

Hur ska det egentligen funka med lagledare? Vems representant ska hon eller han vara, förmannens eller lagets? Och hur är det vettigt att utse lagledare? *Kvasten* påbörjar här en diskussion kring en viktig fråga som det varit lite för tyst om lite för länge.

För mycket, mycket länge sedan (typ på 70- och 80-talet...) hade varje avdelning något som kallades en "instruktör". Det var en person som bland annat löste av folk för att gå på toa, var en allmän hjälpreda och var reserv åt förmannen, som också var den som tillsatte instruktören.

I början av 90-talet ersattes instruktörerna av "resurspersoner" som sedan blev "lagledare". Fram till 2005 valdes dessa på avdelningarna av oss som arbetade där. Det funkade för det mesta bra. För att bli vald behövde man framför allt ha arbetskamraternas förtroende och skötte en lagledare inte jobbet på ett sätt som motsvarade detta förtroende riskerade de alltid att bli bortröstade. Systemet var demokratiskt och det var tydligt att lagledaren var en i gänget som var till för arbetskamraterna.

I slutet av 2005 kom förändringen. Utan förvarning dök då ett papper upp med nya regler för hur lagledare skulle tillsättas. Det skulle bli ett särskilt jobb som man sökte och PL (och PVC-aren) skulle ha första och sista ordet. Om det inte fanns "tillräckligt med lämpliga kandidater" på avdelningen skulle PL även kunna leta på andra avdelningar.

En stor förändring alltså där den som varit lagets eller avdelningens hjälpreda nu skulle handplockas av chefen. Och även ett steg flera decennier tillbaka i tiden. Denna maktförskjutning godkändes av verkstadsklubbens styrelse utan att fråga oss som berördes. För att bekräfta den ändrade rollen fick lagledarna efter ett tag också ett lönepåslag.

Nu har det gått sex år sedan detta infördes och det borde vara dags för oss och vår fackförening att utvärdera vad det inneburit. Var det en bra förändring eller har det varit till skada för oss som arbetar? Är det dags för facket att ta upp frågan om hur lagledare tillsätts till förhandling?

Kvasten startar med detta inlägg en debatt i frågan som vi vet diskuteras i fikarum och på fackmöten. Självklart fungerar det olika på olika avdelningar och i olika lag. Men just därför är det bra om vi kan få en öppen diskussion och så många reaktioner och berättelser som möjligt, från lagledare och alla andra.

Kom gärna med tankar och synpunkter om detta till: kvastentips@hotmail.com

Lagledare – för laget eller chefen?

När vi pratar om hur man idag tillsätter lagledare till skillnad från förr då de valdes av sina arbetskamrater leder ofta diskussionen till att det nu "är så här och att man måste försöka göra det bästa av situationen. Visst"är det på det här viset" och klart man alltid måste göra det bästa utav alla situationer, arbetsköparen leder och fördelar enligt svensk lag och detta sker ju i samarbete med våra fackföreningar.

VAD VILL VI SJÄLVA?

Däremot kan jag ibland undra över vad vi som arbetare på Volvo egentligen har för mål med vår arbetssituation. Vill vi ha det såhär eller vill vi trycka på vår

fackförening att driva just frågan om hur det får gå till hur lagledare tillsätts? Ingenting är ju bara på ett visst sätt av en ren slump utan det finns självklart en anledning till att företaget valt att genomföra denna förändring.

OMBALANSERINGAR

Ta till exempel hur man idag lägger upp arbetet kring våra ombalanseringar. Vi förväntas hela tiden komma med lösningar på våra arbetsupplägg trots att det kan innebära försämringar av bland annat vår ergonomi. Av våra lagledare nöjer sig företaget inte enbart med denna förväntan utan sätter press på dem att arbetsupplägget skall lösas – med det

antal balanser som företagets teknikavdelning bestämt. När man som lagledare har denna press på sig händer det alltför ofta att man inte inte lägger större fokus på ergonomin, trots att detta är en mycket viktig faktor i vårt arbete.

ARBETSMILJÖ

Med fokus på arbetsmiljön menar inte jag att man endast skall undvika omedelbar total ergonomisk katastrof på en specifik balans, utan att man jobbar för en långsiktig hållbar arbetsmiljö för att undvika arbetssjukdomar. Ofta kan det även handla om att varken montörer eller lagledare har den kunskapen som behövs för att göra en bedömning av vad

Vänd!

METALLKONGRESS 2011

Vart tog diskussionen vägen?

Snart har vårt fackförbund IF Metall en viktig kongress. Men varför är det så tyst när det istället borde bubbla av debatt efter allt som hänt sedan den senaste kongressen?

Kongressen äger rum i juni. Vår fackförenings högsta beslutande organ där de stora riktlinjerna för vår fackförening dras upp. Vilka krav ska vi driva på lång sikt, i förhandlingar och i samhället? Hur ska organisationen fungera? Vem ska leda den? Och så vidare. Ett viktigt tillfälle med andra ord och något som

borde leda till intensiva diskussioner på varenda arbetsplats. Inte minst eftersom de senaste åren varit några av de mest omtumlande i förbundets historia med krisen 2008-2009 och stora förändringar i lagar och försäkringssystem och flera omdiskuterade avtal. Vad ska då kongressen handla om?

Vänd!

Forts. "Lagledare"

som skulle kunna vara lämpligt arbete på en viss balans eftersom man inte är medveten om de risker som arbetsupplägget kan medföra.

VEM VILL BLI LAGLEDARE?

