

## Nytt möte – gamla budskap

För tredje gången samlade ledningen oss för några veckor sedan för att visa upp sig på bildskärm och läsa högt från sina papper. Men inte heller den här gången lyckades de använda tillfället till att ge särskilt mycket information.

Den märkliga envägskommunikationen fortsätter. Trots de många rykten som går i fabriken lyckades våra chefer knappt säga något konkret om framtiden.

### NYA RATIONALISERINGAR

Om man rensar bort kringssnacket var innehållet lika förutsägbart som vanligt. De rationaliseringar som gjorts är inte nog utan planen är att rationalisera lika mycket under det kommande året som de gjort de föregående. Detta borde inte förvåna någon, vi vet ju att Danielsson alltid tycker att det finns några droppar att krama ur...

### FLER BILAR – FÄRRE MÄNNISKOR

Ett av de mer märkliga budskapen var

att produktionen skulle öka samtidigt som bantakten skulle sänkas.

Här var Danielsson konkret; följden av detta var att antalet människor som jobbar i TC skall minska trots att antalet bilar vi gör skall öka. Minskningen skall inte ske genom uppsägningar utan genom att bemanningsföretag och tillfälligt anställda försvinner.

Allt som inte "tillför värde till kunden" skall också bort menade Hermansson. Riktigt hur den timme vi stod och lyssnade på våra chefer tillför värde framgick dock inte riktigt.

### BESLUT I MARS?

Trots alla rykten och uttalanden i pressen lyckades de inte komma med

Vänd

### NÖJESREDAKTIONEN RECENSERAR:

## Dubbelt så långt men inte dubbelt så bra

Självklart var Kvastens nöjesredaktion på plats när "Handduken 3" hade premiär. Trots en storsatsning var det inte mycket som tände publiken.

Liksom de två föregångarna drog årets show storpublik. Spänningen var stor eftersom fabriksledningen, precis som när Hollywood gör uppföljare, hade ökat budgeten: nu var det en hel timme och den vanlige huvudrollsinnehavaren, Lars "Handduken" Danielsson hade sällskap på scenen av TC-chefen John-Erik "The Herminator" Hermansson. Som om inte detta räckte hade man följt kvällstidningarnas exempel och skickat med en film på köpet.

Men precis som så ofta i Hollywood blev det platt fall med den tredje uppföljaren. Varken Danielssons löften om rationaliseringar eller Hermanssons högläsning från overheadbilderna tände publiken, även om improviserade repliker som "Fråga mig inte vad det är, för det är svårt att beskriva" och "På engelska låter det här mycket bättre" redan blivit klassiker i fabriken. Inte heller filmen "Jakten på pyramiden" med Fredrik Arp

i huvudrollen kunde lyfta föreställningen. I jämförelse med denna framstår även det segaste avsnittet av "Morden i Midsomer" som en fantastisk thriller och vi har fortfarande inte hittat någon som kunnat förklara hur de blåa och gröna pyramiderna skulle användas i vårt dagliga arbete.

Mot slutet av föreställningen tycktes stämning öka en aning, några i publiken verkade till och med ta lite danssteg. Vid närmare kontroll var det dock bara en del montörer som rörde på sig för att de började få ont i ryggen av att stå stilla så länge.

Som sammanfattning kan vi väl säga att dubbelt så långt sällan är dubbelt så bra. Hade det varit en film hade den gått direkt till DVD-hyllan. Men, som det gamla TC-ordspråket säger, ett banstopp är ändå alltid ett banstopp, så betyget blir därför ändå en Kvast.

## Vad händer med arbetstakten?

Sedan förra årets lokala förhandlingar driver företaget krav på att avskaffa reglerna för hur de skall kunna balansera. Förebilden är Toyota och målet är obegränsad arbetstakt.

Under hösten har det pågått förberedelser för detta. En del förmän har gått på kurser där de, med hjälp av "standardiserat arbetssätt" (Se Kvasten nr 15!) skall sätta samman så effektiva balanser som möjligt. Samtidigt har det pågått diskussioner med våra fackliga representanter om försök med att ta bort reglerna för balansering.

### "ANDON"-SYSTEM

En av de saker företaget vill är att ersätta dagen larmsystem med Toyotas sk "andon"-system, ett system som gör att montören skall kunna kalla på hjälp och i värsta fall stoppa banan, grönt ljus när allt är lugnt, gult när det är problem och rött när banan stannar.

En chef vid Kawasaki i USA förklarar syftet med "andon"-systemet såhär:

"Om inga gula ljus lyser vet ledningen att banan rör sig alltför långsamt eller att det finns för många montörer. Resultatet blir att man tar bort arbetare från bandet och sätter in dem på annat håll så att det blir svårt för de återstående att hänga med. Då börjar de gula ljusen blinka igen. Om återigen allt lyser är det tid för ledningen att backa och öka med ett par montörer här och var."

Alltså ett system för att vi hela tiden skall ligga på gränsen för vad vi hinner med.

### TYSTA FÖRHANDLINGAR

Nyligen hade verkstadsklubben och företaget en förhandling kring dessa frågor. Tyvärr förs förhandlingarna bakom stängda dörrar och vi som jobbar får inte veta vad som sägs, vare sig av företaget eller våra representanter. Så kan det inte fortsätta. Förändringar av den typ företaget verkar vilja ha får inte beslutas av folk som aldrig själva jobbar i produktionen. De måste ut till omröstning bland alla som berörs i fabriken.

