

HUR MÅNGA CHANSER SKA EN CHEF FÅ?

Det händer lite för ofta att vi får höra berättelser om chefer som betar sig illa. Lite för sällan handlar det om att någon tagit tag i saken, lyft upp det som hänt i ljuset och fått förändring. Här är en sådan historia från en av våra arbetskamrater.

Hur kan företaget tillåta chefer att bete sig hur som helst? Jag har de senaste åren varit med om flera saker som får mig att undra över detta. Om vi arbetare gör något fel är det inget de tolererar men chefer verkar alltid få nya chanser, oavsett hur olämpliga de är.

ÖVERBALANSERING

För ett tag sedan visade det sig att en av våra balanser var felaktig så att vi tvingades jobba alldeles för hårt. Balansen slutade uppe i en trappa där bilarna dessutom började gå i högfart så vi kunde helt enkelt inte jobba i slutet av balansen utan var tvungna att klara av bilen på alldeles för kort sträcka. Vi hade haft på känn att det var fel ett bra tag och mått dåligt av det men det var så många andra problem hela tiden att vi inte orkade ta tag i detta. Ingen av oss är någon expert på MTM men vi fattade att något inte stämde. Det visade sig vara ett brott mot den så kallade "sjumetersregeln"* i avtalet och när företaget såg att vi kommit på felet flyttade de på markeringen som visade var balansen slutade. Men de missade att ta bort det på ett ställe så vi kunde bevisa att balansen varit felaktigt upplagd. Men inte ens då ville de betala det de var skyldiga. "Alla kan göra fel", sa en högre chef...

Efter att gruppstyrelsen förhandlat fick vi 3 000 kronor per person men det är egentligen alldeles för lite, så länge som vi haft den felaktiga balansen och så många som mått dåligt av det. Men nu springer vi inte längre och alla mår bättre. Samtidigt tackar vi att vi har avtal som facket förhandlar för oss!

GRÅTANDE ARBETSKAMRATER

Att detta kunde pågå så länge beror mycket på situationen på avdelningen. Vår chef var mycket hård, han jagade oss och behandlade människor väldigt

illa. Jag tycker inte att det ska få gå till så på en arbetsplats. Människor ska inte behöva vara rädda för att gå in till chefen eller komma ut från ett sådant samtal gråtande. De flesta känner sig i underläge i en sådan situation. Vi ska inte heller behöva stå ut med att chefen skäller på oss ute på banan. Det var väldigt jobbigt att se sina arbetskamrater gråta dagligen. Många vågade inte anmäla arbetsskador, jag och mina arbetskamrater blev anklagade för att vi bara klagade! Eller att man inte klarade jobbet och blev hotad med förflyttning! En av mina arbetskamrater som inte kunde komma ihåg ett av orden i företagets papper blev hånad av chefen. Samtidigt kunde företaget alltså göra felaktiga balanser som gjorde jobbet alldeles för stressigt för ett helt lag och komma undan med att betala några tusenlappar.

ANMÄLAN

Det gick så långt att jag och många på avdelningen ville att en anmälan skulle göras mot chefen! Efter tydligt oacceptabelt beteende från chefen så upprättades en anmälan som kom att förändra situationen på avdelningen. Förhoppningsvis så kan man känna att man har lust att komma till jobbet varje dag och må bra och känna att det är OK att bara få vara den man är. Chefen fick en så kallad andra chans trots allt. För förmodligen så hjälper det inte att förflytta problemet till en annan avdelning när man kan jobba på den tillsammans.

Det finns alltid chefer som inte passar på sina jobb men det är de högre chefernas ansvar att göra något i sådana situationer. De borde förstå att det är svårt att bygga bilar under en chef som folk inte vågar gå in till och som gör att folk gråter på jobbet. Idag har kontaktombudet möte med chefen varje vecka, det var en del av chefens

"andra chans". De håller det mycket formellt med dagordning och protokoll och kontaktombudet har gått runt och sagt till alla att ta upp alla frågor. Kontaktombudet tar upp dem direkt, även med högre chefer om det skulle vara nödvändigt. Och kontaktombudet har sagt att vi tillsammans kommer att anmäla alla trakasserier om det dyker upp sådant på avdelningen igen.

Chefer måste följa lagar och regler så som alla andra, det spelar ingen roll vilken ställning eller position denna har. Det är väl också vad Volvo har i sin filosofi, att det inte får förekomma hot och trakasserier. Hur ska vi annars kunna bygga bra bilar, i rätt tid och med bra kvalitet?

En som reagerat

* *Sjumetersregeln* gäller så kallade sekvensbalanser, det vill säga balanser där vissa varianter tar längre tid än vad vi hinner med på en balanslängd. Då kan vi jobba ner oss på vissa bilar och ta igen det på andra. En montör som arbetar i den avtalade takten (normalt 106% MTM) får dock aldrig glida längre än sju meter från balansens startpunkt. Denna punkt som ska vara uppmärkt på banan. Alla glidningar måste dessutom ligga inom de gränser som är fysiskt möjliga, det vill säga balansen måste sluta om det av något skäl inte går att jobba längre på bilen.

Har du något liknande att berätta? Om maktmissbruk och dåliga chefer? Eller tvärtom, hur bra det kan fungera på en avdelning om vi hjälps åt?

