

I förra *Kvasten* efterlyste vi två saker som vi inte haft förut: dels inlägg från andra delar av Volvo än TC och dels berättelser från de arbetskamrater som jobbar i fabriken utan att vara anställda av Volvo utan har bemanningsföretag som arbetsgivare. Glädjande nog kan vi i detta nummer publicera båda delarna. Dels ett brev från en truckförare i TA och dels ett samtal med några av Lernias anställda i TC. Vi hoppas att detta kan fortsätta och välkomnar fler sådana bidrag i framtiden.

## EN TRUCKFÖRARES ÖNSKAN

### Jag har en vision...

... om att vi efter det här stålbadet som vi tvingats genomgå pga den värsta krisen i Volvos historia, nu kan resa oss som fågel Fenix och arbeta för att Volvo Torslandaverken ska bli en förebild som tar hand om sina anställda på ett föredömligt sätt.

Jag har en önskan om att vi alla som är anställda på det här gamla fina företaget; ledning, städerskor, montörer, truckförare, tekniker, administratörer, leverans-bevakare, förmän, styrelsemedlemmar, fackligt förtroendevalda med flera stannar upp lite grann och börjar fundera på vad vi håller på med.

Jag skulle vilja vara en volvoarbetare som varje dag kom till jobbet fylld av energi och entusiasm inför dagens utmaningar. När arbetsdagen börjar så skulle jag på uppstartsmötet vilja få reda på dagens förutsättningar. Dagens aktiviteter är noga genomtänkta och genomförbara på ett sätt som gör att jag inte kommer att behöva känna mig nerjobbad och stressad. Arbets sättet skulle vara utarbetat av vårt arbetslag som har löst problem punkter och tillsammans godkänt hur vi ska jobba.

När jag sen kommer ut från morgonmötet vill jag att mitt arbetsredskap (i mitt fall en truck) är fullt fungerande och klarar av de påfrestningar som den kommer att få utstå under dagens arbetspass. Den ska vara ren och fräsch och stolsinställningen mm ska vara lätt att justera.

Efter att jag gjort min dagliga tillsyn och konstaterat att min truck fungerar som den ska vill jag ha tid att få en överblick på mitt arbetsområde. Hur har de lämnat från det andra skiftet? Är det något som är brådskande som jag måste ta på en gång? Jag vill ha tid att kunna planera hur jag ska arbeta under dagen.

När det sedan börjar dra ihop sig till frukostrast vill jag i lugn och ro kunna äta min frukost och prata med mina kollegor på ett harmoniskt sätt. Jag vill inte stressa i mig maten för att jag har ett alldeles för stort antal uppdrag som väntar på mig efter rasten.

Så här kan jag fortsätta hela min arbetsdag igenom men jag tror att det räcker där.

Min vision är att alla inom sina områden arbetar för att underlätta för sina arbetskamrater. Vi har en mycket fin produkt som måste vårdas för att vara attraktiv för våra kunder. För att kunna bygga våra fina bilar måste vi som bygger dem få rätt förutsättningar.

Ni som är tekniker t.ex. skulle kanske försöka att testa hur era uträkningar fungerar i praktiken innan ni fastslår att vi ska arbeta efter dem. Ibland är det som fungerar i teorin väldigt långt ifrån det som fungerar i praktiken.

Ni som är arbetsledare och produktverkstadschefer har ett ansvar för att era anställda har rätt förutsättningar att kunna utföra sitt arbete utan att orsaka stopp i produktionen eller

Vänd!

### Lerniaanständig i TC

*Kvasten* har pratat med flera anställda på Lernia om hur det är att arbeta i TC. Eftersom deras situation är mycket osäker har vi gjort om berättelserna på en del punkter så att det inte ska gå att identifiera dem eller de personer de berättar om.

På 30-talet stiftades en lag som förbjöd privata arbetsförmedlingar i Sverige. Tanken var att ingen skulle tjäna pengar på andras arbetslöshet. 1991 ändrades lagen och sedan dess har bemanningsföretagen vuxit upp som svampar. Under det senaste året har antalet anställda i bemanningsföretag exploderat och vi har blivit vana vid att ha arbetskamrater som kommer från andra företag. Men hur är det att arbeta som bemanningsanställd?

