

## Nya arbetsuppgifter, Flexibilitet och Autonoma Lag

*”Vi hör mer och mer om att vi ska göra arbetsuppgifter som traditionellt utförs av t.ex. underhållsavdelningar, produktionstekniker, skiftledare och andra. Det pratas också om att vi behöver arbeta i Autonoma Lag”..... ”Är det rätt väg? Vad tycker klubbstyrelsen om det? Arbetar klubben aktivt med de här frågorna?”*

Allt oftare kommer frågor, liknande dessa, till oss förtroendevalda. Ofta finns också frågor och funderingar om hög beläggningsgrad och ”lön för mödan” mm, kopplat till detta.

### På tröskeln till en ny Industriell Revolution ställer arbetet nya krav på människan.

Det är omöjligt att se in i framtiden men det är ganska lätt att konstatera att vi är alldeles i början av nästa industriella revolution; digitaliseringen med högre grad av digital uppkoppling och än mer sofistikerad automation. Oavsett vad man tycker om det, går den här tekniska utvecklingen snabbare och snabbare och är enl. vår bedömning inte möjlig att hindra. Det kommer att ställas andra krav på människorna och arbetet i framtiden.

**Så... ja, Styrelsen för IF Metalls Verkstadsklubb på Volvo i Skövde är positiv till - och anser att det är nödvändigt att vi metallare utvecklar oss själva och vårt arbete;** både vad gäller kompetens, innehåll och hur vi organiserar arbetet så att det går i linje med de förändringar som nu sker. Förutom att vi behöver ny kompetens kommer vi troligen också behöva bryta gamla mönster, tänja på gamla gränser på olika sätt och vara mer flexibla kopplat till arbetet.

Det låter lite som en klyscha men det är faktiskt i första läget viktigt att vi kompetensutvecklar oss och ändrar riktning för att vi ska rädda hem så mycket framtida arbetstillfällen det bara går. Inte bara för IF Metallarna, utan för alla som arbetar inom industrin i Sverige ... och lokalt naturligtvis på Volvo i Skövde.

#### Arbetet förändras

Precis som samhället i övrigt, förändras också våra arbeten inom industriell produktion just nu mot en mycket högre grad av digital teknologi och automation. Det blir mindre och mindre behov av mänsklig handpåläggning i arbetet. Bearbetningsmaskiner, robotar, artificiell Intelligens (AI) och ”Big Data” kan redan idag göra mycket av det som endast människan kunde utföra igår. Då menar vi det mesta inom eller nära kopplat till produktionsprocessen - inte bara t.ex. att transportera, bearbeta och montera olika delar men också samla in och tolka produktionsdata, göra justeringar i tillverkningsprocessen samt göra produktionstekniska och ekonomiska kalkyler mm. Vi har ännu endast en mycket liten del av allt det här ”nya” inom Svensk industri men förändringsresan som startats, har redan flera år på nacken och även vår arbetsgivare, Volvo – när företaget nyinvesterar – avser att investera i sådan här framtidsteknologi och teknik. Att alla förändringar vi gör både på produkter och processer går i linje med framtidens krav på digital uppkoppling och automation är en nödvändighet om vi som företag ska vara konkurrenskraftiga i framtiden. Ett stort ansvar i detta kommer också landa på varje enskild individ.

Mycket av det här är med andra ord på väg in även i vår tillverkning och det kommer att rulla allt fortare och fortare. Högst troligt kommer vi att kunna se att vi kommit en bra bit på väg mot ett helt annat industriellt och organisatoriskt upplägg även hos oss redan inom 15-20 år.

Mitt i det här förändringsdraget riskerar vi alla att stå kvar med gamla - och tyvärr snart otillräckliga eller oanvändbara kunskaper... och det här går, enl. vår mening, med en oroväckande hög förändringstakt redan nu.

