

# Rapport från studieresa i Kina

## AKADEMIKERNA VOLVO CARS Skövde & Olofström

12–21 oktober 2018

### Sammanfattning

I mitten av oktober 2018 gjorde delar av lokala Akademikerstyrelserna från Volvo Cars i Skövde och Olofström en studieresa till Kina. Bidraget från Sacos stipendiefond och från företaget gjorde den här resan möjlig, tack!

Vi hade länge pratat om att vi ville se och uppleva vad det innebär att vi har en kinesisk ägare av Volvo Cars, vad den globaliseringsresa som företaget gör innebär och hur det är att vara facklig i Kina. Syftet med resan var framförallt att själva få uppleva det som våra medlemmar gör i sin vardag när de reser i tjänsten till våra fabriker och försöka få svar på frågan; ställer det nya krav på oss som medarbetare? Vi ville också försöka ta reda på hur den fackliga verksamheten fungerar i Kina samt dela med oss om hur det fungerar i Sverige.

Rapporten beskriver de besök vi gjorde, både resan dit och upplevelser under vägen, de trevliga samtalen vi hade med medarbetare inom Volvo Cars och vad vi tar med oss hem. Vi har också påbörjat en lathund med diverse tips och trix samt information som är bra att ha inför en resa och under resan. Lathunden tänker vi skall vara ett levande dokument där också medlemmarna kan bidra med sina egna tips och trix.

Det vi framför allt lärde oss är hur viktigt det är med kommunikationen, både språkligt om man försöker, men också att teckenspråk faktiskt fungerar väldigt bra och att de flesta människor väldigt gärna vill hjälpa till!

Vi kommer i samband med årsmötet bjuda in medlemmarna till en dialog kring vår studieresa, få höra om deras upplevelser, vad de vill ha med i vår Kina-lathund samt få fram frågeställningar som vi kan driva som fackligt förtroendevalda i olika forum där vi möter företaget.

### Syfte och bakgrund

Syftet med studieresan var att få en inblick i den globalisering som under de senaste åren skett inom företaget. Volvo Cars har ändrat sin organisation till att bli mer global, vilket innebär att många av våra medlemmar reser till Kina i tjänsten, både frekvent och mindre frekvent. Vad innebär detta och vad ställs det för nya krav på oss som akademiker för att konkurrera på en ny, global marknad?

Vi har även byggt flera nya fabriker som vi önskade besöka, för att kunna jämföra både processer samt anställnings- och arbetsvillkor för de anställda. Vi arbetar mycket med våra kinesiska kollegor även då vi är på hemmaplan, vilket ibland kan ge upphov till kulturkrockar i brist på förståelse för de skillnader som finns mellan våra länder. Genom att besöka hemmaarenan för dem hoppas vi kunna bygga broar och föra våra erfarenheter vidare till våra medlemmar och respektive organisationer.

Vår kunskap om hur den fackliga verksamheten ser ut i Kina var ytterst begränsad och vi var nyfikna på hur det fackliga arbetet ser ut i Kina, jämfört med vår starka fackliga kultur i Sverige. Går det att hitta likheter? Kan vi föra över erfarenheter till våra kollegor i Kina, eller kan vi helt enkelt ta med oss nya idéer hem till Sverige? Vilken syn har arbetsgivarsidan på facket och vilka möjligheter till något som liknar kollektivavtal finns det där?

## **Resplan**

De beviljade medlen användes till flygbiljetter och hotell. Så här såg resplanen ut:

Resplan

Dag 1–2: Flyg till Shanghai (lördag-söndag)

Dag 3: Besök på Volvos huvudkontor hos olika personer/avdelningar/fackliga

Dag 3: Tåg till Taizhou/Luqiao

Dag 4: Fabriksbesök Luqiao med rundvandring

Dag 5: Flyg till Peking

Dag 6: Besök hos annat företag/återförsäljare/summeringsmöte gruppen

Dag 7: Besök Zhangjiakou motorfabrik

Dag 8: Summeringsmöte med gruppen/utflykt till Kinesiska Muren

Dag 9: Hemresa från Peking (söndag)

## **Resenärer och rapportförfattare**

Vi var 10 personer som åkte på studieresan, varav fyra från lokalstyrelsen i Skövde och sex från lokalstyrelsen i Olofström. Vi har alla olika befattningar på Volvo Cars inom olika områden vilket var jättebra eftersom vi då tittade på/upplevde olika saker vid studiebesöken. Vi har också olika lång erfarenhet av fackligt arbete i Sverige vilket också gjorde att vi ställde olika sorters frågor och tog till oss olika erfarenheter. Vi som var med på resan:

