

Till sista droppen

De möten som chefen för Torslanda, Lars Danielsson höll väckte många heta känslor. En av de viktigaste sakerna han sa var att beläggningen skulle upp. Vi skall helt enkelt jobba hårdare. I detta nummer har vi flera kommentarer till mötena och vad som sades där.

För ett tag sedan fick vi fint besök i fabriken när Herr Danielson hade letat sig ner på golvet (podiet). Efter en något darrig presentation började diagrammen hagla och kontentan var:

Volvo är inte i världsklass. Vi arbetare måste jobba hårdare och dessutom vara rädda om materialet (vissa komponenter kostar ju faktiskt över tusen kronor!) Vi ska även se Volvos pengar som våra egna pengar. (Skall vi tolka detta som att vi nu har tillgång till Volvos pengar??)

FÖRUTSÄTTNINGAR

Självklart vill alla att fabriken skall gå bra men inte till priset av våra liv. Skall man kunna utföra ett bra arbete måste man ha rätt förutsättningar. Vi tror inte att man kan förvänta sig att kvalitén ska bli bättre när man drar ner personal, minskar rotationerna och ökar prestationen. Engagemang köps inte av hot och den attityd som företaget nu

kör. När ledningen trampar på personalen, kommer personalen att sluta bry sig om bilarna. Dåliga arbetsförhållanden + dålig personalpolitik = dålig kvalitet! Har Danielson och hans ledningsgrupp aldrig frågat sig varför det blir fel? Vi skulle tro att långa pass, korta rotationer och stressiga balanser är svaret på den frågan. Det säger ju sig självt: gör man samma sak för länge, tänker man snart inte på vad man gör och då är risken stor att det blir fel. Större variation minskar den risken. Danielson lovade också fler rationaliseringar. Tror han verkligen att vi inte känner av den sista potatissäcken som slängs på oss?

ÖVERTID

Herr Handduk passade även på att tacka för alla de 22 övertidstillfällen vi jobbade i höstas, samtidigt som han påpekade att det inte ska behövas

övertid, bara vi hinner med de mål han satt upp. Hur kan man tacka för något som inte skett frivilligt och dessutom klaga på sjukfrånvaron? Det hade knappt gått en vecka förrän en massa ny övertid planerades. Hur går den ekvationen ihop?

DIALOG?

Från sitt podium talade han med varma ord om en dialog mellan "oss arbetare". I hans lilla uppträdande fanns inget utrymme för våra frågor och åsikter. Ska inte en dialog gå åt två håll?

Vi tillhör den grupp av människor som jobbar för att kunna leva och inte tvärt om. Men det börjar bli svårt... Helgerna är inte lediga som förr, krämporna börjar komma krypande och orken tryter... När är det nog? När ska ledningen inse att handduken är torr???

Camilla, ML/U-MASSA, Nat
Helén, Dörr vänster, Dag

När balanserna blir för tunga

Med takthöjningar och rationaliseringar blir marginalerna allt mindre. Men det finns saker vi kan göra när balanserna blir för tunga.

I våra balansinstruktioner (BI) står bland annat var på banan man skall jobba. Det skall vara uppmärkt var en balans börjar och var den slutar. Tyvärr är det få banor som har tydliga och korrekta markeringar. Väldigt få montörer jobbar inom markeringarna vilket medför att man döljer problem med för tunga balanser.

Om en av tio montörer inte klarar att montera på grund av att han eller hon är den enda som jobbar enligt gällande regler så ser PL kanske det som maskning eller att montören inte klarar sitt jobb. Några enskilda personer pekas ut som problem istället för balanserna, teknikerna får inga klagomål, PL får inga stoppminuter och lagledaren får inga larm om bilar som inte är färdigmonterade. Då döljs problemet och företaget kan rationalisera genom att lägga in mer jobb på balanser som redan är för tunga.

Det man kan göra är att bestämma sig i laget och på avdelningen att noga följa monteringsinstruktionerna och att se till att det finns markeringar som man jobbar inom. Då är lagledare och resurser förvarnade om det kommer många

Vänd! ↗

Chefsmatematik

När den nyanställda chefen för Volvo Torslanda kommunicerade med oss som jobbar på fabriken var det uppblåst på storbildsskärmar och omgiven stadiga securitasvakter. I svart på vitt visade han vad han menade med sitt uttalande: "Det finns alltid droppar att vrida ur den handduken som man tror är torr." För nu skulle det vridas. Rent ut sa Danielson att vi skulle jobba hårdare. Fram till vecka 10 kommer takten att höjas till 51 bilar i timmen. Nästa steg kommer vecka 20 med 54 bilar. Naturligtvis utan ökad bemanning.

HOKUS POKUS

Som en del av showen drog Danielson jämförelser med andra fabriker, jämförelser som inte går att kontrollera men som skall få oss att känna oss dåliga.

Danielson påstod att beläggningen i TC är 78% och att 90% är "världsklass". Redan i grundskolan får vi lära oss att den avgörande frågan för procenträkning är: "Procent av vad?" Inte ens här på TC är "beläggning" alldeles enkelt. Vårt avtal ger företaget rätt att belägga balanser till 106% av vad som är normalt enligt MTM-systemet. På en hundraprocentig balans jobbar man alltså i 106%. Skulle avtalet sagt att maxtakten var 75% (som på de nedlagda

Vänd! ↗

Forts. "När balanserna..."

larm och stoppminuter och ingen lämnas ensam att förklara sig inför PL. Tag hjälp av kontakt- och skyddsombud eller de fackliga MTM-uppföljarna om det är svårt att begripa företagets instruktioner.

BI och PKI är inga förslag på hur man borde jobba utan är hur företaget har bestämt att man SKALL jobba. Tar vi genvägar gör vi oss själva en otjänst och döljer de problem som finns. Jobbar

man utan för markeringarna gör man oftast mer än vad man har tid eller betalt för.

