

## STANDARDISERAT ARBETSSÄTT:

### Favorit i repris

I Kvasten nr 27 gjorde Tommy Johansson från Palletline ett kritiskt inlägg om *Standardiserat arbetssätt* som uppskattades av många. Här är några nya tankar om vad som hänt med detta i kaoset kring flytten av Bulycke där han tar upp att de tidigare så strikta reglerna bara tycks gälla när det passar företaget.

I min artikel "*Människan som standardiserad automat på Volvo*" i Kvasten nr 27 skrev jag: "*Fullständig kontroll, styrning och Standardiserat arbetssätt är knappast den absoluta lösningen för problemen vi upplever på den globala finansmarknaden. Med eller utan Standardiserat arbetssätt är vi underkastade skeendena i omvärlden. Som "standardiserade cellulära automater" vinner vi knappast någon framgång för framtida utveckling och innovativa idéer. Standardiserade automater står sig slätt i en flexibel omvärldskonkurrens.*"

Efter ett mycket konsekvent införande av *Standardiserat arbetssätt* och dess absolutism under perioden med "konstgjord andning" under årets första halva förefaller det nu som om detta arbetssätt övergivits av företaget självt till förmån för ett flexiblare arbetssätt. Tvåra kast på finansmarknaden och tvåra kast i produktionen kräver ovillkorligen offer i form av personalnedskärningar. När marknaden således svänger till förmån för försäljningen tvingas den kvarvarande arbetsstyrkan att producera effektivare under oket av en lönsammare och mer anorektiskt slimmad organisation.

Produktionsstarten efter semestern har för alla och en var givit indikationer på att försäljningen börjat ta fart. De anställda har börjat känna en försiktig optimism i det hänseendet att det i arbetstillfällena och i framtiden eventuellt finns förutsättningar för ett hopp om en fortsatt ekonomisk tryggad tillvaro.

Hämskon är baksidan av myntet: nämligen att företaget inte bara har övergivit normerna för *Standardiserat arbetssätt* – vilket möjligtvis inte åsamkar det stora flertalet huvudbry – utan vad värre är att man på en del punkter underlåtit att uppfylla sina skyldigheter att enligt arbetsmiljölagen säkra en god arbetsmiljö.

Vid produktionsstarten har man helt enkelt velat framställa omständigheterna som sådana att man har blivit tagna på sängen. Väckarklockan har helt enkelt inte ringt. Eller så brydde man sig helt enkelt inte om att ställa den.

Anledningen till att produktionsutfallet nu faller så väl ut är att *Standardiserat arbetssätt* varken prioriteras eller efterlevs; givetvis på indirekt uppmuntran av företaget i vetskapen om medarbetarnas flexibla och goda vilja. Stationspärmarna som tidigare var det pedagogiska kontroll- och utbildningsinstrumentets motsats står nu och samlar damm till följd av insikten om deras oanvändbarhet. Just i denna stund har nämligen företaget stor nytta av flexibiliteten hos individen,

Vänd

## DANIELSSONMÖTET:

### – Övertid beror på er

Torslandachefens monologmöten innehåller inte många överraskningar. I förra veckan var det möjligen tre saker att lägga märke till.

Lokalen vibrerade knappast av spänning inför Danielssons senaste storbildsmöte. Vid de tidigare mötena har upplägget varit detsamma: en monolog där vi fått höra att fabriken under hans kloka ledarskap blivit ännu litet bättre *men* att det nu var nödvändigt att rationalisera ännu mer och jobba ännu hårdare (Handduken kommer aldrig att bli riktigt torr...). Allt ackompanjerat av färggranna kurvor. Och den som hoppats på en repris blev inte besviken. Det var samma visa som varje gång.

Tre saker var dock värda att lägga märke till:

För det första kunde ju Danielsson inte riktigt bortse från haveriet med flytten av Bulycke. Han tackade ändå de ansvariga för projektet men "glömde" dem som verkligen kommit i kläm: montörerna som ännu arbetar under bedrövliga förhållanden. Likaså "glömde" han vem som är ansvarig för problemen: han och hans kompisar i ledningen som drivit igenom den snabba och dåligt genomförda flytten.

