

Vi har tidigare haft diskussioner i *Kvasten* om lagledarrollen (nr 5 och 6, 2007). Här är två inlägg som diskuterar rollen och dess problem ur delvis olika synvinklar. Vi tar givetvis gärna emot fler inlägg i frågan. Skicka till kvastentips@hotmail.com

Laget skall välja!

För drygt 3 årsedan avskaffade företaget vår rätt att utse lagledare. Idag är lagledarrollen en tjänst som kan sökas och som tillsätts av närmaste chef, dvs PL. Efter denna förändring har lagledarnas arbetsuppgifter även ändrats t.ex. så beskrivs lagledaren som PL:s högra hand och hjälper till med planering vid förändringar tillsammans med PL.

En annan viktig förändring som vi på senare tid bevittnat är lagledarnas aktiva arbete kring ombalanseringarna. Till skillnad från förr skall våra lagledare nu agera som stöd åt våra tekniker. Eftersom det ingår i deras roll som lagledare måste de vara med vare sig de vill eller inte, så vad de tycker om förändringen är inte vidare relevant.

Detta skulle knappast vare möjlig på den tid då vi metallare själva tillsatte våra lagledare. Hur många av oss skulle egentligen vilja hjälpa våra tekniker att rationalisera och ta på sig rollen som chefs assistent samtidigt som banan och larmen skall skötas?

Resten på banan som inte är lagledare är på många håll missnöjda med resultaten efter ombalanseringarna vilket inte är särskilt svårt att förstå eftersom det i dagsläget sannerligen är sämre än vad någon kan komma ihåg.

Genom att vara "tvungna" att hitta lösningar vid ombalanseringarna så blir det lätt att lagledarna tar på sig ansvaret

för förändringarna även om det alltid är chefen som *bär* ansvaret för arbetsmiljön.

Detta är viktigt att komma ihåg eftersom det annars lätt kan bli konflikter mellan oss montörer och lagledare och sådana konflikter är ingenting som gynnar oss och dessutom känner de flesta av oss till den klassiska strategin "söndra och härska"...

Vad kan vi göra för förändring?

Alla vet vi att företaget leder och fördelar arbetet, dvs företaget bestämmer i sista hand. Så vad skulle vi kunna göra för att försöka få tillbaka vår rätt att utse våra lagledare?

Skulle det kunna vara möjligt? Inte skulle det hjälpa att vända sig till chefen och tala om för honom/henne att hela systemet på Volvo idag suger, för sådana diskussioner leder ingen vart. Kanske leder till en varning för "dålig inställning", vad vet jag...

Men vad vi skulle kunna göra är att vända oss till facket för att driva denna fråga. Vi betalar en hög fackavgift varje månad för att de ska representera oss. Kanske skulle vi kunna trycka på dem tillräckligt för att få dem ta en förhandling med företaget om att lagen skall få tillbaka rätten att själva välja sina lagledare.

Det är vi själva som bestämmer ifall någonting skall hända, frågan är bara om vi är tillräckligt många och om vi är villiga att ställa krav.

Aleksandra, 1:6 kväll

Inget glidarjobb

Jag tycker att omröstning om lagledare inte alltid är det bästa pga grupp- och kompistryck. Det betyder inte att den som passar som lagledare alltid blir det. För den som tar det steget hamnar alltid i en konfliktsituation och är inte alltid populär bland sina lagkamrater eller chefer eller hos folk inom kvalitet och teknik och så vidare.

Sen tycker jag ofta synd om dessa lagledare som får ta den närmsta "skiten" av montörerna. Jag blev LL för att jag ville kunna påverka till det positiva på ett snabbare sätt än när jag var skyddsombud, genom att göra näranalyser, ha en direkt kontakt med instanserna och sådant. Men jag fick ta oerhörda uppgifter från min PL som konflikthantering och en enorm stress på grund av personalbrist. Då hade vi aldrig någon personal och det var risk för slagsmål nästan varje dag på Palletline. Fruktansvärt jobbigt! Sen hann jag ju inte med det jag hade tänkt och kände en stor frustration som gick ut över mig själv och mina arbetskompisar. Tyckte inte att det var värt besväret för de 800 kronorna mer i månaden!

