

OM FÖRETAGET FÅR BESTÄMMA:

ROTATION VARANNAN TIMME

En av de äldsta och vanligaste dumheterna företaget har hållit på med i TC är olika sätt att bestämma hur vi roterar mellan jobben. Om de får som de vill nu kommer rotationerna i TC snart att försämrast kraftigt.

Så fort det uppstår problem (och rätt ofta utan att det finns några särskilda problem) så kliar det i fingrarna på högre chefer och projektansvariga att ge sig på våra rotationer. För självklart beror problemen i produktionen på oss längst ner i systemet. Det är inte dåliga konstruktioner, felaktiga verktyg, kasst material eller annat som är orsaken. Framför allt är det inte dåliga arbetsställningar, för lite tid att göra jobbet eller tillfällena att diskutera i lugn och ro som skapar problem. Inte i företagets värld. Att vi som har de mest slit-samma och enformiga jobben vill ha lite omväxling verkar inte lämna dem någon ro. Nu är de igång igen.

En av de stora försämringarna ägde rum 2006 när företaget under namnet "kvalitetssäkrade rotationer" började tvinga igenom en kraftig minskning av lagen och rotationerna. Det var det största angreppet på vår rätt att själva bestämma hur vi vill rotera som skett i fabriken och kom samtidigt som en rad andra försämringar. Missnöjet med detta var en av de saker som gjorde att *Kvasten* startade den hösten.

Kvasten har tidigare skrivit om projektet Model Line

(bl.a. i nr 125, juni-18) som pågått på bana 1:6 i TC. Det är ett rationaliseringsprojekt där företaget testat olika metoder att få folk att utföra monteringarna på kortare tid. Idén med Model Line kommer från Toyota i Japan och innebär att företaget testat och finslipat sina idéer på en "modellbana" för att sedan driva igenom dem i resten av verksamheten. Där vill nu företaget gå ett steg till i att förstöra våra rotationer, först på Model Line och sedan i hela fabriken. Dels handlar det om att göra rotationerna ännu mindre än idag, helst bara 5 balanser att rotera mellan. Som om inte detta räcker vill de även öka tiden mellan bytena. På 1:6 vill de börja med entimmasrotationer för att sedan gå vidare till att tvinga oss att stå på samma balans i ett helt pass.

De flesta av oss vill helst ha så mycket variation i våra jobb som möjligt. Inte för att den ena skruven eller clipset är så mycket roligare än den andra men det sliter i alla fall en aning mer jämnt på kroppen att använda muskler och leder på lite olika sätt under dagen. Även om våra jobb är detaljstyrda ner till minsta handgrepp är det ändå bra för huvudet med lite omväxling då och då och att ha en förändring att se fram mot. Kanske måste man ha banans stress och tristess i färskt minne för att begripa detta, för-

Vänd!

MER PROBLEM I TA

"DET MÅSTE HÄNDA NÅGOT SNART..."

I förra numret av *Kvasten* hade vi en mycket uppmärksammat artikel där en arbetskamrat i TA skrev om den svågerpolitik som råder i fabriken där chefer ger släktingar och vänner bättre jobb. Vi har sällan fått så mycket positiva reaktioner som efter den artikeln. *Kvasten* har fått flera mejl och samtal med en rad exempel på hur människor i TA drabbas av dessa missförhållanden, inte bara från arbetare utan även från tjänstemän. (Och inte bara från TA, en intressant kommentar kom från en chef i Monteringsfabriken: "Det är mycket värre i TC." Vi kanske får anledning att återkomma till detta.)

I det här numret publicerar vi ett samtal vi haft med några i TA som är missnöjda med hur de som arbetar där behandlas. Vi har valt att stryka vissa saker, utlämnat namn och ändrat en del detaljer för att det inte ska gå att identifiera vilka vi talat med eftersom de redan känner sig så pressade av sina chefer. Förutom detta låter vi dessa uttalanden stå för sig själva. Det finns inte mycket att tillägga.

– När jag började här brann jag för jobbet och Volvo. Den chef jag har nu har fått mig att ogilla företaget och allt det står för. Han får folk att gråta på jobbet. Vem vill jobba då? Vi tappar motivationen. Montörer som gjort något enstaka fel har fått varningar och blivit hotade men inte ens maskiner klarar av att aldrig missa någonting år efter år.

– Vår chef hotar med att sänka folks löner för att de inte gör extrajobb som inte är med i våra arbetsinstruktioner. Ibland är företaget väldigt noga med att alla regler ska följas, men reglerna gäller tydligen inte för alla – bara när det passar dem.

– Vi har haft stora problem både med vår PL och lagledare under en lång tid. Stämningen är den sämsta vi haft så länge jag arbetat här. Till och med de som jobbar bredvid oss ser hur deprimerade vi ser ut och undrar vad det är.

– Vi lider av den svågerpolitik som alla vet existerar i TA. Vår PL har anställt kompisar före sådana som jobbat här i flera år åt Randstad och som gärna vill ha fast på Volvo. Ansvaret för det som sker ligger på den högre ledningen som låter det fortsätta trots att de vet om vad som pågår.

Vänd!

