

ERGONOMI – STATISTIK OCH VERKLIGHET

Att arbeta med sin kropp kostar på, åtminstone för oss som utför ensidiga jobb i ett högt tempo. Detta är ett välkänt problem och Arbetsmiljöverket har gjort föreskrifter för att minska riskerna. Alla jobb ska bedömas efter dessa riktlinjer och om bedömningen blir ”röd” så ska arbetsgivaren göra förändringar av jobbet. På intranätet finns statistik som visar att det blir allt färre röda balanser och att vår arbetsmiljö alltså blir bättre dag för dag. Det finns till och med en särskild ”ergonomigrupp” på Teknik som arbetar med frågan. Men hur är det i verkligheten? Många skyddsombud ifrågasätter företagets bild och Lars Henriksson från *Kvasten* har pratat med ett par av dem.

– Jag har varit skyddsombud i flera år och ser hur företaget har börjat använda ergonomigruppen på ett nytt sätt som inte alls är bra. När jag som skyddsombud säger att en förändring är ergonomiskt oacceptabel men företaget ändå vill införa den har dessa tekniker kallats in som ”ergonomiexperter” för att avgöra frågan, berättar ett skyddsombud i TC.

– Jag var med om detta nyligen fortsätter hen. Då sa företaget att vår avdelning skulle ta över ett jobb som tidigare hade gjorts på en annan plats och på ett annat sätt. Det skulle vara en stor ergonomisk försämring för oss. Vi skulle hantera ganska tunga föremål på ett besvärligt sätt. Dessutom skulle jobbet in i en rotation som redan är påfrestande för handleder och axlar.

När skyddsombudet kom med invändningar visade det sig att företaget redan fattat beslut om förändringen.

– Både logistik och de som gjorde jobbet innan hade fått besked om att flytten skulle ske men de hade inte tagit upp det med oss som skulle göra jobbet, förklarar skyddsombudet. Argumentet var att det innebar en rationalisering som skulle spara en hel del pengar åt företaget. Men för oss som skulle tvingas göra jobbet är inte detta viktigt om det leder till att vi skadar oss. Jag sa nej till försämringen och lagledarna höll med om att vi inte kunde ta emot jobbet.

Företagets svar på detta var inte att lyssna på skyddsombud och montörer och backa tillbaka. I stället försökte företaget visa att montörerna hade fel med hjälp av RAV:en, den mall som används för att göra en enkel bedömning av ergonomin där olika moment får poäng efter hur påfrestande de är.

HÄRSKARTEKNIKER OCH PÅTRYCKNINGAR

Berättelsen här ovanför är inte unik. Här berättar ett annat skyddsombud om hur företaget försökt göra röda balanser gröna utan att förändra själva jobbet.

– Jag upplever att företaget är mer intresserade av att få snygga siffror än att verkligen lösa våra problem, säger ett erfaret skyddsombud till *Kvasten*.

– Vi har länge haft en tuff balans som vi försökt komma till rätta med, fortsätter hen. Vi hade infört olika hjälpmedel men grundproblemen fanns ändå kvar. Jag ansåg att de förändringar som gjorts var helt otillräckliga och att balansen fortfarande var röd. När företaget försökte få balansen grön utsattes jag för rena härskartekniker. De var fem per-

– När de inte lyckades övertyga oss om att ta emot jobbet kontaktade de ergogruppen, fortsätter skyddsombudet. De bedömde det tillkommande arbetet och kom fram till precis det företaget ville, att jobbet var grönt och att det inte fanns några problem. Detta trots att balansen redan var röd innan och att vi som ska göra jobbet bedömer att det blir en alldeles för ansträngande balans.