Jag tycker att LL-rollen är överskattad och dom har absolut inte mycket att säga till om mer än att förmedla budskap upp eller ner. Tyvärr verkar många vara

Vänd

Standardiserad övervakning

För ett år sedan skrev vi i *Kvasten* om företagets påhitt "standardiserat arbetssätt" (*Kvasten* nr 15). I och med ombalanseringen vecka 6 skall detta vara infört i TC och företaget har nu infört en ny nivå av övervakning och kontroll av oss som jobbar.

"Standardiserat arbetssätt" är inget våra chefer hittat på själva utan en direkt efterapning av det upplägg Toyota införde efter att det japanska bilfacket slogs sönder på 50-talet. Sedan slutet av 80-talet har systemet, under namnet "Lean Production", spritts över världen. Därifrån kommer t.ex. det som kallas WES (Work Element Sheet) som skiljer sig från våra gamla balanspapper och BI:n genom att det inte bara står *vad* vi skall göra utan också exakt *hur* det skall göras och i vilken ordning.

I ett nyhetsbrev från *Lean Forum*, en organisation som sysslar med rationalisering, kan man läsa:

"Standardopertionsblad... ..sätts upp vid arbetsplatsen.

Varför? Jo, annars kan inte den ansvarige ledaren följa upp att arbetet utförs på det sätt som överenskommit."

Men balanserna knappast är något som "överenskommit". De är ett resultat av företagets krav, framförda chefer och tekniker och ibland verkställda av lagledare. Men de vet att det krävs att montörerna hjälper till. *Lean Forum* skriver:

"Genom att systematiskt engagera personalen som "gör det" så kommer man ganska snabbt att nå c:a 30% längre än med traditionellt produktionstekniskt arbete."

Genom att låta folk som själva kan balanserna göra upplägget hoppas de alltså kunna rationalisera bort ännu fler av oss.

Vänd

Forts. "Inget glidarjobb.."

personer som inte vågar säga ifrån utan gör som teknik eller PL vill. Och det ska man ju göra i viss mån, men informationen är knapphändig och folk känner sig undandömda. Det skulle kunna funka bättre om Volvo slutade att se på oss montörer som "lineråttor" och istället se oss som de vuxna människor av kött och blod som vi är.

När jag pratar om att LL-rollen är överskattad så menar jag hos dom andra montörerna. Många verkar tro att det är ett glidarjobb när det verkligen är ett riktigt skitjobb med mycket stress och bråk. Inget roligt, utvecklande och stimulerande jobb överhuvudtaget. Jag är ju numera montör efter att jag avsåde mig min LL-roll och tycker att det är betydligt lugnare. Det jag saknar är istället mitt uppdrag som skyddsombud.

Angelica Lundin

Forts. "Standardiserad övervakning"

De vet att den som jobbar alltid kan hitta genvägar för att göra jobbet lättare och få några sekunders andhämtning.

Med "standardiserat arbetssätt" får vi inte lov att ta dessa genvägar. Vill vi förändra något måste det rapporteras till lagledare och chef, godkännas och föras in i pappren. Balansen får då tid över som kan beläggas med mer jobb och någonstans blir det en montör över.

En av de viktigaste delarna i detta system är övervakning. Företaget vet att om de bara skriver ner en sådan detaljerad instruktion kommer den att stanna på pappret. Därför skall det nu ingå i lagledarnas jobb att dagligen övervaka att vi följer instruktionerna (WES-arna) till punkt och pricka. Sedan skall förmännen och deras chefer regelbundet kontrollera samma sak. Att hänga över axeln på oss och kontrollera hur vi jobbar är ett märkligt sätt att engagera och visa förtroende för medarbetarna.

Lars Henriksson

VARSEL FÖR ARBETARNA – MILJARDER TILL ÄGARNA

AB Volvo, ni vet det där företaget som gör lastbilar och liksom Volvo Personvagnar har sparkat en massa folk, beslutade nyligen att ge aktieägarna en utdelning på 4 miljarder kronor. Detta trots att det just nu ligger ett varsel om ytterligare uppsägningar.

Beslutet togs i AB Volvos bolagsstyrelse där de anställda representeras av Volvo Verkstadsklubbs ordförande Olle Ludvigsson. Enligt Dagens Arbete har Ludvigsson deltagit i beslutet utan att reservera sig.

