

## Konsten att förstöra en avdelning

För de flesta i fabriken har det senaste året varit besvärligt med avdelningar som splittrats upp i lag och rotationer som minskats kraftigt. En av de banor som blivit värst behandlad är bana 1:71 och montörerna på dagtiden bad Kvasten att skriva om vad som hänt där. Så vi gick till deras pausrum en lunchrast och lät dem själva berätta vad som hänt.

På 1:71 har man länge haft framför allt två typer av jobb: fylla på media (bränsle och annat) och hantera dörrar – ta av dem på 1:00 och hänga på dem på 1:71.

Det är inte lätt att hänga med när montörerna berättar om vad som hänt. Banan har delats upp och organiserats om så många gånger att det knappt går att hålla reda på. Sedan företaget för en tid sedan började stycka upp avdelningen har det varit en enda röra.

– På 1 ½ år har vi haft sju olika PL, berättar en montör.

– Cheferna hinner nätt och jämnt lära sig vad lagledarna heter innan de försvinner.

Före semestern 2006 tvingades en del av avdelningen flytta till dörravhänget på 1:00 och resten skulle tillhöra 1:72 men fick inte lära sig jobben där. Dörrpåhänget har tillhört Door Höger ett tag och skidslyften flyttades tillsammans med två montörer till bana 1:5 men flyttades tillbaka igen efter två dagar... och så vidare.

Vad är företagets förklaring till alla ändringarna?

– De säger att det är dålig kvalitet på mediajobben. Men det fattas folk hela tiden och den operatörslicens som de sa var så viktig finns det ingen chans att ge folk nuförtiden.

### EGEN ROTATION

När företaget vid ett tillfälle delat upp avdelningen så att några fick hänga på dörrar – ett jobb som är rätt svårt att lära sig – och andra fick gå och fylla på media, samtidigt som det ständigt var brist på personal fick folk nog.

– De flesta vill inte stå fast på mediapåfyllningen och jobba med bensin, glykol och annat hela tiden.

Folk på banan tog då ett eget initiativ: – Vi bestämde tillsammans med kvällen och natten, att vi skulle rotera på hela banan som om det fortfarande var en avdelning.

Det senaste beslutet är att dörrpåhänget skall tillhöra TA och resten 1:3. Folk har fått "välja" utan att någon

fått reda på vad detta skall innebära.

Många tar upp företagets attityd som det största problemet:

– Det värsta är nästan att de gör alla förändringar utan att prata med oss det gäller, är en vanlig replik i samtalet.

Över huvud taget är de flesta förtvivalde över bristen på information.

– Vi får bara höra rykten och sedan får vi reda på att de bestämt något nytt, är en annan.

Men vad har då facket gjort?

– De har fått lika lite information som oss. Företaget bara genomför saker utan diskussion eller information innan. När dörrpåhänget tillhörde Door fick vi varken ha ett eget skydds- eller kontaktombud, det fanns ju på Door...

### "DET ÄR JAG SOM BESTÄMMER!"

Dagen innan har TC-chefen Jan Erik Hermansson äntligen – efter många "bortglömda" tillfällen – kommit ner på en rast för att prata med avdelningen.

Ingen är imponerad:

– Han bara stod där, "The Herminator", och sa "Det är jag som bestämmer. Såhär kommer det att bli." Ingen dialog eller diskussion. Han förstod inte alls att vi tyckte att det var problem med informationen utan tyckte att det fungerat bra.

– Vi fick inte veta något nytt. Han kunde inte ens svara på vad som skulle hända med dem som skulle tillhöra 1:3. Skulle de rotera med 1:3-ans balanser?

Särskilt en sak TC-chefen sa har upprört många:

– Han ansåg att det var en bonus för oss att vi som hamnade på dörrpåhänget fick fortsätta jobba dagtid eftersom TA jobbar tvåskift. Det skulle vi vara glada för!

– Om någon får problem med jobbet kunde vi bli omplacerade vart som helst, till exempel jobba nattskift i Angered, sa han också.