Enligt det system som ska gälla vid förändringar kan en ergonom från företagshälsan kallas in för att bedöma jobb som kan innebära för tunga belastningar. Det har varit en hel del problem med en del av de bedömningar som Feelgoods ergonomer gjort och *Kvasten* har flera gånger skrivit om ergonomer som gjort röda balanser gröna med ett penndrag. Men ergonomerna har åtminstone haft ordentlig utbildning medan de enda ergonomiska bedömningar teknikerna i ergonomigruppen har rätt att göra är att mäta tryckkrafter.

– Jag har normalt en mycket bra relation med min PL, berättar skyddsombudet, men när det ligger miljoner i potten ökar trycket uppifrån. Både tekniker och PL vet att deras chefer förväntar sig att de ska få igenom förändringarna även om de inser att det är fel.

– Jag är rädd för att många kommer att skadas av försämringen, förklarar skyddsombudet oroligt och vi kommer säkert att få skriva ett antal rapporter i TIA. När man rapporterar en arbetsskada är den ansvarige chefen enligt lag skyldig att vidta åtgärder så att ingen annan ska bli skadad av samma sak. Åtgärderna ska alltså handla om att förändra jobbet, inte att flytta en skadad person!

soner mot mig, inklusive två från ergogruppen, som alla sa samma sak, att jag skulle gå med på att den var grön. Ett nytt skyddsombud skulle kanske ha svårt att stå emot sådant men jag gav mig inte. Våra balanser måste vara hållbara över tid.

– En viktig del i att bedöma en balans enligt RAV är hur de som arbetar där uppfattar den, förklarar skyddsombudet. Vi frågade i laget och fick olika svar. De nya och unga tyckte inte att balansen var så farlig, PL och tekniker för-

sökte i flera fall lägga orden i munnen på dem. De lite äldre och mer erfarna – de som vet vad det innebär i längden att jobba på en balans som är alltför ansträngande – sa att balansen var alltför tröttande och stressig. Företaget menade då att vi skulle gå på de ungas uppfattning.

– De försökte då med att be mig göra ett "ergokompendium", ett dokument som visar hur man ska jobba på bästa sätt, berättar skyddsombudet. Jag svarade att ett sådant dokument är bara till för att visa på riskerna och att det inte skulle göra balansen det minsta bättre. Men de gav sig inte. Efter ett par veckor kom en PL förbi och sa "Den där balansen blev grön, eller hur?" Jag fick förklara att den såg likadan ut och att vi fortfarande var oeniga.

– Men det slutade inte med det, fortsätter hen. Några dagar senare kom en tekniker och sa samma sak: "RAV:en var väl grön?" och jag fick återigen be dem läsa sina egna anteckningar.

– Röda RAV:ar, de finns och huvudsaken är att de ska vara rättvist bedömda, menar skyddsombudet. Det är ett verktyg för oss. Man kan inte alltid jobba bort alla röda moment, ibland får RAV:en fortsätta vara röd. Det är ju själva monteringen och upprepningarna som ser ut på ett visst sätt som ger den färgen. Och vi kan oftast inte påverka monteringen. Det är en fråga för beredare och design. Grönt innebär i praktiken att företaget har fritt fram att lägga till fler röda moment. Därför borde vi få vara med och ha sista ordet. Vi är inte orimliga och omöjliga. Vi är realistiska.

– Jag gillar mitt jobb och mitt uppdrag som skyddsombud men det är inte konstigt att många ger upp och slutar när allt verkar handla om att få oss att säga att allt är bra, även när det finns problem. Företaget verkar tycka att problemet är att en balans är röd i statistiken. Vårt problem är att den är röd i verkligheten. Det är ju faktiskt PL som är ansvarig för arbetsmiljön och att ingen skadar sig, förklarar skyddsombudet. Istället för att bara försöka städa undan problemen borde de lyssna och lita på oss som arbetar. Vi har erfarenheten och kunskapen som de saknar.

KVASTENS Skrivskola!

NY OMGÅNG BÖRJAR SNART!

Att skriva ner sina tankar och upplevelser är bra både för sig själv och andra. *Kvasten* är ett levande exempel på att det skrivna ordet har och kan hjälpa till att förändra saker.