– *Volvo har varit ganska tillbakahållet. Snittet under flera år har legat runt fyra procents utdelning per investerad krona*, säger Ludvigsson till Dagens Arbete.



50 ARBETARLÖNER PER VD

LO har kartlagt hur inkomsterna för makteliten i Sverige förändrats från 1950 till 2007.

1950 tjänadedirektörerna för de 50 största bolagen i snitt 26,1 industriarbetarlöner. Under de 30 åren fram till 1980 minskade detta glapp till 9,1. Men sedan vände det igen och efter 27 år tjänade direktörerna 2007 i snitt 50,8 gånger så mycket som en arbetare.



GULDHANDDUKEN?

Chefen för Torslandaverken, allas vår Lars Danielsson, meddelar stolt på Intranet att han har fått Fords utmärkelse "Presidents Health and Safety Award" för arbetet med säkerhet och hälsa.

Tjoho.

Lars Henriksson

Sänkt lön räddar inga jobb

Den ekonomiska krisen blir allt djupare och läget för bilindustrin förvärras för varje dag som går. Som vanligt söker man syndabockarna bland oss som arbetar. Redan börjar det komma tidningsartiklar och påstötningar om sänkta eller frysta löner och försämrade avtal "för att rädda jobben".

I USA har de stora bilföretagen lyckats få bilarbetarnas fackförening att gå med på viktiga försämringar och med en kris som bara blir djupare för varje dag kommer det inte att dröja länge förrän företagen i Sverige börjar kräva samma sak. Kanske redan i de avtalsförhandlingar som snart börjar.

De stora eftergifter det amerikanska bilarbetarfacket UAW gjort när det gäller pensioner, sjukförsäkringar och löner har inte löst några problem. Däremot har det bidragit till att UAW:s medlemstal rasat från 1,5 miljoner medlemmar 1979 till strax över 400 000 idag.

För sänkta löner och sämre arbetsvillkor räddar inga jobb. Tvärtom blir den ekonomiska krisen bara djupare när lönerna sjunker.

Ett vettigt fackligt krav i dessa arbetslöshetstider är istället sänkt arbetstid. Det skulle gynna både dem som är arbetslösa och oss som, än så länge, har våra jobb kvar.

Lars Henriksson

Uppsagd för andra gången

Förre årets uppsägningar kastar ännu sin skugga över fabriken, inte minst på grund av hur de gick till. *Kvasten* får fortfarande in berättelser från uppsagda arbetskamrater. Här berättar en av dem som jobbade kvar under uppsägningstiden

Många som har blivit varslade om uppsägning upplevde att uppsägningarna inte gick rättvist till för att ledningen inte riktigt gått efter Lagen om anställningsskydd, LAS.

En ännu större upplevelse av orättvisa, osäkerhet, sorg och vardaglig oro kände ett stort antal arbetskollegor efter att de vecka 50 hade blivit uppsagda första gången. Trots att vi hade svårt att förstå och tro på vad ledningen sa hade vi fått falska förhoppningar om en möjlighet till fortsatt anställning. I mitt fall blev jag

omplacerad till en annan avdelning vecka 48 och blev lovad av min dåvarande PL att jag och många andra som blivit omflyttade med största sannolikhet skulle få behålla jobbet. Men så blev det inte. Vecka 4, sex veckor senare, fick vi information om möte med Patrik Sjöström och John-Erik Hermansson som gav en del av oss ännu fler falska hopp. Hermansson påstod att ju närmare bana 1:01 man jobbade desto större chans hade man till återanställning. De avslutade mötet med att säga att vidare

information kommer varannan vecka. Torsdag vecka sex fick vi information om ett nytt möte med ovanstående personer och med samtliga nervösa arbetskamrater. Läget var spänt och mötet inleddes med förfärliga ord som löd: "Jag har dåliga nyheter. Ingen här inne kommer och få återanställning." Det var andra gången vi blev uppsagda från företaget. Orättvist tycker vi med tanke på dom som blev hemskickade första dagen och som hade tre månaders försprång.

Ziyad

Kvasten ges ut av folk som jobbar i Volvo Personvagnars Monteringsfabrik i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com