

Musik på jobbet?

Frågan om vi får lyssna på musik på jobbet och i så fall hur har länge varit en het potatis i TC. För många är den möjligheten ett viktigt sätt att orka med arbetsdagen när balanserna är alltför enformiga och trista. Nu har företaget gjort ett nytt utspel, som så ofta på ett mycket klumpigt sätt.

För några år sedan förbjöds musikspelare i fabriken och i förra *Kvasten* skrev vi om att företaget smugit in en ny regel i det papper de vill att vi ska skriva på vid de årliga ”medarbetarsamtalen”, nämligen att man bara får lyssna på musik i ett öra. Detta har olika chefer hanterat på olika sätt. På flera avdelningar har cheferna skickat ut listor som alla måste underteckna där det med ilsken röd text stod att de som bröt mot ”ettöresregeln” skulle utsättas för ”disciplinära åtgärder”.

Några som jobbar på bana 1:2 blev irriterade på detta och kontaktade *Kvasten*.

– Jag har gått med hörlurar på jobbet i snart 15 år och ingen har sagt något, så säger en av dem som jobbat länge på avdelningen till *Kvasten*.

– Men nu plötsligt ska jag skriva på att jag inte får ha det, fortsätter han. Jag undrar vad det är som gör att företaget just nu gått ut med detta. Är det något som hänt? Har någon skadat sig? I så fall borde de väl i alla fall förklara detta. Nu verkar det bara som de bestämmer något för att de kan bestämma.

En sak som väckt särskild ilska är formuleringen om ”disciplinära åtgärder” i det papper folk fått skriva under.

– Vad menar de med detta, undrar en av de montörer vi talat med. Vad kan man få för straff?

– Många av oss undrar också vad facket säger om detta, säger en annan av dem vi talat med. Har företaget förhandlat om saken eller meddelat facket något skäl? Enligt vad vi hört från vår gruppstyrelse är det en fråga som borde gå genom Arbetsmiljökommittén men att företaget inte gjort det. I så fall kan de väl inte gå ut och hota på det här sättet?

– Det känns som att detta är bara är en idé någon kommit på och eftersom det inte kostar något att ge order så har de bara skickat ut det, menar en annan arbetskamrat.

– Visst är det en risk om man går i truckgången med musik i öronen, men om man bara står på banan och jobbar är det knappast någon fara, menar hon. Anser företaget att det är ett verklig fara måste man väl göra en riskbedömning. Så brukar man ju göra annars när det är någon förändring eller något man vill undersöka.

– Om det är en fara att vi står fast på våra balanser och lyssnar på musik borde det vara ännu värre med chefer som snurrar runt i fabriken med telefonen tätt tryckt mot örat och i livlig diskussion med någon annan, tycker en annan av de montörer *Kvasten* talat med. Ska de förbjuda oss att lyssna på musik borde cheferna få skriva på att de inte ska gå och prata i telefon samtidigt!

Antecknade gjorde
Magnus Söderberg

Hundra år av banarbete

Egentligen borde väl företaget ha bjudit på tårta den 7 oktober, men kanske skulle inte så många tycka att det var en dag att fira Det var nämligen det löpande bandet som då fyllde 100 år.

Den dagen 1913 rullade det löpande bandet igång för första gången i Fords Highland Park-fabrik i Detroit. Tidigare hade biltillverkning innehållit mycket hantverk men genom nya uppfinningar var det möjligt att göra detaljerna så exakta att man kunde montera dem på vilken bil som helst. Det gjorde också att Ford, och mycket snart alla andra bilföretag, kunde anställa utbildade arbetare till lägre löner och starta massproduktion av bilar.

”VETENSKAPLIG ARBETSLEDNING”

Något år innan banorna startade hos Ford hade Frederick Taylor, ”den förste tidsstudiemannen”, slagit fast sina idéer om ”vetenskaplig arbetsledning”. Den viktigaste punkten där var att flytta alla beslut från verkstadsgolvet och lägga dem hos ledningen, arbetarnas enda uppgift skulle vara att lyda order. Det löpande bandet var den perfekta organisationen för detta. Arbetstempot drevs upp enormt när tillverkningstiden för en T-ford på bara några månader minskade från tolv timmar till strax över två. Lönekostnaderna kapades på så sätt från två håll; färre arbetare kunde göra fler bilar på kortare tid och lönerna för den enskilde arbetaren kunde sänkas.

