

“Standardiserat arbetsätt” – till vems fördel?

Under några månader har en del förmän gått på kurser för att lära sig den nya metoden “Standardiserat arbetsätt”. I senaste VCT-nytt berättas att metoden skall spridas över hela TC. Men varför införs det och vad innebär det i praktiken?

Att vi montörer har velat få göra oss hörda om vår åsikt i det praktiska arbetet på våra balanser är inget nytt för någon. Men när man opponerar sig om ombalanseringar blir man oftast överkörd direkt med motivationen att det SKA fungera enligt tekniker och deras datasystem eller papper.

LYSSNA PÅ MONTÖRERNA?

Nu helt plötsligt, år 2008, har företaget kommit till insikt med att man ska utgå från montören. Det är åtminstone så det låter. Man har kopierat en metod från Toyota som innebär att montörer i samråd med LL, PL och tekniker kommer fram till nya arbetsinstruktioner som kallas OIS (Operator Instruction Sheet) och WES (Work Element Sheet). Eftersom det är vi

montörer som är med och skapar dessa skall de göra det bättre för oss. Dessutom skall det bli bättre kvalitet, allt enligt företaget.

Frågan är om det inte är lite för bra för att vara trovärdigt att företaget faktiskt kommer att utgå och lyssna på oss montörer för att underlätta arbetet för oss och även kvalitetssäkra?

SÄTT ATT RATIONALISERA

I själva verket är det nya systemet bara ett sätt att rationalisera. När vi montörer själva är med och tar fram metoder för att jobba hittar företaget “luckor” med tid.

Systemet går ut på att PL skall gå och titta på alla olika montörer och komma fram till vem som jobbar bäst (mest effektivt). Detta blir sedan “standardiserat

arbetsätt” det vill säga det sätt som alla måste följa och som tiden på balansen beräknas efter. Det säger sig själv att det kommer att vara den som är snabbast som sätter standarden.

FYLLER LUCKOR

Vi hittar alla våra egna små genvägar när vi jobbar som ingen tekniker kan komma på vid sitt skrivbord. Idag använder vi dessa små genvägar till att få en liten andhämtningspaus när vi sträcker på ryggen eller byter några ord med kompisen bredvid. Med “standardiserat arbetsätt” kommer dessa luckor att fyllas med mer monteringsmoment eller i värsta fall kan det anses att det jobb som tre montörer gör idag kan göras av två “standardiserade” montörer.

Skeptisk montör, 1:2-an

Gamla nyheter

Företaget presenterar “Standardiserat arbetsätt” som något nytt och spännande som gör vårt jobb bättre. I själva verket handlar det om en över hundra år gammal metod, uppfundad i Japan för 50 år sedan, för att pressa maximalt arbete ur arbetare.

“Standardiserat arbetsätt” är varken nytt eller unikt. Grundprincipen, att studera hur människor arbetar och sedan bestämma exakt vilka handgrepp som är de “rätta” och framför allt hur lång tid det får ta, är över hundra år gammal. Den principen ligger till exempel till grund för ackordssystemen MTM och SAM som företaget i många år använt för att bestämma hur våra balanser skall se ut. “Standardiserat arbetsätt” är en utveckling av detta som japanska företag

som Toyota gjorde på 50-talet och som infördes i USA på 80-talet. Denna “nyhet” införs alltså nu i Torslanda.

Ett glättigt reportage i VCT-nytt beskriver metoden som ett sätt att förbättra kvalitet och ergonomi. Detta är trams.

Att det skulle finnas exakt ett sätt att jobba som skulle vara bäst för alla, oavsett längd, styrka och andra egenskaper, är självklart orimligt. Teckningen från det fördögda Mazda i

USA här bredvid visar istället tydligt vad det handlar om: att få arbetaren att jobba hårdare.

