

## **ORDFÖRANDE HAR ORDET, MITT FÖRSTA!**

Jag heter Emma Magnusson och är nyvald ordförande för Pappers avdelning 3 Karskär.

Jag vill börja med att tacka för förtroendet att få leda arbetet som den första kvinnliga ordföranden, det känns både hedrande och betydelsefullt!

Tack Peo för åren som jag gått bredvid dig som vice ordförande. Det har varit väldigt lärorikt, och jag tar med mig mycket av det du delat med dig av. Tack för ditt engagemang och allt du gjort för medlemmarna, du har verkligen gjort skillnad!

## **SOMMARFERIER**

Det kom till min kännedom att de som blivit uppsagda under Bell och sedan erbjudits sommarferietjänst inte skulle få den betalgrad de hade tidigare utan istället få ferielön. För mig är det självklart att man ska få betalt efter kompetens och har man gjort sig förtjänt av en betalgrad på bruket ska man inte behöva gå ned i lön bara för att anställningsformen är en annan.

Efter diskussioner och tillslut ett samtal med fabrikschef Pierre, ändrade företaget sitt beslut. Alla som går på sommarferie ska nu få den betalgrad de hade innan uppsägningen.

Är du sommarferie och inte fått rätt betalning? Hör av dig till mig.

## **FÖRETRÄDESRÄTT**

Du har rätt till företrädesrätt om du blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och har arbetat minst 12 månader under de senaste 3 åren i företaget. Företrädesrätten gäller i 9 månader efter att anställningen har upphört.

Du måste själv göra anspråk på företrädesrätten, antingen via mejl eller genom en blankett. Därefter är det viktigt att du själv håller dig uppdaterad och söker de tjänster du vill göra anspråk på.

*(Vissa tidsbegränsade anställningar som inte förlängs kan också ge företrädesrätt om du jobbat tillräckligt länge)*

Du har inte förbrukat din företrädesrätt om du tackar nej till en sommarferietjänst. Däremot har du förbrukat den om du tackar nej till en längre tidsbegränsad tjänst eller en tillsvidare tjänst.

Företrädesrätten styrs i första hand av anställningstid men även kompetensen spelar en avgörande roll.

### **Exempel:**

Om det uppstår en vakans på en elektrikers tjänst och tio personer har gjort anspråk på företrädesrätt då kan företaget erbjuda tjänsten till den som står exempelvis på plats åtta i anställningstid om det är den personen som har rätt kompetens och ingen av de sju före har det.

Ett sådant beslut ska däremot alltid fastställas i en MBL förhandling mellan Pappers och företaget.

## **MEDLEMSDIALOG**

Den 23/4 kommer Jenny Jansson från Pappers förbundsstyrelse att besöka bruket. Inför varje avtalsrörelse brukar en representant från förbundsstyrelsen vilja träffa så många förtroendevalda som möjligt innan de går runt på bruket och pratar med de kollektivanställda.

Förra gången vi hade besök från Förbundsstyrelsen samlade vi alla förtroendevalda till en gemensam sittning på cirka 2 timmar i Visitor Center. De som är lediga får stämpla UVA tid och de som kan gå ifrån sitt arbete deltar under arbetsdagen. (efter överenskommelse med chef)

**Det är av stor vikt att du deltar!**

## **SAMVERKANSRÅD 12/3**

Jag deltog på mitt första Samverkansråd, som är det högsta beslutande rådet på Billerud Gävle. Råds- och kommittéverksamheten är partsammansatt och rapporterar till Samverkansrådet.

Under mötet tog jag upp en oro som kommer från kollektivet. När arbetet med AMK under Bell startade fick vi besked att om arbetsuppgifterna inte hanns med på grund av att vi blivit färre, så hade vi rätt att stoppa maskinerna. Argumentet då var att vi ändå skulle stå mycket med PM4/PM5 och att dessa skulle köras samtidigt endast en dag per vecka.

Nu ser verkligheten annorlunda ut. Vi kör betydligt mer än vad som ursprungligen planerades. Oron bland medarbetarna handlar om att inte hinna med alla arbetsuppgifter, vilket riskerar att leda till osäkra arbetsmoment, stress och situationer där man inte ens hinner ta en paus eller äta.

Jag lyfte denna oro på Samverkansrådet och fabrikschef Pierre var mycket tydlig:

**Som medarbetare har du alltid rätt att stoppa ett arbete som är osäkert.**

Det gäller även när orsaken är för hög arbetsbelastning.

I protokollet finns detta med under §12 – Kommunikation:

**”Förtydliga att alla medarbetare har rätt att stoppa arbete på grund av hög arbetsbelastning. Information ges till chefer på Ledarinfo.”**

Det är viktigt att alla känner till detta och vågar agera när arbetsmiljön inte är säker.

## **SAMORDNARE UNDERHÅLL**

Efter förhandling finns numera en samordnarroll på Underhåll som skiljer sig ifrån gruppsamordnarrollen som finns i driften. Ni kan läsa mer om den under MBL-informationen.

## **GRUPPSAMORDNARROLLEN**

Företaget har tagit fram en uppdaterad rollbeskrivning för gruppsamordnarrollen. I företagets förslag har det lagts till arbetsuppgifter inom tre områden, bemanning, arbetsmiljö och akuta arbetsordrar.

