

Dålig stämning på monteringsavdelningen

Arbetsplatsen är en monteringsavdelning inom ett företag verksamt inom den mekaniska industrin. Avdelningen har ca. 30 anställda, varav nästan alla är kvinnor. Avdelningschefen, Bengt, är dock en man. Alla montörerna arbetar i samma stora monteringshall.

1998 skedde en viktig förändring. Tidigare hade man arbetat skift i mindre grupper på högst åtta personer och individuellt ackord. Nu bestämde dock företaget att man för att spara på lönekostnader skulle övergå till enbart dagtid samt införa gruppäckord.

Strax efter denna förändring försämrades stämningen kraftigt och det uppkom många konflikter. Den stora gruppen av ett 30-tal montörer delades upp i mindre arbetslag med gruppäckord. Två läger utbildades så småningom. Det ena lägret var främst något äldre kvinnor som dels tyckte att de andra inte jobbade tillräckligt hårt, dels höll sig väl med Bengt, bl.a. genom att tala om för honom vilka montörer som jobbade bra och vilka som var mindre flitiga. Det kunde t.ex. handla om hur långa raster andra brukade ta. Frågor som rökning blev också långvariga irritationsmoment. Bengt umgås på fritiden med några av montörerna i detta läger. Det har framkommit att man då ibland diskuterar situationen på avdelningen. Avdelningens skyddsombud tillhör denna grupp och betraktas av andra som en av Bengts "skyddslingar." Det andra lägret tyckte illa om att det "slickas uppåt och sparkas nedåt." De äldre kvinnorna som hade mycket åsikter om hur andra skötte sig fick öknamnet "kvarttumsbossarna" därför att de höll koll på hur andra jobbade. En montör uttryckte det så att så fort man ställde sig upp för att sträcka på sig kände man blickarna i nacken. Tog man en kort paus och växlade några ord med en arbetskamrat fick man höra harklingar och muttranden från andra.

Det inträffade också flera häftiga incidenter. T.ex. blev en facklig förtroendevald anklagad för att ha rotat i papper hon hade tillgång till för att ta reda på vad alla andra tjänade. Den anklagade blev mycket förorättad över denna beskyllning och det blev ett stort gräl där också Bengt blev indragen. Till följd av denna incident har de två inblandade slutat prata med varandra. Vid en annan incident omplacerades en äldre kvinna efter klagomål från flera av montörerna att hon blängde på dem, kom med ständiga negativa kommentarer och hade obegripliga vredesutbrott där hon anklagade andra för att prata skit om henne bakom hennes rygg. De som tillhörde det första lägret tyckte att det var futtigt att reta sig på denna kvinnan och såg det som illojalt att klaga på henne hos fackklubben.

Alla försök till samtal om problemen misslyckades. "Det är som att prata med en vägg," säger en av de inblandade. Båda lägren ser sig som utsatta för trakasserier från det andra lägret.

Bengt har inte tagit några initiativ i samband med den dåliga stämningen och konflikterna. Han ser inte tjafset mellan montörerna som en fråga som hör hemma på hans bord. Han ser över huvud taget sin chefsroll mest i termer av de tekniska och ekonomiska problemen i produktionen. Information om förändringar av ackord och andra arbetsvillkor kommer ut till de anställda genom att Bengt pratar med de han har god kontakt med på avdelningen, som sedan sprider det vidare till de som de själva har god kontakt med. När det kommer klagomål lyssnar Bengt och håller med om att något bör göras, men det händer sedan ingenting.

Avdelningen har personalmöten en gång per kvartal. Där har montörerna begärt förändringar av avdelningens organisation för att förbättra situationen. Trots upprepade påstötningar under flera år har ingenting konkret gjorts. Ledningen säger att en omorganisation är "på gång."

Stäng fönstret

Jordan, T. (2002), <http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se>, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.