Akademikerna Skövde

- Micael Danielsson, Ordförande. Manufacturing Research & Concept
- Tommy Sellgren, Sekreterare. Produktions/Logistik-flödessimulerare
- Anna Zederfeldt, Ledamot. Produktionsledare
- Goran Ljustina, Ledamot. Senior Tooling Engineer

Akademikerna Olofström

- Lina Wennberg, Ordförande. Forming simulation Engineer
- Anny Lindgren, Ledamot. Logistic Engineer
- Philip Carlström, Ledamot. Geometry Assurance Engineer
- Amra Saric, Ledamot. Senior Geometry Assurance Engineer
- Per Görnebrand, Vice Ordförande. Die Process Engineer
- Sandra Widerstrand, Huvudskyddsombud. Geometry Assurance Engineer

## Besök/Rapport

### Innan utresa

- Lathund för visumansökan.
- Flygtider: Direktflyg rekommenderas. Nattflyg till Kina var att föredra för tidsomställningen.
- Att packa med: Toapapper, handsprit, magtabletter, snacks (knäckebröd, godis, proteinbar), stödstrumpor, egna hörlurar till flygplansstolen.
- Välja hotell: Planera resan dit. Info om närmaste tunnelbanestation. Info om tåg från flygplatsen. Det går inte alltid betala med kort då i princip alla betalar via appar, ha kontanter tillgängliga.
- Svårt med taxi, särskilt med bagage, oftast inte engelskspråkiga. Ha adresser på kinesiska till taxichauffören till hands för tågstation, hotell osv.
- Ha med minst två betal/kreditkort (kan hända att automater hakar upp sig, försök ta ut pengar vid en bank).

Appar att ladda ner inför resan:

- PointSharp (för att kunna jobba offsite)
- WeChat (ladda ner och få igång i Sverige, väl i Kina är det krångligare att skapa konto, om man inte använder VPN)
- VPN Proxy master (för tillgång till Facebook etc)
- Maps.me (Offlinekartor med tillgång till GPS navigation)
- Google translate (off-line: engelsk – Förenklad kinesiska)

### Kinesiska kontanter

Det rekommenderas att ta ut pengar på flygplats då det bara är vissa bankomater som stödjer utländska kreditkort. Om man har otur kan bankomaten hänga sig och man kan bli av med sitt kort, vilket händer två av medresenärerna. Alternativt så kan det bli mycket letande för att hitta en bank som man kan ta ut pengar i.

## Shanghai - huvudkontoret i Jiading

På huvudkontoret i Shanghai jobbar ca 500 personer. De flesta av dessa är kineser, även om det är relativt många västerlänningar här. ME, R&D, Inköp, HR och Finance är avdelningar som håller till i de två byggnaderna. Ett nytt kontorskomplex håller på att iordningställas en halvtimme från det nuvarande och beräknas vara färdigt i början av 2019.

På kontoret i Shanghai träffade vi chefen för Stamping Equipment, som har jobbat för Volvo Cars i Kina i fem år av totalt sju år i Kina. Vi träffade även en representant för facket på Volvo Cars i Shanghai, som jobbar på Manufacturing Business Office. Han är född i Kina och har arbetat på Volvo Cars i fem år och är inne på sin tredje tjänst på Volvo.



## Arbetsvillkor- Shanghai

### Arbetsförhållanden

Det kan gå ganska fort att avancera och det finns gott om seniora tjänster. Senior tjänst får man relativt snabbt, ibland efter endast 6 månader. Generellt finns det fler möjliga karriärvägar och fler steg.

Man arbetar 5 dagar per vecka och 8 timmar per dag.

Enligt lag får man arbeta maximalt 36 timmar övertid per månad. Detta är inte förhandlingsbart, såvida det inte gäller produktion. Huruvida detta följs upp eller kontrolleras fick vi inte någon uppfattning om.

Man tar ledigt en vecka vid det kinesiska nyåret samt en vecka i början av oktober. Antalet semesterdagar varierar mellan 14 och 17 semesterdagar per år, beroende på position och tjänsteår. Räcker inte semestern till får man jobba in tid under helger.

Pensionsåldern i Kina är just nu 55 år för kvinnor och 60 år för män. Den kommer dock antagligen att höjas. Företaget betalar in pension för de anställda, oklart hur mycket.

Uppsägningstiden från företaget är 3 månader, från den anställdes sida är den 1 månad. Det är inte populärt att prata om att byta jobb.

