

BLOCKROTATIONER OCH FULT SPEL

Ergonomin har varit en trist följetong i *Kvasten* under lång tid. På senare år har det dessutom handlat om hur företaget fuskat med de ergonomiska bedömningarna. Nu börjar ett nytt kapitel i denna historia som innehåller ett nytt ord: "blockrotationer". I detta kapitel finns en obehaglig intrig med flera smutsiga detaljer. Till exempel har företaget i smyg ändrat sättet att bedöma ergonomin på balanserna.

"Blockrotation" – lägg det ordet på minnet för det kommer snart att dyka upp på en bana nära dig. Och det är inte kul. Egentligen är "blockrotation" inte särskilt nytt. Det handlar helt enkelt om mindre rotationer, något som ledningen tjatat om ända sedan folk spontant började ordna rotationer på olika banor för årtionden sedan. Ledningen utgår för det mesta från att alla problem som uppstår i produktionen beror på oss som gör bilarna. Särskilt har de retat sig på våra rotationer. En uppfattning som bygger på att vi som arbetar i produktionen inte kan lära oss mer än ett litet antal handgrepp som vi helst ska repetera så ofta och enformigt som möjligt. I deras värld gör vi då det bästa jobbet. Om det inte löser problemet är ledningens svar självklart mer av samma sak, alltså ännu mindre rotationer. Tanken att det skulle vara något annat som är fel, till exempel för stressiga och ensidiga balanser, finns inte i deras värld.

DEL AV MODEL LINE

Nu gör de alltså ett nytt försök att minska rotationerna under namnet "blockrotation". Det innebär rotationer som utgörs av ett litet antal balanser som ligger nära varandra, i ett "block". Det är en del av "model line", det projekt som varit företagets plan sedan flera år och som på bana 1:6 ledde fram till att skyddsorganisationen tvingades anmäla företaget till Arbetsmiljöverket. För att försöka hindra att detta händer igen har företaget sagt att de ska se till att balanserna i "blocket" blir gröna, det vill säga att ergonomin är så bra att vi inte behöver rotera mer.

UPPDRAG: GRÖNA BALANSER

I företagets värld är en balans "grön" när det finns en bedömning som säger att den är bra. Därför är det väldigt

viktigt vem som gör bedömningen och hur. Här finns det flera saker som är oroande. Den första har vi skrivit om förut: ergonomerna. Det finns flera exempel på att dessa har en tendens att göra balanser gröna trots att det i själva verket finns stora ergonomiska problem. På bana 1:6 kunde till exempel skyddsombuden visa att ergonomen helt "glömt" viktiga moment i balanserna. Nu säger allt fler skyddsombud att de varit med om liknande saker, slarviga eller medvetet felaktiga bedömningar som gör att balanser som tidigare varit röda blivit gröna

utan att de förändrats i verkligheten. Ergonomerna står under press av Teknik och högre chefer och det blir naturligtvis besvärligt om de underkänner balanserna. Det kan ju till och med leda till att Feelgood mister detta uppdrag om deras bedömningar leder till att företaget måste göra saker som kostar pengar.

INGEN HÄNSYN TILL STRESS

En av de viktigaste bristerna i de ergonomibedömningar som görs är att de aldrig tar hänsyn till arbetstakten. Detta trots att stress är en mycket viktig
Vänd!

PERMITTERING, TAKTNEDGÅNG OCH ÖVERTID

HUR TÄNKER FÖRETAGET?

Vi borde ha vant oss men fabriksledningen upphör aldrig att överraska. Knappt var taktnedgången genomförd vecka 37 förrän ledningen annonserade om helgövertid igen. Och dessutom på söndag, något som de mycket väl vet vad de flesta tycker om sedan förra gången de försökte.

Varför företaget gör så här vet de möjligen själva, vi kan bara gissa. En förklaring kan vara att våra chefer lovat att minska antalet anställda. Redan i början av året sattes ett mål på personalminskningar upp för Torslanda som delades upp på fabriksenheterna. Sedan slog coronakrisen till och företaget beslutade att minska produktionen, vilket skulle leda till ännu större minskning av antalet anställda. Men så kom det in fler beställningar och det blev tveksamt om det skulle bli någon taktnedgång. Samtidigt låg kraven kvar på att dra ner på personalen. Så istället för att strunta i taktnedgången genomförde de en mindre nedgång där bemanningsanställda slängdes ut. Samtidigt hade våra chefer lovat sina chefer att klara av den högre produktionen. Som vanligt var det inget som oroade dem eftersom de alltid har ett ess i rockärmen: beordrad övertid.

Sedan rätt länge har företaget tagit sig rätten att använda oss och vår

fritid som en buffert när de inte kan planera produktionen. Det leder till att de alltid planerar i underkant med minsta möjliga bemanning. Om det blir problem vet de att det alltid kan lösas med övertid.

Visserligen sägs det i vårt centrala avtal att företaget ska ta hänsyn till våra "behov av rekreation och familjeliv". Vad detta innebär är oklart men det ger oss en viss möjlighet att förhandla om enskilda fall. Det är självklart viktigt att alla som har behov av rekreation och familjeliv säger ifrån när det kolliderar med övertid. Men poängen med en fackförening är att vi driver våra krav gemensamt. Nu i oktober startar de centrala förhandlingarna om våra löner och arbetsvillkor. Det är i dessa förhandlingar som reglerna för övertid bestäms och det är då det finns möjlighet att ändra avtalet. Om vår fackförening driver krav på sådana ändringar och är beredd att ta en strid för dem, vill säga.

