

Stoppdagar ur vår egen ficka

Vem ska stå för notan när det blir dåliga tider – vi eller företaget? Och vem ska bestämma hur vår fackförening hanterar den frågan – ledningen eller vi medlemmar?

Förra veckan fick vi ett besked som var både väntat och oväntat. Att det skulle bli stopp vecka 44 var inte helt överraskande, rykten och spekulationer hade gått i fabriken ett bra tag. Det oväntade var att stopptiden delvis skulle tas ur våra individuella kompbanker.

Bakgrunden är självklart den ekonomiska kris som råder i världen och nedgången i försäljning som drabbat Volvo. Det finns inget som garanterar att dagens kris är mindre allvarlig än 2008 och samma fråga uppstår som då: hur ska vi som arbetar i bilindustrin möta krisen?

Det avtal som klubbstyrelsen gått med på har givit upphov till en hel del frågor i fabriken. De allra flesta tycker nog att några dagars ledighet är rätt skönt, även om en vecka mitt i den gråaste hösten inte är den tid man drömmer om att ha semester på. Men att ta vår inarbetade komplidighet (som ju är samma sak som våra pengar) borde inte en facklig ledning kunna göra utan att fråga om lov. Detta är dessutom inte en lösning på sikt och som det ser ut är det långsiktiga lösningar som behövs.

Det finns säkert argument för att skriva på ett sådant avtal som klubbstyrelsen gjort och det finns argument mot. Men varför sådana här avtal alltid ska dimpa ner uppifrån utan att ha diskuterats innan, det är väldigt svårt att förstå. Även om förhandlingarna skedde under tidspress kan det inte ha varit omöjligt för våra fackliga representanter att snabbt få ut information och med hjälp av gruppstyrelser och kontaktombud hålla möten på golvet. Visserligen var det länge sedan folket i klubbstyrelsen själva jobbade i produktionen men så svårt kan det väl ändå inte vara att lämna kontoren vid TK-porten för några dagar och gå ut till oss medlemmar för att informera och

Vänd

Lådbilar och rationalisering

Ett säkert tecken på att försäljningen går ner är att det finns tid för olika sorters kurser. Utbildning åt oss som jobbar på golvet är något företaget i bästa fall slänger in för att fylla ut tid när det går dåligt. Och nu är det igång igen. Den här gången ska vi tydligen gå på kurs och lära oss bygga lådbilar. Det låter skrattretande men har en allvarlig baksida. Om vi förstått saken rätt är det en kurs som ska lära oss rationalisera, det vill säga att se våra jobb ur företagets synvinkel och lära oss hur man gör så att så få som möjligt ska göra så mycket som möjligt.

Med tanke på de uppgifter som läckt ut – att ledningen nu vill ta bort 62 jobb, 31 balanser per skift – ska vi nog tänka oss för när vi går på lådbilsbyggartutbildning.

Lerniamontör sa ifrån – blev omplacerad

Under en längre tid har ett antal Lerniamontörer byggt upp ett fackligt nätverk som bland annat försöker hålla koll på när Lerniaanställda blir illa behandlade. Här skriver de om ett sådant fall.

Vi har samlat på oss och kartlagt många utav de saker Lerniaanställda montörer utsätts för av produktionsledarna på banorna. Här publicerar vi ett sådant aktuellt fall.

Efter att en Lerniaanställd montör på kvällsskiftet öppet uttryckt kritik mot ledningen och rutinerna med sina arbetskamrater i samband med den nya ombalanseringen på 1:1 an, så valde produktionsledaren att tvångsflytta montören. Lerniachefen för kvällsskiftet tog emot de argument som 1:1ans produktionsledare gett honom för att montören skulle avlägsnas, och placerade därefter montören på en annan avdelning.