Vid ingången till matsalen fanns det en stor tavla med fackliga aktiviteterna och en stor tavla med lediga jobb.

### Anställningsförmåner

Det finns ett förmånssystem, där man utifrån en pott med poäng varje år kan välja mellan exempelvis försäkringar, presenter etc. Potten varierar beroende på lönen.

Lönen för en nyutexaminerad ingenjör ligger runt 10–15 000 RNB per månad (1 RNB = ca 1,40 SEK), men löneutvecklingen innebär det tredubbla efter 10 år.

I april utbetalas en extra månadslön, samt bonus, som landar på ytterligare runt 2,5 månadslöner.

Man börjar betala skatt vid en lön på 5 000 RNB per månad.

Billeasing finns inte som förmån som i Sverige. Däremot kan man få bra rabatt på köp av bil – ibland upp till 50%.

Lunchen bjuder företaget på, men kaffet kostar 3 RNB.

Lägenhetspris ligger på 40 000 RNB per kvm i Jiading. Hyran är ca 2000 RNB i månaden för en 1:a.

### Shanghai - Facklig verksamhet i kina

Facket i Kina har inte särskilt mycket med själva arbetsvillkoren att göra, utan fungerar mera som en fritidsklubb. Man ordnar olika sportaktiviteter, fixar biljetter till evenemang och erbjuder subventionerade resor för de anställda och deras familjer. Man kan även få hjälp att hyra lägenhet. I Shanghai finns två stycken heltidsanställda fackliga representanter och varje kontor/fabrik har sin egen klubb.

Månadsavgiften för att vara med i facket är 5 RNB per månad, ca 7 kronor.



## Resa till Luqiao (Taizhou)

Vi tog tåg från Shanghai Hongqiao, med avgång 15:57 och vi var framme kl. 19:13.

Biljetterna bokade vi hemifrån via trip.com med passnummer. Väl på tågstationen behöver man hämta ut de bokade biljetterna med passet och det var svårt att hitta uthämtningsstället (ligger i hörnen av lokalen).

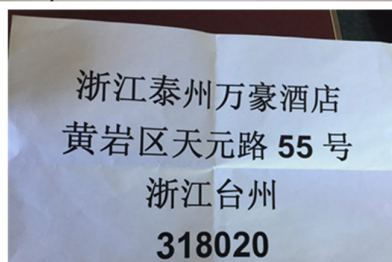
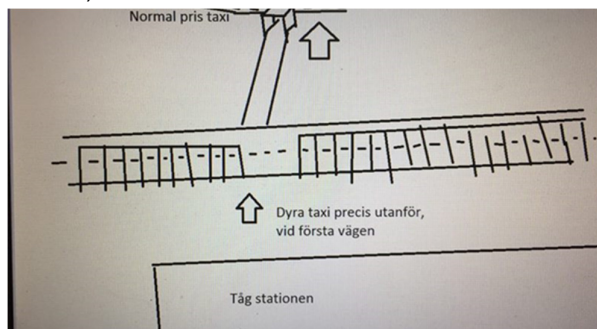
Tågstationen var stor som en flygplats med en gate för varje avgående tåg.

Vanliga sitttoaletter finns, glöm inte kolla om det finns toalettpapper.



## Taxiresa från tågstation

Lättast hade varit att boka taxi via hotellet i Taizhou innan ankomst. Taxibilarna vid stationen var endast sedaner med dålig plats i bagageutrymmet då det låg en gas tank i bagaget. Det får endast plats en stor eller två mellanstora väskor i bagaget. Vi fick ta fyra taxibilar, som visserligen bara kostade ca 40 kronor per bil. Kommunikation skedde med bild på hotellets adress på kinesiska. Det tog ca 20 minuter att komma till hotellet, ankomst ca kl. 20.00





### Daglig Transport till/Från Luqiaofabriken

Transporten till fabriken från hotellet går med en av hotellets chartrade bussar, en buss på morgonen 07.00 och två bussar hem 17.30 och 18.30. Det är mellan en timme och en och en halv timmes bussfärd till/från Luqiaofabriken.

Vissa chaufförer sparar ström genom att stänga av fläkten i bussen. Det finns ingen toalett på bussen.