I våras startade vi *Kvastens Skrivskola* för att fler ska börja skriva om sina liv och sitt arbete. Kursen var uppskattad och i november kör vi en ny omgång. Det blir fyra träffar via nätet under ledning av författaren Henrik Johansson. Kursen är kraftigt sponsrad av *Kvasten* och kostar bara 100 kronor i anmälningsavgift.

Är du intresserad eller har frågor så hör av dig till vår mejl: kvastentips@hotmail.com Först till kvarn...

MER FRÅN TA:

SORGLIG HISTORIA – LYCKLIGT SLUT

I förra *Kvasten* berättade några arbetskamrater från TA om missförhållanden och dålig ledning. Här är ytterligare en sorglig historia om TA som dock slutar lyckligt i TC.

Jag har jobbat på TA sedan 2017 och jag har sett en hel del men aldrig något som liknar det som hände mig före semestern i år. Jag har aldrig varit rädd för att jobba men mitt "brott" är att jag har skadat ryggen och behövde ett annat jobb. Men i stället för att stötta mig har min chef fått något emot mig och jagat mig sedan en händelse förra året. Det började med att vi var några på avdelningen som sa ifrån när vår lagledare misskötte sitt jobb och missbrukade sin ställning. Vi sa till PL som inte gjorde något. Vi gick då till hans chef som tog tag i det och tillrättavisade vår PL. Vår PL hade sett att vi hade pratat med hans chef och blev väldigt sur på oss, av de personer som reagerade på missförhållandena på avdelningen jobbar idag ingen kvar. Mig har han försökt sätta åt vid flera tillfällen. I våras anklagade han mig till exempel för att ha förorsakat en elektrodskott på en svetsrobot och skällde ut mig. Jag förklarade att jag inte arbetat på stationen dagen detta hade hänt, men han trodde mig inte. Sedan kom det fram att han tagit fel på vilken dag det hänt! Vid ett annat tillfälle hade min mamma fått covid-19 och jag ringde och sa detta till min PL som sa åt mig att stanna hemma. Jag kollade sedan i Tidinfo och det visade sig att han satt kod 10, sjukdom, på mig trots att jag skulle haft permission. Det är bara några av problemen som varit runt min PL och de högre cheferna är medvetna om detta. De har skickat honom på ledarskapsutbildning men det enda "ledarskap" han klarar av är att försöka få folk att bli rädda för honom.

På grund av mina ryggproblem har jag bett om att få ett annat jobb på 2-skift i TA eller TB och företaget lovade att kolla. Nästa gång min chef hörde av sig var det med beskedet att jag skulle flyttas till kväll i TC. Jag blev chockad och sa att jag ville tänka på saken. Jag kom till slut fram till att jag hellre ville låsas på en balans på avdelningen men han kom aldrig tillbaka för att höra mitt svar. Dagen efter kallades jag in till chefen och fick en varning för arbetsvägran! Jag vägrade skriva under varningen eftersom jag aldrig vägrat att arbeta.

Jag blev mycket arg och besviken men insåg att jag var tvungen att gå till TC för att inte ge min PL chansen att komma åt mig ännu mer.

Och där hade jag verkligen tur! Visserligen har jag svårt att jobba ständig kväll, det känns som att jag alltid jobbar. Men jag hamnade på en väldigt bra avdelning där jag verkligen trivs, både med arbetskamrater, chefer och arbetet! Jag har aldrig känt mig så välkommen på en arbetsplats som här. Det mesta känns mer proffsigt i TC och vi jobbar som ett lag här, hela banan inklusive våran oerhört grymma PL. Jag skulle aldrig gå tillbaka till TA med sina grupperingar och fula spel även om jag fick chansen.

Jag berättar detta för att jag vill få slut på tystnadskulturen i TA. Jag vill få en boll i rullning så att cheferna där inte ska komma undan med allt längre.

A.H.