

FLER BALANSER MED HÖJD PRESTATION I TC

I våras skrev vi om att det finns många balanser med så kallad "höjd prestation" i TC, det vill säga balanser där företaget har belagt balansen med mer jobb än vad avtalet egentligen säger att de får. På bara några månader har antalet sådana balanser med "höjd prestation" ökat mycket kraftigt i TC.

Vårt lokala avtal reglerar hur mycket jobb som företaget får lägga in på balanserna. Där står att arbetstakten ska vara 106 procent MTM i genomsnitt. Som vi skrev i *Kvasten* i maj, nr 117, har det blivit vanligt att företaget höjt detta tak genom att höja den så kallade "prestationen" över 106 procent. Det är en möjlighet företaget fick 2003 för att kunna balansera in varianter som kommer väldigt sällan och som skiljer sig från det normala på en balans. Men det var då det. Idag använder Teknik höjd prestation som ett sätt att öka beläggningen på helt vanliga balanser.

För att höja prestationen över 106 procent krävs att det tas upp på ett ASG-möte och att skyddsombuden säger OK till det. Om skyddsombuden säger nej måste företaget dra frågan vidare till högre nivåer.

Varje gång en balans förändras, genom höjd takt eller av andra orsaker, ska den "nollställas", det vill säga prestationen ska sättas till 106 procent. Vill företaget höja prestationen måste de ta upp varje enskilt fall och motivera det och kunna visa att det inte innebär några risker för montören. Och det ska till en mycket bra motivering om något skyddsombud ska godkänna en höjning.

En genomgång som *Kvasten* gjorde i våras visade att det fanns över hundra balanser på banorna i TC där prestation-

nen låg på över 106 procent. En ny genomgång i oktober, mindre än ett halvår senare, visar att detta inte minskat. Tvärtom har antalet balanser med höjd prestation ökat kraftigt, från 130 till 170 balanser! Detta är inte acceptabelt.

Det finns några avdelningar där inga balanser har högre prestation än 106. Och så finns det ett antal avdelningar där ett stort antal av balanserna, 10 till 20 stycken, har höjd prestation.

Att antalet balanser med höjd prestation ökat kraftigt är något som måste ifrågasättas, balans för balans, både i de berörda lagen, från skyddsorganisationen och vår fackförening.

Vad är det som har hänt som ökat antalet balanser med höjd prestation med 30 procent? Är det verkligen godkänt av skyddsorganisationen eller IF Metall? Eller är det helt enkelt företagens chefer och tekniker som chansar och ändrar i smyg? I så fall är det ett brott mot avtal och förhandlingsregler och måste tas upp till förhandling av verkstadsklubbens styrelse.

Vad det än beror på innebär det hur som helst i de flesta fall att balanserna blir hårdare för dem som arbetar. Och det är inte något vi som arbetar i TC behöver.

KOLLA PRESTATIONEN!

Det finns två sätt att kolla prestationen på balanser:

1. BALANSPÄRMEN.

På varje station finns en pärm med allt som rör balansen. Högst upp på OIS-bladet finns en ruta där det står "Prestation". Om det står en högre siffra än 106 där är det en höjd prestation på balansen. Fråga skyddsombudet på avdelningen varför det är på det viset.

2. TOOLBOX

Den som har tillgång till Toolbox på intranät kan enkelt få en överblick. Under rubriken "Balanshantering" kan man få fram listor på balanser för alla avdelningar och se vilken prestation det är på varje enskild balans och även jämföra olika avdelningar.

ARBETSTIDSAVTALET UPPSAGT

De flesta har antagligen hört att arbetstidsavtalet är uppsagt. Däremot är det inte så många som förstätt vad detta innebär. Och det är inte så konstigt eftersom våra fackliga företrädare har valt att vara väldigt tysta om det.

Enligt vad som nått *Kvasten* har klubbstyrelsen sagt upp avtalet för att företaget missbrukat det. Som alls som jobbar på och kring Final i TC vet, och som *Kvasten* skrivit om en längre tid, har daglig övertid varit det normala där. I takt med att företaget fått ordning på karosstillverkningen har volymkörning kommit igång för hela fabriken och om företaget skulle få som de ville skulle hela Torslandaverken köra volymkörning under överskådlig tid framåt. Avtalet är helt enkelt inte hållbart.

Många frågar sig hur det ska bli med arbetstiderna nu. Men arbetstiderna "blir" inte av sig själva. De beslutas i

förhandlingar där våra fackliga företrädare ska företräda oss, det vill säga föra fram våra åsikter. Då måste de också *veta* vad vi vill, det räcker inte att de för fram vad de *tror* är bäst för oss. Det får inte gå till som när det förra avtalet förhandlades fram i total tystnad.

Arbetstider är viktiga saker och arbetstidsavtal gäller ofta under lång tid. Vår fackförening borde därför i organiserade former gå ut och diskutera saken med alla oss som arbetar i fabriken för att komma fram till vilka krav de ska föra fram i förhandlingarna.

När det gäller den ständiga övertiden på Final behöver

LÅSTA BALANSER - RISKBEDÖMNING KRÄVS

Låsta balanser är en plåga. För den som är låst och för laget. När det dessutom sker under lång tid och på jobb som är ergonomiskt dåliga är det stor risk för belastningsskador. Ändå verkar det vara något som ökar i TC.