### Fabriksbesök i Luqiao

Fullspäckat program

- 7.00 – 8.30 Buss 07.00 från Hotellet till Luqiaofabriken
- 8.30 – 9.30 General presentation – General Manager
- 9.30 – 10.15 Union AELQ - Union Chairman and Paint Shop Manager
- 10.15 – 10.30 PPE
- 10.30 – 11.15 Stamping - Stamping Shop Manager
- 11.15 – 12.00 Body Shop
- 12.00 – 13.00 Lunch
- 13.00 – 14.00 HR – HR Manager
- 14.00 – 15.00 TCF and Quality
- 15.00 – 16.00 Nominal buck, RDC, Stamping (olika intressen)
- 16.00 – 17.15 ME Manager, ME AELQ
- 17.30 – 18.45 Buss 17.30 från fabriken till hotellet

## **AELQ- Fabriksbesök**

### **Fabrik**

Geely äger fabriken men produktionen bedrivs av Volvo. Myndigheterna har finansierat mycket i fabriken och räknar med att få tillbaka del av investeringen i form av skatt. Representanter från partiet besöker ofta fabriken och verkar anse att det är "deras".

I Luqiao finns 3800 anställda och ytan på fabriken är 734 400 kvm, produktionen går på 2-skift och planen är att öka rejält under nästa år. Här finns våra modernaste presslinjer, 2 st. Just nu produceras Lync & CO 01 och Volvo XC40.

Geelys motorfabrik ligger i anslutning till fabriken och startar upp produktion under 2019. Den är byggd som en kopia av Volvos motorfabrik i Zhangjiakou.

Alla tjänstemännen talade engelska medan produktionspersonalen inte kan någon engelska alls.

I anslutning till fabriken så byggs ett "dormitory" upp för de verkstadsanställda att bo i. 20 kvm räcker för fyra personer i tätsängar. Månadshyran för ett sådant rum ligger på 300 RMB.

Jämfört med Europa så var det mycket mer manuellt arbete, tex hängande svetstänger istället för robotar.

Generellt i hela fabriken är att man infört VCMS, tex i varje pausutrymme är det uppmärkt med cirkel med namn där termoserna skulle stå. Ca 20 man per presslinje.

Då fabriken är nybyggd så är flödet väl anpassat för bilbyggande och helhetsintrycket är mycket gott!



### **Success = Ambition + Action**

#### **Intervju General Manager Luqiao**

Platschefen för Luqiaofabriken har tidigare varit platschef i Skövde och började på Volvo 1988. Han har haft olika positioner i Skövde och även arbetat i tre år i Thailand.

Sedan februari 2018 är han chef för Luqiaofabriken, den femte i ordningen. Han bor i Shanghai med sin fru och veckopendlar till Luqiao. De vuxna barnen är kvar hemma i Sverige.

Ledarstilen har han inte ändrat för att han flyttat till Kina, vilket verkar uppskattas av medarbetarna. Han uppfattar det som att kineser inte säger riktigt vad de tycker, tex om chefen kommer med ett förslag. De genomför inte gärna förslag de inte tror på, men säger inte heller emot. Det gäller som chef att fråga vid sidan om då kulturen är att inte säga emot eller få någon att tappa ansiktet framför andra.

Relationerna med facket var bra i Skövde och att båda parter hade nytta av varandra. Här är det inte samma sak och man ifrågasätter inte på samma sätt.



### **ISE (Kontrakterad på utlandstjänst i Luqiao)**

ISE arbetar som ansvarig för ME-projekt i AELQ. Han har tidigare jobbat som Senior Director ME Geometry Assurance i Göteborg och har även arbetat i Gent. Familjen hade pratat om att de ville åka ut igen och när ME chefen frågade om någon var intresserad så tackade han ja. Han började som resande under hösten 2017 och i januari flyttade familjen till Kina.

Familjen, bestående av ISE, hans fru, samt tre barn - 9, 15 och 18 år gamla och de bor i Shanghai. De är väldigt nöjda med barnens skola, boendet är bra och det ingår bil med chaufför. ISE anser att man inte förlorar ekonomiskt på att jobba som ISE eftersom företaget står för en stor del av kostnaderna.

Han åker som många andra från Shanghai tidigt på måndag morgon och kommer fram till fabriken vid tio på förmiddagen. Hemresan börjar efter lunch på fredagen och han kommer hem strax innan 19 på kvällen.

### **Utlandstjänst - International Service Employee**

#### **Support från företaget**

När man åker ut på ISE-kontrakt finns mycket support att få från företaget.

ISE Global Mobility erbjuder en kontaktperson i Göteborg, en huvudkontakt i London, en kontakt i Shanghai, samt en skattekonsult i Göteborg.