Det andra var avtalet om "blå dagar". Det var tydligt att företaget vill förlänga det efter nyår – och självklart för all framtid. Det är som när Teknik vill lägga in en montering "på prov", har man väl tagit mot den försvinner den aldrig.

Det tredje var övertiden. Nu visade han hur företaget tänker: precis som vi skrev i förra *Kvasten* ser de oss som en buffert. Vår fritid skall ta upp de problem som uppstår i fabriken trots att de i de allra flesta fall beror på sådant som företaget är ansvarigt för. Vi kan inte hjälpa att ledningen planerat flytten av Bulycke så illa att vi tappat bilar under hela hösten. Vi kan inte hjälpa att företaget sagt upp så många att det ständigt är brist på folk i fabriken. Ändå kräver företaget att vi skall offra vår fritid för att rätta till deras missar.

Lars Henriksson

#### UPPSNAPPAT PÅ VÄG FRÅN MÖTET:

"Om vi var två stycken som byggde bil här skulle han ändå säga att det var en för mycket."

#### "Jobb per timme"??

En av få saker som förvånade på senaste stormötet var när Danielsson fler gånger använde uttrycket "Jobb i timmen" när han pratade om vilken takt det banan gick i. Här på Volvo i Sverige är det normala uttrycket "bilar per timme". För oss som jobbar på eller vid banan är det ju bilar som går där, inte "jobb".

"Jobs per hour" är ett uttryck som används i chefsengelska och att Torslandachefen nu börjat använda det beror troligen på att han hämar sina överordnade i Detroit och det dröjer nog inte så länge förrän vi för höra lägre chefer använda det.

Ett tips för chefer som vill vara förberedda på att imponera på nya ägare: fyrtyio heter "si shi" på kinesiska.

## Avtal 2010

I förhandlingarna om nästa års centrala avtal står mycket på spel. Företagen vill frysa våra löner och ha fortsatt "krisavtal". Men bara för att det är kris finns det inget som säger att vi behöver lägga oss platt.

I januari börjar förhandlingarna mellan IF Metall och Teknikföretagen om ett nytt centralt avtal som ska börja gälla 1 april 2010. 19-20 november möts representanter från hela landet till Metalls avtalsråd i Stockholm för att besluta vilka krav Metall skall driva i sina förhandlingar.

I förra veckan sa LO, där IF Metall är medlem, att de olika förbunden var eniga om fem punkter i sina förhandlingar:

- Ökad reallön
- Minskade löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken.
- Rätt till heltid.
- Förstärkning av den anställdes rättigheter vid visstidsanställningar.
- Förhindra att LAS kringgås med hjälp av bemanningsföretag.

Arbetsgivarna är redan på krigsstigen och det är främst två saker de för fram:

Inga löneökningar och en fortsättning på det "krisavtal" som Metalls ledning skrev på i mars i år.

### ARBETSTID

På LO:s lista finns krav på rätt till heltid. Med den arbetslöshet vi har idag och som inte kommer att försvinna på länge, är det lite märkligt att det är dödyst kring krav på lägre arbetstid. Många fack i Europa har sedan länge kämpat och även fått igenom detta. Och då naturligtvis inte

"krisavtalets" variant som bara innebär flexibel arbetstid med sänkt lön helt efter arbetsgivarens önskning, utan som ett sätt att få fler i arbete.

### ÄNDRA ÖVERTIDSREGLERNA!

I de centrala förhandlingarna går det också att få igenom förändringar i avtalet kring övertiden. Det är det avtalets skrivningar – och framför allt de tolkningar som våra representanter gick med på 2006 – som våra chefer använder för att tvinga folk att jobba övertid. Att företaget numera anser att de äger vår fritid är något många är missnöjda med, inte bara här på Volvo och kravet att ändra avtalet har tidigare rests från många håll.

Våra representanter i avtalsrådet har nu chansen att försöka ändra på detta och ta tillbaka lite av makten över vår fritid och våra liv.