Innan detta hände så hade samtal förekommit mellan både montören, 1:1ans produktionsledare och Lerniachefen om att montören hade skadat axeln och varit sjukskriven. Detta var på grund av en olycka och montören hade läkarintyg på sin skada. Under dessa samtal så uttryckte produktionsledaren irritation över montören och undrade om han ville arbeta på någon annan avdelning. Det ville montören inte göra.

Vad var det då för skäl som produktionsledaren överlämnade till Lerniachefen och som gjorde att montören tvångsflyttades? Hade han kommit försent ofta, haft mer fel än andra eller hade han misskött sitt arbete på något sätt? Nej. Enligt 1:1ans produktionsledare så var skälen att montören hade pratat i telefon på banan och därigenom haft dålig attityd.

Vänd

Blåsiget på toppen

Efter en längre tid av interna strider i företagsledningen passade Jacobys fiender på att ge honom sparken efter att han varit sjuk den senaste månaden.

Den nye VD:n Håkan Samuelsson säger att han nu ska satsa hårt på Kina. Hur det ska gå till framgår inte men han verkar ha en del erfarenheter av kontakter med Asien. År 2009 avgick han hastigt (men inte särskilt lustigt) från sin post som chef för lastbilstillverkaren MAN sedan tysk polis slagit till mot företagets huvudkontor och beslagtagit dokument som visade att MAN mutat inköpare i Afrika och Asien. Samuelsson förnekar inblandning men enligt tyska tidningar har åklagaren i München nyligen inlett en utredning om hans inblandning i muthärvan.

Även om de chefer som satsat sin karriär på att vara lojala mot Jacoby nu blir nervösa innebär det sällan någon större skillnad för oss som gör bilarna att det blir nya ansikten ovanför slipsarna i direktionen. Förutom att vi nu ska jobba ihop till en fallskärm åt den avsatte VD:n. Låt oss hoppas att den tyska polisen inte hittar saker som gör att vi ska behöva betala en fallskärm till.

Dessutom skulle han ha haft dålig kvalitet under ombalanseringen. Den låga kvalitén gällde för flera montörer då ombalanseringen medförde nya rutiner. Bortsett från perioden efter ombalanseringen har montören i fråga legat på god kvalitet.

Genom detta agerande så har produktionsledaren på 1:1ans kvällsskift visat att han delar våra ägares syn på yttrandefrihet genom att precis som det kinesiska kommunistpartiet straffa och censurera kritiska röster.

Om någon av Volvos eller Lernias representanter, som exempelvis Lerniachefen ansvarig för kvällspassen eller 1:1ans produktionsledare, har det dåliga omdömet att försöka skälla på och straffa montören ytterligare för att han öppet vågar komma med kritik eller för det faktum att vi har pratat med honom, så är vi mycket intresserade av det.

I dessa allt svårare tider är det viktigt att vi arbetare håller ihop och inte låter oss tryckas ner eller utnyttjas. Har du utsatts för något liknande, har frågor eller funderingar så tveka inte att kontakta oss!

Kvastens Lernianätverk

diskutera frågan? Kanske de till och med hade kunnat få idéer, förslag och argument att föra fram i förhandlingarna – det lär behövas om vi inte bara ska reagera på företagets utspel utan ha egna förslag och idéer.

Även om resultatet hade blivit detsamma så hade vi vunnit något viktigt: vi hade fått en diskussion om hur vi ska hantera de mycket stora problem vi nu står inför och framför allt skulle det skapat en känsla av att det är "vi allihop som är facket", som det brukar heta på fackliga kurser. Nu har de fackliga representanterna istället ännu en gång sagt att det är **de** som är facket medan vi andra bara är åskådare som ska betala och hålla käften. Det har inte stärkt oss inför framtiden.