Support för att hitta lämplig skola och önskat boende ges via företaget Santa Fe. Man får även hjälp med bil, räkningar och hur allt fungerar.

Företaget erbjuder en sjukförsäkring och i Shanghai fungerar sjukvården snabbt och smidigt. Det görs även en grundlig hälsoundersökning i samband med flytten, samt årligen.

Volvo erbjuder boende i större städer med möjlighet för veckopendling till fabrik med betalt hotell och resa. Möjlighet att välja antingen hus eller lägenhet för en summa beroende på hur många som flyttar med. El och gas betalar man för själv.

Därtill kommer diverse tillägg beroende på var man placeras, om man veckopendlar från familjen, samt om man har någon respektive och hur många barn man har. Detta beror på hur familjesituationen ser ut, tex om respektive och barn är kvar i Sverige då får man fler hemresor.

#### **Bra att tänka på**

Är man skriven i Kina är det inte självklart att bland annat arvsrätt funkar enligt svensk lag, dvs. att fru och barn ärver liksom i Sverige. Därför är det bra att skriva testamente.

Efter en tid blir man utskriven ur det svenska systemet, vilket kan innebära problem när man återvänder hem. Exempelvis har man ingen kreditvärdighet om man vill teckna abonnemang och ingen SGI. För en eventuell respektive som sagt upp sig finns ingen rätt till a-kassa, ej heller tillgång till det skyddsnet som vi svenskar tar för givet.

För att kringgå eventuell vägran från en arbetsgivare att bevilja tjänstledigt för att följa med sin respektive på ISE uppdrag så kan man skriva in sig på kurser. Då kan inte arbetsgivaren neka tjänstledighet. Detta gäller i upp till fem år och det finns inga prestationskrav.

Ytterligare en sak att ta i beaktning är att pensionsinbetalningarna för eventuell respektive uteblir.

Företaget verkar inte ha kommit tillräckligt långt vad gäller att ta hand om de anställda som kommer tillbaka till Sverige efter en utlandstjänst. Flera medarbetare har kommit tillbaka och inte vetat vilken tjänst de får. Det finns rutiner och checklistor inom företaget, men ofta skjuts bara frågorna på framtiden tills utlandstjänsten tagit slut. Planen då en anställd kommer hem från en ISE tjänst skall enligt checklista vara bestämt innan ISE tjänsten börjar.

## Facket i Luqiao

### Intervju med Paint Shop Manager och Facklig Ordförande i Luqiao

Han är sedan en månad tillbaka ordförande i fackorganisationen i Luqiao, "föreslagen" av platschefen.

Styrelsen har möte varje vecka. Det finns en som jobbar heltid med fackliga frågor.

I Luqiao har den fackliga organisationen 3 200 medlemmar. Att vara medlem i facket är obligatoriskt och medlemsavgiften på ca 7 kronor dras direkt från lönen.

Mest ordnas diverse fritidsaktiviteter, idrottsklubbar, dejtingkvällar, fester och bio.

Det finns även en budget för presenter vid bröllop och tillökning, samt bidrag vid begravning.

Endast 10% av de anställda kommer från provinsen, vilket gör de fackliga aktiviteterna extra viktiga. Geely bygger bostäder i direkt anslutning till fabriken, där de anställda kan bo mot en ganska låg hyra, och därmed få en social samvaro samtidigt som man har nära till jobbet.

Den totala budgeten för den fackliga verksamheten i Luqiaofabriken är 5 miljoner RNB per år, vilket måste innebära att man får en del bidrag från företaget och/eller staten, men detta är lite oklart.

Facket rapporterar till kommunistpartiet och anser sig bygga broar mellan partiet och arbetarna.

AELQ Trade Union Establishment Background  
AELQ 工会成立背景

*According to P. R. China Labor Law* 根据《中华人民共和国工会法》第十条：  
Companies, public institutions and government agencies with 25 and above registered members should set up base-level labor union. “企业、事业单位、机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会。”


Number of Registered Member: October 1st – 2018  
截止2018年10月1日公司工会注册会员达到3200人




AELQ Trade Union Establishment Background  
AELQ 工会成立背景

**Labor Union Characteristics/Tasks** 工会性质和任务

- Represent & Uphold benefits of employees 公司员工利益的代表者和维护者；
- Establish & Bridge communications between employees and company 架立企业联系职工的桥梁和纽带
- Safeguard both employee legitimate interest and company's sustainable development 在公司运行体系中履行双维权职责，即维护员工合法权益又维护公司健康持续发展
- Realize win-win advancement of company and individual employee 实现企业发展和员工个人发展的双赢。



