

Vad händer med avtalet?

Det har när detta skrivs gått två och en halv månad sedan det centrala avtalet slöts. OB och övertidsersättningar har höjts från 1 februari. Från samma datum ska även övriga höjningar gälla när väl det lokala avtalet är klart. Några riktiga förhandlingar verkar ännu inte kommit igång där. Men man vet ju inte säkert, från förhandlingarna är det som vanligt väldigt, väldigt tyst.

“Som medlem i IF Metall köper du inte en trygghetstjänst, utan du blir en del av en världens starkaste folkrörelse. Hur och vad facket ska jobba med bygger på medlemmarnas önskemål och delaktighet. Du kan påverka IF Metall i alla led om du vill.”

Dessa fina ord kan man läsa på IF Metalls hemsida. Och det är ju helt riktigt, facket är inte några smarta advokater vi hyr in om vi hamnar i trubbel. Det är en folkrörelse, en organisation där vi, medlemmarna, står för den styrka som gör att företagen är tvungna att förhandla med våra representanter..

Men för att den styrkan ska komma till användning krävs att facket också fungerar som en folkrörelse i verkligheten, inte bara i ord.

En avtalsrörelse är det viktigaste testet på detta. Hur skulle ett fack som är en verklig folkrörelse förhandla?

Skulle de krav man för fram i förhandlingarna vara kända eller okända för medlemmarna? (För företaget måste väl rimligen känna till kraven...)

Skulle företagets svar och egna krav stanna i förhandlingsrummet eller så snabbt som möjligt nå ut till medlemmarna?

Skulle de fackliga representanterna sitta på expeditionerna

eller ordna möten på varenda avdelning för att diskutera hur medlemmarna kan vara en del av folkrörelsen och ligga på företaget för våra krav?

För de flesta medlemmar är nog svaren på dessa frågor självklara. Vi vill veta vad som händer och kunna vara med och påverka avtalsförhandlingarna..

Faktiskt är detta även Metalls officiella syn. I de *Konfliktanvisningar* som också ligger på Metalls hemsida står det mycket om hur viktigt det är att vi har möjlighet att i organiserade former diskutera vad som händer och föra fram våra synpunkter. De handlar visserligen om de centrala förhandlingarna där facket kan utlysa strejk men är lika giltiga när det gäller lokalavtalet:

“Informationen ska ske vid medlemsmöten så att medlemmarna har möjlighet att ställa frågor och diskutera läget. Detta är viktigt för att skapa den sammanhållning som är en förutsättning för att nå framgång.”

Men varken när det låg konfliktvarsel i höstas eller nu när de lokala förhandlingarna pågår ser vi särskilt mycket av detta.

Denna skillnad mellan ord och handling är ett stort problem. Åtminstone om man vill ha en folkrörelse som förhandlar fram bra avtal.

Lars Henriksson

JAPANSKT LARMSYSTEM I TC?

Ännu mindre rotationer?

På Doorline i TC kommer företaget under våren att genomföra ett prov som kan få stora konsekvenser för hela fabriken. *Kvasten ger här lite bakgrund.*

Det företaget tänker prova på Doorline Vänster är ett så kallat Andonsystem. Ett system som är en viktig del i det rationaliseringspaket som Toyota började bygga upp på femtiotalet.

RATIONALISERING

På Toyota, och många andra japanska företag, fungerade systemet framför allt som ett medel för rationalisering, att få ut mer arbete av varje arbetare. Det fanns tre lampor (ordet *andon* kommer från början från de japanska lyktor som görs av rispapper) i olika färg grön, gul och röd som montören kunde tända. Normalläget var grön, gul visade på problem och rött var banstopp.

GRÖNT = FÖR MÅNGA MONTÖRER

När Toyotas olika system på åttio- och nittiotalet spreds över världen beskrevs de ofta som att arbetaren hade makt över

bandet. I själva verket var det tvärtom.

Så här beskrev t.ex. en chef på Kawasaki i USA andonsystemets syfte:

“Huvudskälet för det gula ljuset är att det finns för få montörer på banan för att klara den beräknade produktionen. Om inga gula ljus lyser vet ledningen att banan rör sig alltför långsamt eller att det finns för många montörer. Resultatet blir att man tar bort arbetare från bandet och sätter in dem på annat håll så att det blir svårt att få de återstående att hänga med igen.”

TAKTAVTAL

Även om företaget säkert har sådana tankar i bakhuvudet är det (ännu) inte möjligt att genomföra så länge vi har avtal om arbetstakten. Även om toyotasystemets skapare inte ens kunde drömma om det SBS-system som idag

automatiskt maximerar balanseringsgraden på TC:s banor.

NYA IDEER?

Enligt företagets information är det som nu ska testas *“ett nytt arbetsätt inom Volvo Personvagnars produktionsenheter”*. Det kanske är sant men i så fall är det någonting annat än själva larmsystemet de tänker testa. När det system med larmknappar som TC:s banor har idag infördes på nittiotalet kallades det nämligen just för andonsystem.

NÄRMARE TOYOTA?

Det företaget nu verkar vilja göra är en omstart för att få systemet att komma närmare dess ursprung hos Toyota. En liten fingervisning är det kanske också att företaget till projektet rekryterat två nya tekniker från Saab som var med och

Att trivas på jobbet

I förra veckan fick vi reda på resultaten av GPS, undersökningen om vad vi tycker om vårt arbete. Det finns mycket att säga om denna undersökning, om frågorna, hur svaren tolkas och vad företaget gör (eller snarare inte gör) när en avdelning får låga värden. Men här publicerar *Kvasten* istället några artiklar om varför vi trivs på jobbet eller inte och vad man kan göra åt saken i så fall.

