen väger ganska lätt, den är om du jobbat länge värd ca 1/3 av lönen.

Någonstans på vägen har vi nästan alla accepterat att det är rätt att bedömas individuellt på Värö. Systemet vi har anses väldigt ofint av väldigt många inom Pappers Sverige - ett fjäsksystem.

Ska vårt system fungera så måste en del av avtalet gå till potten och så har nästan alltid skett, som mest har jag sett 50 % generellt och 50 % till pott.. Det kan man tycka är väldigt mycket men tittar man sen på resultatet av alla lönesamtal så har 98-99 % av personalen fått del av poängen så dom flesta får avtalet, några lite bättre och några lite sämre och som jag förstått tycker de flesta på Värö att man inte ska ha samma löner utan prestation ska löna sig.

När vi i förhandlingarna fick nej på våra krav; mindre u-tid, ta bort inskolningslön, retroaktiv lön, höjningen % istället

för kronor, generellt högre lön mm så bestämde vi att det bästa var att välja stupstocken, vilket man har rätt att göra om man inte kommer överens. Då går 90 % av avtalet ut till alla och 10% till potten att fördela i poängen, samtidigt som vi talade om att vi ville ha stupstock så sa vi också att vi helst ville att 100 % av avtalet gick ut till alla. Detta gick företaget med på och alla fick därmed 917 kr/mån. Det kändes väldigt bra och maximerade höjningen av grundlönen.



*Förhandlingsgruppen: Peter, Claes, Nisse och Jan-Åke*

## AVDELNINGARNAS FRÅGOR

**301:**  
Man är fortsatt bekymrad över transporterna och vill gärna se framsteg i denna fråga. Jan-Åke jobbar med detta och Magnus Johansson är inblandad som ledningsrepresentant.

**401:**  
Man upplever att det är mycket "gasa och köra"

just nu och att man tappat fokus på det förebyggande underhållet. Det är även önskvärt att minska ned kravet på U-tid till ren akut U-tid, då utbildningar och dylikt nu är inställda.

**501:**  
Bemanningsföretag generellt på bruket är något man bör se över.

Finns behov av personal under en längre tid kanske det vore läge att istället anställa.

**701:**  
De flesta frågor man har från 701 är så kallade långbänkar och inga nya frågor har uppkommit.

*Ersättare: Emma Larsson*


## UNG 2020 BLIR PAPPERS UNG



UNG 2020 har nu blivit UNG 2022 och kommer att genomföras under våren 2022 istället. Det kommer att vara nya ambassadörer då de tidigare nu blivit "för gamla" och dessa

ambassadörer kommer att resa runt och träffa medlemmarna.

## VAD GÄLLER



Har du koll på vad som gäller när det kommer till tjänstledighet?

### TJÄNSTLEDIGHET

Med tjänstledighet menas ledighet utan lön. Tjänstledighet kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

- 1) Vid frånvaro på grund av tjänstledighet under högst fem arbetsdagar görs för varje arbetsdag avdrag per timme med:

**månadslön**  
**175**

- 2) Vid frånvaro på grund av tjänstledighet under mer än fem arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (kalenderdag; även arbetsfria dagar) avdrag göras med:

**månadslön x 12**

## KONCERNRÅD

Lotta om affärsläget:  
Det råder stor osäkerhet framåt med tanke på smittspridning, mutationer, restriktioner, vacciner. Just nu har osäkerheten överraskat åt rätt håll, väldigt höga priser på trävaror och massapriset stiger snabbt.

Det finns mycket investeringar i planerna framåt men pengarna kommer inte räcka till allt och för att närma oss önskat läge så kommer effektivitet i världsklass startas upp nu i mars.

Man börjar i Mörrum och arbetet leds av Stewen Nilsson. Den underliggande lönsamheten ska förbättras med en miljard kronor under strategiperioden. Tanken är att man kvartal 3 ska starta upp arbetet på Värö, detta kan ändras nu när stoppet har blivit flyttat.

Trivselhus är nu borta ur koncernrådet då nya ägaren Svenska husfabriker tagit över verksamheten.

Facken i koncernrådet sa upp avtalet drogsök med hund för ca 1 år sen på

grund av att det hänvisade till saker som inte var på plats, man fick däremot under tiden fram till nytt avtal skrevs drogsöka med hund. Nu är ett nytt avtal snart underskrivet, dock utan delen skåpsöppning som juridiskt är väldigt knepigt. Men både fack och företag vill såklart samma sak, få bort drogerna från arbetsplatsen.

*Ordförande: Peter Tärnberg*

## RÖRLIG ERSÄTTNING

Ingen trodde det skulle bli någon rörlig ersättning för 2020 men efter en jättebra avslutning av året så får vi full pott för fjärde kvartalet, 25 %

Som ni säkert vet så går man inte bara på månads-lönen och räknar ut vilket belopp man får i rörlig ersättning, man får även räkna in OB, övertid,

samordningstillägg mm innan man delar summan med 12 månader.

Tanken från början var att man skulle få procent på sin månadslön. Genom fint fackligt arbete av min företrädare Nisse, på en parkeringsficka under en styrelse resa, så lyckades han övertyga Lars

Idemark att all lön utom föregående års rörlig ersättning skulle räknas och sedan delas med 12 för att få fram månadslönen. Mycket bra fackligt arbete, som gett mycket extra pengar i rörlig ersättning!

*Ordförande: Peter Tärnberg*

## STUDIER

Studier inom Pappers är i dagsläget nedlagda på grund av Covid-19. Det som erbjuds just nu är distansundervisningar via LO och vem som helst kan söka efter dessa i

katalogen. Alla skydds-ombud har möjlighet att gå BAM, bättre arbetsmiljö, denna anmäler man sig till via SABA.



## PAPPERS AVDELNING 9 - 50 ÅR

De datum som var satta för jubileumsfesten är i dagsläget ej längre spikade då vårstoppet blivit flyttat till just dessa datum. Nya datum kommer meddelas längre fram och då kommer även ny plats för festen att meddelas, då den tidigare bokade platsen har gått i konkurs. Många motgångar kring denna

fest just nu.

Boken som Nisse Andersson och Stefan Borg skrivit är klar och lämnad till tryckeriet.

Boken kommer att delas ut till alla anställda på Värö och till våra kära pensionärsmedlemmar.



*"Boken som Nisse Andersson och Stefan Borg skrivit är klar och lämnad till tryckeriet"*

**Vi finns på  
Facebook!  
Pappers avd. 9**



*VÅRDA RELATIONER MEN VAR  
HÅRD I SAKFRÅGOR*



**HAR DU** något du vill säga, hör av dig med den text du vill ska komma med. Du kan också vara anonym, lämna då en lapp på kontoret för avdelning 9

Visste du att:

- Vi nu är 270 medlemmar?
- 78 pensionärer är medlemmar
- 4 av våra anställda är icke-medlemmar

**STYRELSEN PAPPERS AVDELNING 9:**

Ordförande: Peter Tärnberg  
Vise ordförande: Andreas Berntsson  
Kassör: Nils-Åke Hansen  
Ersättare: Johannes Gustafsson  
Ungdomsansvarig: Simon Bengtsson  
Ersättare: Emma Larsson  
Studieorganisatör: Love Karlsson  
Ledamot: Claes Lindblom  
Ersättare: Lina Jacobsson

**PAPPERS AVDELNING 9**

Södra Cell Värö  
Pappers avd. 9  
Virkesvägen 1  
432 65 Väröbacka

Telefon: 0340-628095  
Mobil: 070-2156904  
E-post:  
pappersavd9@pappers.se



**TILLSAMMANS ÄR  
VI STARKA**