

Taktuppgång utan ombalansering

Nu ökar produktionen i TC med tre bilar i timmen. Från ledningen har det via Teknik utgått påbud om att det ska ske utan någon extra bemanning. Ett stort antal balanser och rotationer i TC är redan innan bedömda som "gula" dvs jobben är sådana att "flera arbetstagare riskerar att drabbas av belastningsbesvär på kort eller lång sikt." När nu takten ökas på sådana balanser är företaget skyldigt att vidta åtgärder som gör att denna skaderisk minskas. Eftersom andelen XC90 samtidigt ökar kan det naturligtvis vara så att detta gör balanserna så mycket bättre att det jämnar ut den ökade belastning som taktökningen innebär. Men det tillhör nog undantagen, eftersom XC90 är både bredare och högre gör det tvärtom många jobb svårare ergonomiskt.

Allt detta ska givetvis diskuteras i ASG där avdelningens skyddsombud sitter med. Men under lång tid har företaget visat att de struntar i att göra något åt denna typ av försämringar i arbetsmiljön och när skyddsombuden säger nej blir de oftast överkörda.

Det minsta man kan begära är att de chefer och tekniker som säger OK till att höja takten på gula och röda balanser förklarar inför avdelningen hur de ska garantera att ingen skadar sig. Helst skriftligt också eftersom det är de som är juridiskt ansvariga för de arbetsskador som kan uppstå på sikt.

Förtroende eller övervakning?

Att avsiktligt skapa fel på bilarna är självklart förbjudet. Men nu har detta satts i system på några banor. Av företaget!

Vid högtidliga tillfällen talar företaget om oss anställda som sin främsta tillgång och vikten av ett förtroendefullt förhållande mellan företag och anställda. Men ibland (rätt ofta faktiskt) handlar de tvärtom, som till exempel systemet med QPS, den schemalagda kontrollen som (i alla fall i teorin) sker av att alla montörer arbetar exakt så som pappren föreskriver. Ibland är det dessutom någon chef som inte tänker sig för och i hastigheten avslöjar hur de egentligen ser på oss. På några banor har detta hänt alldeles nyss.

I TC monterar vi saker på bilarna, för det allra mesta på ett utmärkt sätt. Men eftersom vi upprepar samma moment tusentals gånger, dag ut och dag in, händer det någon gång att det blir fel utan att vi själva märker det. Vi är trots allt människor. (Robotar gör faktiskt fel de med!) För att se till att det ändå inte finns några fel på de bilar som levereras finns det olika kontrollsystem inbyggda i flödet, mänskliga och elektroniska. På en del balanser ska till exempel montören kontrollera om ett jobb som gjorts på en tidigare balans är riktigt gjort, t.ex. att en kabel är rätt kopplad. Ett antal chefer i fabriken har nu tydligen börjat ifrågasätta om de som ska kontrollera dessa monteringar verkligen gör det och de

har kommit på en alldeles egen lösning: att medvetet skapa fel.

Det är självklart absolut förbjudet att avsiktligt ta bort saker som någon monterat, om det inte handlar om att justera ett fel. Det skulle i allmänhet betraktas som sabotage och kunna leda till avsked.

Nu har dock några chefer beslutat att det är just vad som ska ske med vissa monteringar. Lagledaren ska lossa korrekt monterade kontakter så att det skapas fel ett antal gånger i veckan. Sedan ska lagledaren åtgärda felet efter den station som har till uppgift att kontrollera och undersöka om felet är rapporterat. Syftet med detta är att kontrollera de personer som har till jobb att kontrollera dessa monteringar. De gillar alltså fallor för att se om montörer och kontrollanter hittar felet!

Är detta vad företaget menar med "förtroende"? Att de måste organisera smygkontroller för att se om vi gör vårt jobb? Att inte vi gör vårt jobb om vi inte ständigt känner oss övervakade och kontrollerade. Inte en särskilt god grund att bygga ett förtroendefullt förhållande på.

(Och hur kan cheferna veta att lagledaren verkligen gör dessa smygkontroller? De kanske ska införa en särskild kontroll för kontrollen av

Vänd!

Välkomna till TC – detta är Kvasten!

Vi har fått en hel del nya arbetskamrater i fabriken, både Volvo- och Lerniaanställda, och *Kvasten* hälsar er alla välkomna! Era arbetskamrater kan säkert berätta om *Kvasten* men här är i alla fall en kort presentation.

Kvasten är en oberoende tidning, av och för oss som arbetar på Volvo Torslanda. En gång i månaden sedan hösten 2006 har den kommit ut som en kritisk och uppkäftig röst i fabriken. Vi skriver om sådant som angår oss, saker som annars ofta stannar vid fikabordet eller bara blir kända i en liten grupp.

Kvasten är till för alla som arbetar här och är öppen för alla som har något att berätta. Genom *Kvasten* kan vi dela med oss av vilka problem vi har och hur vi försöker lösa

dem och på så vis hjälpa varandra. Dessutom är det bra att cheferna vet att om de hittar på några dumheter finns alltid riksken att det hamnar i *Kvasten* vilket förhoppningsvis gör att de tänker sig för en extra gång.

