

## Ombalans...

När takten ökas eller minskas ändras för det mesta också våra balanser och företaget går ut med sina målsättningar inför ombalansen. Men det är inte självklart att dessa mål är så det måste bli.

Företagets mål är att nedgången till 43 bilar i timmen ska innebära att 140 balanser försvinner i TC. Under perioden fram till vecka 10, i början av mars, vill företaget sedan höja bantakten till 45 bilar i timmen. Helst utan att sätta till mer folk.

Detta är alltså ledningens *önskemål*. Det är viktigt att vi som arbetar ser det just så, som företagets önskemål och inte som något som självklart måste hända. Vi har andra krav på våra jobb än chefer och tekniker, till exempel att de inte ska vara så jobbiga att vi skadar oss eller känner en ständig stress och kommer hem helt uttröttade efter arbetet. Dessutom är det viktigt att komma ihåg att varje balans som försvinner innebär att ytterligare en av oss riskerar att bli arbetslös. I första vändan handlar det om hur många av de arbetskamrater som är anställda av Lernia som i slutändan kommer att sägas upp.

Metalls skyddsorganisation i TC har även den krav på ombalansen som de fört fram till företaget. Ett sådant är att antalet gula balanser skall minska med minst 25%. En "gul balans" är en balans där "ett icke obetydligt antal arbetstagare riskerar att drabbas av belastningsbesvär" enligt en ergonoms bedömning.

Vänd ↗

## ... och omflyttningar

När takten går ner vecka 4 och de flesta från Lernia sägs upp kommer det att innebära omflyttningar på flera håll i fabriken. Det är viktigt att dessa hanteras på rätt sätt för att inte skapa ytterligare osäkerhet bland oss.

När anställda sägs upp gäller lagens huvudregel om att företaget måste gå efter anställningstid om facket inte går med på att skriva avtal om annat. När det gäller omplaceringar finns inga sådana bestämmelser i lagen och det finns heller inga regler i våra avtal om detta. Däremot finns en lång praxis om att även omplaceringar ska ske efter anställningstid. Detta är värt att hålla fast vid. Visserligen kommer det att bli lika många som måste flytta på sig men det är viktigt att vi inte låter cheferna flytta oss hur de vill. Det skulle vara ett onödigt stort maktredskap i deras händer och skulle skapa en mycket dålig stämning.

Att gå efter anställningstid vid omplaceringar är rättvist och tydligt. Ska man göra några undantag ska det redovisas öppet vara godkänt av facket. Det kan handla om medicinska skäl eller i något enstaka fall om personer som har väldigt speciella kunskaper och där det inte går att lära upp någon annan på rimlig tid. Att någon är lagledare bör till exempel inte vara skäl att gå runt turordningen, så avancerat är lagledarjobbet inte att det är omöjligt att lära upp någon ny på rimlig tid.



### LERNIAFACKET:

## – Vi håller på turordningen

Den nya fackklubben på Lernia hade knappt hunnit bildas förrän Volvo drog ner takten och beslutade att göra sig av med de flesta inhyrda vilket ledde till att Lernia lade ett stort varsel om uppsägningar. Här skriver Lerniaklubben själva om hur de agerat.

200 varslas om uppsägning på grund av arbetsbrist på Lernia Bemanning i Göteborg efter Volvos beslut om sänkning av produktionstakten.

Turordningsreglerna kommer att följas så att "först in-sist ut" gäller på Lernia. Varken Volvochefer eller Lerniachefer kommer alltså godtyckligt att få välja vilka de ska sparka och vilka de ska behålla. Lagen om Anställningsskydd (LAS) och dess turordningsregler kommer att följas. Det är resultatet av förhandlingar mellan facket och Lernia.

– Vi krävde redan innan förhandlingarna började att företaget skulle följa turordningsreglerna. Så blir det också, konstaterar Kristina Nordin, klubbkassör på Lernia Verkstadsklubb.

– Det är viktigt att inte tillåta undantag som ger cheferna

möjlighet att själva välja ut vilka de vill ha kvar, fortsätter hon.

Företaget kommer inte heller att kräva tillbaka lånad semester eller minustimmar i kompbankerna. Lernia planerar för att, tillsammans med EU-projektet Medvind, ordna utbildning för uppsagda under produktionsfria dagar på Volvo. Mer information om detata kommer längre fram.

Lernia valde att lägga ett varsel på 300 personer när Volvo informerade om taksänkningen och om att 200 tjänster skulle avslutas. Totalt finns 236 tillsvidareanställda på Lernia, det vill säga 64 färre än antalet varslade. Att företag "övervarslar", alltså varslar fler än vad de behöver säga upp, är vanligt för att genom löften om att behålla fler kunna pressa facket till undantag i turordningen. Att man varslar fler än antalet anställda är däremot inte så vanligt.

Vänd ↗

*Tack! Tack! Tack! Tack! Tack!*

SOM VANLIGT VILL VI TACKA ALLA ER SOM SER TILL ATT VI KAN FORTSÄTTA TRYCKA KVASTEN.  
ETT SPECIELLT TACK TILL VÅRA ARBETSKAMRATER PÅ 1:21/AMP, KVÄLL SOM GJORT EN BRA INSAMLING!