Den förändring som skett av lagledarrollen har på många avdelningar lett till att åtskilliga montörer tvekar inför att ta steget till att verkligen ta på sig denna roll. Att man går med på att kalla sig "resurs" då man inte är ordinarie lagledare utan bara hoppat in som ersättare, är inte ovanligt.

Detta talar tydligt om för oss att det bland många av oss finns ett starkt motstånd mot på företagets sätt att leda och fördela på vår arbetsplats. Och vad har då förändringen av lagledarrollen inneburit på lång sikt? Ett klart svar på detta är en väldigt tydlig maktkoncentration och en tystare arbetsplats.

Aleksandra, 1:6 Dag

Forts. "Metallkongress 2011"

På Metalls hemsida kan man läsa följande:

"Kongressen kommer att ha tre fokusområden:

– *Vårt samhälle och solidariteten*

– *Våra arbetsplatser och utvecklingen av hållbara arbeten*

– *Vår organisation och starkt medlemskap.*

Tre diskussionsinriktade skrifter, en för varje fokusområde, har skickats ut till avdelningar och klubbar. De ska fungera som underlag för avdelningar och klubbar att diskutera och skriva mer principiella motioner kring."

Det låter ju som viktiga saker. Kanske är det bara vi på **Kvasten** som varit lite ouppmärksamma men vi kan faktiskt inte påminna oss om att vår klubb på Volvo fört ut något av dessa "fokusområden" till diskussion på bland oss medlemmar. Någon annan som märkt av det?

Nå, det viktiga är väl ändå själva kongressen kan man tycka. Dit väljs delegater från de olika avdelningarna i landet, 21 stycken från Göteborg.

Visst låter det som en viktig fråga att lägga sig? Att se till att de som väljs representerar vad vi tycker och att de verkligen för fram det i Stockholm. Kanske funderar du på att föreslå någon eller rent av själv ställa upp som delegat?

Tyvärr måste **Kvasten** i så fall göra dig besviken. Valet till kongressen ägde rum den 25 november i fjol på Göteborgs-avdelningens representantskap. Sju av dem som valdes har sin anställning inom Volvo Verkstadsklubbens område. Vet du vilka det är som ska representera dig?

Rätt ofta kan man höra fackliga förtroendevalda klaga över att medlemmarna inte är aktiva. Det är kanske inte så konstigt när det mesta inom facket sker långt över våra huvuden.

Lars Henriksson

Rotationerna – dags för utvärdering!

Under 2006, inte långt efter att lagledarrollen förändrades, började företaget genomföra ett gammalt önskemål: att minska rotationerna i TC. Innan hade vi i de flesta fall roterat på alla avdelningens balanser. Nu delades vi upp i "lag" och fick betydligt färre balanser att rotera mellan.

INGA ARGUMENT

Ledningens främsta argument var att vi som arbetade skulle ha svårt att lära oss mer än ett litet fåtal balanser. Några bevis för att det var så försökte de inte ens att lägga fram. Att vi på banan bevisligen kunde lära oss ett betydligt större antal balanser än vad ledningen ansåg (det var ju så vi hade jobbat under många år!) var inget de brydde sig om. Argument behövs ju liksom inte om man är en tillräckligt hög chef, då räcker det ju att bara bestämma...

VERKLIGHETEN

Och ändå vet alla som någon gång satt sin fot på banan att vår fabrik inte skulle gå en dag om vi inte skulle kunna, och snabbt kunna lära oss, fler balanser än dem som finns i vårt eget lag. Utan utlåning mellan lag och avdelningar skulle banan inte gå många minuter. För

att inte tala om de bemanningsanställda som på kort varsel kan kastas mellan avdelningarna.

SÄMRE KUNSKAPER

Så i själva verket är det många av oss som måste kunna en hel del balanser än våra vanliga för att produktionen ska flyta på. Skillnaden är att vi är mer sällan på dessa balanser och därmed kan dem sämre än om vi arbetat där regelbundet.

De små rotationerna innebär att alltså inte att kunskapen om våra jobb blir bättre utan sämre. Något som syns inte minst vid ombalanseringar när monteringar flyttas runt mellan lagen. Låsta balanser under långa tider har på flera avdelningar gjort redan små rotationerna ännu mindre och mer monotona.

EGNA ROTATIONER

På fler än ett ställe har därför montörerna själva i praktiken utvidgat rotationerna vid flera tillfällen. Att byta över laggränserna är ganska enkelt om man kommer överens om det. Det gör inte bara jobbet mer omväxlande utan håller också uppe den kunskapen om de olika jobben och gemenskapen på avelningen.

UTVÄRDERA

I en bra organisation utvärderar man efter en tid förändringar som man gjort. Vad blev bättre? Vad blev sämre? Vi har nu i snart fem år haft dessa små rotationer utan att någon utvärdering gjorts. Åtminstone inte någon där vi som är berörda har varit med och sagt vad vi tyckt. Det är hög tid att en sådan utvärdering görs.

NY FABRIKSLEDNING

Idag är den fabriksledning som drev igenom minskningen av rotationerna utbytt. Att den nya ledningen inte försöker se ut som om de sökte inträde i något skumt MC-gäng är i och för sig trevligt. Men det som betyder något är vad man gör i praktiken. Frågan är vad dagens fabriksledning kommer att göra. Kommer de att trampa på i föregångarnas fotspår eller vågar de undersöka om det faktiskt är så att vi som arbetar själva kan besluta om hur många jobb vi klarar av att lära oss och hur rotationerna ser ut? Gör de inte det självmant borde detta vara en fråga för vår fackliga organisation att ta upp med dem.

Lars Henriksson