**To develop the company,  
To benefit the employees.**

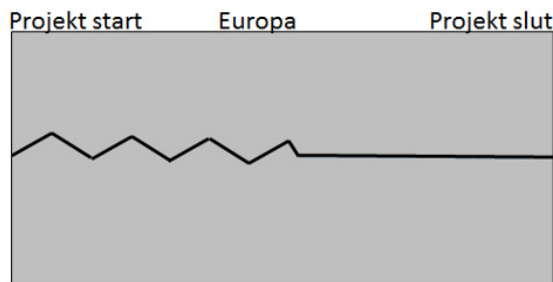


### Träff med HR Manager Luqiao

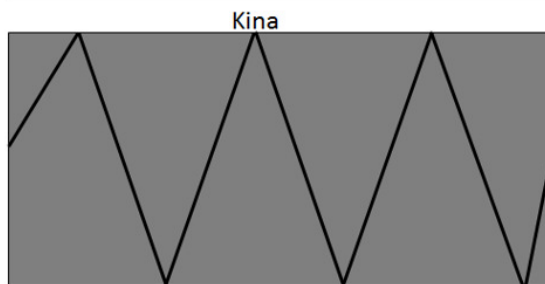
XX är HR-chef i Luqiao och gick 2013 över till Volvo från Geely. Han hanterar anställda från tre företag – Volvo, Geely och CEVT, vilkas arbetsvillkor och värderingar kan skilja sig markant. Tjänstemän har kontrakt med Volvo och arbetare har kontrakt med Geely.

Funktioner som hos oss ofta är obefintliga eller outsourcade, såsom matsalar, bussar till och från fabrik för anställda, privatchaufförer, olika typer av service sköts också från HR.

HR Manager ser stora skillnader mellan europeiska och kinesiska arbetssätt och mindset. Dels har man helt olika sätt att få saker gjorda på – kineser genomför förändringar direkt, medans man i Sverige ofta tar god tid på sig att utreda, analysera och informera innan man genomför förändringar.



- Mycket tid på planering
- Framförhållning - möten etc
- Tar reda på/lär sig innan applicering



- Provar sig fram genom att testa
- Kort eller ingen framförhållning
- Lära sig på vägen till målet

En annan stor skillnad är planering, vilket HR Manager själv fått lära sig under sina år på Volvo. Den tredje skillnaden som nämns är Volvos kvalitets- och säkerhetsprocesser, vilka gjort att många nu vill jobba för Volvo. Både nuvarande och den förra fabrikschefen, som tidigare varit chef både i Chengdu och Daqing, har bidragit till en positiv utveckling för Luqiaofabriken.

### Employer of choice

I början låg Volvo högt i lönenivå, men nu är lönerna relativt låga. Att endast 10% av de anställda kommer från provinsen antas bero på att Taizhou är en rik provins, där många har det gott ställt. Lönenivån på Volvo är helt enkelt för låg för att locka till anställning, förmodligen lite beroende av Volvos kravprofil.

Man har även problem att behålla de anställda, fem års anställning anses vara en lång tid. Under perioden januari-augusti valde 104 tjänstemän att lämna företaget. En stor anledning till detta är andra företag, främst i energibranschen, som headhuntar anställda genom att erbjuda dubbelt så mycket i lön.

Tre strategier för att behålla anställda räknas upp:

- Volvokulturen lyfts fram, det börjar redan i rekryteringen
- Satsning på utbildning av chefer – missnöjdhet med linjeförhållanden är ofta största skälen för att sluta.
- Standardiserade processer och arbetssätt för att skapa stabilitet

People Survey genomförs inte i Luqiaofabriken, främst för att man har anställda från olika företag. Det anses svårt att jämföra Volvo och Geely. Andra typer av enkätundersökningar nämns, men om de genomförs är oklart.

### Resa till/Från Zhangjiakoufabriken

- Först fick vi ta oss från hotellet till Pekings flygplats där kom sedan den chartrade bussen och hämtade upp oss (bussen får inte åka direkt till hotellet).
- Bussresan tar ca 3 timmar enkelväg och stannar en gång på vägen där man kan gå på toa (gratis) och handla frukost.
- På vägen åker man igenom kinesiska muren.
- På bussen finns det wifi som fungerade bra.



### Zhangjiakou

Zhangjiakou är en gammal militärstad som huserade ca 500 000 man och var fram till år 1978 stängd för allmänheten. Detta var försvaret mot Mongoliet.