Hör av dig till Kvasten och berätta din historia. Den är garanterat intressant för många andra.

Mejla till kvastentips@hotmail.com eller prata med någon av oss som delar ut Kvasten.

KNÄPPT I KAROSSFABRIKEN

I förra numret skrev vi om vad forskningen säger om vilka effekter värme på jobbet kan ha på oss och vad arbetsgivare bör göra för att underlätta för de anställda när värmen ökar. Även om *Kvasten* numera sprids på TA verkar fabriksledningen där ha missat den artikeln. Flera olika rapporter vi fått in från TA berättar att ledningen verkar agera precis tvärtom. Här är ett par reaktioner därifrån.

”Nu när sommaren kommit blir det ofta varmt här inne i Karosfabriken. I alla fall för oss som inte sitter på luftkonditionerade kontor utan måste arbeta fysiskt. En ledning som bryr sig om de anställda borde då anstränga sig för att tänka ut olika sätt att underlätta för oss som jobbar och lindra värmen. I TA verkar det vara tvärtom. Vår chef verkar ha fått en släng av storhetsvansinne och beslutat att alla måste ha de blåorange jackorna på sig under arbetstid, oavsett hur varmt det är i fabriken.”

”Kan vår chefs beslut om att vi måste ha jacka (och dessutom knäppt till brösthöjd!) verkligen vara lagligt? Sitter man i en truck eller kör blåback så blir det outhärdligt att inte kunna ta av sig jackan och klä sig svalare när värmen slår till. Svensk lag inklusive Arbetsmiljölagen gäller väl även här och borde stå över chefernas beslut.

Om företaget vill införa nya regler, vad det än gäller, borde det dessutom vara en självklarhet att diskutera sådant med oss som jobbar genom vår fackförening. Visst, chefer som gillar att bestämma kan alltid peka med hela handen, men vad bli det för stämning på arbetsplatsen då?”

Här kan vi tillägga att i Arbetsmiljöverkets regler om arbete i värme finns flera förslag på snabba åtgärder en arbetsgivare bör vidta när värmen ökar. En av punkterna är ”*mer informell klädsel*”. (Ingen av punkterna innehåller faktiskt ”*obligatorisk långärmad jacka som måste knäppas till brösthöjd*”...) Vi hoppas att TA-ledningen läser detta nummer av *Kvasten* bättre.

CHEFSSKOLAN - EN SNABB REPETITION

Det finns många nya och oerfarna chefer i fabriken nu och då är det lätt hänt att det händer konstiga saker. Vi fortsätter därför vår snabbrepetition av *Kvastens Chefsskola* med en sammanfattning av

LEKTION 3:

OM SKILLNADEN MELLAN CHEF OCH LEDARE

Det har blivit allt vanligare att företaget kallar chefer för ”ledare”. Men det finns stora skillnader mellan att vara chef och att vara ledare. En ledare är någon som förtjänar sin position genom sina handlingar. I en demokratisk organisation väljs ledare av medlemmarna. En chef däremot är tillsatt uppifrån för att genomföra de beslut som kommer från andra chefer högre upp. Det viktigaste blir då att vara lojal uppåt och utföra order uppifrån. En chef har makt att bestämma över dem som är under, en ledare får frivilliga anhängare.

En bra chef kan visserligen ibland förtjäna sin position genom att vinna förtroende av sina anställda men det är inget som sker automatiskt utan kräver ansträngningar, självständigt tänkande och ett mycket klokt uppträdande.

Hela denna lektion, och alla andra, finns att ladda ner från *Kvastens* hemsida (kvasten.tgk.net) och på Facebook-sidan ”*Kvastens Utbildningsanstalt*”.

FLUGFÅNGARE

En av *Kvastens* läsare hörde av sig efter förra numrets artikel om att företaget vill ”snygga upp” banorna genom att ta bort påkörningsskydd och påpekade att det finns en del annat som borde snyggas upp. Vi kan inte annat än hålla med:

”Har en liten reflektion angående ”5s” och ”Trivsamt arbetsplats” som diskuterades i förra numret av *Kvasten* (Nr114). Vad sägs om att utlysa en liten 5s-tävling? Vem gissar rätt på antalet flugor som sitter fast på kittsträngen mellan tak/vägg en trappa ner mellan bonusbanorna/gummibandet. (Flugorna har suttit där i flera år, flera av dom så pass länge att dom idag bara är en brun fläck). Själv så gissar jag på 576st...

Vem vet, det kanske är ”värdeskapande” att ha alla flugor på samma plats?”

SEMESTERSPÄNNING

Orolig för semestervädret? Ingen fara, nu är semestern räddad även om regnet öser ner. Volvo har nämligen producerat en ny spännande TV-serie. Glöm Game of Thrones, Morden i Midsomer och Skam. Nu finns Volvo Cars Explorers! I ett antal avsnitt får vi följa fyra glada unga Volvoanställda på äventyr i företaget. De får träffa VD Håkan Samuelsson och skickas sedan jorden runt för att se och rapportera om företaget. Andlös spänning och action utlovas...

Visst känns det skönt att veta att de pengar företaget sparar in genom att jaga steg och sekunder på våra jobb spenderas på vettiga saker? Eller hur?

