

SKYDDET SVARAR FÖRETAGET OM BANA 1:6

Kvasten har i flera nummer följt den kritiska granskning som Arbetsmiljöverket gjort av vad som hänt på bana 1:6 genom projektet Model Line. I höstas hotade Arbetsmiljöverket företaget med böter om de inte kunde garantera att arbetsmiljön blev bättre. Bland annat krävde de att de som arbetar på banan ska ha tillräckligt med tid, både för att hinna med sina jobb och kunna återhämta sig. Här fortsätter historien om Model Line.

I förra *Kvasten* skrev vi om företagets svar till Arbetsmiljöverket. Ledningen menade (naturligtvis!) att de gjort allt rätt och att det inte fanns några problem. De hänvisade till psykologer och ergonomer från Feelgood som undersökt banan och givit företagets godkänt.

Metalls skyddsorganisation i TC var inte nöjda med företagets svar. De skrev därför ett långt brev till Arbetsmiljöverket där de gick igenom företagets svar och vad som verkligen hänt på 1:6-an. Liksom alla tidigare handlingar i frågan är det offentligt och *Kvasten* har gått igenom svaret.

Det är ord och inga visor i brevet och skyddet skriver vad väldigt många av oss i fabriken uppfattat under en lång tid: vi kan inte blint lita på vad ergonomer och andra från Feelgood säger.

På punkt efter punkt tar skyddsombuden upp hur den ergonom företaget anlitat slarvat med bedömningar eller inte fattat hur upplägget är på banan.

Det handlar om arbetsmetoder som inte fungerar i praktiken, om moment som "glömts bort" i de ergonomiska bedömningarna, om rotationer som bedömts som gröna trots att alla

balanser är påfrestande på samma kroppsdelar, om minskade rotationer som gjort arbetet mer ensidigt och så vidare.

Trots att det finns ett flertal anmälda arbetsskador där de skadade ser de minskade rotationerna som orsak säger ergonomen att det bedömningsverktyg som använts visar att jobben är gröna. Men om nu dessa bedömningsverktyg ger siffror som säger att allt är bra och de som jobbar där ändå skadar sig, borde det inte leda till att

"...förtroendet till ergonomen har minskat från skyddsorganisationens sida. Skyddsorganisationen uppfattar att ergonomens beroendeställning till företaget har påverkat hans sätt att bedöma ergonomin på avdelningen..."

man i alla fall funderar på om verktygen fungerar riktigt?

Skyddsombuden är mycket kritiska och anser inte att ergonomen har utfört en helhetsbedömning eftersom bedömningen helt utelämnat att tidsbristen leder till stress och stress är en viktig faktor när det gäller ergonomi. Ett exempel är balansen Reservhjul

som är så hårt balanserad att montörerna inte hinner använda lyftverket. Ergonomen besvarade kritiken med att tidsbrist inte är något som tas med i bedömningarna!

I brevet skriver skyddsombuden att de inte förstår hur det är möjligt för företaget att hävda att de förbättrat arbetsmiljön samtidigt som de inte bara ökat beläggningen på balanserna, med minskad återhämtningstid som följd. Dessutom har de minskat rotationerna vilket lett till mer ensidiga jobb.

Som *Kvasten* skrivit om tidigare är förtroendet för de ergonomiska bedömningarna på fabriken inte särskilt stort. På flera avdelningar har begreppet "volvogrönt" börjat användas om jobb som borde vara röda men som ergonomer bedömt som gröna.

Detta tar skyddsombuden upp i brevet till Arbetsmiljöverket och säger det rätt ut:

"Att ergonomen har missat att bedöma delmoment på flera arbetsstationer och att man inte har tagit hänsyn till den minskade återhämtningstiden och den minskade variationen, har lett till att förtroendet till ergonomen har minskat från skyddsorganisationens

Vänd!

LAS-UTREDNINGEN:

– AVSKAFFA RÄTTEN ATT ÖVERKLAGA UPPSÄGNING

Den utredning om anställningsskyddet som tillsattes av regeringen börjar nu läcka ut sina förslag. Enligt LO:s tidning Arbetet kommer utredningen att föreslå att rätten att tvista om uppsägning av personliga skäl avskaffas i "mindre företag". (Exakt vad som ska räknas som "mindre" är oklart.) Med nuvarande lag kan en anställd begära att en uppsägning av personliga skäl ska ogiltigförklaras. Till dess tvisten är avgjord, i förhand-

ling eller domstol, måste arbetsgivaren idag betala lön.

Att avskaffa denna rätt skulle i praktiken medföra att kravet på saklig grund för uppsägning avskaffas för många av oss. Följden blir att arbetsgivaren helt godtyckligt kan säga upp anställda så länge vi inte kan bevisa att uppsägningen är diskriminerande eller bryter mot andra lagar. Det blir allt viktigare att stoppa de försämringar av anställningsskyddet som är på gång.

”Forts. ”Skyddet svarar företaget...”

sida. Skyddsorganisationen uppfattar att ergonomens beroendeställning till företaget har påverkat hans sätt att bedöma ergonomin på avdelningen.”

