

KOMPETENS ELLER KUSINER?

HUR UTSER FÖRETAGET SINA CHEFER?

Under en längre tid har olika personer kontaktat *Kvasten* om en känslig fråga: hur tillsätter företaget chefer och andra poster i fabriken? Många är irriterade på vad de uppfattar som en utbredd svågerpolitik, att det verkar viktigare att vara kompis eller släkt med någon chef än att vara en kunnig och duglig person. Nu har *Kvasten* fått detta inlägg från en arbetskamrat som tröttnat på svågerpolitiken i TA och bestämt sig för att göra något åt saken. Vi ser med spänning fram mot fortsättningen och hoppas att denna artikel kan lyfta upp en diskussion som bubblat under ytan i flera år nu.

Vi här på TA har ett allvarligt problem gällande svågerpolitiken när det gäller roller som PL, LL och maskinskötare.

Vi har en släkt som tar över alla avdelningar och detta har börjat synas mer nu bland andra på avdelningarna. Dom flyttar på varandra kors och tvärs och går ej igenom med respektive lag när det gäller val av ny LL. Den person dom hämtar från familjen sätts in som LL utan att ens ta hänsyn till att vi också har duktiga medarbetare som gärna vill utvecklas. Var är utvecklingen när man bara bromsar ner medarbetare som har flera års er-

farenheter av liknande jobb? I detta så vill jag även blanda in Randstad, det bemanningsföretag som finns i TA, som går med på alla villkor den här släkten kräver. Vi har Randstad-personal som varit hos oss i dryga 2 år och som drömmer om en tjänst på Volvo. I flera fall har det kommit in folk den vägen som gjort snabb karriär genom tätt kontakter eller släktband.

Jag vill nu sätta stopp för detta och önskar att se att blandat folk i fortsättningen ska kunna utbilda sig till PL och LL. Göteborgs Spårvägar hade ett stort drama i tidningarna gällande exakt samma sak för några år sedan men

där var det lite mildare än det som sker på Volvo idag. Jag var i kontakt med en ansvarig på HR häromdagen som lovade anordna ett möte med fabrikschefen och mig där jag tänker föra fram min kritik. Jag hoppas att ledningen ser allvarligt på detta och inte bara tänker på siffror som går ut utan även visar respekt mot sina arbetare som sliter hårt på golvet.

Eller tänker de vänta på att detta blir en skandal i massmedia som det blev på Göteborgs spårvägar? Jag räknar inte med facketts hjälp och kommer ej att kräva det från dom heller.

Rawad Abouali

VILKA CHEFER BEHÖVER VI?

Det har alltid varit lättare att få ett bra jobb för den som har en pappa som är chef på företaget. Att fjäska och hålla med chefen har också alltid varit ett enklare sätt att göra karriär på än att vara ärlig, kritisk och säga emot. Företaget kan tillsätta sina chefer som de vill, det finns inga lagar eller avtal som hindrar en hög chef att utse sina underlydande chefer efter skonummer, vilket fotbollslag de håller på eller genom att lotta ut jobben. Visserligen ska alla chefstillsättningar godkännas i förhandlingar med de fackliga organisationerna men det är för det mesta rena formaliteter. Företaget informerar men oavsett vad facket säger gör företaget som de vill.

När det gäller lagledare finns det avtal som säger att detta ska göras i "samråd" med laget. Om någon kör över ett lag och tillsätter en lagledare som inte är lagets val kan vår fackförening ta upp förhandling om detta. (Och det borde kanske ske lite oftare.)

Men även om de kan göra som de vill finns det en massa skäl att inte ha chefer vars viktigaste merit är att vara kom-

pis eller släkt med någon, både för oss och för företaget. I den mån vi som jobbar har behov av chefer så krävs det att de kan sina jobb, förstår sig på att organisera och planera, se till att det finns tillräckligt med folk på avdelningarna, att de vet vilka lagar och avtal som gäller och så vidare. Om de dessutom fattar att de är vanliga anställda, betar sig anständigt mot oss och försvara avdelningen mot högre chefer är det en ovanlig bonus. (Här finns en del tips i *Kvastens Chefsskola* som finns på vår hemsida och en särskild Facebook-sida.)

Men även företaget borde fatta att det är skadligt när det blir vanligt att befordra kompisar och släktingar. De kanske tror att det inte syns men då har de väldigt fel och det skapar knappast respekt bland de anställda. Även om det inte finns några regler som tvingar företaget att vara rättvist borde de själva fatta vilken stämning det blir på en arbetsplats där många anser att folk befordras som inte är lämpliga. Okunniga och omogna personer på känsliga jobb kan också vara direkt skadligt för verksamheten.

Lars Henriksson

GRÖNA KORSET, ARBETSMILJÖN OCH TIA

Företaget har ofta det så kallade Gröna Korset som mått på arbetsmiljön. Hur det ser ut på de olika avdelningarna redovisas uppåt och står i olika rapporter. Grönt betyder att inget har hänt och rött en olycka som lett till frånvaro. Den som får en röd prick där ser inte bra ut inför de högre cheferna. Det gör att PL ofta försöker göra så att folk som skadat sig är kvar på jobbet i alla fall dagen ut istället för att gå hem och ta igen sig.