Innan industrierna gjorde sitt antågande så bodde det bara bönder i området och där häst och vagn var det primära fordonet. Utvecklingen är rekordsnabb.

Nu ser man fram emot vinter OS 2022. För att kunna transportera alla OS-deltagare så skall man bygga en höghastighetsjärnväg mellan Peking och Zhangjiakou, vilken kommer ge en restid på omkring 40 minuter.



## Motorfabriken i Zhangjiakou

Motorfabriken i Zhangjiakou var en av de första Volvofabrikerna i Kina. Man började med att skeppa över motorer från Skövde och göra en sista montering i en liten del av den nya fabriken.

2015 installerades bearbetning och inre montering och från och med 2019 kommer motorfabriken att vara fullvärdig.

Man levererar motorer till tre bilfabriker; Chengdu, Luqiao och Daqing. Tidigare har små volymer även levererats till Geely och Lync & CO, av vilken den senare har en bilfabrik intill motorfabriken i Zhangjiakou, men detta görs inte längre.

Fabriken har ca 700 anställda, varav 50 jobbar på ME och 7st som ISE från Skövde. och medelåldern är låg – ca 24 år. Många stannar på företaget i tre år, skaffar sig ett CV och byter till ett annat företag, om man inte snabbt klättrat på karriärstegen.

Arbetare kommer ofta från trakten, men tjänstemän kan ha sin hemstad 200 mil härifrån. Dessutom har bostadspriserna tiodubblats under de senaste fem åren, vilket innebär att det är svårt att köpa sig egen bostad.



Det var mycket inspirerande att se miljön inne i fabriken. Mycket växter överallt och stort fokus på hälsa och säkerhet.





## **Guanxi – Viktigt att vara "bundis"**

### **Träff med Chef ME**

Sedan två månader tillbaka chef över ME i Zhangjiakou, en organisation som förutom honom själv består av 49 kineser. Han upplever precis som ISE i Luqiao att man får bra support från Santa Fe, vad gäller boende i Kina. En skillnad med att vara chef i Zhangjiakou jämfört med Skövde är att de anställdas ambitionsnivå är extremt hög. Svenska medarbetare känns tröga i jämförelse.

Han uppskattar också att de kinesiska medarbetarna har en förmåga att sprida positiv energi och att folk lyssnar. Vill man ha en sak gjord så får man det – fort.

Personal med specialkompetenser (ex. mätberedning) är svår att behålla eftersom de är attraktiva på marknaden. Övriga medarbetare stannar kvar så länge de känner att de finns utvecklingsmöjligheter.

Han veckopendlar från Peking till Zhangjiakou och bor på hotell under arbetsdagarna. Det går buss från Peking på måndagar och buss till Peking på fredagar. Det går även buss från hotellet till fabriken men han använder sin privata chaufför.

ISE:erna läser kinesiska, vilket ingår i kontraktet. De flesta bor i ett compound som heter River Garden som ligger nära flygplatsen.

### **Träff ISE Zhangjiakou**

*Har tidigare arbetat som chef över ME-organisationen och är nu tillbaka i Skövde i rollen som Director ME.*

*"I Kina får man saker gjorda, något som kan ta tre månader att genomföra i Sverige kan vara klart tills dagen efter i Kina, om det anses vara en bra idé."*

*"Svenskar har ofta en uppfattning om att vi sitter säkert och är så bra på saker, men Kina har redan gått om oss i flera avseenden."*

ISE pratar gärna om mindsetet att alltid använda "Fem varför" när det gäller tid. Han skulle även vilja se att fler personer jobbar i Kina under en kortare period, 2–3 månader för att uppleva miljön och ändra mindset. Kan tänka sig se Kinesiska ISE:er på positioner i Europa.

I övrigt väldigt positiv inställning till Kina överlag.

## **Guanxi**

Relationer i Kina är uppbyggt av tre cirklar.

Innersta cirkeln är familjen och är väldigt viktig.

Andra cirkel är kompisar, viktigt att skapa kontakt med personer man har direkt nytt av.

Tredje cirkeln är personer du arbetar med, här läggs en hel del energi för att skapa bra relationer.

Utanför tredje cirkeln är alla personer utöver och dessa läggs ingen energi på alls.

## **Vad tar vi med oss?**

### **Mentalitet att ta efter**

Det vi kan konstatera efter en vecka i Kina, med besök på flera platser och intervjuer med personer i skilda positioner och roller är hur olika våra mindset är.