Det nya med detta sätt att göra tidsstudier är att förmännen (helst med hjälp av arbetarna själva) skall sköta rationaliseringarna genom att smyga runt på avdelningen

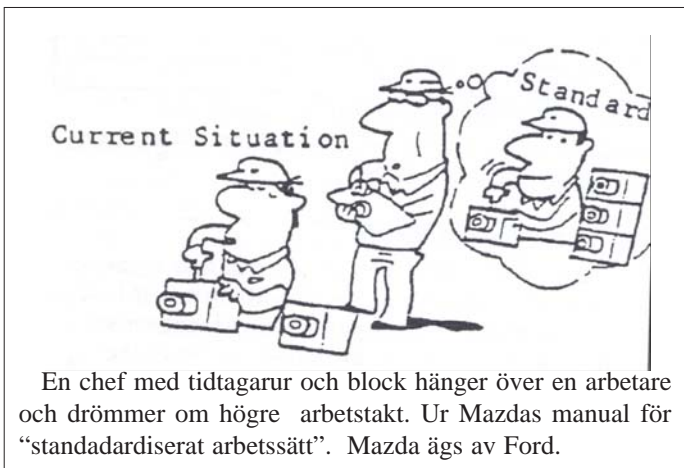
och kolla efter vem som jobbar “bäst” dvs fortast utan att göra fel.

I den japanska modellen finns inga avtal som reglerar arbetstakt (och helst inga fackföreningar alls) utan man kör “går det så går det”-principen. Funkar det inte så tar man bort något moment. Hinner montören med så gör chefen en ny “standard” och lägger till mer jobb.

Det är ingen slump att samtidigt som “standardiserat arbetsätt” införs pågår diskussioner om att införa “fri balansering” dvs att balansera helt utan avtal och regler.

Företaget brukar säga att rationaliseringarna är till för att “rädda jobben”. Säkert kommer vi att få höra det när vi i nästa vecka kallas till ännu ett stormöte där våra högt betalda chefer säger att vi måste dra ner på kostnaderna. Men Ford bryr sig inte om våra jobb, bara om sina vinster och det spelar ingen roll hur mycket vi hjälper till att rationalisera, de kommer ändå att vilja ha ut mer.

När nu förmännen skall börja spionera



En chef med tidtagarur och block hänger över en arbetare och drömmer om högre arbetstakt. Ur Mazdas manual för “standardiserat arbetsätt”. Mazda ägs av Ford.

Forts. "Gamla nyheter"

på montörer för att kunna rationalisera finns ingen anledning att lära ut de små knep och genvägar alla har för att göra jobbet lättare och som vi lär oss av varandra.

Ett sätt att göra motstånd kan vara att ta företagets ord på allvar och själva bestämma ett eget "standardiserat arbetssätt, ett sätt att montera som gör att alla kan göra ett bra arbete utan att få ont eller slita ut sig.

Alltså raka motsatsen till den standardisering som innebär ökad press och stress. Det kan till exempel innebära att man kräver ergonomitid – tid för att vila rygg, nacke eller vilken kroppsdel som nu är särskilt utsatt på en viss balans – eller extra tid för att kontrollera att besvärliga monteringar blivit riktiga.

Det kräver att man pratar med varandra på avdelningen och över skiften och ger några i uppdrag att sammanställa kraven och sköta kontakterna. En bra uppgift för kontakt- och skyddsombud som kan ta ut facklig tid för att göra detta.

Än så länge har det varit tyst från våra fackliga representanter om vad Metall tycker om "standardiserat arbetssätt".

De gruppstyrelser som vill företräda folk på banorna har nu chansen att visa vad de går för. Lagen och avdelningarna behöver all hjälp de kan få för att stå emot denna nygamla metod att stressa upp arbetstakten.

Lars Henriksson

Vad händer med natten?

I förra **Kvasten** skrev vi om de rykten som gick om taktnedgång med mera. När detta skrivs, en månad senare, har företaget inte kommit med någon seriös information om vad som är på gång. Istället uttalar sig vice VD Steven Armstrong i Göteborgs Posten om att de funderar på att lägga ner nattskiftet.