– Väldigt många är mycket osäkra, berättar en av dem *Kvasten* talat med. De säger inte till om något är dåligt där de jobbar. Man är rädd att bli betrakta som "besvärlig" och bli ivägskickad eller inte få ett nytt kontrakt nästa gång. Och får man inget jobb här blir det att sitta och vänta och gå på minimilön.

Och just osäkerheten är något som alla vi talat med återkommer till

– Den andra sidan av den osäkra anställningen är att man kan tänka: "Jag bryr mig inte. Jag ska ändå inte stanna", säger en annan. Men för det mesta vill man bara visa att man är bra på att jobba och inte till besvär och vågar inte säga ifrån om det är något man tycker är fel.

– Lernia bidrar också till detta genom att hela tiden få en att känna sig i underläge, förklarar en kontraktsanställd. Jag ställde till exempel några självklara frågor om villkoren på ett ställe Lernia skulle skicka mig till och fick en utskällning. En del av våra chefer tycker att vi bara ska bara tacka och ta emot.

Av de olika historier vi fått till oss framgår att hur man blir behandlad skiljer sig mycket beroende på var man hamnar.

– Vissa PL är trevliga och bryr sig om vem man är men ofta behandlas man som luft, berättar en Lerniaanständig.

Även när det gäller bemötande från arbetskamraterna skiljer det mycket.

– Jag förstår att många inte orkar bry sig om någon som de vet kommer att försvinna snart. Men det vore bra om man inte förväxlar systemet med bemanningsföretag med oss som jobbar där. Jag är själv mot att de finns och vet att de allra flesta vill ha trygga jobb.

– Men jag har också varit med om att bli fantastiskt bra omhändertagen. På en avdelning där stämningen är bra och gruppen fungerar får man självförtroende och känner sig hemma även som bemanningsanställd. Man lär sig snabbare, trivs bättre och gör också ett bättre jobb.

Till de allvarligaste saker *Kvasten* fått höra är olika exempel på vad som kan hända när någon från ett bemanningsföretag

Vänd!

Forts. "Jag har en vision ..."

tillbud. Om så skulle ske ändå ligger ansvaret på er att lösa grundproblemet till varför det blev stopp eller tillbud.

Ni som sitter i ledningen måste börja lyssna på de som arbetar under er så de vågar framföra sånt som inte fungerar i verksamheten. Vi vinner ingenting på att ha ett skräckvälde där de som har tagit på sig ansvaret att vara chefer inte vågar öppna munnen.

Volvo Torslandaverken skulle kunna visa framfötterna nu och vara ett företag som profilerar sig med att arbeta aktivt för en bra arbetsmiljö för alla på företaget. Jag tror att företaget hade kunnat vinna många extrapoäng om kunderna hade vetat att bilen inte bara är miljövänlig utan även arbetsmiljövänlig!

Nu har jag suttit här och drömt länge nog och det börjar bli dags att komma tillbaka till verkligheten. Nu ska jag ta itu med allt som jag inte har hunnit med här hemma pga av övertiden i lördags. Mina barn har lov och det hade varit roligt att umgås med dem istället för att göra allt hemarbete som har hopat sig.

Med hopp om en bättre framtid och tack för ordet!

Madeleine Berg TA logistik.

## Lojalitet?

Nu när företaget tvingar in oss på övertid både på lördagar och söndagar, så att vissa får jobba sjudagarsvecka så försöker en del blåskjortor att skuldbelägga oss som vill vara hemma med våra familjer på helgerna. Detta gör man genom att säga att då blir det svårare för andra att slippa komma in på lördag.

Men det är inte vi som vägrar anställa våra arbetslösa kolleger som står utanför. Det är inte vi som utnyttjar de Lerniaanständas utsatta situation genom att låta dem stå fasta på balanser när de ändå skall vara där i flera månader och borde få rotera som alla andra. Det är inte vi som väljer att ha en underbemannad produktion. Det är ni, så kom inte och lägg skulden på oss.

Jag jobbar för pengar. Vill ni ha lojalitet köp en hund!