Forts. "Blockrotationer och fult spel"

tig faktor bakom arbetsskador, både psykiska och fysiska. Muskler och leder som får för lite återhämtning löper mycket större risk att drabbas av belastningsskador. En ergonomisk bedömning som inte tar med detta är en dålig bedömning.

SMYGÄNDRING I RAV

Kvasten kan även avslöja ett nytt trick som företaget just nu försöker smyga in utan att informera om det. På alla balanser ska det finnas en så kallad RAV, Riskbedömning Arbetsmiljö Volvo. En av de saker som ska bedömas i denna RAV är ergonomin. En balans blir till exempel röd om det förekommer röda moment minst 20 procent av tiden eller om det upprepas en gång per minut.

Under semestern har detta ändrats i smyg. Nu står det istället att det ska krävas att ett rött moment upprepas två gånger per minut för att balansen ska bli röd. Det krävs alltså ett dubbelt så stort ergonomiskt problem för att det ska synas i RAV:en!

Det är knappast någon slump att detta smygs in nu när företaget vill införa "blockrotationer" och därför behöver göra alla balanser gröna. Den gamla upplagan av dokumentet finns fortfarande kvar på Intranet och det är rimligtvis den som ska användas när det görs bedömningar till dess att företaget har givit någon vettig förklaring till förändringen.

ORGANISERA ROTATIONER

Vi behöver inte acceptera ytterligare försämringar. Vi som jobbar känner ganska väl vilka jobb som är för tunga och var vi behöver mer återhämtningstid. Det är också vi som bäst vet hur balanser och rotationer ska läggas upp för att fungera bra – inte tekniker eller höga chefer som aldrig sätter sin fot på banan. Vi har också lagen på vår sida (Se rutan här bredvid!).

Hittills har företaget kunnat strunta i dessa krav eftersom vi låtit dem göra det. När företaget nu kommer med sina "blockrotationer" – med eller

utan ergonomiska bedömningar – är det vi som måste säga nej och istället kräva att rotationerna ökas. Det finns redan idag avdelningar där de som

jobbar har genomfört organiserad rotation över gränserna mellan lagen, något som fungerar alldeles utmärkt.

Lars Henriksson

LAGEN PÅ VÅR SIDA:

"DET FÖREBYGGANDE ARBETET SKA LEDA TILL ÖKAD VARIATION"

Det finns lagar och förordningar om arbetsmiljön som företaget är skyldigt att följa. När det gäller ergonomi är det Arbetsmiljöverkets föreskrifter om belastningsergonomi (AFS 2012:2) som gäller. Där står bland annat:

"§7 Arbetsgivaren ska se till att det normalt inte förekommer arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet. Om en arbetstagarare ändå måste utföra sådant arbete på grund av särskilda omständigheter, ska arbetsgivaren förebygga riskerna för ohälsa eller olycksfall till följd av hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar.

Det förebyggande arbetet ska leda till ökad variation i arbetet till exempel genom arbetsväxling, arbetsutvidgning eller pauser."

Företaget är alltså skyldigt att se till att öka variationen i vårt arbete. Att minska rotationerna är i direkt strid mot denna bestämmelse. Ändå är detta vad företaget gjort i flera år och nu tänker gå vidare med. Hur kan det vara möjligt?

Ett enkelt svar är: för att vi låter dem komma undan med det. Varken lagar eller avtal ger oss några rättigheter om vi inte själva ser till att de följs. Genom vår fackförening och våra representanter, men framför allt genom att vi var och en och tillsammans kräver det av våra chefer, tekniker och andra som vill genomföra försämringar.

LAS-FÖRHANDLINGARNA OCH TAKTIKEN

Kanske är förhandlingarna om anställningsskyddet redan över när detta nummer av *Kvasten* kommer ut. Både fack och företag har sagt att de ska vara överens innan slutet av september. Som vanligt får vi som berörs inte veta särskilt mycket innan allt är klart.

I förra veckan gick i alla fall arbetsgivarna ut med att de ville ta bort den viktigaste delen i anställningsskyddet, kravet på "saklig grund" vid uppsägning. Det vill kunna sparka vem som helst, när som helst utan att behöva ange något skäl.

Detta vore att helt riva alla regler som byggts upp under hundra år och LO-ledningen har redan innan sagt att de inte kommer att gå med på något sådant. Det vet naturligtvis arbetsgivarna om och de vet också att de inte kommer att få igenom något sådant.

Det är istället den äldsta taktiska förhandlingsfinten: att kräva något vansinnigt som man sedan kan backa från och få det att se ut som en kompromiss.

Precis som den utredning regeringen beställt i frågan passar det även LO-ledningen rätt bra. De kan peka på alla hemskheterna och säga till oss: "Titta så illa det höll på att bli. Det som vi gått med istället på är kanske inte så kul men det kunde blivit mycket värre." Resultatet blir då ännu några små steg som urholkar våra rättigheter och vår tilltro till fackföreningen – försämrade turordningsregler, mer makt åt företagen, mer osäkerhet på arbetsplatsen. Sådana eftergifter hindrar inte arbetsgivarna och de politiska partier som står på deras sida från att komma med nya krav. Tvärtom, varje eftergift från oss stärker bara våra motståndare.

***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**