

ARBETSMILJÖVERKET TILL VOLVO:

– DET FINNS BRISTER I ER ARBETSMILJÖ, SOM KAN LEDA TILL ATT NÅGON BLIR SJUK ELLER SKADAR SIG

I ett skarpt brev till Volvo kritiserar Arbetsmiljöverket ledningens idealbana, Model Line. *Kvasten* har gått igenom de offentliga handlingarna i ärendet. Inga överraskningar för oss som arbetar här men en käftsmäll för företaget.

Under en längre tid har företaget drivit projektet *Model Line* på banan 1:6 i TC. Projektets kärna var att öka beläggningen på balanserna till 95% och dessutom minska antalet steg så att den tid montören tillbringar med att arbeta direkt på bilen blir maximal. Samtidigt skulle en del ergonomiska problem lösas. I december förra året fick skyddsombuden på banan nog och ett av dem lämnade in en anmälan till Arbetsmiljöverket. (Se bl.a. *Kvasten* nr 125).

De som arbetade på banan upplevde att resultatet av Model Line-projektet blev en kraftig försämring, trots att företaget inte lyckats dra bort alla x-män som de tvingades sätta in. De blev tröttare efter jobbet och mer irriterade när de jobbade eftersom banan blev stressigare och trängre.

Detta och andra missförhållanden fick till sist bågaren att rinna över. Skyddsombudet skrev en så kallad 6:6a, där hon krävde att företaget skulle genomföra riskbedömningar och en undersökning av den psykosociala arbetsmiljön som försämrats genom Model Line. Hon krävde även att ett antal balanser som företaget dragit in skulle sättas tillbaka.

Företagets svar var de vanliga: prat om att de "arbetade med frågorna", tekniska lösningar som "var på gång" och hänvisningar till att en ergonom sagt att balanserna var OK. I klartext att allt skulle fortsätta som vanligt.

Men skyddsombuden gick inte på detta utan anmälan skickades vidare till Arbetsmiljöverket. Därmed blev materialet offentligt och kan beställas av alla via nätet, vilket *Kvasten* gjort.

Arbetsmiljöverket tog anmälan på stort allvar och genomförde i februari besök på fabriken för att undersöka förhållandena. Möten hölls där skyddet och de ansvariga cheferna fick presentera sina bilder av situationen på banan.

Strax före semestern kom så Arbetsmiljöverkets utlåtande. Det var ingen rolig läsning för TC-ledningen.

Under rubriken "*Brister vi konstaterat*" börjar Arbetsmiljöverket med detta tunga omdöme: "*Vi bedömer att det finns brister i er arbetsmiljö, som kan leda till att någon blir sjuk eller skadar sig.*"

Inspektörerna är kritiska mot hur företaget skött skyddsarbetet och skriver att de överväger att göra ett så kallat föreläggande som tvingar företaget att genomföra en rad åtgärder. Företaget fick fram till 16 augusti på sig att svara.

Det Arbetsmiljöverket saknar från Volvos sida är väldigt grundläggande saker när det gäller arbetsmiljön.

Bland annat kräver de en "undersökning av arbetsförhållandena med avseende på ergonomiska, organisatoriska och sociala faktorer på avdelningen". Undersökningen ska bland annat ta upp:

- kraven i arbetet
- om resurserna är anpassade till kraven
- om återhämtningstiden är tillräcklig (pauser, mikropauser)
- om det vid hög arbetsbelastning finns möjlighet att följa instruktioner om hur arbetet ska utföras
- om fysiska och ergonomiska förhållanden bidrar till hög arbetsbelastning

Viktiga och självklara krav på en mänsklig arbetsmiljö som alla arbetsgivare enligt lagen är skyldiga att följa men som Arbetsmiljöverket ifrågasätter om Volvo har brytt sig om.

Företagets svar till Arbetsmiljöverket var att begära mer tid att svara på deras brev eftersom det var semestertider. Det kan nog behövas, de anmärkningar de har fått är inte lätta att slingra sig ur. Fast om det hade gällt bilarna hade ledningen nog sett till att lösa det även om det var semester... Eller så kunde de gjort det enda rätta: helt enkelt bätt Arbetsmiljöverket, skyddsombuden och de anställda om ursäkt och gjort vad de borde ha gjort från början.

Arbetsmiljöverkets undersökning och brev gäller bara bana 1:6, men vi känner igen problemen från de flesta avdelningar i TC: rationaliseringar, höga krav, brist på tid.

Intressant nog nämner Arbetsmiljöverket ingenstans det som chefer och tekniker alltid drar som frikort när vi klagar på balanserna: MTM-avtalet. Bara det "går in i balansen" enligt deras beräkningar anser de att allt är OK. Detta struntar Arbetsmiljöverket helt i. Vad de kräver är det lagen säger: att vi ska ha tillräckligt med tid för att göra våra jobb utan att skada oss fysiskt eller psykiskt. De kräver bland annat tillräckligt med återhämtningstid, en tanke som helt saknas i vårt MTM-avtal och teknikernas uträkningar, men som är ett viktigt argument för oss för att få mer tid på balanserna.

Inget kommer dock att hända automatiskt. Om inte de som arbetar på 1:6 hade visat sitt missnöje och om inte skyddsombuden hade tagit upp kraven, drivit dem envist och till slut gjort en anmälan, hade ingenting hänt utan företaget hade ostört kunnat fortsätta. De krav som Arbetsmiljöverket ställer är krav vi alla kan och bör ställa på våra avdelningar och det ger oss också bra stöd i de kraven.