Lars Henriksson

INTRODUKTIONSMÖTE MED LERNIAS FACKLIGA
NÄTVERK OM ATT STARTA FACKKLUBB
DEN 28 OKTOBER.
MER INFO PÅ BLOGGEN:
WWW.LERNIAFACKET.BLOGSPOT.COM

Lagledare i kläm

Lagledarjobbet är något som ofta diskuteras. Här i Kvasten har t.ex. flera skribenter genom åren tagit upp att det var bättre när laget själva valde lagledarna och inte som idag att PL tillsätter dem. Men vad tycker lagledarna själva om sitt jobb? Kvasten har talat med en lagledare som funderat över sitt jobb och de problem som finns med att vara lagledare.

– Jag visste att det skulle bli en utsatt position att vara lagledare men hade kanske inte förstått riktigt hur utsatt. Som lagledare känner man sig ofta klämd på många sätt. Trycket från cheferna är hårt och gör att man riskerar att komma i konflikt med arbetskamraterna. Som nu vid senaste ombalansen. Det var verkligen tråkigt, vi satt och balanserade om och visste att för varje balans som vi tog bort skulle en av våra kompisar från Lernia ryka. När vi sedan hade hållit på i flera dagar och pusslat fanns det ändå monteringar som hängde i luften så vi var tvungna att ha en x-man för att få det att gå ihop. Och sedan kommer det order: ni måste ta bort x-mannen. Vi fick börja om igen och det blev en massa irritation på banan. Vi hann inte förbereda laget, det fanns ingen tid till utbildningar och rotationerna fungerade dåligt.

Vad menar du med att man kommer i kläm som lagledare?

– Uppifrån cheferna får man ofta höra: "Du är först och främst lagledare!" De

vill att man representerar företaget mot laget. Men jag själv vill fortsätta vara en del av laget. Jag är fortfarande jag och vill vara en av arbetskamraterna. Ibland känns det svårt, som när man suttit på lunchmöte hos chefen. Då kan en del uppfatta det som att man står närmare chefen än laget. Och jag vill verkligen vara en i gänget, även om jag har lite andra arbetsuppgifter.

Men hur gör man det om man är lagledare?

– I det dagliga arbetet tycker jag att det är viktigt hur man betar sig mot arbetskamraterna. Trycket är hårt på bra kvalitet men det händer självklart att folk gör fel och då är det lagledarens jobb att felåterföra. Men man kan göra det på olika sätt, att skälla och gnälla för att någon missat är helt fel. Jag försöker snacka med alla, fråga om det är något jag kan hjälpa till med och så.

– Ibland när det är stressigt och alla trycker på från alla håll kan jag självklart bli irriterad och det händer att jag ryter

till. Men om det händer ber jag om ursäkt. Jag vet hur det är, det var inte länge sedan jag var montör själv.

Vad skulle behöva förändras för lagledarnas arbete?

– Man känner hela tiden att man inte räcker till, inte har tid att göra allt man borde göra. Det viktigaste är alltid att banan ska gå och sedan är det kvalitén som det är fokus på. Man går till jobbet och har tankar på vad som behöver göras, sedan börjar sökaren pipa och så är det dags att gå hem. Så känns det ofta.

– Som lagledare hinner man sällan lära sig saker ordentligt. Vi får till oss något och det blir halvdant gjort. Det skulle behövas mer tid. En del lag i TC är väldigt stora och det blir ett väldigt springande hela dagarna. Men om man gör lagen mindre blir det också ännu mindre rotationer och det är inte bra. En lösning skulle vara att införa de gamla resurserna igen, någon som kunde ta avlösningar och larm och fixa problem på banan.

Kvasten i radio

Radioprogrammet Tendens i P1 har haft en serie om yttrandefrihet på jobbet. Måndag 5 november kommer de bland annat att uppmärksamma **Kvasten**. Programmet sänds i P1 11.03 och 20.03 och läggs även ut på webben: sverigesradio.se

Mycket pengar...

...kom det in till Kvasten den senaste månaden! Främst tack vare några avdelningar där arbetskamraterna samlat in pengar: Cal Line, ML/U-massa och Gården. Stort tack!