När banan nu delas igen behöver många lära sig nya balanser men också detta har skapat problem.

– Vi vet att om vi inte lär oss nu kommer det aldrig att bli av och vi får stå fastlåsta på de få jobb vi kan. Men när vi krävt tid och personal för denna utbildning får vi till svar att vi får lösa det själva genom att avstå från all planerad ledighet. Vi skall alltså lösa problem som företaget ställt till med!

### SKAPADE PROBLEM

De ständiga ändringarna har inte löst några problem utan har istället skapat många nya:

– Det blir osäkerhet och irritation när vi knappt vet hur avdelningen ser ut i morgon eller var vi ska jobba. Det leder också till konflikter. När de behandlar oss såhär mister man all lust att jobba. Det är egentligen fantastiskt att banan fungerar så bra som den gör, trots allt vad företaget gjort mot oss. Och det är vår förtjänst, inte deras.

Lars Henriksson

Helen Nilsson

### Inhyrd i TC

## En månad i taget

I förra Kvasten skrev vi om villkoren för dem som jobbar på bemanningföretag i TC och uppmanade bemanningsanställda att berätta om sin situation i Kvasten. Vi fick svar direkt och här berättar en av våra grönklädda kollegor om hur det kan vara:

Jag har jobbat för flera olika bemanningföretag på flertalet fabriker, på alla skift, även i TC. Och jag har inte upplevt något annat än ett cyniskt spel med människor där man utnyttjas och behandlas illa en månad i taget.

Allt annat än en total lydnad skapar en risk att man inte kan betala nästa

månadshyra. Man måste tacka ja till uppdrag efter uppdrag där man står låst på balanser som är gjorda för att rotera på.

Detta står i stark kontrast till arbetsmiljölagen där det står att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt

Vänd 7

## Arbetstid och rykten

Det går ständigt rykten i fabriken. De flesta är bara löst prat men mycket av det som så småningom händer har man hört ryktas innan.

I våras avfärdades till exempel rykten om att Ford skulle sälja oss som struntprat. Någon månad senare bekräftade fordledningen att de räknade på saken och nu säger de att skall ge besked i slutet av året.

Nu har jag hört ett nytt rykte från olika håll. Ryktet talar om ändrade arbetstider. Istället för att arbeta 3 skift, vill man gå över på 4 skift. 6 timmars pass, dag, eftermiddag, kväll, natt. Det låter ju jättefint kanske, men det skulle också innebära jobb var fjärde lördag som ordinarie arbetstid. Utöver detta kan ju dessutom företaget beordra övertid.

I Dagens Industri 3 september kan man läsa att Volvo planerar att bygga ut Torslandafabriken för en produktion på 300 000 bilar om året, mot nuvarande 163 000. Nästan en fördubbling alltså. Det skulle vara en förklaring till att företaget vill ha nya arbetstider.

Man skall ta alla rykten med en nypa salt, visst. Men i dessa dagar när informationen från företaget är näst intill lika med noll och de förändringar vi upplever på arbetsplatsen är till försämring för varje individ på golvet är det ändå ett rykte att bekymras över. Till volvoledningen och fack vill jag säga: Vi vill ha våra lördagar för oss själva. Vi bor inte på Volvo!

Eftersom detta rykte nu är ute vore det bra om facket uttalade sig. Förhoppningsvis om att det är något som inte kommer att genomföras.

Jonas Lindblad 1:2 natt

För några veckor sedan gav företaget matbiljetter till dem som haft "Perfekt närvaro". Det ledde till en del diskussion och Kvasten har fått två inlägg om detta

## En truckförarens bekännelse

Vill härmed tilldela mig själv utmärkelsen Månadens glappkäft. En möjlig vandringspokal för likasinnade asketer som jag i kommande nummer av Kvasten kanske.