Arbetsmiljöverket hade även krävt att företaget skulle undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, alltså om kraven är för stora, om resurserna är anpassade efter kraven, om det går att följa instruktionerna när arbetsbelastningen är hög och så vidare.

Företaget menade – även här med hänvisning till Feelgood – att de gjort vad som krävdes av dem och att allt var bra på banan.

Skyddsombuden ger en annan bild:

”Ett flertal medarbetare har uppgett att det inte finns utrymme för återhämtning och pauser och att man känner sig mer utmattad än tidigare. Resultatet av samtalen visar därmed att återhämtningstiden och pauserna i arbetet inte är tillräckliga.”

De psykologer som företaget använt anser inte att det finns risk för systematisk stress på banan.

Även här är skyddsombuden kritiska mot Feelgoods insatser eftersom de inte tar upp saker som visar på stressen i de samtal som hållits och skriver att ”...psykologernas partiska ställningstaganden bidrar till ökad risk för en försämrad arbetsmiljö.”

Att produktionsledarna fått vara närvarande i de samtal psykologerna haft med montörerna gör att många inte kunnat prata fritt, något som man knappast behöver vara psykolog för att fatta.

Ingenstans har företaget tagit upp stress och hög arbetsbelastning i sina handlingsplaner för arbetsmiljön. Det är inte så konstigt, en stor del av syftet med Model Line är precis detta: att öka beläggningen på balanserna!

För att sammanfatta skyddsombudens brev så är det en total sågning av företagets svar till Arbetsmiljöverket.

Lars Henriksson

MODEL LINE SPRIDER SIG

Det kommer att bli mycket intressant att se hur Arbetsmiljöverket nu går vidare med frågan om hur företagets Model Line-projekt fungerar i verkligheten.

Hur företaget går vidare vet vi redan. Trots den pågående processen hos Arbetsmiljöverket fortsätter de att införa Model Line-upplägget på nya avdelningar, både i TC och TA, som om inget har hänt.

Att syftet med Model Line varit att få oss att jobba hårdare har varit klart hela tiden. När projektet började satte företaget målet att alla balanser skulle vara belagda med jobb till 95 procent. Trots kritiken från Arbetsmiljöverket och skyddsombuden har företaget nu höjt detta mål till 100 procent! Inte en bråkdel av en sekund ska vi få över att återhämta oss på om företaget får som de vill.

Det är en provokation och en utmaning mot alla som jobbar på fabriken. Skyddsombud, fackliga representanter och alla som jobbar på avdelningarna behöver diskutera hur de ska agera i detta arbete för att förhindra allvarliga försämringar i arbetsmiljön med skador och sjukdomar som följd.

LÄS SJÄLV!

Liksom hos andra myndigheter är allt som skickas till eller från Arbetsmiljöverket i normala fall offentliga handlingar. Det är bara att skicka ett mejl och be att få handlingarna.

Skriftväxlingen mellan skyddsombuden på bana 1:6, Arbetsmiljöverket och TC-ledningen är intressant och värd att läsa för alla som jobbar i fabriken. Den som vill göra det behöver bara skicka ett mejl till adressen:

arbetsmiljoverket@av.se och skriva: ”Jag vill ta del av handlingarna i ärendet med diarienummer 2018/068358”. Efter några dagar kommer då allt material som pdf på mejlen.

NYA RATIONALISERINGSKRAV

Företaget gör hela tiden upp planer för rationaliseringar. Enligt den plan som nått **Kvasten** är kravet för 2020 att rationalisera bort 240 jobb på Torslanda-verken. Snart kommer detta önskemål att brytas ner till de olika fabriken, produktverkstäderna och avdelningarna där det presenteras som beslut som vi måste rätta oss efter. Men så är det inte. Dessa siffror är önskemål framtagna helt utan kunskap om förhållandena på de olika avdelningarna eller hänsyn till vilka jobb vi gör. Självklart finns varken ergonomi eller social och organisatorisk arbetsmiljö med i beräkningarna. Även om det egentligen är chefernas och teknikernas skyldighet att ta hänsyn till arbetsmiljön vet vi alla hur det är: det är bara om vi själva säger ifrån som sådant kommer upp när vi ska prata balanser. Med tanke på vilka krav som nu kommer uppifrån är det viktigt att vi redan nu börjar ta fram våra egna krav och ställa frågor som: Vilka jobb är för tunga idag? Var behöver vi mer återhämtningstid? Var behöver vi en balans till?

FACKLIG TILLBAKAGÅNG

LO fortsätter att tappa medlemmar medan tjänstemännens TCO ökar. Vid årsskiftet hade LO 1 410 606 medlemmar medan TCO hade 1 417 889 och är nu för första gången större än LO. LO har tappat över 12 000 medlemmar under 2019, en minskning som pågått sedan 1991. Största tappet 2019 står IF Metall för, drygt 5 000 medlemmar enligt LO:s tidning Arbetet.

År 1993 var 86 procent av arbetarna med i en fackförening, en siffra som minskat årligen ner till 60 procent 2018.

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