Madeleine Berg är truckförare i TA och har tidigare medverkat i *Kvasten* och även debatterat med företagsledningen i GP. Vi hörde av oss till Madeleine för att se om det fanns något att berätta från TA, eftersom *Kvasten* numera har läsare över hela Torslandaverken och mer därtill. Vi fick ett kort men intressant svar.

Egentligen skrev hon att det inte fanns något särskilt att berätta men vi publicerar ändå det viktigaste i svaret, om varför hon trivs på sitt jobb nuförtiden. Med några få korta rader säger det nämligen väldigt mycket om hur lite som egentligen krävs för att skapa en bra arbetsplats:

“Hej!

Nattjobbet är helt suveränt. Jag trivs som fisken i vattnet med arbetsupplägget. Vi är bara sju stycken på Logistik på nattskiftet och det innebär att alla måste kunna allt och hjälpas åt.

En annan fördel med natten, jämfört med de andra skiften är att vi inte har några chefer som springer runt och talar om för oss hur vi ska göra. Vi får jobbet gjort ändå.

Det är väl inte så att jag skrattar hela tiden på jobbet som Derek Jessiman vill. Men det känns ganska skönt att kunna slappna av lite och att inte vara förbannad varje dag på jobbet.

Hälsningar

Madeleine”

Omväxlande jobb där alla får lära sig alla uppgifter och inga störande chefer, så enkelt kan de alltså vara att lägga en god grund för trivsel. Raka motsatsen till det vi sett i TC de senaste åren, alltså. Här har rotationerna minskats, det mesta

utom montering har lagts över på lagledarna, vi är allt mer detaljstyrda och övervakas genom WES och OIS och högre chefer kommer springande så fort något går snett. Ett bra recept för vantrivsel och lågt engagemang.

En annan arbetskamrat har funderat på detta med hur vi trivs på jobbet och tog kontakt med *Kvasten*. Här är hans tankar om de senaste årens utveckling och vad den betytt för inställningen till våra jobb:

Vart tog stoltheten vägen?

Tidigare, för 10-20 år sedan, kunde man ofta se dödsannonser där det stod att den döde hade jobbat på Volvo. Det var länge sedan jag såg något sådant. Jag tror att det beror på att förr var det fler som var stolta över att jobba på Volvo.

Då var det fler som kände sig mer delaktiga. Nu har allt förändrats. De som blir chefer och stiger i graderna har inga idéer om hur man ska förbättra arbetsförhållandena för oss andra. Liksom många lagledare tänker de bara på att själva göra karriär. Och om inte ledningen bryr sig om något annat än sig själva är det svårt för oss att känna någon stolthet över jobbet. Går man ute på stan är det inte många som gärna pratar om att de jobbar här på Volvo, vi är inte stolta över våra jobb. Det har varit en tydlig utveckling till det sämre under många år.

Vad ska man göra åt detta då?

Det första ledningen borde göra är att lyssna på vad vi vill och har för synpunkter. En liten men viktig sak är att vi behöver få tillbaka möjligheten att ha möten tillsammans i lugn och ro. Idag hinner man knappast prata på de stressiga KLE-stoppen som dessutom kan inträffa eller dras in hur som helst.

Jag tror också att det påverkar resultatet av vårt arbete. Om företaget behandlar medarbetarna bra blir vi stolta över att arbeta här. Då kommer vi att göra ett bättre jobb och kvaliteten på bilarna blir bättre.

Honoré Lulendo

Forts. "Ännu mindre rotationer?"

införde andonsystemet på fabriken i Trollhättan.

MINSKADE ROTATIONER?

Enligt den information *Kvasten* har kommer det andonsystem som ska provas på Door att tämligen snabbt stoppa banan när man larmar. Detta kommer att kräva fler lagledare som snabbt kan vara på plats för att larma av om banan inte ska stanna. Enligt företages uppfattning innebär detta ännu mindre lag och rotationer än de som finns idag. Det som ska ske på Door Vänster under våren kan alltså få stora konsekvenser för hela fabriken.

Lars Henriksson

Dålig koll

Och vad vet de högsta cheferna om jobbet i fabriken egentligen? Inte mycket verkar det som, om man läser vad Steven Jacoby skriver.

På företagets intranät lägger informationsavdelningen ut en stridström av "chefs brev" som någon antagligen tycker är viktiga. De flesta av oss som inte har skrivbordsjobb hinner troligen inte läsa dessa brev men vi klarar ändå vårt arbete rätt bra.

I ett av dessa många chefsbrev skrev nyligen vår VD Stefan Jacoby om resultatet av GPS-undersökningen som vi gick igenom i förra veckan. Han tyckte att det mesta var bra. En sak bekymrade honom dock, nämligen att det finns anställda som var "uttråkade och ofokuserade på jobbet".

Det är säkert så att de allra flesta av dem som Jacoby brukar träffa om dagarna har intressanta jobb som de är fokuserade på. (Eller vill åtminstone framstå som att de är det när han pratar med dem.)

Men för den som jobbat mer än en halv dag på balans borde det inte komma som någon överraskning att många känner sig uttråkade på jobbet. Det är inte direkt så att de flesta jobb i fabriken är omväxlande och spännande. När vi går in genom grindarna har vi för det mesta tämligen klart för oss vad som väntar under den dag som ligger framför oss. Och nästa, och nästa...

Det som står för stimulansen och arbetsglädjen är för det mesta arbetskamraterna och inte själva jobbet. Att vår högste chef behöver läsa undersökningar för att få reda på detta antyder att han inte har full koll på verksamhetens alla delar.

Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson

Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Skicka mail till kvastentips@hotmail.com