

## SAMTAL MED CHEFEN? DETTA GÄLLER

I förra *Kvasten* skrev vi om att förmän ofta "glömmer" att de är skyldiga att diskutera med facket innan de begär förstadagsintyg för sjukskrivning. Men frågan är hur cheferna över huvud taget sköter diskussionen med personer som har varit sjukskrivna. Följer cheferna ens företagets egna regler? *Kvasten* har gjort en genomgång.

En lagledare löser av en arbetare och säger: "Chefen vill prata med dig på kontoret". På kontoret sitter chefen förberedd med olika papper som visar att personen varit sjuk så och så många gånger och att det nästa gång kan krävas läkarintyg från första dagen. Eller så kommer chefen bara förbi ute i verkstaden, langar fram något papper, säger några ord och begär en underskrift.

Känns situationerna igen? I båda fallen är det inte bara dålig stil utan direkta brott mot företagets egna regler.

*Kvasten* brukar inte ösa beröm över företaget – det sköter de så bra själva – men här gör vi ett undantag. I ett dokument som heter *Arbets sätt vid korttidssjukfrånvaro* finns alldeles utmärkta instruktioner för cheferna. (Med ett viktigt undantag som vi återkommer till.) Dokumentet finns att läsa på intranätet och handlar mest om vad chefen ska göra för att stötta och hjälpa den som varit sjuk.

Dokumentet börjar med att chefen uppmanas att tänka på att alla har olika förutsättningar när det gäller hälsan och det kan finnas orsaker både i privatlivet och på jobbet som chefen ska ta hänsyn till.

Det finns även tydliga instruktioner för hur en chef ska agera när någon varit sjuk flera gånger: "Boka in medarbetaren på ett samtal när han/hon är tillbaka i arbete, be medarbetaren att fylla i blanketten HTT (*Health Talk Tool*) inför ert samtal."

Två viktiga saker alltså. För det första: chefen och arbetaren ska **boka ett möte till ett senare tillfälle**. För det andra: arbetaren ska **ha tid att förbereda sig genom att fylla i en blankett**.

Det allra viktigaste i *Arbets sätt...*-dokumentet är att chefs ansvar inte slutar med samtalet med arbetaren. Tvärtom är det då det viktiga arbetet börjar. Chefen ska fundera över hur arbetsmiljön påverkar den anställdes hälsa, både den fysiska och psykosociala miljön, och vad företaget kan göra för att förbättra situationen. Chefen ska till exempel undersöka om den fysiska belastningen är för stor,

om tempot är för högt eller om det finns anledning att stoppa eller begränsa övertidsuttaget. Bland möjliga åtgärder finns bland annat att chefen kan vända sig till produktions teknik för översyn av balanseringen. (Det skulle vara intressant att veta hur många gånger någon chef gjort detta...)

Blanketten som den anställda ska fylla i innan samtalet, *Health Talk Tool*, ligger även den på intranätet. Den innehåller enkla och vettiga frågor om arbetsbelastning, hälsa och trivsel på jobbet och det är meningen att den anställdes svar ska ligga till grund för samtalet. Där finns också direktiv till chefen att ordna ett ostört rum och avsätta ordentligt med tid för samtalet (rekommendationen är en timme) och att samtalet ska "genomsyras av ömsesidig respekt".

De som skrivit blanketten är också medvetna om att det inte är alla chefer som behandlar personalen med respekt och att alla därför inte vill tala med sin chef om känsliga saker. Därför står det även att medarbetaren kan avstå från ett sådant samtal och att det är möjligt att ta upp problem på arbetsplatsen med HR eller en högre chef.

Som sagt är det på det hela taget en vettig instruktion för chefer som bryr sig om de anställda. Vi rekommenderar alla, inte bara de som väntar sig att kallas in på samtal, att läsa dokumenten på intranätet. Den som kallas in till möten om sin frånvaro gör också klokt i att skriva ut och läsa igenom dokumentet *Arbets sätt vid korttidssjukfrånvaro* inför mötet. Det kan hända att chefen inte har läst det så noga och behöver se reglerna svart på vitt ...

En viktig sak fattas dock i dokumentet: att alla har rätt att ta med sig en person de litar på in på mötet med chefen. Det kan vara en facklig representant, ett skyddsombud eller bara en god vän. Detta gäller alla former av samtal med företagets representanter. Att sitta ensam med chefen är ofta en utsatt position och att ha någon med som stöd är ofta värdefullt. Om det efteråt blir diskussion om vad som sagts på mötet är det också bra att ha ett vittne.

## – BYGG BIL OCH HÅLL KÄFTEN!

Vid högtidliga tillfällen pratar företaget ofta om att det är viktigt att medarbetarna engagerar sig och är delaktiga. Men i verkligheten i verkstaden är det något annat som gäller.

I september var det så kallad "kick off" inför den ombalans som ska genomföras vecka 45 i TC. På dagtid hade chefer, tekniker, lagledare och skyddsombud samlats i Karlavagnen. Rummet var överfullt och kvavt. Först fick vi en genomgång av hur förra ombalansen gått till. En av de viktigaste punkterna var att lagen inte varit tillräckligt inblandade. Sedan presenterades upplägget av arbetet in-

för ombalansen och avslutningsvis var det öppet för frågor. Jag begärde ordet och frågade hur de hade tänkt rätta till problemet från den tidigare ombalansen, alltså hur lagen skulle engageras i arbetet. Skulle det bli särskilda KLE-stopp där vi kunde diskutera förslag och förändringar? Räknade de med att vi skulle ha möten på våra egna raster? Eller skulle lagledarna springa runt och prata med

Vänd!

