

TRYCK UNDERIFRÅN GER TILLNYKTRING I KEPSFRÅGAN?

RIKTIGA RISKBEDÖMNINGAR PÅ GÅNG

Frågan om våra hjälmar (eller skyddskepsar som företaget kallar dem) har diskuterats livligt på många håll i TC. Inte minst när det blivit varmare tycker många som arbetar på banor där det inte finns några särskilda risker för huvudskador att kravet på obligatorisk hjälm blivit allt mer irriterande.

Som vi kan läsa här bredvid har nu montörer på flera ställen krävt riktiga riskbedömningar. Det är nämligen så man ska göra enligt Arbetsmiljöverkets regler om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAMA). Det företaget har gjort är det motsatta: först beslut som gäller alla och sedan kan de som orkar göra en riskbedömning och begära dispens som de högre cheferna eventuellt godkänner.

Att allt fler ställer krav på att frågan ska skötas på rätt sätt har uppenbarligen påverkat ledningen för nu verkar det som om något håller på att hända. I förra veckan skickades det ut en riskbedömning som gjorts på bana 1:5 som skulle användas som mall för riskbedömningar när det gällde huvudskador. Det var egentligen inget särskilt med den, bara en vanlig riskbedömning, så som de alltid ska se ut men bara inriktad på huvudskador. Exakt samma sak som vi t.ex. gjort på CAL-line och därigenom sluppit kepsarna (utom på ett par balanser där ledningen gjort en annan riskbedömning som de dock inte har visat oss eller ens svarat på hur den gått till...) Vad som inte framgick var om ledningen nu kommer att lita på att de skyddsombud och PL som gör alla andra riskbedömningar kan sina jobb eller om de måste få just dessa bedömningar godkända av fabriksledningen.

Som vanligt när det gäller risker så ska de åtgärdas i denna ordning: 1) Avlägsna risken 2) Skydda från risken 3) Personlig skyddsutrustning. Hjälmska alltså bara vara lösningen när det finns en risk för huvudskador som varken går att ta bort eller skydda sig mot, inte det första man griper till.

Lars Henrikson

KVASTENS CHEFSSKOLA

För några år sedan hade vi en serie artiklar i *Kvasten* som vi kallade *Kvastens Chefsskola*. Det var ett antal grundläggande sanningar som alla chefer i fabriken borde ha klart för sig. Med anledning av en del omorganisationer på senare tid kör vi här en repris på Lektion 2. Den viktigaste kunskapen för varje ny chef:

LEKTION 2:

KOM IHÅG ATT DU ÄR DEN SOM VET MINST OM AVDELNINGEN!

När du kommer ny till ett ställe är du självklart osäker och kan inte veta hur saker och ting funkar där. Ett vanligt misstag är då att klamra sig fast vid regler och rutiner och sådant som du fått lära dig på kursen. Det brukar inte gå så bra. Men bli inte förtvivlad: det finns fullt av experter att fråga.

De som jobbar på avdelningen vet nämligen allt som är värt att veta om hur saker och ting fungerar där. Om du frågar snällt och betar dig som folk i största allmänhet kommer du att få reda på allt du behöver veta. Kanske inte allt som finns att veta, men var inte ledsen för det. En del saker behöver vi hålla för oss själva.

(Detta goda råd gäller givetvis inte bara nya PL utan ännu mer högre chefer. De står ännu längre från den praktiska verkligheten men tycker ofta att de vet allt och känner sig dessutom ofta för viktiga för att fråga vanliga arbetare om råd.)

VI KAN FÖRÄNDRA SAKER TILLSAMMANS

Ingen fråga är för liten för de chefer som alltid vill visa att de bestämmer. Därför är heller ingen fråga för liten för oss att ifrågasätta och göra något åt. Så här skriver en arbetskamrat om vad som händer på hans bana kring kepsarna.

