

TILL SISTA DROPPEN

För en del år sedan hade vi en chef som blev känd som Handduken. I en intervju i tidningen Ny Teknik hade han nämligen sagt följande bevingade ord: "Det finns alltid droppar att vrida ur den handduken som man tror är torr."

I förra veckan kom både Verkstadsklubben och företaget ut med information om en unik händelse: företaget har sagt upp det avtal som reglerar arbetstakten i TC. För nu ska det vridas ur några droppar igen. Det nuvarande avtalet är inte nog, företaget vill ha ännu friare händer att göra balanser som utnyttjar vår tid varje hundradel av en sekund.

VAD ÄR DET SOM SAGTS UPP?

Den prestationsöverenskommelse, PÖK, företaget har sagt upp är ett avtal om hur arbetstakten i TC ska bestämmas, det vill säga hur mycket jobb företaget har rätt att kräva att vi gör på varje balans. Avtalet slöts av klubbstyrelsen och företagsledningen 2003, men redan långt innan hade vi haft liknande överenskommelser. Det nya var att företaget fick möjlighet att balansera på ett nytt sätt som gjorde att de kunde lägga på oss mer jobb. Tidigare skulle varje balans hålla sig inom avtalets maxgräns (idag 106% MTM) men sedan 2003 gäller principen "lag och vecka". Det innebär att det går att införa ökad prestation, alltså högre arbetstakt, på en balans om det bara jämnar ut sig under en vecka för hela laget. Eftersom det är över 100 balanser i TC som har höjd prestation, ibland så hög som 120% MTM, innebär det att företaget har sluppit att sätta till folk på ett stort antal ställen och att montörerna där har fått jobba hårdare.

ÄR AVTALET FÖR KRÅNGLIGT?

Företaget skriver att avtalet har blivit "invecklat, oöverskådligt och svårhanterat". Det är inte svårt att hålla med om. Vem kan egentligen hålla koll på hur mycket jobb som går in på balanserna när det är ett genomsnitt på en vecka för hela laget som gäller? Det låter nästan som om de nu sagt upp avtalet för vår skull, vilket hade varit lika trevligt som oväntat. Men om det varit där skon klämde skulle det varit mycket enkelt att lösa, nämligen att gå tillbaka till principen om "tyngsta variant" som vi haft tidigare. Det innebär att alla varianter håller sig inom balansens gränser utan att montören behöver jobba ner sig eller öka arbetstempot över det som avtalet säger. Då krävs inga avancerade datorprogram för att hålla ordning på vilka varianter som går på banan utan de kan blandas i vilken ordning som helst. Den genomsnittliga beläggningen kommer att bli en aning lägre och det kommer att krävas några balanser till. Med 20 miljarder i vinst är det knappast något som kommer att driva företaget i konkurs. Att vi slipper stressa på tunga varianter är bra för arbetsmiljön och kanske till och med kan ge en bättre kvalitet och spara en del onödigt jobb i sista änden. Och när det gäller arbetstakt är det knappast mot balanserna på banan man ska rikta blicken. Vi är inte de som gör minst i det här företaget.

DEN VERKLIGA ORSAKEN

Det är alltså inte för att avtalet är krångligt företaget vill säga upp det. Målsättningen är att få oss att jobba ännu hårdare än idag. Bland annat vill de bli av med en del små begränsningar som finns i avtalet från 2003, begränsningar som kräver att de är tvungna att lägga till några tiondels sekunder på balanserna. Det verkar även vara så att de vill kunna göra ombalanser snabbare, utan de krav på information och grindsystem som finns idag. Men även om de gärna vill krama ur dessa droppar är det bara ett första steg.

TOYOTAMODELLEN

Sedan början av 90-talet har alla förändringar i fabriken kopierats efter den så kallade Toyotamodellen i alltifrån "standardiserat arbetssätt" till Model Line. När det gäller arbetstakten har det inte kunnat ske fullt ut eftersom vi, i motsats

MTM, SAM OCH SÄNT

Vårt arbetstaktssystem bygger på MTM-systemet (Metod Tid Rörelse) där varje arbetsuppgift delas upp i olika rörelser som att ta ett steg, att flytta blicken, att sträcka ut en hand ett visst antal centimeter och så vidare. Dessa rörelser har en fastställd tid i TMU, en hundratusendel av en timme eller ungefär 0,036 sekunder. Hur många TMU de olika rörelserna tar bestämdes för ungefär hundra år sedan när ingenjörer i USA filmade och tog tid på personer som gjorde enkla handgrepp i laboratorier. Det behöver knappast tilläggas att begreppet "ergonomi" inte fanns med i de laboratorierna... Det system som används på Volvo idag kallas SAM men är i grund och botten samma sak som MTM. En normal mänsklig arbetsprestation skall vara 100 % MTM, enligt våra avtal skall vi jobba fortare än detta, i 106 % MTM.

År 2003 kom företaget och verkstadsklubben överens om en ny prestationsöverenskommelse (PÖK) med nya regler för balanserna. De som jobbade på banan fick 298 kronor i månaden och företaget fick lov att balansera på ett nytt sätt: balanserna behövde inte gå ihop på varje bil utan skulle "jämna ut sig" på en vecka inom ett helt lag. Detta genomfördes utan att fråga dem som jobbade på banan.

Dessutom infördes SBS-systemet som gör att banan stannar några sekunder om det kommer för många varianter som går över rad. Resultatet är att balanserna hamnar närmare det tak som finns i avtalet. Blir det för mycket stopp är företagets lösning ofta så kallad "höjd prestation, alltså att vi helt enkelt tvingas jobba hårdare för att företaget ska slippa ta bort jobb och tillsätta fler balanser.

