

VIPS SÅ BLEV DET GRÖNT!

Ergonomin i monteringsfabriken har blivit allt bättre på senare år. Åtminstone om man får tro på företaget. I verkligheten ser det inte riktigt så bra ut.

Har du fått besked om att balanser som du och dina arbetskamrater upplever som tunga både vad gäller tempo och ergonomi, har blivit bedömda som gröna? Då är du inte ensam. Det är vad som hänt på flera avdelningar under en längre tid. Det kan vara balanser som bara förändrats väldigt lite eller ibland inte förändrats alls och där ergonomer ändå har ändrat bedömningar från "gult" till "grönt", det vill säga att det inte finns några risker att skada sig för den som arbetar där. Från att ha diskuterats lite här och var har nu diskussionerna kring "grönandet" av våra balanser ökat i takt med att det verkar ha spritt sig till fler ställen. På några avdelningar har till och med begreppet "Volvogrönt" myntats, balanser som blivit "bra" genom förändringar på pappret men inte i verkligheten.

Men är inte ergonomerna välutbildade experter som gör neutrala bedömningar som vi måste lita på? Jo, visst är de utbildade experter och visst är det viktigt med teoretiska kunskaper om hur kroppen påverkas av olika påfrestningar, men det betyder inte att de alltid har rätt eller att vi inte kan ifrågasätta vad de säger. Bara för att någon har en teoretisk utbildning betyder det inte att personen är opartisk och att bedömningarna är neutrala och inte går att ifrågasätta. Ergonomer har sällan egen erfarenhet av hur det

är att jobba i en fabrik, vad det innebär att stå timme efter timme på ett stressigt jobb och göra liknande handgrepp och rörelser dag efter dag. Ergonomerna jobbar också betydligt närmare tekniker och chefer än oss i produktionen, de får sin främsta information därifrån vilket lätt skapar personliga band och beroenden.

Dessutom är ergonomerna anställda av Feelgood som säljer tjänsten till Volvo. Det finns alltså ett beroendeförhållande mellan ergonomerna och Volvo. Även om ingen behöver säga det rent ut vet cheferna på Feelgood att de skulle riskera sina kontrakt om Volvos chefer tyckte att ergonomerna stod för mycket på vår sida. Det finns exempel på att ergonomer som bedömt "fel" ur företagets synvinkel och gjort det svårare att genomföra rationaliseringar, har utsatts för påtryckningar av chefer på Volvo.

Det är bra att ha folk som är utbildade för att se saker som vi själva missar eller inte omedelbart märker, arbetsställningar som kan uppfattas som enkla kan ibland på längre sikt vara skadliga. Men det behöver inte betyda att vi måste lita blint på vad ergonomerna säger. Viss är ergonomerna experter men vi själva är också experter på våra egna jobb.

Lars Henriksson

OMBALANS OCH HÖJDA PRESTATIONER

I veckan har den senaste ombalanseringen genomförts, vilket i de flesta fall betyder att företaget gjort en rationalisering och tajtat åt balanserna ännu en gång. På de flesta avdelningar har kravet uppifrån varit att det ska dras bort en balans. Det finns många saker vi kan ifrågasätta när företaget vill rationalisera. En särskild detalj är det som kallas prestationsgrad, det vill säga vilken takt det krävs att vi arbetar i på en särskild balans. I vårt MTM-avtal står att vi ska arbeta i 106 procent av det som MTM-systemet anser är normalt. Men det finns också möjlighet att öka den prestationen på en enskild balans så att den som jobbar där måste arbeta över avtalets takt för att hinna med på vissa bilar.

Kvasten har tidigare skrivit flera gånger om hur företaget missbrukar

den möjligheten. Möjligheten att gå över 106 procent är till för ovanliga varianter där den som arbetar kan jobba ner sig på vissa bilar men där andra varianter kan vara betydligt lättare eller helt utan jobb. Idag används det på många håll istället till att hindra SBS-stopp på tunga varianter på balanser som ligger nära max, alltså helt enkelt för att tvinga oss att jobba hårdare.

På en hel del ställen ligger sådana höjda prestationer kvar år efter år vilket är helt fel. I samband med varje ombalans ska alla prestationer läggas på grundsiffran 106 procent. Om företaget har särskilda skäl att höja prestationen på någon balans får de begära detta genom att ta upp det med skyddsombuden på ett ASG-möte. Skyddsombuden bör då fråga arbetskamraterna om det är vettigt och bra

att höja prestationen på den eller de balanser det gäller. Blir man inte överens på ASG-mötet får företaget driva frågan vidare om de tycker det är viktigt.

Hur kollar du prestationen? För dem som har tillgång till Toolbox är det enkelt. På varje balans står prestationen längst upp och för varje avdelning finns listor med statistik över alla balanser där prestationen står i en särskild kolumn.

En snabb koll i Toolbox visar att de flesta avdelningar har balanser med höjd prestation. I hela TC är det närmare 100 balanser som har högre prestation än 106%. Det skulle vara förvånande om alla dessa höjningar verkligen godkänns av avdelningens skyddsombud.