Kvasten varken kan eller vill ersätta facket men vi är gärna en blåslampa på fackliga företrädare som blivit för bekväma och inte står på sig mot företaget. Så har du några tankar eller synpunkter du vill dela med dig av, tveka inte utan hör av dig till *Kvasten*: kvastentips@hotmail.com

Forts. "Förtroende eller övervakning"
kontrollanterna... Men vem ska i så fall kontrollera den kontrollen?)

Detta skapar naturligtvis en risk att det verkligen går ut bilar med fel. Dessutom strider det mot en av de principer om "7+1 slöserier" som företaget ständigt pratar om: omarbete som inte tillför något värde.

Men framför allt är det ett mycket obehagligt sätt att se på oss som jobbar. Frågan är om denna övervakningsmetod bara är ett påhitt från någon enskild förman som sedan spritt sig i fabriken eller om det är godkänt högre upp. Det vore intressant att höra vad de som formulerar alla fina ord om förtroende säger om detta sätt att övervaka oss genom att gillra fällor.

Lars Henriksson
Magnus Söderberg

Är du produktionspersonal?

Mellan 11.00 och 11.30 är matsalen avsedd för produktionspersonal. En del har lite svårt med att veta om de är det eller ej. *Kvasten* hjälper till att svara på frågan.

När vår lunchrast kortades av till 30 minuter var det sagt att det bara var de som arbetade i produktionen som skulle äta i matsalen under vår rasttid. Men trots att det till och med finns ett anslag vid ingången till matsalen har det varit så och så med detta.

Kanske beror detta bara på ett missförstånd, att vissa tror att *alla* som arbetar i TC är "produktionspersonal". *Kvasten* kan nu berätta att så är det inte och som en liten hjälp publicerar vi här en enkel checklista för dem som är osäkra på vilket personalgrupp de tillhör.

1. Vad ser du när du kommer till din arbetsplats?

- Bilar eller delar av bilar som du förväntas göra något med.
- En datorskärm på ett skrivbord.

2. Vad händer normalt sett om du kommer några minuter för sent till din arbetsplats efter lunch?

- Det blir problem i produktionen.
- Ingenting särskilt.

3. Hur ser din arbetsbeskrivning ut?

- Varje moment är detaljerat nedskrivet och tidsstuderat.
- Ganska oklart.

Om du har svarat a) på de flesta av dessa frågor så tillhör du säkert gruppen "produktionspersonal" och kan utan dåligt samvete äta i matsalen mellan 11.00 och 11.30.

Om du däremot svarat b) på flera av frågorna hör du troligen inte till produktionspersonalen och bör ta din lunch före 11 eller åtminstone vänta till tjugo över.

Har du fortfarande problem med att avgöra om du är produktionspersonal eller inte så fråga någon av dem som står i matsalsköen. Eller hör av dig till *Kvasten* så reder vi ut det tillsammans.

KVASTENS CHEFSSKOLA

Med en kort lektion i varje nummer fram till semestern hoppas vi att kunna hjälpa alla nyblivna (och en del gamla) chefer. Och samtidigt göra fabriken lite bättre.

LEKTION 2:

Om du vill ha något måste du ge något!

Som chef representerar du företaget och den makt du har är den som företaget givit dig. Inom ramen för lagar och avtal måste därför de som jobbar under dig göra det du säger. Åtminstone i teorin. Men det är en sak att lyda instruktioner och en annan att engagera sig i sitt jobb. Trots "standardiserat arbetssätt" och alla andra bestämmelser är det mycket som är svårt att sätta på papper. I alla jobb, till och med de hårt styrda monterings- och materialjobben, finns en massa små oförutsedda saker som kräver att den som jobbar engagerar sig och gör saker som egentligen går utanför arbetsinstruktionen men som krävs för att fabriken ska fungera.

Vi som jobbar gör normalt dessa extra saker för att vi förstår att det behövs. Men i det långa loppet måste vi märka att vi får något tillbaka för detta. Och det är där du kommer in som chef. Du kan välja att peka med hela handen och försöka att styra med makt. Eller så inser du att du måste göra en motprestation om du vill ha engagemang. Det kan till exempel vara att du försöker försvara avdelningen mot orimliga rationaliseringar och neddragningar. Att du ser till så det finns lite extra folk ibland. Eller i största allmänhet visar respekt mot människor och deras kunskaper. (Och naturligtvis, att du gör det som du enligt lagar och avtal är skyldig att göra, som att arbeta för bättre ergonomi och ordnar så att folk kan vara lediga när de vill, behandlar alla lika och så vidare.)

Kort sagt, se till att smörja maskineriet så att det funkar. Det leder antagligen till att din chef gnäller på dig ibland, men det kommer å andra sidan att göra att de som arbetar på avdelningen mår bättre och att ditt jobb blir enklare.

I nästa nummer, Lektion 3: "Om skillnaden mellan chef och ledare"

OCH SÅ TILL SIST

DET DET DÄR MED STÅLAR...

Kvasten har inga stora utgifter, bara en faktiskt: tryckkostnaden. Men den ska betalas och vi har inga andra sponsorer än er som läser. Vissa ger regelbundet, andra då och då och ibland gör någon en insamling på avdelningen. Det brukar räcka att vi tjarar om det med jämna mellanrum. Och det tänkte vi göra nu. Vi hörs om en månad igen. Om vi har pengar så att vi kan trycka, vill säga.