På min avdelning har flera personer klagat på kepsarna och haft problem med att jobba med dem på. Eftersom det är ett arbetsmiljöproblem så ska det, precis som alla andra arbetsmiljöproblem, dokumenteras i TIA. Produktionsledarna på dagen och natten blev väldigt arga på mig eftersom de ansåg att jag har hetsat deras anställda till att skriva TIA och att jag på så vis har skapat bekymmer och problem och ville att jag skulle sluta med det. Men jag förklarade för dem att min avsikt är endast att skydda och informera mina medarbetare. Ifall något på jobbet ger dem problem som t.ex. huvudvärk så ska de självklart rapportera det i TIA, det är det systemet är till för. Jag förklarade även att TIA är ett väldigt effektivt verktyg för att samla in statistik och underlag så att man kan agera utifrån det istället för att blint lyda order.

Jag har försökt att använda mig av de medel jag har haft till hands och informerat medarbetare på olika banor om att göra riskbedömningar men även rapportera i TIA vid eventuella besvär.

Jag anser att det är väldigt viktigt att vi tar tillvara på våra rättigheter och inte underkastar oss orättvisa. Vi kan inte förvänta oss något av produktionsledarna. Vi måste tillsammans skapa en förändring.

I flera veckor bad jag min förra chef på kvällsskiftet att påbörja en riskbedömning. Till slut gick han med på det och pratade med dagens skyddsombud och produktionsledare. Men de är fortfarande inte klara och det är snart semester.

Vänd!

Favorit i repris

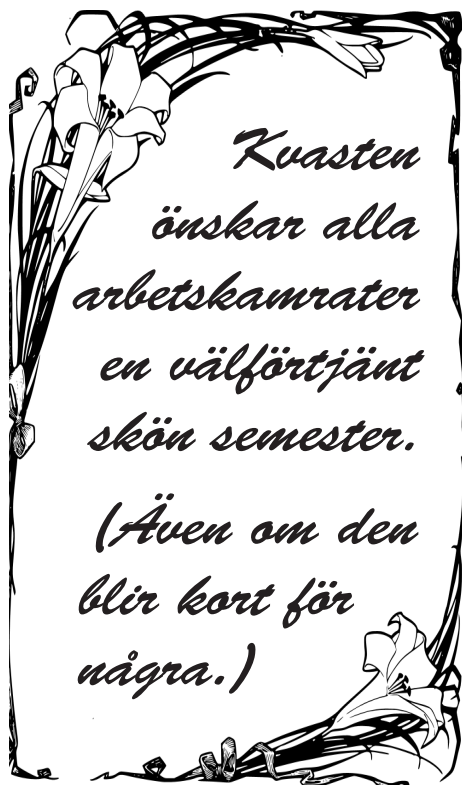
Forts. "Vi kan förändra saker..."

Så länge vi inte ställer krav och age-
rar kommer de aldrig att ta oss på all-
var. Det spelar ingen roll för cheferna
om vi har på oss skyddshjälm eller
om vi jobbar i 35 graders värme för
de sitter redan i sina svala kontor utan
att behöva ha hjälm på sig. Det här är
ett beslut som endast har sin grund i
maktmissbruk, ignorans och högfär-
dighet. När man tar ett sådant beslut
som påverkar dem som utför grovjob-
bet allra mest så ska man självklart låta
oss vara delaktiga i hur kravet ska ut-
formas och lyssna på våra upplevelser
och inte bara införa ett krav hur som
helst och blunda för konsekvenserna.
Sådant skapar motsättningar och en
arbetsplats där folk inte mår bra och
inte känner sig delaktiga vilket bidrar
till att man tappar motivation.

Vi måste ställa krav. När vi enas
skickar det en viktig signal till led-
ningen om att vi inte accepterar att
dåliga arbetsförhållanden fortgår. Det
handlar inte enbart om hjälmarna, jag
vill att alla ska inse kollektivets styrka
och inte vika sig.

Frågan om hjälmar är kanske en liten
detalj men vad det än gäller måste vi
stå upp för varandra. Annars kommer
saker och ting att förbli desamma och
inga förbättringar kommer att ske.