Forts.: "Rotation högst varannan..."

modligen är det därför chefer i samma andetag kan tala om "engagerade medarbetare" och "standardiserat arbetssätt".

I företagets värld klarar vi som jobbar i produktionen inte av att lära oss mer än ett fåtal enkla handgrepp som vi helst ska stå fast på så länge som möjligt.

Samtidigt som de kräver att vi ska vara "flexibla" och "engagerade" vill de helst att vi är mänskliga maskiner som upprepar samma rörelser på exakt samma sätt timme efter timme, dag efter dag, år efter år.

Vi behöver dock inte bara tacka och ta emot när företaget kommer med sina idéer. De planer företaget har nu behöver stoppas redan på Model Line innan de sprider sig i resten av fabriken. Även om våra chefer inte känner till det finns det lagar och regler som de måste rätta sig efter när det gäller vår arbetsmiljö. I rutan här nedanför finns regler som Arbetsmiljöverket utfärdat om "*arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet*" det vill säga sådana jobb som våra. Om de inte kan avskaffas helt ska arbetsgivaren se till att det blir "*ökad variation i arbetet till exempel genom arbetsväxling, arbetsutvidgning eller pauser.*" Det företaget nu planerar är raka motsatsen till detta.

Redan i höstas anmäldes företaget till Arbetsmiljöverket för vad de har gjort med balanserna på bana 1:6 och inspektörerna håller fortfarande på att utreda om de ansvariga cheferna brutit mot arbetsmiljölagen. Men även om de får lov att strunta i lagen kan de inte i det långa loppet strunta i oss. Det är bara i de högsta chefernas standardiserade fantasivärld som allt fungerar exakt enligt planerna hela tiden. I den riktiga världen – där verkliga människor gör verkliga bilar – krävs det att vi som gör jobbet kan improvisera och hjälpa till för att få fabriken att fungera. Om de envisas med att behandla oss som robotar måste de räkna med att vårt engagemang hamnar på samma nivå som robotarnas: vi följer instruktionerna men inget mer.

Dessutom finns det redan idag exempel på avdelningar och lag som fungerar bra där folk samarbetar och organiserar sina egna rotationer över gränserna, med eller utan chefernas godkännande. På så sätt får montörerna mer omväxling, bättre överblick över avdelningen och sammanhållningen blir bättre. Sådant kommer med all säkerhet att öka om företaget envisas med att minska rotationerna.

Lars Henriksson

Forts.: "Det måste hända..."

– PL tar till och med våra raster. Ibland kan han komma och säga "Nu är det möte" på vår rast. Men om vi skulle gå ifrån banan några sekunder före rasten blir det ett himla liv, även om jobbet är gjort. Så länge vår PL är PL så kommer arbetare i fabriken som jobbar under honom må dåligt.

– Många i laget har klagat även till PVC-aren så de högre cheferna kan inte vara okunniga om hur läget är hos oss. Hur kan en PL göra saker som måste vara tjänstefel och ändå få fortsätta som om inget har hänt? I värsta fall får de ett annat chefsjobb på ett annat ställe i fabriken.

– Ledningen måste agera eftersom många arbetare reagerar och är emot svågerpolitiken. Detta skadar inte bara fabriken. Detta skadar alla arbetare som är där varje dag på banan och jobbar som får se och uppleva svågerpolitiken.

– Det känns jobbigt för dem att få höra detta, men det känns ännu sämre för oss som får uppleva det. De allra flesta i laget säger att vi måste agera. Det måste hända något snart, annars kommer alla arbetare att tappa förtroendet för ledningen. Men det har väl de flesta redan gjort.

BLOCKERAD BRANDUTRUSTNING

I förra månaden hade vi utbildning i trucksäkerhet där det bland annat påpekades att vi inte skall parkera truckarna så att vi blockerar brandutrustning eller nödutgångar. Dagen innan hade jag påpekat för min chef att det stod vagnar parkerade framför brandslang och brandsläckare på den bortre södra väggen vid änden 1:5-1:6. Han kollade upp det och hade då fått till sig att de hade fått tillåtelse till det. De var sedan blockerade där i några veckor för sedan tog de bort brandutrustningen.

Om vår ledning tar så slapt på vårt brandskydd hur har de då tänkt sig att det, och andra regler skall efterlevas av andra här i fabriken?

Christer Pålsson TC 14

Eftersom kunskap om viktiga lagar och regler inte verkar vara en del i utbildningen för dem som bestämmer i fabriken publicerar *Kvasten* här ett utdrag ur Arbetsmiljöverkets föreskrift om belastningsergonomi, AFS 2012:2, som säger vad som gäller kring ensidiga jobb som de på banan:

REPETITIVT ARBETE

7§ Arbetsgivaren ska se till att det normalt inte förekommer arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet. Om en arbetstagare ändå måste utföra sådant arbete på grund av särskilda omständigheter, ska arbetsgivaren förebygga riskerna för ohälsa eller olycksfall till följd av hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar. Det förebyggande arbetet ska leda till ökad variation i arbetet till exempel genom arbetsväxling, arbetsutvidgning eller pauser.

***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**