

## Lägre takt – hur många Adecco får sluta?

Besked om nedtaktning kom förra veckan. Företaget har beslutat att dra ner veckoproduktionen med 200 hytter. Konsekvenserna blir störst inom kaross, måleri och materialhantering. Inom presshall/detaljen kommer nedgången inte att märkas så mycket.

Företagets besked är att det är Adeccoanställd personal berörs av nedtaktningen.

### Marknadsläget

Under en tid har tendensen varit en avmattning av försäljningen inom Europa. I Nordamerika och även i Sydamerika är det fortfarande uppåt. Eftersom större delen av det vi producerar i Umeå går till Europamarknaden har en viss nedgång varit väntad.

### Information

Förra veckan fick klubben en information om företagets planer att gå ner i takt från och med vecka 33. Fram till semestern går fabriken som vanligt. All omställning ska vara klar innan vi går på semester. Det innebär både förhandlingar om bemanning, körsätt och konsekvenser av förändringarna. Det kan t.ex. röra sig om omplaceringar och upplärningar av Volvoanställda på nya positioner.

### Förhandling

Förhandlingar kommer att inledas denna vecka. De sker på gruppstyrelsenivå. Det första som ska göras är att fastställa en

bemanningsnivå utifrån den nya timtakten. Därefter kan en risk- och konsekvensanalys genomföras, om det måste genomföras omplaceringar, skiftbyten osv.

### Adecco

Enligt Volvo är det Adeccoanställda som kommer att beröras av nedgången. Hur många är oklart. Förhandling om turordning och uppsägningar av Adeccoanställda genomförs mellan Adecco och IF Metalls avdelning. Klubben deltar inte i dessa förhandlingar. Ett informationsmöte planeras inom kort för alla IF Metallmedlemmar inom Adecco. Förhoppningsvis kan det hållas i samband med ordinarie grupp-mötestid.

### Inhyrningens baksida

Vi arbetar i en bransch som påverkas av konjunkturer. Under en lång tid har det varit högkonjunktur inom fordonsindustrin. Förr eller senare viker det nedåt. Företaget har valt en strategi



som innebär att inhyrd personal ska vara buffert mot konjunktursvängningar. Volvo lämpar över arbetsgivaransvaret på ett bemanningsföretag och de otrygga anställningarna på de Adeccoanställda. Det är bemanningsföretaget som varslar och säger upp personal. Hela denna process bygger på att det ska gå fort och smidigt att skicka iväg personal vid nedgångar.

### Volvo har ett ansvar

Denna strategi fritar inte Volvo från sitt ansvar. Personalneddragningar kan bli aktuella även med tillsvidareanställd och visstidsanställd Volvopersonal. Men sådana förhandlingar ställer större krav på ett arbetsgivaransvar. Det borde inte vara möjligt eller tillåtet att friskriva sig från arbetsgivaransvaret som bemanning och inhyrning innebär.

**Klubben är fortsatt kritisk till företagets bemanningsstrategi.**

# Företaget planerar för nytt körsätt!

När klubben fick MBL-informationen om nedtaktning fanns ingen information om andra förändringar än att områdena ska se över körsätt och bemanning. Innan förhandlingar ens har startat sipprar det fram att företagets inriktning är ett stort och ett litet skift. Det är en organisationsförändring som får stora konsekvenser.

## Traditionellt körsätt

Under många år har skiftesordningen varit sådant att veckovolymen delas upp i lika stora skift: tvåskift, treskift och fyrskift. Ibland har det funnits kompletterade treskift i processen, eller som på detaljen och materialavdelningen, en kombination av olika skiftformer. Huvudspåret har dock alltid varit att ha jämnstora skiftlag.

## Stora konsekvenser

En nedtaktningen med 200 hytter innebär stora omställningar. Bemanningen kommer att minska i de flesta grupper. Obalansen med var de Adeccoanställda varit placerade kommer att innebära omplace-ringar internt. Men risken att man måste byta skift är inte så stor.

## Nytt körsätt

Den modell företaget nu undersöker handlar om ett skift i "maxtakt" och sedan ett kompletterande skift som ska ta upp variationerna

i volym. Det är det mindre skiftet som ska stå för flexibiliteten. Det innebär att ena veckan produceras fler hytter på förmiddagen och andra veckan på eftermiddagen.

## Ännu större kan det bli

Om nedtaktningen innebär att ena skiftet ska öka produktion jämfört med idag och det andra minska kraftigt, får det betydligt större konsekvenser i organisationen. Det kommer att innebära en större intern omplacering och inte minst att ett stort antal måste byta skift. Tidigare stabila grupper kan påverkas negativt. Kompetensglapp kan uppstå. Kvalitetsarbetet påverkas. Dessutom är det svårt att förutspå hur det slår med plus-och minus-tid, övertidsuttag. För att nämna något.

## Risikanalyt

Det är inte för att svartmåla som dessa eventuella konsekvenser målas upp. Anledningen är att det



måste finnas mycket starka skäl till att genomföra en så stor omvälvning samtidigt som fabriken ska minska bemanningen med ett stort antal Adeccoanställda. Tiden är knapp som den är. Arbetet ska vara slutfört innan semestern. En seriös och genomgripande risk- och konsekvensanalys är ett absolut krav.

## Vi behöver inga experiment

Alla vet att processen har varit instabil. Ingenting talar för att de tekniska störningar försvinner efter semestern. Fabriken behöver stabilitet och förutsägbarhet. Att göra stora organisationsförändringar tar normalt lång tid. Risken är att företagets nya tänkta körsätt försvårar övergången till lägre takt.

## Rimligt att ifrågasätta

Klubben menar att det är rimligt att allvarligt ifrågasätta värdet av ett nytt körsätt i nuläget. Mycket starka argument och motiv måste presenteras för att klubben ska acceptera en sådan förändring. Risken är att företaget ser det som en genväg till rationaliseringar utan att ta med alla fakta i målet.

## Kolla OB 6 juni!

I samband med att ni gör ert kort i Tidinfo så är det klokt att kontrollera att ersättningarna blir rätt.

### Koder för storhelgs-OB

Nästan längst ner på tidkortet finns en rad som heter "Ersättning". Koderna som ska finnas på torsdag den 6 juni är kod 45 som motsvarar arbetad tid. Kod 59 ska det stå om du tagit ut komptid på nationaldagen.

### Dagtid

För de som arbetar dagtid behövs en viss manuell hantering för att

säkerställa att korrekt OB betalas ut. Under fliken "Förväntade tider" långt ut till höger så ska rutan OB ändras från Nej till Ja för torsdag den 6 juni, glöm inte att "Spara".

För den tid ni arbetat ska kod 45 finnas registrerat.

För den tid ni tagit komp kod 71 eller 72 ska kod 59 vara registrerad på ersättningsraden



### Skiftgående

Ni som går skift och som antingen har arbetat eller tagit komplidigt ska systemet automatiskt ge korrekt ersättning

### PL kan ändra

Om kortet redan är godkänt av PL får ni kontakta PL som kan justera så att kortet blir korrekt.