Företaget lägger stora pengar på att producera påkostade tidningar som Agenda och VCT-nytt, hemsidor på Intranet och ordnar stormöten med storbildskärmar för att få ut sina åsikter.

Men när det gäller saker som berör människors liv och framtid kan de inte ens kommentera detta till oss som jobbar utan nöjer sig med att slöprata med tidningsreportrar.

Pris för stress

Vi har fått pris. Nja, inte vi precis men vår chef, produktionsdirektör Magnus Hellsten som har utsetts till Årets produktionschef. Och priset gäller faktiskt oss eftersom han fått det för rationaliseringarna på Torslandaverken.

I tidningen Ny Teknik intervjuas den glade pristagaren. Han prisar Toyotas rationaliseringsmetoder och säger bland annat: "Vi får aldrig mer luta oss bakåt, vi måste luta oss framåt!"

En rätt överflödigt uppmaning eftersom de flesta som bygger bil knappast har särskilt mycket tid att "luta sig bakåt" utan tillbringar mesta tiden böjd in i karossen...

Hellsten har också ett löfte om framtiden till oss alla.

Ni har effektiviserat produktionen med tio procent 2006 och lika mycket 2007", säger reportern och frågar pristagaren: "Vad ska ni göra 2008?"

Och Hellsten svarar direkt: "Ta tio procent till."

Skaffa loggbok

Ofta vet vi inte vad som händer på de andra skiften vilket gör det lätt för företaget att spela ut oss mot varandra. Men med enkla metoder kan vi minska riskerna för motsättningar mellan skiften.

Skaffa en loggbok för avdelningen som man skriver i efter varje avslutat skift. I denna loggbok kan man dokumentera låsta balanser, saker som har hänt som man kanske behöver komma ihåg och krångel med ledighet som man kommer i god tid med.

Det finns många fördelar med att dokumentera saker som händer. En sak kan vara att man kartlägger och förebygger att arbetskamraternas rättigheter inte kränks i allt från arbetssätt till ledighet, semester eller föräldraledighet. Ibland står kanske ord mot ord då kan man bara gå tillbaka och kolla vad som är korrekt.

Viktigt när man skaffar en sådan loggbok är att alla på banan vet om den.

Per Andersson, 1:1 Natt

KVASTEN BEHÖVER DIG!

Kvasten ges ut helt ideellt av folk som jobbar på TC. Vi trycker den billigt men det kostar ändå lite pengar att komma ut varje månad. Om ni tycker att *Kvasten* är bra så gör som en del avdelningar redan gjort: samla in några kronor till tryckkostnaderna och hör av er till oss. Alla bidrag mottages tacksamt.

***Kvasten* nås genom oss som delar ut den eller genom kvastentips@hotmail.com**

Förslag till rationalisering

Kvasten är ofta kritisk mot rationaliseringar men nu måste vi erkänna att vi haft lite fel. Det finns utrymme för rationaliseringar i TC, åtminstone på vissa ställen. Nyss gick det nämligen ut ett mail där det stod att ingen får lov att kassera vissa dyra detaljer, som lampor, instrumentbrädor, bakluckor och stötfångare utan att en chef hade godkänt det. Arbetare som i åratal varit vana att montera, bedöma, justera och – när detaljen varit alltför skadad – byta dem, har inte längre förtroendet att göra detta. I stället skall en chef, som knappt vet var den sitter, tillkallas för att komma och säga om detaljen skall bytas eller ej.

Dessutom har ledningen beslutat att de flesta beställningar inte längre får göras på avdelningarna utan måste godkännas av fabriksledningen. Så fick t.ex. en avdelning som ville ha magneter för att kunna plocka upp metallföremål ur karossen avslag på detta.

Om ledningen tycker att de har tid över att springa och kolla skadat material och beställa verktyg visar det att de har en hel del tid över. En bra rationalisering borde vara att ta bort en del av dessa chefer så att de som blir kvar inte får tid över till att störa arbetet så mycket för oss andra.

***Kvasten* ges ut av folk som jobbar i Volvo Personvagnars Monteringsfabrik i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com**