Forts. "Till sista droppen"

till t.ex. arbetarna på Toyota i Japan, har fackliga avtal om takten. I den rena Toyotamodellen används andon till att balansera. Det finns inga regler för vad företaget får göra, de lägger ut de olika monteringsarna efter vad de tror ska funka och blir det för många andonstopp på en balans tar de bort något moment. Finns det å andra sidan balanser där det sällan är stopp är det ett tecken på att det finns för mycket tid där så då lägger de till mer jobb.

En chef vid Kawasaki i USA där Toyotasystemet var helt infört förklarade syftet med "andon" 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 godtyckligt och extremt stressande system för att vi hela tiden skall ligga på gränsen för vad vi hinner med.

VAD HÄNDER NU?

Det gamla avtalet gäller till 15 augusti om inget nytt har undertecknats innan. Under tiden ska företagens förslag testas på ett antal balanser. Vad dessa förslag innebär är inte känt utanför förhandlingsrummet ännu men det handlar troligen om att de ska kunna balansera om snabbare och utan att ha så mycket regler att rätta sig efter. De förändringar som företaget vill få igenom nu kommer att få effekt under mycket lång tid framåt. Därför är det mycket viktigt att vi som arbetar lägger oss i detta. För att vi ska kunna göra det behöver de fackliga förhandlingarna komma ut med snabb, regelbunden och tydlig information om vad företaget försöker göra, information som alla kan begripa, även om de är experter på MTM.

BLÅSTA PÅ HANDDUKAR

När pandemin tog fart gick det ut information på fabriken om hur vi skulle tvätta våra händer. Där ingick att man skulle avsluta med att stänga av kranen med samma pappershandduk som man torkat händerna med. Nu hade någon tidigare bestämt att på en del toaletter, åtminstone i vår del av fabriken, skulle det inte finnas pappershanddukar utan bara blåstorkar. Och sådana är svåra att stänga av vattenkranar med...

Som skyddsombud kontaktade jag då ledningen och begärde att företaget skulle förse alla våra toaletter med pappershanddukar och efter ett tag fick vi det också.

För några vecka sedan berättade städpersonalen att handdukarna skulle bort och vi bara skulle ha blåstorkar kvar. Mina arbetskamrater reagerade på detta eftersom de misstänkte att blåstorkar var ohygieniska och blåste runt smittämnen även när det inte är pandemi. Det visade sig att de hade rätt.

– Blåstork är helt förkastlig och meningslös. Om man nu ska reducera bakterier eller virus så ska man torka sig med handduk. Så sa Agnes Wold, välkänd professor i klinisk bakteriologi vid Göteborgs universitet för några år sedan.

I den vetenskapliga tidskriften Journal of Hospital Infection fanns en artikel där forskare hade jämfört hur mycket bakterier som fanns i toaletter med handdukar respektive en med blåstork. Resultatet var tydligt: på ytorna i toaletter med blåstork fanns det mycket mer bakterier än där det fanns pappershanddukar.

För ett tag skrev jag till TC-chefen och företagens skyddsingenjör och begärde att pappershanddukarna skulle bli kvar. Det svar jag fått är att de ska "ta med sig frågan". Förhoppningsvis tar de med den till någon som kan ge ett positivt svar på vår begäran.

Lars Henriksson

(Lustigt nog är företaget Dyson en av de stora tillverkarna av handtorkar. Dysons förre VD har nu blivit VD för Volvo Cars.)

SNUS(K) I TRUCK

Jag arbetar på Logistik i TA och förvånas över hur mycket snusprillor som slängs på golv, sparas i truckar (både drag och motviktare)

Tycker det är äckligt att se och att hitta i truckarna.

Min fråga till alla de som snusar: Skulle ni verkligen göra så hemma och i egen bil?

BORTSORTERAD KÄLLSORTERING

I VCT Nyhetsbrev från vecka 9 finns en artikel om att för mycket plast slängs i brännbart, plast som borde kunnat återanvändas. Den som har läst *Kvasten* är nog inte förvånad. I nummer 161, i december 2021 skrev vi nämligen precis om detta. Hösten 2020 upplöstes den avdelning som haft hand om miljö- och källsortering, balanser och personal spreds ut inom Logistik. Året efter bestämde ledningen att alla ska rotera på alla balanser inom respektive avdelning vilket gjorde att de flesta av en gamla källsorteringspersonalen tvingades bort.

Det var en rationalisering som gjorde att allt mindre återvanns och allt mer gick till brännbart.

Som en av dem som länge jobbat med återvinning sa till *Kvasten*:

– Kostnaden för det brännbara kommer öka, det kanske cheferna inte bryr sig om, men de kan sluta skryta med att Volvo bidrar till en hållbar framtid.

Kvasten har talat med en av dem som fortfarande arbetar med återvinning och som inte är förvånad över utvecklingen:

– Det största problemet är att källsorteringsbalanserna har blivit så mycket tajtare i och med att de fått hantering av blåbackar också, men också brist på utbildning av personal. Förr när vi hade kunnig personal och mindre belastning på balanserna inom Miljö så kunde vi säga till lagledarna på banorna när det var felsorterade säckar, på så sätt kunde dom bättra sig. Nu med stressiga balanser och utbildad personal så blir det ingen återföring till banorna och då händer inget.

***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**