Jag lyckades med bedriften att klargöra för mina arbetskamrater hur beklämmande dåligt jag ansåg att företaget handlat i sjukskrivningsfrågan. Med en buffé som belöning för en s.k. "Perfekt närvaro". Självtilldelades jag Willy Wonkas gyllene biljett och fick därmed tillträde till chokladfabriken med kycklingklubbor, laxpatéer och glass.

Självklart skulle jag inte deltaga utan gjorde klart för mina kollegor hur unken hela idén var.

Men vid fem tiden (efter buffén ägt rum) slog mig tanken att jag borde gå in i matsalen och inspektera hur det hade varit..

Och med bovmask, lösnäsa och lösskägg äntrade jag Balansen och vad är det jag får se. Husmor skall till att rensa maten från borden ner i soporna. Jag upplevde en inre kris och såg tillbaka på tiden när jag gick i tredje klass i

Stenskolan på Höno. Om jag råkat slänga en ynka potatis så hade jag blivit tvångsmatad av bambatanten med hjälp av vaktmästare och tillsynslärare.

Jag tog helt sonika en medtagsförpackning och öste ner kyckling, laxpaté och diverse annat och sprang till det lokala lunchrummet och slafsade mig mätt.

Det är ingen ide att bortförklara sig. Jag får ta självutmärkelsen "Glappkäft" och konstatera att "Lagt släp ligger".

Allvarligare än mina skamkänslor är dock hela den tanke som ligger bakom hela spektaklet.

Skall det verkligen vara så att den som råkar ha turen att hålls sig frisk skall placeras i ett finrum, medan de som har varit sjuka, kanske för att de dragit på sig arbetsskador, skall få stå på utsidan och titta på?

Det var en på vår avdelning som gav tillbaka sin biljett med orden "Jag äter hellre med mina arbetskamrater". Nästa gång är det nog säkrast att jag också lämnar tillbaka biljetten direkt.

Christian Samuelsson, Logistik

## Vad skall belönas?

För ett litet tag sedan fick jag en inbjudan till frukost för full närvaro (ingen sjukdom). Min fråga är varför skall jag belönas för att jag är frisk? Mitt förslag är att drickan/glassen återinförs för alla som jobbar på här på fabriken när det är varmt och dålig luft på arbetsplatsen. Att arbeta här trots värme och dålig luft är en prestation, att vi är friska är något vi får vara tacksamma för, men det är ingen prestation.

Christer Pålsson, Satsningen TC Natt

Forts. "En månad i taget"

och psykiskt avseende. Här står det även att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (Aml 1977:1160). Hur många bemannings och Volvomontörer tycker att det är så i TC?

Jag har själv varit med om att Lernia har hotat med arbetsvägran och ej fortsatt kontrakt när jag inte har velat gå tillbaka till den bana där arbetsmiljön starkt bidrog till 5 månaders sjukskrivning pga psykisk ohälsa. Eller som min chef sade: "Tänk

om alla skulle göra så här. Då skulle vi ha massvis med folk som jobbvägrar sittandes på kontoret." Ja, vilken hemsk tanke att folk skulle våga hävda sig och komma med önskemål om hur deras rotation därav minskar.

Mindre rotation, högre slitage och tappad kompetens. Dags att gå ihop och kräva blåa byxor!

Vecka 39, när Adeccos och Lernias kontrakt går ut hoppas vi att vi inte behöver se flera oseriösa bemanningsföretag i TC. Istället borde vi uppmana

Volvo att anställa de inhyrda då det uppenbarligen finns ett konstant behov av deras arbete.

En före detta Lernia-anställd

**MISSAT KVASTEN?**

Efter en tids trassel är vår hemsida igång igen:

**WWW.KVASTEN.TGK.NET**

Kvasten ges ut av folk som jobbar i Volvo Personvagnars Monteringsfabrik i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson  
Vill du ha *Kvasten* i din e-post, hjälpa till att sprida den eller har tips på saker att skriva om? Skicka mail till [kvastentips@hotmail.com](mailto:kvastentips@hotmail.com)