OSÄKRA JOBB – SKADLIGA JOBB

En av de stora förändringarna som skett i Sverige de senaste årtiondena är den ökade osäkerheten på jobbet, framför allt genom ökningen av tillfälliga jobb och bemanningsfirmor. Idag har över 17 procent av de sysselsatta i Sverige tillfälliga jobb och antal bemanningsanställda har ökat med 40 procent på 10 år.

En av fyra tidsbegränsat anställda är rädda för uppsägning eller att tvingas korta sin arbetstid, jämfört med en av tio bland fast anställda och överlag har tillfälligt anställda en sämre arbetsmiljö än fast anställda. Det visar den undersökning som Arbetsmiljöverket kom ut med i oktober förra året – Arbetsmiljön 2017. Hälften av dem med tidsbegränsade anställningar har arbetsuppgifter med högre risk för belastningsskador, jämfört med drygt en tredjedel bland dem med fast jobb.

Arbetsmiljöverkets forskning visar att bemanningsanställda löper högre risk för psykosocial ohälsa än andra, bland annat för att fler känner sig otrygga på jobbet. Dessutom trivs de sämre på jobbet och skadar sig dubbelt så ofta.

Undersökningen visar även att det finns ett samband mellan anställningsform och risken att utsättas för sexuella trakasserier. Tre av tio kvinnor mellan 16-29 år säger att de utsatts på jobbet. Men bland tidsbegränsat anställda kvinnor är det dubbelt så vanligt!

Tidigare undersökningar visar även att anställda på bemanningsföretag löper dubbelt så stor risk att skada sig på jobbet som fast anställda. Detta trots att företaget som hyr in dem har samma ansvar för bemanningsanställda som den egna personalen när det gäller arbetsmiljö.

Det är hög tid att göra något åt detta och en del lokala fack lyckas också. På Dagab i Helsingborg och Scania i Södertälje har facket lyckats få bort bemanningsföretagen. För några veckor sedan röstade nära 80 procent av medlemmarna i IF Metall på SKF här i stan för att facket ska driva kravet på att företaget ska anställa direkt istället för att ta in bemanningsanställda. Även för alla som jobbar på Volvo vore det självklart bättre om företaget var tvunget att anställa tillräckligt med folk istället för att utnyttja osäkra bemanningsanställningar.

NÅGRA FRÅGOR...

...SOM INTE KOMMER PÅ NÄSTA UNDERSÖKNING HELLER

Snart är det dags igen att göra den årliga undersökningen, GPS, den som en gång i tiden kallades för "Attitude survey" där vi som jobbar här får svara på en mängd frågor om hur vi trivs, vad vi tycker om ledningen med mera.

Frågorna brukar vara väldigt vaga. Till exempel den om de 250 högsta cheferna på företaget. Vilka är det? Håkan troligtvis, Javier troligtvis också, ordförande Li självklart (om han ens räknas).

Övriga då? Platschefen Magnus? Fabrikschefen Magnus? PVC:are? Inte produktionsledare väl?

Rätt ofta känns det som om frågorna inte är ställda till oss som jobbar i produktionen.

Frågor som vi skulle vilja ha:

- Har du förtroende för din platschef 1-10?
 - Har du förtroende för din Fabrikschef, PVC:are, Produktionsledare 1-10?
- På alla frågor skall vi ha en möjlighet att fylla i konstruktiv kritik.
- Vilka saker är bra i fabriken/företaget? Berätta gärna!
 - Vilka saker tycker DU att vi skall jobba med? Berätta gärna!

Men det vet ju alla vid det här laget att "undersökningen" bara är en papperstiger som ledningen tolkar som fan läser bibeln. Om vi skall utvecklas som fabrik så vore det bra att lyssna på oss på fabriksgolvet. Vi kan betydligt mer än vi får erkännande för.

Frågeledaren

VARDAG I

BILFABRIKEN

ETT DRAMA UR VERKLIGHETEN

I TVÅ REPLIKER

Scenen:

En karosfabrik nära dig.

I rollerna:

Några Arbetare
En Viktig Chef

När vi kommer in i handlingen sitter Några Arbetare och spelar kort.

En Viktig Chef tittar in:

– *Har ni slut på karosser, eller?!*

Några Arbetare:

– *Nej då. Men just nu har vi rast.*

SLUT

Av detta korta drama kan vi lära oss olika saker:

Det kan förklara varför Karosfabriken ofta haft svårt att nå sina produktionsmål. Kanske vet ledningen helt enkelt inte om att produktionen då och då står stilla på grund av att de anställda har raster.

För Viktiga Chefer finns den vanliga lärdomen: kolla läget innan ni går in och börjar styra och ställa.

VILL DU

HJÄLPA TILL?

Kvasten görs helt och hållet av frivilliga krafter och på fritiden. Ju fler vi är som hjälper till, desto bättre blir **Kvasten**. Kanske kan du vara en av dem som läser igenom **Kvasten** och kommer med synpunkter innan ett nytt nummer kommer ut? Eller har du tankar på vad vi borde skriva mer eller mindre om? Kan du hjälpa till att göra vår hemsida bättre? Eller kanske hämta några exemplar till din egen avdelning?

Mejla till kvastentips@hotmail.com eller prata med någon av oss som delar ut **Kvasten**!

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