Jag har jobbat ideellt med en del saker och det finns saker och organisationer som jag gärna lägger ner arbete på gratis. Men att jobba gratis för miljonärer på andra sidan Atlanten är inget som lockar mig och jag tror inte det lockar dig heller.

Per Andersson 1:1, natt

Forts. "Chefsmatematik"

senioravdelningar) hade en 100-procentig balans varit mycket lugnare. Med statistik kan man som bekant visa vad man vill. Om man, som Danielson, sedan jämför med fabriker där man aldrig haft vare sig MTM eller taktavtal (t.ex. i Japan) blir procentjämförelsen rent hokus pokus.

TÄVLING MOT BOTTEN

Sådana jämförelser är vad bilarbetare i alla länder och i alla fabriker får höra. Det var vad Danielson sa till folk på sin förra arbetsplats, Saab Trollhättan, när han på order från Detroit spelade ut dem mot de anställda i Rüsselsheim. Resultatet blev en tävling mot botten om vem som kunde sälja sig billigast. GM vann och arbetarna på båda fabriker förlorade.

RATIONALISERA OSS SJÄLVA?

Det Danielsons snack ledde fram till var att alla avdelningar skulle gås igenom i detalj för att kunna rationalisera hårdare. Detta klarar inte chefer och tekniker själva och därför vill de att vi som jobbar skall hjälpa till! Lagledarna skall tillsammans med tekniker, hitta "outnyttjad tid" – ta bort ett steg här och en handrörelse där – för att kunna öka takten.

Företaget kommer att sätta hårt tryck på lagledarna för att få dem att hjälpa till att rationalisera. Det blir viktigare än någonsin att vi håller samman med varandra istället för att delta i tävlingen mot botten. Frågan vi bör ställa oss är inte hur vi kan jobba hårdare utan hur våra jobb kan bli bättre.

Lars Henriksson

Ärlighet och rättvisa

Efter Danielsons möte härom veckan har jag haft många funderingar. Vi har varit bättre då den gamla Volvo-andan fanns på fabriken, men efter år av neddragningar, ombalanseringar, taktökningar och hot har detta försvunnit. Med det även den yrkesstolthet som varje människa bör känna.

Idag lyfts endast ett fåtal personer upp på många avdelningar och detta ger svågerpolitik. Rättvisa och respekt saknas. Den som gapar mest får mest och fan ta den som vågar ha en annan åsikt eller gör fel. Har du för mycket åsikter så kommer man med en osynlig lista på folk som får sämre behandling än andra.

Respekt för sin medarbetare borde vara en självklarhet men allt för ofta gapar man och skäller istället. Idag finner man tyvärr inget stöd av närmsta cheferna.

All form av svågerpolitik och "jag är bäst-attityd" måste brytas ner då ingen är mer värd än den andra oavsett titel, ålder, kön eller nationalitet. Rättvis arbetsfördelning, god arbetsmiljö, lika

rätt för avlösning, ledigheter, möjlighet till att påverka är nödvändigt om vår fabrik skall vara en bra arbetsplats med arbetsglädje och moral som ger bra resultat. Det är inte meningen att de som gapar mest ska få mest trovärdighet eller hållas bakom ryggen.

I dessa tider är det motsatsen som behövs: sammanhållning och ärlighet mellan arbetskamrater.

En eller två personer ska inte förgifta stämningen på en hel avdelning. Det talas om bestraffningar för frånvaro och förseningar men en människa som förstör sammanhållningen på en hel avdelning får idag förmåner istället. Hur många människor är inte sjuka/omplacerade/har slutat på grund av sådant?

Den som inte respekterar sina arbetskamrater bör inte ha viktiga uppdrag på avdelningen. Det är fel att ironisera över att en arbetskamrat går med klagomål till chefen eller facket. Hur ska vi med denna arbetsmiljö kunna bli ett starkt team som ska göra ett bra jobb?

En som hoppas på förändring

ÖVERTIDSSTOPP? INTE NÖDVÄNDIGTVIS...

En arbetskompis på bana 1:3 natt kände av den ökade pressen och vid fjärde sjukskrivningen fick han gå på möte med personal och fick övertidsstopp i 6 månader framåt, i led med företagets hårdare policy mot sjukskrivningar. Med tanke på all beordrad övertid från i höstas så välkomnade den "trasiga" montören detta. När det nu var dags för ny övertid beordrades han ändå att jobba av sin PL. Helt plötsligt var övertidsstoppet "borta". Kollegan sa själv till mig att "Sånt glömmar man inte". Men företaget glömmar lätt. Allting det inte vill minnas. Ledning och chefer visar återigen att det spelar ingen roll vad du tycker och känner. Alla skall jobba över. Och om någon skulle få sådana bestående men av det pressade arbetet så finns det ju alltid bemanningföretag. Min uppmaning är att du som får övertidsstopp, se till att få det skriftligt, annars kanske det är borta när företaget – inte du – vill det.

Jonas Lindblad, 1:2 natt

OMPLACERADE CHEFER?

Vår presskollega VCT-nytt är som alltid proppfylld med kända berättelser om hur allting ständigt blir bättre i fabriken till följd av ledningens kloka beslut.

Senast kunde vi läsa om hur bra det går för det nya effektiviserings-projektet, "BIC": ledningen kan numera genomföra sina möten på 30% kortare tid. Strålande! Vi antar att den tredjedel av ledningen som nu blir överflödigt placeras om dit de gör bättre nytta. Får vi föreslå någon av de banor där det ständigt saknas folk och där de som jobbar sliter häcken av sig?

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, hjälpa till att sprida den eller har tips på saker att skriva om? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com