Forts.: "Bygg bil .."

folk medan de jobbade? Efter några sekunder av pinsam tystnad förklarade företagets representant att de inte tänkt på detta...

Det är kanske inte så konstigt att tjänstemännen en bit upp inte fattar att vi som jobbar i fabriken behöver ha tid för att prata med varandra. De själva kan ju ofta ha möte när det passar dem. Men om vi som jobbar i fabriken ska kunna diskutera våra egna jobb måste banan stå stilla.

Efter mötet kom flera chefer fram till mig och sa att det var en miss och visst skulle de nu se till att det blev KLE-stopp där vi kunde prata om ombalansen. Nu blev det inte så. Trots allt prat om att "engagera medarbetarna" visar företaget återigen att det enda de vill ha av oss är bilar. Det är inte så konstigt, det är det som ger pengar till ägarna. Men det hade i så fall varit ärligare om de sa det rätt ut:

– *Bygg bil och håll käften!*

Den här gången fanns det till och med tillfälle att ha möten om ombalansen på arbetstid utan att förlora en enda bil, åtminstone på dagtiden. Ett haveri ledde till att vi skickades hem flera timmar i förtid med halv betalning enligt den så kallade 50/50-regeln. Ett alldeles utmärkt tillfälle att ha möten om ombalansen. Men för ledningen är det tydligen bättre att vi går hem än att vi snackar ihop oss. Risken är ju att vi kommer fram till att deras krav på rationaliseringar, indragna balanser och mer jobb inte är rimliga och sätter oss på tvären.

Lars Henriksson

## MER OM LEDIGHETER

I förra *Kvasten* skrev vi om att det verkade som om vissa avdelningar inte skulle få extra bemanning för att täcka upp för de inarbetade veckorna. Från flera håll har vi hört att folk som bett om ledighet långt fram har fått svaret: "Vänta tills vi fått besked om när de lediga veckorna för våren lagts ut."

**Sådana svar är helt fel!** De schemalagda veckorna ligger helt vid sidan av alla annan ledighet. Den som nekas ledighet på grund av att andra har sina lediga veckor bör omedelbart kontakta sina fackliga representanter för att ta upp förhandling med företaget.

## OBEGRIPLIGA FRÅGOR

Så var det dags att fylla i den årliga GPS-undersökningen om vårt jobb igen. Som vanligt känns det som om många av frågorna är ställda till någon annan än oss som arbetar i fabriken. I år är ett par frågor extra märkliga: "Jag förstår hur mina prioriteringar relaterar till företagets "purpose"" och "Jag och mina kollegor arbetar tillsammans för att uppnå vårt "purpose"".

Det engelska ordet "purpose" betyder mening eller syfte och har på senare år blivit ett modeord inom företagsvärlden i USA. Sedan krisen 2008 hänvisar företagen ofta till något högre syfte (än att de vill ha större vinster) för att få de anställda att anstränga sig hårdare. Vi får antagligen vänja oss vid den sortens tjat även här men det kommer knappast att lura särskilt många om företaget inte ens klarar av att formulera det på begriplig svenska.

# FÖLJER FÖRETAGET FÖRESKRIFTERNA?

För två och ett halvt år sedan, 31 mars 2016, infördes nya regler för arbetsmiljön när *Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) trädde i kraft. Sådana föreskrifter är tvingande och gäller som lag för alla arbetsgivare i Sverige. Även här på Volvo Personvagnar.

I en av de viktigaste punkterna, paragraf 9, står det bland annat: "Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet."

Arbetsmiljöverket förklarar till och med hur detta ska gå till för de arbetsgivare och chefer som inte begriper sådant: "Om kraven är större än resurserna, kan arbetsgivaren till exempel minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordningen, ge möjlighet till återhämtning eller öka bemanningen."

"Minska arbetsmängden", "möjlighet till återhämtning", "öka bemanningen", alltså sådant som vakna skyddsombud och fackliga representanter krävt i många år och som vi tjatat om i *Kvasten* sedan vi startade.

Hur har då vår arbetsgivare Volvo Personvagnar tillämpat dessa föreskrifter?

- Har cheferna fått i uppgift att se över om det finns balanser där de behöver minska arbetsmängden?
- Har uppdraget till lagledarna inför ombalanser varit att ge utrymme för återhämtning?
- Har teknikerna undersökt var de behöver öka bemanningen?

Alla vet svaren: **inget sådant har hänt.** Ledningens enda krav när det gäller balanserna är att de ska vara maximalt belagda. Så få människor som möjligt ska bygga så många bilar som möjligt. Lägre chefer och tekniker gör vad de blir tillsagda av sina chefer, oavsett vad lagar och föreskrifter säger.

Lagar, avtal och regler kan vara bra, men om det inte finns någon som ser till att de används i verkligheten betyder de ingenting. Som vanligt är det bara vi själva som kan se till att de fina orden inte bara stannar på pappret.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö borde kunna användas av alla skyddsombud på ASG-möten för att ifrågasätta orimliga rationaliseringar. Det räcker inte för chefer och tekniker att säga att "balansen går ihop" enligt MTM-avtalet. Arbetsmiljöverkets föreskrifter står över sådana avtal och om vi som jobbar tycker att jobben är för stressiga och leder till en oacceptabel arbetsmiljö är det skäl nog att säga ifrån och testa om föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö är värd mer än pappret den är skriven på.