ETT KORT UNDANTAG

I princip har detta sätt att bygga bil varit så som hela bilindustrin varit uppbyggd sedan dess. Ett litet undantag fanns, framför allt i Sverige, på 70- och 80-talen när Volvo byggde sina fabriker i Kalmar och Uddevalla (och Saab en kort tid i Malmö) där de till en början gick i från bandet. Även här i Torslande fanns avsnitt och experiment där företaget gick ifrån det löpande bandet. Orsaken var dels ett antal strejker i bilindustrin och dels den enorma omsättningen på folk på banorna. När arbetslösheten snabbt ökade på 90-talet lades alla dessa nya sätt att bygga bilar ner. Företagen behövde inte längre anstränga sig för att få folk till fabriken. Ut åkte allt prat om ”det goda arbetet” och in kom istället nya rationaliseringssystem från Toyota som *kaizen*, *Just-In-Time* och *Lean*. I stort sett moderniserade varianter av Taylors och Fords idéer från seklets början.

SAMMA GRUNDPRINCIPER

Om Henry Ford och Frederick Taylor kommit på besök till TC skulle de säkert ha häpnat över alla de sätt som deras system och tankar utvecklats på.

Hur MTM-systemet med fasta tider för varje rörelse arbetarna vid banan utför gjort det så mycket lättare för företagets tekniker att rationalisera – och att få dem som arbetar att acceptera dessa rationaliseringar.

De hade nickat instämmande när de sett QPS-kontrollerna där cheferna ser så att vi arbetar exakt enligt föreskrifterna in i minsta detalj och de automatiska takthöjningarna och små stoppen i SBS-systemet, som gör att beläggningen på varje balans kan maximeras, hade varit ljuv musik i deras öron. Kanske de skulle

Vänd!

Forts. "Hundra år av banarbete"

undrat över den verkliga musiken de hört, de trudelutter som spelas nästan hela tiden från de olika banorna, men säkert blivit nöjda när de fått Andon-systemet förklarat för sig och de förstått att det är ännu ett sätt att rationalisera.

De skulle också ha blivit både förvånade och nöjda över att höra att de anställdas fackförening inte utlyst en enda strejk på över 30 år. (Henry Ford var en mycket hård motståndare till fackföreningar och hade till och med en egen poliskår som höll facket ute. Inte förrän 1941 lyckades bilarbetarfacket i USA få ett avtal med Ford. Ford var också en varm beundrare av Adolf Hitler, något som var ömsesidigt.)

Men framför allt skulle Ford och Taylor ha varit mycket stolta över att se att en bilfabrik år 2013 är organiserad på i princip samma sätt och enligt samma grundläggande principer som de införde för hundra år sedan.

Lars Henriksson

När man råkar ut för skador eller sjukdomar som man tror beror på jobbet finns möjligheten att gå till företagshälsovården. För några veckor sedan kom det på vissa avdelningar ut information om att den som går dit skulle ha sällskap av sin förman. Det pratades om att det var för att

Det har väl genom åren förekommit att vissa chefer har haft synpunkter på de anställdas sjukdomar, särskilt vid tillfällen då det har varit ont om folk. Men att chefen ska följa med oss när vi går till företagshälsan är att ta detta till en ny nivå.

Hur mycket Geely kommer Volvo att bli? När Li Shufu köpte Volvo PV 2010 var en av frågorna om Geely och Volvo på sikt skulle bli samma bil. Detta var den nye ägaren noga med att förneka.

I en intervju med TT för tre år sedan sa till exempel Li Shufu att "Volvo inte ska dela plattformar med Geely, det är de två märkena är alldeles för olika för".

Frågan är hur det ser ut i verkligheten. I våras öppnade Volvo PV och Geely ett gemensamt utvecklingscentrum på Lindholmen och under hösten har Geely meddelat att Volvo ska hjälpa till att utveckla en ny modell som ska börja säljas på export från Kina 2015. Li Shufu sa också på en presskonferens nyligen att Geely och Volvo ska dela utvecklingskostnader.

Förmän Som Stirrar På Oss

För några år sedan kom en amerikansk komedi med namnet "The Men Who Stare at Goats", baserad på den verkliga (och vansinniga) historien om hur USA:s krigsmakt på 70-talet försökte skapa soldater som skulle kunna döda med tankekraft. Bland annat försökte de stirra ihjäl getter.

Sedan ett tag går våra förmän på en kurs där ett av inslagen är att de ska stå tysta en lång stund och titta på när vi arbetar. Alltså inte det vanliga QPS-stirrandet, utan ett längre, mer allvarligt stirrande.

Syftet är vad vi vet inte att skada oss med tankekraft utan att se hur vi arbetar och sedan komma med förslag till förbättringar. Dock säger vår erfarenhet att vad företaget tycker är "förbättringar" inte alltid är bättre för oss som arbetar.

Så även om risken att bli ihjälglodd av cheferna inte är så stor kan det vara bra att se upp när det står någon och stirrar på dig.

**KVASTEN KAN KOMMA UT
GENOM ATT VI FÅR**