Det är bara en av de saker som gör att Gröna Korset är ett dåligt mått på arbetsmiljön, det tar bara upp olyckor, alltså skador som sker vid ett särskilt tillfälle. Det gör att arbetsskador som uppkommer på längre sikt genom hög belastning, högt tempo och enformigt arbete inte finns med där. Dessa skador, liksom alla andra skador, oavsett om de leder till läkarbesök eller sjukfrånvaro eller inte, ska alltid anmälas i TIA av chefen eller skyddsombudet.

När det gäller olyckor rapporteras dessa troligen för det mesta. (Även om *Kvasten* fått in en del skräckhistorier om lagledare som skojar bort olyckor eller bemanningsanställda som inte vet hur de ska anmäla skador eller vågar göra det.)

När det gäller belastningsskador, sjukdomar som beror på stress och liknande så kallade *arbetsjukdomar* är det värre. Vi vänjer oss lite för lätt vid att gå och ha lite ont eller må dåligt och tänker att vi får stå ut med det. Men om det är ett problem som beror på jobbet ska det rapporteras i TIA lika väl som en olycka. Skillnaden är att när man anmäler en arbetsjukdom är det den dag man sökt vård för problemet som ska anges i TIA. För både olyckor och arbetsjukdomar gäller samma sak: chefen är enligt lag skyldig att anmäla dem.

Det är alltså viktigt att söka läkare när vi har problem som beror på jobbet. Dels för att kunna få ersättning från arbetsskadeförsäkringen TFA om besvären skulle leda till kostnader eller att man måste byta jobb. Men också för att det är ett viktigt sätt att visa att det finns problem på arbetsplatsen, problem som arbetsgivaren är skyldig att göra något åt för att hindra att fler blir sjuka eller skadar sig. Rapporterna i TIA är också ett viktigt verktyg för skyddsombud när de argumenterar emot försämringar på balanser som redan är dåliga.

BONUS1

Som ni minns fick vi ingen bonus trots att företaget gjorde 14,3 miljarder i vinst under 2018. Företaget hade ju inte kommit upp till den nivå på avkastning som krävdes. Detta skrev vi en hel del om i förra *Kvasten*.

När det gäller aktieägarna finns naturligtvis inga sådana gränser. Därför delar företaget ut 2,9 miljarder till dem, nästan alltihop, 2,8 miljarder, går till Li Shufu och hans Geely. Det kan vara bra att komma ihåg nästa gång cheferna kräver extra ansträngningar av oss.

NOLLFELSPRINCIPEN OCH STAVNINGEN

Alla har väl hört om ”nollfelsprincipen”. Att vi aldrig ska acceptera några fel i våra jobb. Detta har företaget tjatat om så länge att de flesta är rätt trötta på det. (Och dessutom fattat det på egen hand. Ingen *vill* faktiskt göra fel. Med stressiga, besvärliga och enformiga jobb är det dock svårt att undvika att det händer.)

Men det vore bra om de som kräver nollfel ställde samma krav på sig själva, till exempel när de skriver saker. För ett tag sedan hängde företaget upp stora blåa banderoller i fabriken med budskap som de tycker är viktiga att föra ut, till exempel plocka upp skräp från golvet.

På de stora banderollerna står det: ”Ser du det är *de* ditt”. Vad de antagligen menar är ”Ser du det är **det** ditt”. Det står dessutom flera gånger så det är inte bara en miss utan någon som inte riktigt förstår skillnaden mellan ”de” och ”det”. (På koncernspåket heter det ”they” och ”it” om det gör saken klarare...)

Det är lite oroväckande. Antagligen är det någon av de högre cheferna som kommit på denna lite konstiga paroll, men det är knappast de som själva har gjort texten på banderollen. Det finns med andra ord ett antal människor inblandade som troligen har sett detta men inte reagerat. Antingen har de därigenom just gjort motsatsen till det meningen antagligen vill ha sagt (alltså de har sett något som är fel men inte gjort något åt det) eller så har de inte vågat påpeka att en högre chef skrivit fel. Lite som i sagan om Kejsarens nya kläder, alltså.

Sedan är ju meningen i sig ganska konstig: Menar företaget verkligen att något är mitt bara för att jag ser det? Gäller det även chefens telefon, dator eller lunchlåda?

På det hela taget är det troligen inte särskilt väl använda pengar att hänga upp banderoller med ledningens olika budskap i fabriken.

STORT TACK...

...ALLA NI SOM GER PENGAR TILL
KVASTENS TRYCKNING!

JUST NU HAR VI SÅ MYCKET I KASSAN
ATT VI KLARAR OSS ETT BRA TAG!

TUSEN TACK!

BONUS 2

Precis när förra numret av *Kvasten* hade skickats iväg till tryckeriet fick vi in en kommentar till bonusen i form av en limerick. Eftersom det är för lite poesi i *Kvasten* publicerar vi den i det här numret:

VD:n på en bilfabrik i Götet
Tror att arbetaren är bakom flötet
”Ingen bonus kan ni få
För våra pengar är små”
Inte Fan går vi på det tjötet!

M. Augustsson (”August”)

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