Börja ställa lite mer specifika krav, vem, vad, till när ska det vara gjort. Gå från "jag gör det imorgon" till att göra det nu.

Det som vi är duktiga på i Sverige är viktigt att vi fortsätter utveckla och inte stannar upp, annars blir vi omkörda.

"Good enough" är en princip som ofta används i Kina, ibland är det något man kanske ska eftersträva då "perfekt" är mer än vad som behövs.

"Kinakvalité" är ett begrepp som är vanligt när man pratar om låg kvalité. Detta stämmer bara då de väljer att tillverka billigt till en lägre kvalité, Kina tillverkar hög kvalité då det efterfrågas.

"Att vilja leverera", bonussystem, kultur etc. är grunder till en mentalitet att vilja leverera god kvalité till den nästkommande i kedjan.

### **Vad vill vi inte ta efter?**

Det är väldigt stora klasskillnader i Kina, en person i produktion har ungefär 10% av lönen för en tjänsteman.

Att bara följa instruktioner utan att tänka utanför boxen.

Rädsla för att våga prova eller ifrågasätta.

Att välja vänner utefter nytta och att bara göra saker för egen vinning.

### **Frågeställning: Hur hade klimatet/kulturen i Sverige påverkats om vi liksom i Kina hade belöningsystem med bonus varje månad?**

Hade nog ökat motivation för att vilja leverera, passar dock inte alla medarbetare eller roller.

Kräver ett annat slags ledarskap, innebär mer jobb för cheferna som måste vara mer i verksamheten.

### **Erfarenheter och slutsatser (Utvecklar min fackliga roll)**

Tänk vad mycket man hinner uppleva under en vecka. Det känns väldigt bra att vi la upp resan som vi gjorde eftersom vi då fick möjlighet att uppleva flera platser och träffa flera människor. Det är genom möten med människorna som man får den verkliga kunskapen.

Alla förberedelser, tips osv som vi fick från kollegor som redan gjort den här resan var oerhört värdefulla och gjorde säkert att resan blev så bra som den blev.

Den här studieresan har gett en större förståelse för var vi befinner oss i vårt globala företag vilket gör att vi i den fackliga rollen kan ställa bättre frågor till ledningen. Vi måste som svenska medarbetare ta för oss mer och våga visa vad vi kan. Vi kan inte luta oss tillbaka och ta för givet att jobben kommer till oss, utan vi måste kämpa för dem. Mindsetet i Kina är helt annorlunda och vi behöver ta till oss av deras arbetskultur. Det innebär bland annat att korta beslutstider och vara effektivare på att utföra arbete. Eventuellt bygga en arbetskultur med högre ambitionsnivåer som belönas, till exempel med månadsbonus efter prestation/leverans.

Resurser som kommer tillbaka från ISE roller i Kina ska fortsätta utbytet från de erfarenheter som införskaffats under tjänsten utomlands. Idag utnyttjas inte detta vilket är bortkastad del i helheten av ett ISE uppdrag.

Politikerna i Sverige och i kommunerna måste vakna och inse att de behöver hjälpa företagen i Sverige att bli konkurrenskraftiga på den globala marknaden. Genom att erbjuda mark till företag och att bygga upp infrastrukturen i landet gör man landet attraktivare och behåller fler arbetstillfällen. Politiker och företag behöver samarbeta proaktivt i dessa frågor.

Det är hög status i Kina att jobba på Volvo, att ha ett internationellt bolag på sitt CV. Man får även en bättre arbetsmiljö än på lokala kinesiska företag. Till exempel hög fokus på säkerhet.

I produktionen förekommer mycket mer manuellt arbete kontra våra processer som är mer riktade mot robotar och automation. Detta är såklart inte så bra för arbetsmiljön men ger en större möjlighet till flexibilitet.

Det är stora skillnader i lön mellan kollektivanställda och tjänstemän, vilket är en stor faktor till drivkraften att utbilda sig och prestera bra för att göra karriär. Löneskillnaden är ca 10 ggr högre för en tjänsteman än en kollektivanställd och löneutvecklingen för en tjänsteman är väldigt snabb. Detta kan jämföras med Sverige där det inte är lika stora löneskillnader mellan kollektivanställd och tjänsteman.

Insikten i kinesisk kultur, arbetssätt, produktkvaliteten och kulturkrockarna är det vi främst tar med oss från den här upplevelsen. Det är också väldigt viktigt att själv få uppleva saker och bilda sig en egen uppfattning.

**2018-11-28**

**Akademikerna Volvo Cars Skövde & Olofström**