Anonym montör

## Finns vi? Räknas vi?

På senare tid har det blivit allt mer märkbart hur montörer överlag i fabriken upplever att de inte kan påverka sin arbetssituation. Trots att både skyddsorganisationen och montörer inte godkänner många förändringar som företaget vill genomföra blir oftast ändå slutresultatet att företaget får sin vilja igenom. Ett vanligt uttryck från arbetare när något ska testas är: "Det spelar ändå ingen roll vad vi säger, så varför ens tycka något."

Frågan är då hur man ser på den enskildes upplevelse? Tankar som kan dyka upp är: "Räknas inte min åsikt när jag ändå direkt påverkas negativt av dessa förändringar?" Å ena sidan är den drabbades upplevelse verklig för

personen i fråga men å andra sidan tas den ändå inte alltid på allvar. Vi pratar alltså om vem som har makten på jobbet och framförallt om vem som inte har den.

Någon som har reflekterat över frågor som dessa är kallskänkan och poeten Jenny Wrangborg. I sin diktsamling "Kallskänkan" tar hon upp vardagliga saker på arbetsplatsen som de flesta kan känna igen sig i och hur hon kände att hon inte blev sedd när hennes arbetssituation inte togs på allvar.

Att vara osynlig som arbetare är någonting som går igen på många ställen men sanningen kvarstår trots detta: jag tänker alltså finns jag. Och om jag finns så skall väl även mina åsikter räknas?

Aleksandra, skyddsombud 1:6 K

Forts. "Att vara Lerniaanställd ..."

skadar sig eller blir sjuk. Som den person som blev tillsagd att stå kvar, och till och med komma tillbaka dagen efter, för att lära upp någon annan på jobbet innan Lernia "accepterade" en sjukskrivning.

– Lernia säger att vi ska rapportera till dem om vi utsätts för några hälsorisker, berättar en av de inhyrda montörerna. Men verkligheten ser ibland annorlunda ut. Jag var med om att en person verkligen utsattes för en skada och vände sig till Lernia. Men de bara sa: "Ta det med Volvo." Och det är det många som inte vågar av rädsla för att bli i vägskickade.

Vi har också fått in en verklig skräckhistoria:

– På min bana var det en Lerniaanställd som skadade sin armbåge rätt illa. Istället för att säga till PL och gå till läkare dolde arbetskamraten skadan med en långärmad tröja och försökte kämpa sig kvar. Till slut såg vi hur det var fatt och fick iväg den skadade till läkare.

Vad allt detta säger är att det är oerhört viktigt att vi som jobbar tillsammans också håller ihop och hjälper varandra, oavsett vilken arbetsgivare vi har. Och att det bör vara en viktig facklig uppgift att begränsa och helst avskaffa företagets rätt att ta in bemanningsföretag. Osäkra anställningar drabbar oss alla.

Lars Henriksson

Anmärkning: De Lerniaanstända går under Bemanningssavtelet som finns att läsa på på: <http://www.lo.se>

## Handduksbyte

Lars "Handduken" Danielsson har som alla vet flyttat till Kina för att hjälpa Geely att bygga upp en fabrik för att göra Volvobilar.

De fyra år Danielsson var chef har på många sätt varit de tuffaste i Torslandaverkens historia. Självklart beror inte detta bara på honom. Det värsta som hänt, uppsägningarna 2008-09 var en del av den internationella krisen. Men långt innan dess hade förändringar börjat som vi känner av än idag: minskade rotationer, hårdare styrning, tvingande övertid. Och inte minst, upptrappade rationaliseringar. Hans uttalande i Ny Teknik strax efter att han anställdes: "Det finns alltid droppar att vrida ur

den handduken som man tror är torr" har präglat mycket sedan dess. Det missnöje som började växa fram mot dessa beslut var det som låg bakom att Kvasten startade för precis fyra år sedan. Så kanske är Kvasten det mest bestående Danielsson lämnar efter sig. För som det gamla ordspråket säger: "Chefer kommer och går men **Kvasten** består."

## Tack!

Ett stort tack till folket på ML/U-massa för ett rejält bidrag till **Kvastens** kassa. Ett särskilt tack också till den utomstående läsare som skickat in en "prenumerationsavgift".

Ni bidrar alla till att **Kvasten** kan fortsätta komma ut!