Från flera håll har det kommit uppgifter till *Kvasten* om att det blir allt vanligare att företaget låser folk på balanser. Det är alltid enformigt att stå låst på en balans och om det gäller en längre tid ökar risken för belastningsskador. För resten av laget innebär det att de redan små rotationer blir ännu mindre, även det en ökad skaderisk.

De som blir låsta är ofta nyanställda eller flexpoolare som inte fått lära sig lagets balanser ännu. Särskilt illa verkar det vara för arbetskamrater från Lernia – det finns exempel där de fått stå veckor och månader på samma balans. Det är inte acceptabelt och det är upp till oss andra att se till att sådant inte händer.

FRÅNVAROPÅSLAG

Att en balans är låst någon enstaka dag är svårt att undvika men om det händer ofta är det något som är rejält fel på en avdelning. Om det ständigt är låsta balanser är det bevis på att avdelningen har för få anställda. Trots att takten höjts rejält och antalet balanser ökat har de flesta avdelningar inte fått någon ökning av frånvaropåslaget. Med all den övertid vi haft måste företaget räkna med att det är många som tar komplodigt, dessutom måste de räkna med vår femte semestervecka, ATK-kompet, sjukdomar, vård av barn och så vidare. Istället för att anställa så många som behövs i verkligheten verkar ledningen bygga verksamheten på flexpoolare och Lernia, vilket i många fall leder till låsta balanser.

INLÅNINGSBALANSER

Det är alltid företaget som är ansvarigt för att ingen skadar sig på arbetsplatsen och företagets representant är närmsta chef, i praktiken PL. Vid varje ombalansering ska det finnas rotationslistor för varje lag där det ska stå vilken balans som är avsedd för inlåning, det vill säga en balans där någon kan stå en hel dag. Liksom alla andra jobb ska denna inlåningsbalans riskbedömas. Förekommer det att någon blir låst där mer än en dag ska även detta riskbedömas. Detta är PL:s ansvar och om hen inte gör det ska skyddsombudet kräva det.

RISKBEDÖMNING, ÅTGÄRDER OCH LOGGBOK

På alla ställen där det förekommer att balanser blir låsta ska det göras riskbedömningar. Finns det risk för skada att låsa en balans, antingen för den som står på balansen eller för att laget får en sämre rotation, ska företaget vidta åtgärder och en rutin upprättas för vad som gäller. För balanser som är gula eller röda är det rimligt att åtgärden är x-man, det vill säga att två personer delar på balansen. Då blir det ett tryck både att lösa det ergonomiska problemet och bemanningen långsiktigt.

Det är också bra att efter varje skift dokumentera hur många låsta balanser det varit, vilka balanser det gällt och om samma person som stått där vid flera tillfällen. En sådan loggbok kan skötas av skyddsombudet, kontaktombudet eller någon annan som laget utser. Sådan dokumentation kan bli viktig vid kommande förhandlingar eller som bevis om någon får belastningsskador.

Forts.: "Arbetstidsavtalet uppsagt"

vi ifrågasätta varför det finns så mycket bilar på Spärren när skiftet är slut. Med det avtal vi har är det frestande att besluta om övertid för Finalområdet för de chefer som bestämmer på det skiftet. Att det blir en lucka på nästa skift är ju inte deras problem och dessutom är kostnaden för våra löner ändå så liten...

Men rimligen borde det finnas bättre lösningar än att jobba övertid varje dag. En är att ha mer folk på och kring Final så att de hinner göra bilarna klara på ordinarie arbetstid. Ännu bättre är att se till att balanserna på banan inte är så hårt pressade så att fler bilar kommer att vara klara och felfria redan när de går av banan och slipper snurra runt på spärrområdet innan de går ut på gården. Kanske vi då också slipper lagledare som är så stressade att de larmar av, eller säger åt folk att göra det, innan de tagit hand om det larmet gäller.

Om dessutom Underhåll får resurser och tid att sköta om vår slitna fabrik innan saker och ting parar minskar behovet av igenkörning ytterligare. Säkert finns det en massa bra förslag på vilka krav vår fackförening ska föra fram bland oss tusentals människor som jobbar här. Men då måste vi som sagt få frågan.

OFRIVILLIGT STÖD

I ett nummer av *Kvasten* före semestern berättade en arbetskamrat om hur illa det fungerade på deras avdelning. Några dagar senare fick *Kvasten* ett swish med en krona där avsändaren var avdelningens PL. Vi tyckte det var ganska konstigt eftersom det inte var någon smickrande bild av denna PL som framkom i historien. Men så läste vi i media om en historia där en grupp hade försökt sabotera verksamheten för en förening just genom att få en massa människor att swisha just en krona. Det är nämligen så att föreningar som har swish måste betala en avgift på två kronor för varje swish de får, en inbetalning på en krona blir istället en utgift på en krona för föreningen. Den krona som PL-en i fråga skickade var alltså inte någon ursäkt utan antagligen ett försök att straffa *Kvasten*. Vad vår PL inte visste var dock att detta bara gäller föreningar. Som vi skrev när vi införde möjligheten att stödja *Kvasten* via swish har vi inget föreningskonto utan pengarna går till vår ansvarige utgivares privata konto och där drar banken ingen avgift. Det som antagligen var tänkt som en eftersläng från en sur chef blev alltså ett litet bidrag till *Kvasten*. Vi hoppas att detta kan sprida sig. För om alla chefer swishar en krona varje gång de blir irriterade på något som står i *Kvasten* behöver vi troligen aldrig be om några andra bidrag.

***Kvasten* ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Melja kvastentips@hotmail.com Bidrag till tryckning: Swish 0702195961**