Lars Henriksson

## Omröstning – ett sätt att enas

Skall man tillsammans förbättra villkoren på jobbet är enighet en förutsättning. För när man har enighet bakom ett krav, t.ex. om att ta bort jobb från en för tung balans, så äger man en styrka som inte går att vifta bort med argument som "det är montören det är fel på, inte balansen". Eftersom det är så svårt att läsa tankar är omröstningar bland kollegerna en praktiskt metod för att uppnå enighet. På så sätt får alla säga vad de tycker, inte bara de som brukar prata mest.

Att rösta kan man göra på många olika sätt. Det allra enklaste är att ha handuppräckning på ett rastmöte. Man kan också gå runt med listor där man kan rösta ja eller nej till olika förslag eller, om det gäller saker där det är viktigt att alla skall kunna säga sin åsikt anonymt, ha en sluten omröstning med ja och nej-lappar i en enkel låda.

När företaget kommer med sina förslag till förändringar vill de helst att vi bara väljer allt. Att rösta om hur vi skall svara är ett sätt att uppträda gemensamt för att kunna stoppa dåliga förslag.

*Per Andersson 1:1an natt*

*Forts. "Nytt möte - gamla budskap"*

några besked om vad som händer med nattskiftet i TC mer än att de sitter och tänker och kommer att fatta beslut om takter och annat under mars. När detta skrivs är mars nästan slut och än har vi inte hört något

### VAD HÄNDER MED DOORLINE?

En sak Hermansson berörde var något som det ryktats om en tid: vad som skall hända med Doorline. Hermansson sa att den högeffektiva ford-fabriken i Köln lät en underleverantör montera dörrarna utanför fabriken. Detta ledde till att fabriken sparade mantimmar men att det kanske ändå inte var billigare än att montera dem själva.

Skall detta tolkas som att ledningen inte tänker sälja ut dörrmonteringen i TC? Eller att de sitter och funderar på saken? Det skulle inte vara att begära för mycket att ledningen berättade vad och hur de tänker för dem som jobbar på Doorline.

*Lars Henriksson*

## Har vi rätt att gå på toa?

En av de saker som folk som aldrig jobbat på banan har svårt att förstå är att vi själva inte kan bestämma när vi skall gå på toaletten. Till vår räddning har vi larmsystemet som är till för alla de tillfällen då den som står på balans behöver hjälp. När detta infördes 1992 sades det klart och tydligt att toalettbesök var ett sådant tillfälle. I den våg av rationaliseringar, besparingar och allmänna "det är vi som bestämmer"-beslut som går genom fabriken verkar fabriksledningen retat sig på att vi använder toaletterna på arbetstid. Denna historia som vi fått in till **Kvasten** är tyvärr inte den enda i sitt slag:

*Jag hade larmat eftersom jag behövde gå på toaletten. Lagledaren var som vanligt stressad och upptagen så det blev femtelarm och banan stannade. Lagledaren kom och stängde av larmet och skulle ta för mig. Men just då stod vår förman bredvid och när jag sa att jag behövde gå på toalettens hon: "Du kan inte gå på toaletten på arbetstid! Du får gå på rasten." Så lagledaren fick gå vidare. Lite senare gick förmannen förbi och frågade om jag kissat på mig. Tydligt är det vad som krävs för att få avlösning...*

*Visst är det väl bra om man hinner gå på toaletten på rasterna men inte alla kan skita på beställning. Dessutom skulle toaletterna inte räcka till om alla gick dit på våra korta raster.*

Niklas bana 1:2

## Vad har vi för rättigheter?

Det finns inga skrivna regler för toalettbesök. Skälet är väl att rätten att gå på dass är så självklar för de allra flesta att man inte skall behöva skriva ner det. Problemet uppkommer när de som skall lösa av har för mycket att göra och cheferna är för stressade för att våga visa detta genom att låta banan stanna.

Carlos da Silva, huvudskyddsombud i TC, uttrycker Metalls syn med orden:

– Nöden har ingen lag. Vi arbetar under omständigheter där det skall finnas resurser som avlöser kamraterna när behovet så kallar.

En annan representant för Metalls skyddsorganisation i TC uttrycker det såhär:

– Toalettbesök är inte förhandlingsbart. Behöver man gå och har larmat ska man kunna gå. Det är den som larmat för toalettbesök som sätter ribban, inte lagledaren eller en PL.

Slutsatsen av detta är väl att om någon nekas att gå på toaletten eller om PL går ut med egna regler kring detta är det något man bör säga till sin gruppstyrelse om och begära att de tar en förhandling.

## Duktiga chefer

Inte heller för 2007 får vi någon bonus. Trots hårda rationaliseringar når Volvo PV inte upp till de krav som Ford satt upp. Men det finns de som varit duktiga nog att få bonus i alla fall. Enligt Dagens Industri får 500 toppchefer inom Volvo Personvagnar bonus baserad på "på individens och företagets insats".

Eftersom företaget gått så dåligt att vi andra inte får bonus måste dessa 500 chefers individuella insatser varit något alldeles i hästvåg. Lustigt att det då inte syns på företagets resultat.

## Tack!

I förra numret bad vi om hjälp med att betala tryckningen av **Kvasten** och liksom tidigare hörde flera av sig med bidrag. Vi vill tacka alla och särskilt er som jobbar på ML/U-massa och PUR som samlade in pengar den här gången.

Varje nummer kostar ungefär 250 kronor att trycka så vi tar tacksamt emot bidrag även i fortsättningen, stora som små.

Tycker ni att **Kvasten** är värd att läsa så skicka runt en insamling på avdelningen och hör av er till någon av oss som delar ut **Kvasten** eller via mail: **kvastentips@hotmail.com**