### STÄLL KRAV!

Normalt pågår förhandlingarna i tysthet ända till dess ett avtal är klart. De som sitter med i avtalsrådet syns sällan i fabriken och är svåra att påverka för oss vanliga medlemmar. Men om vi inte ställer krav kommer inget att hända. Våra kontaktombud och gruppstyrelser ska driva krav från avdelningarna om vi ger dem det i uppdrag, till exempel genom ta upp det på ett rastmöte eller genom en namninsamling.

Lars Henriksson

## Drogtester?

På Intranet kan vi läsa att företaget från 1 januari kommer att börja genomföra slumpmässiga narkotikatester.

Att varken alkohol eller andra droger hör hemma på en arbetsplats och är stora problem i samhället, det håller de flesta med om. Drogtester är däremot en omstridd fråga och därför är det förvånande att vårt fack nu gått med på detta. LO har tagit avstånd från sådana tester och förklarar varför i en broschyr:

*"LO är negativ till speciella, generella och/eller slumpvisa alkohol- och drogtester. Vi ser inget egenvärde i sådana tester. De riskerar att kränka medlemmarnas integritet samtidigt som de fungerar dåligt som instrument i det missbruksförebyggande arbetet."*

*"Generella slumpvisa drogtester är inte tillåtna annat än då hela arbetsplatsen utgör en säkerhetsenhet, till exempel ett kärnkraftverk."*

Trots det säger nu företaget att de kommit överens med facket om drogtester. Varför?

### STRÄNGARE LAG 2010

I våras lades den statliga utredning *Integritetsskydd i arbetslivet* fram. Den skall under 2010 leda fram till en ny lag som reglerar hur en arbetsgivare får – och framför allt inte får – övervaka och kontrollera anställda. Lagförslaget begränsar arbetsgivares möjlighet att göra drogtester och andra medicinska undersökningar. Hade det inte varit lämpligt att vänta på denna lag?

### "MENINGSLÖST SLÖSERI"

Det finns mycket kritik mot allmänna drogtester. Enligt missbruksforskaren professor Börje Olsson är de meningslösa:

– Slumpmässiga drogtester är slöseri med resurser, att hitta några få kostar väldigt mycket. Inte heller förebygger drogtester några problem, säger han på den kommunala hemsidan för arbetsmiljö, [suntliv.nu](http://suntliv.nu).

Han är också kritisk till argumentet att tester minskar arbetsolyckorna.

– I Kanada har man studerat vad som utlöser olyckor. Tio olika faktorer låg före alkohol, exempelvis stress och dålig arbetsmiljö, hävdar Börje Olsson.

Men det är väl inget som påvekar företaget. Dessa tester är helt i linje med hur andra problem hanteras: peka ut individer istället för att ta itu med grundproblemen.

Lars Henriksson

Forts. "Favorit i repris"

dess "normlöshet", dess avvikelser från normativa regler: regler vars dekorativa påbud haltar under hög prestation.

Enbart till följd av medarbetarnas goda vilja, under press, i försök att hitta egna lösningar, för att just försöka befria sig från denna press i att vara jagade villebråd under ständig uppsikt skapar man sig "andrum" i produktionen, i väntan på varaktiga lösningar, för att undvika konfrontation och kontroll vid driftstörningar: driftstörningar som är motiverade i det sammanhanget att verktyget *Standardiserat arbetssätt* berättigar dem och uppfyller dem, men som i sammanhang av press och stress förlorar sin mening och giltighet. Floskler!

Som tidigare klarlagts lät sig människan inte till fullo underkasta sig standardiserade ramar och mallar; olikheter och variationer förekommer till upphov för utvecklingen, alternativa och alternerade metoder ligger till gagn för mångfalden och olikheterna för att gemensamt sträva mot våra allas bästa mål i att vara människor; som i det här fallet: att göra ett bra jobb!

Insikten i detta är att trots avvikelserna, den goda viljan och övertrampen är otack världens lön...

Tommy "Cykeltommy" Johansson, SO Palletline kväll