### **Efter diskussion så är akuta arbetsordrar borttagen ifrån rollen.**

Nedan är förändringarna som har tillkommit i gruppsamordnarrollen

#### **Bemanning:**

- Korttidsbemanning dygnet runt
- Vid problem förs dialog med chef
- Gruppsamordnare bemannar känd längd på korttidsfrånvaro
- Vid planerad frånvaro bemanna det egna skiftlagets kommande u-veckor

#### **Arbetsmiljöarbete:**

- Hantera det egna skiftlagets pior:
- Riskbedöma och utreda vid risktal upp till 5.
- Vid pior som har risktal 6 och över läggs utredningen på chef.
  
- Chef har arbetsmiljöansvaret och klarmarkerar pian (stjärna).

**Vid frånvaro av gruppsamordnare:** Skiftledare agerar på det som behövs det skiftet. Vid frånvaro av gruppsamordnare hanteras plötsligt inkommande frånvaro av driftpersonal av gruppchef/linjechef på dagtid och av skiftledare på icke dagtid. Gruppchef/linjechef hanterar pior tills skiftlagets gruppsamordnare har möjlighet att hantera sitt egna skiftlags pior.

**Övrigt:** Den person som innehar uppdraget som gruppsamordnare skall i första hand prioritera driftens ostörda gång i sin ordinarie befattning. När gruppsamordnaren prioriterar driftens ostörda gång i sin ordinarie befattning hanteras plötsligt inkommande frånvaro av driftpersonal av gruppchef/linjechef på dagtid och av skiftledare på icke dagtid. Gruppchef/linjechef hanterar pior tills skiftlagets gruppsamordnare har möjlighet att hantera sitt egna skiftlags pior.

## **Rutin – val av Gruppsamordnare**

### **Tillsättning**

Person som vill vara gruppsamordnare kan själv anmäla intresse till sin gruppchef. Kandidat kan även nomineras av enskild individ, likväl av skiftlaget eller av någon i ledningen. Det är vidare ömsesidigt lika viktigt att kandidaten anses lämplig av skiftlaget såväl som av företaget.

Kandidater diskuteras med gruppchef/linjechef samt sektionschef och huvudskyddsombud, där samsyn ska finnas gällande förtroendet för tänkt kandidat. Perioden som gruppsamordnare är två år i taget. Därefter skall huvudskyddsombud, chef och skiftlaget vara överens om aktuell person är lämplig för fortsatt period eller om en ny kandidat ska utses. Ömsesidig uppsägningstid om en månad. Att vara gruppsamordnare är en frivillig roll.

## LÅT MIG PRESENTERA MIG SJÄLV LITE NÄRMRE

Jag är 35 år gammal och började som traineer på bruket november 2018 och sedan mars 2019 har jag varit tillsvidareanställd. Jag började som bestyrkare på PM5 men blev under neddragningen 2019 förflyttad till PM4. Jag började mitt fackliga engagemang i Ungkommitén 2019 sen har uppdragen växt med åren.

Jag växte upp i Småland, men flyttade hemifrån under sommarlovet innan gymnasiet upp till Hudiksvall där jag utbildade mig till frisör. Efter gymnasiet drev jag en egen salong i två år innan jag flyttade till Gävle, här har jag bott sedan 2012.

Efter några år i frisöryrket började jag längta efter nya utmaningar. Genom kontakter fick jag upp ögonen för industrin och provade jobba inom bemanning på olika industrier. Jag funderade samtidigt på hur jag skulle vidareutbilda mig inom området. Då fick jag nys om tranieerutbildning på dåvarande Billerud Korsnäs. En 6 månaders utbildning med lön under tiden är verkligen en bra deal. Efter genomförda gruppinterjuver, enskilda interjuver och alla möjliga tester så kom jag in. Och jag har inte ångrat mig en gång att jag bytte bransch!

Jag bor i ett radhus i Bomhus tillsammans med min jänta som nyligen fyllt 13 år och en liten katt. Under samma tak bor även min mamma. Hon drabbades av cancer för 5 år sedan, och blev så pass sjuk att hon inte klarade sig själv. Det ledde till att jag såg upp hennes lägenhet så att hon kunde flytta hem till oss. Hon är inte under någon cytostatika-behandling just nu men tråkigt nog utreds hon nu för ALS, i mina ögon en av de värsta sjukdomarna som finns. Så tre generationer under samma tak, vilken ynnest!

Engagemanget för människor har alltid varit en röd tråd genom mitt liv. Redan i skolan var jag kamratstödare och den som gärna tog sig tid att hjälpa den som hamnat utanför. Frågor om jämlikhet och social rättvisa har följt mig sedan dess och är något jag fortfarande brinner för.

Som person är jag målmedveten och inte rädd för att ta de svåra samtalen. Ibland är det nödvändigt att vara obekväm för att något ska kunna bli bättre. Samtidigt är det viktigt för mig att möta människor med respekt, lyssna och hitta lösningar tillsammans.

Mitt driv har alltid handlat om samma sak: att stå upp för rättvisa, se människor och arbeta för att vi ska få det bättre, tillsammans.

**Nu ser jag, tillsammans med den nyvalda styrelsen, verkligen fram emot att börja arbetet framåt. Det känns extra roligt att vi har en bra spridning i styrelsen och att vi nu välkomnar både Swedpaper och Göranssons in i arbetet. För första gången sitter dessutom tre kvinnor samtidigt i styrelsen.**

**Mina kontaktuppgifter:**

**Emma.magnusson@billerud.com**

**Jag har bytt nummer så numera har jag: 070-795 15 91**

**Ni är alltid välkomna förbi 152:an för ett samtal!**