### Aktiviteter och samverkan

I övergången mot det nya behöver vi alla inom företaget hjälpas åt att frigöra tid för att arbeta med att skaffa kunskap om och ta till oss ny teknik, nya sätt att hantera och serva utrustning och människor i hela kedjan. Kompetensförändringsresan vi ser är nödvändig kan kort beskrivas så att; samtidigt som det, p.g.a. högre automationsgrad, försvinner arbetsmoment i verkstadsmiljön, flyttas tjänstemannauppgifter närmare tillverkningen, vilket i sin tur frigör tid i andra änden för att möjliggöra hantering av än fler framtidsfrågor. På så vis utvecklas både verkstadsjobben och tjänstemannajobben i rätt riktning, oavsett vart i kedjan man befinner sig.

Som nämnts inledningsvis är vi övertygade om att vi också behöver förändra vårt sätt att arbeta. Att arbetslag är olika varandra och annorlunda uppbyggda i framtiden, är nog inte fel gissat. Den verksamhet som bedrivs på arbetsplatsen kommer att vara avgörande för vilka kompetensbehov som behövs just där. I framtiden kommer det troligen vara så att vi som operatörer och lagmedlemmar måste ta ett större ansvar för vårt eget jobb och se till att vårt lag har den kunskap som krävs för att vara flexibla och kunna lösa många av de olika uppgifter som i dag görs av våra stödfunktioner.

Genom det äger också individer och arbetslag sitt arbete och sin arbetsplats. För att det här ska kunna bli verklighet någon gång i framtiden, krävs naturligtvis en hel del andra ingredienser men det behöver starta med kompetensutveckling och förskjutning av arbetsuppgifter.

Det här är frågor som IF Metals koncernfack – och därmed också verkstadsklubben i Skövde - är delaktiga i på olika sätt över samtliga bolagsdelar i hela Sverige.

Verkstadsklubben i Skövde arbetar aktivt i detta genom att vi bl.a. deltar i både programgruppen och lokal styrgrupp, i pilotprogrammet om Framtidens industriarbete ("FIW"). Programmet, som drivs inom GTO har test-/pilotavdelningar i Skövde, Göteborg och Umeå sedan 2017 där pilotytan i Skövde utgörs av vår cylinderhuvudtillverkning i D-hallen. Utöver detta arbetar Verkstadsklubben tillsammans med ledningen i Skövde för att skapa kompetensutvecklingsrörelser även i alla andra verksamheter och funktioner. Grundtanken är att; överallt där verksamhet och personal är redo att tänka och göra nytt är det värt att pröva att ta små kontrollerade steg i rätt riktning... och det är viktigt att vi gör det tillsammans – över såväl lag- och avdelnings- som funktionsgränser.

Sammanfattningsvis är det alltså av stor vikt att vi kompetensutvecklar oss i högre utsträckning och helst med högre hastighet än tidigare. Kompetensutvecklingen bör resultera i att vi blir både bredare och djupare i vår kompetens och att vi samtidigt flyttar fler arbetsuppgifter från stödorganisationer som t.ex. Teknik, Underhåll, Ekonomi, HR m.fl. närmare produktionen.

Det kommer att vara nödvändigt att vi lär oss - och ges befoget att arbeta snabbt i beslutsprocesser med hjälp av egna nätverk istället för de traditionella hierarkiska beslutsvägarna och arbetssätten. Vi behöver gå mer mot att produktionsavdelningar, lag och individer "äger" hela sitt arbete i större utsträckning...

Vi IF Metallare bidrar bäst till en positiv utveckling på arbetets innehåll, organisation, flexibilitet mm, genom att vi visar att vi är beredda att möta förändringen med öppna armar, att vi vill förändra och ta ansvar för den egna och arbetslagets utveckling och prestation i den riktningen. Det kan naturligtvis - i det korta perspektivet - upplevas negativt genom bl.a. högre belastning men kommer i det långa loppet att påverka innehållet, organisationen, tryggheten och trivseln i arbetet på ett positivt sätt.

### ***Förändring för Framtida Sysselsättning***

Owe Nyman, Jonny Gran  
Verkstadsklubbens styrelse