Forts. "Vi håller på turordningen"

– Man kan tycka att det är lite konstigt att varsla fler än man har anställda, säger Kristina Nordin

Efter förhandlingar med facket blev antalet varslade 200. Det kommer alltså att finnas 36 tillsvidareanställda kvar på Lernia.

På vår blogg, [lerniafacket.blogspot.se](http://lerniafacket.blogspot.se), kommer vi att ha löpande med information om sånt som är bra för medlemmar att veta och göra under uppsägningstiden.

Alla anställda på Lernia som är medlemmar i IF Metall kan gå med i vår facebookgrupp. Sök på "Lernia Verkstadsklubb IF Metall".

Allt fackligt arbete kommer att fortsätta som vanligt. Flera av dem som varit med och byggt upp fackklubben har blivit uppsagda i tidigare varsel.

– Vi fortsätter det fackliga arbetet tills det inte finns några medlemmar kvar på Lernia, säger Kristina Nordin.

Lernia Verkstadsklubb IF Metall –  
[lerniaverkstadsklubb@gmail.com](mailto:lerniaverkstadsklubb@gmail.com)

Forts. "Ombalans..."

Skyddsorganisationen har också krävt att prestationen (se nedan!) inte ska ökas på några balanser, i synnerhet inte om de är gula. Detta är en utmärkt inställning. Lika väl som att företaget går ut med sina målsättningar bör vi, genom vårt fack och skyddsorganisation, sätta upp våra mål. Även om det enligt lag är företaget och dess chefer som har ansvaret för arbetsmiljön vet vi att det är ekonomin som styr när de sätter upp sina mål.

## Prestation, MTM och balanser

När det är svårt att få en balans att gå ihop kommer ibland förslaget upp om att "öka prestationen". Men vad innebär detta och vad är egentligen "prestation" för något?

"Prestation" är ett teoretiskt påhitt och en viktig del av MTM, det system som ligger i botten för att räkna ut våra balanser. MTM började utvecklas i slutet av 1930-talet i USA. Då bestämde ett antal rationaliseringsexperter vad de ansåg vara "normala" tider för olika rörelser, som att sträcka ut en hand 30 centimeter eller flytta blicken från en punkt till en annan. Med dessa tider byggdes MTM-systemet upp.

ITC är prestationen satt till 106% MTM, alltså sex procent snabbare än de standardtider som amerikanska tekniker tyckte var lagom för 60-70 år sedan.

På de balanser som är kopplade till

SekvensBalanseringsSystemet (SBS) kan prestationen variera med +/- 10%. Enda kravet är att det ska jämnas ut sig på hela lagets balanser under en vecka.

Att "öka prestationen" på en balans innebär att vi på vissa jobbiga bilvarianter måste arbeta ännu fortare än den avtalade prestationen för att inte jobba ner oss.

Alternativet till ökad prestation på en balans är givetvis att ta bort jobb från den. Om det inte finns tid eller är lämpligt att lägga jobbet på någon annan balans måste företaget bita i det sura äpplet och sätta till ytterligare en balans eller låta bli att ta bort en.

Lars Henriksson



## Införandet av Andon i TC

**Kvasten** har tidigare skrivit om det så kallade Andonsystemet som testats på Doorline Vänster och som företaget nu vill införa i hela fabriken. (Se **Kvasten** 56 februari -12). Här ger en montör på avdelningen sin syn på vad det innebär i verkligheten.

Andon har varit igång sedan i våras på Doorline vänster i TC. Från chefernas håll har det hetat att vi ska kännas oss mer delaktiga och involverade i vårt jobb.

Det enda det har lett till är att vi har fått mindre balanser att rotera på. Vilket gör att ergonomin drastiskt försämras. För att inte prata om hur tråkigt och enformigt det blir att ständigt rotera på några få balanser. Stämningen blir till det sämre då det blir mindre folk att diskutera och prata med då vi spenderar 9 timmar om dagen i fabriken varav de flesta på balans.

Det är omöjligt att alla ska komma överens och är vi då få i ett lag, blir det väldigt påtagligt. I dagsläget har vi 5-6 balanser per lag varpå vi har flera dubbelbalanser. Det är märkligt hur viktigt det verkar vara för ledningen att ha mindre lag då det behövs fler lagledare och mer pappersarbete. Det enda det leder till är att lagledaren får en allt större makt över vårt arbete och vi som grupp tappar i styrka.

Andonsystemet är i själva verket ett system för att se vart du kan lägga in mer arbete och stressa upp systemet för att kunna rationalisera bort balanser.

"Designed around you" heter Volvos nya koncept som ni känner till, men vad spelar det för roll när vi blir utslitna och inte kommer orka med våra jobb som montörer. En ny soffa i våra pausrum eller en nymålade vägg. Nästa år ligger ett rationaliseringskrav på ca 7% som mål i TC. Med Andons införande i fabriken så kommer det målet nås, vilket blir på bekostnad av oss montörer i form av utslitna kroppar och psyken.

På Doorline vänster kommer vi få mer balanser att rotera på v5 2013. TC-ledningen inser att 4 balanser blir alldeles för lite att rotera på. Men detta är ju inte för att de är snälla utan att vi blir av med våra Lerniakamrater som tvingas gå då vi taktar ner.

Montör på Doorline vänster som  
tröttnat på Andon