Lars Henriksson

TVÅNGSSKIFT I TC LACK

Vad ska avgöra våra arbetstider? Vad som fungerar bäst för dem som gör jobbet eller för deras chefer. I TC Lack har företaget visat vad de tycker är viktigast.

TC Lack är en del av Målerifabriken TB 4 som justerar lackfel inne i TC. Det är en grupp erfarna lackerare och punktbättrare som kan sina jobb och vet hur de ska organisera sitt arbete tillsammans. Under mycket lång tid har de haft samma arbetstider som resten av TC, för närvarande dag, kväll och natt. De tillhör dock TB 4 som alltid har arbetat tvåskift (och natt när det funnits.) Det innebär visserligen att de som arbetar på TC Lack inte har så mycket kontakt med sin chef varannan vecka. Men det är sällan något större problem, de vet vad de ska göra och gör det bra.

Men så, utan förvarning, fick de i våras meddelande om att de som arbetar dag och kväll skulle börja jobba tvåskift till hösten. Trots fackliga förhandlingar står företaget på sig och har ensidigt beslutat om att dag- och kvällsskiftet i TC Lack ska börja arbeta tvåskift vecka 40. De flesta som arbetar i TC Lack är rätt upprörda. **Kvasten** har pratat med en del av dem och här är några av deras kommentarer:

– Ingen på avdelningen vill byta arbetstid. Vi har valt den tid vi har och en del av oss har liv som gör att de inte kan byta utan blir tvungna att flytta på sig.

– Vi har aldrig hört att de skulle vara missnöjda med det jobb vi gör eller hur vår avdelning fungerar. Det enda argument vi hört är att företaget vill att våra PL ska ha mer kontroll över oss. Vad det nu ska vara bra för, det är vi och

inte PL som gör jobbet. Vi skulle gärna vilja höra hur de högre cheferna motiverar sitt beslut.

– Företaget tjänar inte ens på det, de kommer inte att få ut mer produktion utan kommer tvärt om att få en kostnad för att lära upp ny personal. Det tar minst ett halvår för att bli en hyfsad punktbättrare.

– Det är totalt hänsynslöst av företaget. De har bara kört över oss. Klubbstyrelsen förhandlade men utan resultat. Styrelsen säger att de inte kan göra något och företaget bara kör över oss.

I Volvo Personvagnars Uppförandekod står följande: ”Företaget ska respektera de anställdas rätt till fritid och deras tillgänglighet utanför arbetstid för att förbättra balansen mellan arbete och fritid.”

Att tvinga en fungerande grupp anställda att börja jobba tvåskift bara för något en chef plötsligt fått för sig är knappast att respektera de anställdas behov av balans i livet. Men som så ofta gäller de vackra orden bara när det passar ledningen.

Eftersom ledningen verkar ha svårt att kommunicera med de anställda är **Kvastens** spalter givetvis öppna om de skulle vilja motivera sitt beslut för de drabbade.

”ML – VAR LIGGER DET?”

LÄRDOMAR AV LARMSAMTAL

Jag jobbar som lagledare ute på ML/UM . Under det senaste året har jag tvingats att ringa Volvos internlarmnummer 90112 vid tre tillfällen. Dessa tre tillfällen har några saker gemensamt och några lärdomar vill jag dela med mig av detta.

● Ingen vet riktigt var ML/UM ligger. För mig som ringer i en väldigt stressad situation så är det svårt och väldigt irriterande att Volvos vakt som är den förste att svara på larmet inte vet varifrån jag ringer. Här försvinner dyrbar tid! Hittills så har jag haft tur. Men nästa gång kanske det är en person med hjärtstopp...

Förslag: om jag säger avdelningsnummer. Skulle detta hjälpa larmpersonalen mer?

● Det tar cirka tio minuter för Volvos sjukvårdspersonal att komma till platsen. Det är den tiden som vi på banan måste hjälpa vår skadade arbetskamrat själva.

Det tar minst tjugo minuter innan en ambulans är på plats.

● Banstopp orsakar att chefer, fackliga och personal ifrån andra banor dyker upp. Ibland mitt i hjälparbetet. Håll er borta om ni inte har någon medicinsk specialkunskap som ni kan bidra med. Den skadade tas omhand av sina närmaste arbetskamrater. Alla andra behöver inte vara framme, hur väl man än vill.

● Stå inte och titta på! Arbetskamraten är i en väldigt obehaglig situation. Det sista man vill ha är publik. Kamrater som inte hjälper till kan samla övriga laget en bit bort till exempel i ett lunchrum, för att göra det så enkelt för dom som hjälper till. Vi vet oftast inte exakt vad det är med våran

arbetskamrat. Vi har tusen frågor men acceptera att vi inte vet allt ännu.

● Efteråt är många på avdelningen skakade. Som chef så är man stressad att starta banan igen. Ta 5 minuter extra och samla laget och informera om vad vi vet. Gå runt och prata med varandra. Om möjligt se till att personal kan bli avlösta för att tex ta en kaffe, röka, prata med någon eller bara gå undan en liten stund.

Nu efter semestern har ML/UM lagts ner och jobben flyttas ut i hallen till en ny bana. Förhoppningsvis hittar dom hit nästa gång.

Niclas Oscarsson, lagledare ML

Kvasten ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson
Vill du ha **Kvasten** i din e-post? Mejla kvastentips@hotmail.com Bidrag till tryckning: Swish 0702195961