Montör utan namn



RATIONALISERINGSHAVERI

Den senaste ombalanseringen har ställt till det mer än vanligt i fabriken. På flera ställen har det gått riktigt illa, vilket riskerar både arbetsmiljön och produktio-
nen.

Som alla i TC vet sker det så kallade "ombalanseringar" ett par gånger om året. Förr i tiden betydde "ombalansering" att produktionstakten ökade eller minskade och att balanserna då anpassades efter den nya takten. Idag sker ombalanseringar även om takten är oförändrad. Det handlar då bara om rationaliseringar, dvs försök att minska antalet balanser med samma takt genom att flytta runt monteringar så att balanserna blir så högt belagda som möjligt. Den senaste ombalanseringen har på flera ställen varit värre än vanligt. Där har rationaliseringarna varit så hårda att företaget efteråt varit tvungna att sätta in extrabalanser för att få banorna att rulla. Saker som skulle fungera på pappret har visat sig inte fungera i verkligheten.

Det var heller ingen lyckad idé att köra igenom dessa rationaliseringar samtidigt som det gjordes modelländringar. Det är något de flesta som jobbat i fabriken ett tag förstår men eftersom det stod "rationaliseringar" i företagets tidtabell så körde de bara på.

Det skiljer sig dock en hel del mellan avdelningarna. På vissa ställen har skyddsombud och fackliga representanter gått emot rationaliseringarna och ibland har även lagledarna lyssnat på arbetskamraterna istället för att blint lyda kraven uppifrån. På några sådana ställen har de som arbetat kunnat stå emot rationaliseringarna helt eller delvis vilket inte "bara" inneburit att de försvarat sin egen arbetsmiljö utan även bidragit till att modellförändringen gått smidigare. Att ledningen skulle lära sig något av detta är nog att begära för mycket.

LAGAR OCH LÖGNER

I skuggan av hyresdebatt och regeringskris håller förändringarna i Lagen om Anställningsskydd, LAS, på att genomföras. IF Metall, liksom Kommunal och privattjänstemännen, har gjort det regeringen bad dem om: kommit överens med arbetsgivarna om att ge dem friare händer vid uppsägningar. Enligt minist-
rar, direktörer och höga fackliga representanter är det dock ingen fara. Vi har rentav fått bättre anställningsskydd än innan, påstår de.

Det kan vara värt att tänka några år tillbaka, till sommaren 2018. Då kom ungefär samma personer överens om ett annat avtal som regeringen hade bett dem om. Ett avtal som blev en lag om att begränsa rätten att strejka om det redan fanns ett annat avtal på arbetsplatsen. Det var många som varnade för att detta skulle leda till så kallad "avtalsshopping", att företag väljer det fack som ger det billigaste avtalet eller rent av sätter upp egna, "gula" låtsasfack. Detta viftade direktörer, politiker och höga fackliga representanter bort. "Risken för avtalsshopping är noll", sa arbetsmarknadsminister Ylva Johansson.

Men detta är precis vad som nu händer i elbranschen. Företaget Svea Renewable Solar AB vill slippa använda Elektrikerförbundets avtal och har istället slutit ett avtal med den gula "fackföreningen" Tingvalla Bro, som har en (!) medlem på företaget.

Hade det hänt innan 2019 så skulle Elektrikerna omedelbart varslat om strejk. Det gjorde de också och fick ett avtal. Företaget struntar dock i detta avtal och eftersom de redan har ett avtal med Tingvalla Bro får Elektrikerna inte strejka för att deras avtal ska tillämpas! Det "gula" avtalet ger företaget rätt att beordra mer övertid, lägre krav på skyddsregler, inga regler för bemanningsföretag eller prestationslöner osv. Precis sådant som många varnade för när den nya lagen drevs igenom.

Ministrar, direktörer och höga fackliga representanter ljög för oss då. Samma personer står nu och lovar att det inte är någon fara alls med de försämringar som ska genomföras i Lagen om Anställningsskydd. Ska vi tro på dem nu?

Lars Henriksson

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