

BLÅBACKSFÖRARNÄ HAR FÄTT NOG

Stress och trakasserier

Situationen för truckförarna i TV som kör ut blåbackar till banorna har blivit allt värre och missnöjet jäser på avdelningen. Till slut fick några av dem nog och bad *Kvasten* att skriva om deras arbetssituation. Det var ingen enkel sak, upprördheten var stor och antalet historier lika så. Här är i alla fall ett litet urval av vad vi fick höra.

I pausutrymmet, strax innanför dörren till TV-byggnaden, mitt emot Balansen är det mycket folk. Och det är inte precis någon ungdomsgård, den genomsnittliga anställningstiden ligger en bra bit över 20 år. Här arbetar erfarna människor som kan sitt jobb.

– Vår avdelning har alltid varit ett självspelande piano, som en av veteranerna uttrycker det. Men för ett par år sedan började det hända saker, säger en annan. Företaget började göra om hela blåbackssystemet och så fick vi en ny förman. Båda sakerna ställde till stora problem.

BILLIGARE MATERIALSYSTEM - MER SLIT

En av truckförarna förklarar hur systemet förändrats:

– Det gamla systemet, som ännu finns kvar på några områden, innebär att alla backar med material satsas automatiskt på vagnar i ett robotlager. Förarna hämtar vagnarna och kör ut materialet till banorna med truckar som är höj- och sänkbara så att man lätt kan dra över backarna till materialställen.

Men företaget tyckte att det blev för dyrt och ville ha bort både ergonomitruckarna och automatlagret.

– I det nya systemet som införts på flera områden finns inga ergonomitruckar. I stället måste vi lyfta backarna med material för hand från pallstället till trucken i förrådet och sedan från trucken till stället vid banan. Med en maxvikt på 12 kilo per back kan det bli ett antal ton per dag och frågan är hur länge man orkar.

Kvasten beskrev detta redan för två år sedan. Där citerade vi bland annat företagshälsovårdens bedömning av förändringen:

“Vi ser det som en ökad risk att personalen drabbas av belastningsbesvär. Även olycksfallen kan komma att öka.” (*Kvasten* 17, april 2008)

Även Göteborgs Posten uppmärksammade problemet vid samma tid men företaget struntade i alla varningar och körde på. Det nya systemet skulle ju bli billigare.

SKYLLER PÅ PERSONALEN

Gänget runt bordet förklarar sitt jobb och de problem som det nya systemet har medfört:

– Innan vi kör vår slinga ska vi plocka backarna på ett område som kallas “Marketplace”. Där blir det lätt strul, det kan bli kö, datorerna kan hänga sig, man kan bli tvungen att logga in och så vidare. Allt sådant kan leda till att man blir försenad med störningar i produktionen som följd.

– Alla problem med det nya materialsystemet är illa nog. Men det som verkligen kört avdelningen i botten är hur vi blir behandlade, säger folk nästan i munnen på varandra. Det finns mycket som skulle behöva fixas här men vår PL har samma förklaring på allt: Det är vårt fel!

– Ta bara en sådan sak som att en slinga tar ungefär en timma att köra och plocka, förklarar en av de erfarna truckförarna. Samtidigt finns det 97 artiklar där materialet i backen räcker 30 minuter. Det kan väl till och med en tekniker räkna ut att det blir stopp då! Men PL:s “lösning” är att komma hit till pausutrymmet och ställa sig och tala om hur dåliga vi är.

HOT OCH TRAKASSERIER

– Vi har skött våra jobb i årtal utan problem, berättar en annan av truckförarna och alla håller med. Men plötsligt får vi höra att vi är värdelösa och att vi inte klarar våra jobb. Det första vår PL sa när han kom var att han skulle följa order av sina chefer, vad det än var. Och det har han hållit. Han tar inte någon diskussion med oss, bara skäller istället för att ta reda på fakta, fortsätter hon. När någon kommer med kritik eller drabbats av en arbetsskada svarar PL: “Passar det inte så kan jag flytta på dig.”

– När någon utrustning stannar skyller de alla stopp på oss, fastän det så tydligt inte är vårt fel, förklarar flera av förarna.

– De spelar ut oss mot kvällsskiftet och hotar med det ena och det andra.

Vänd7

Planerad sexdagarsvecka

Ett ämne som tack vare företaget ständigt är aktuellt är overtiden. Nu har de gått ut med ett schema på åtta lördagar under hösten, fyra per skift. Nyss sa fabriksledningen att overtiden berodde på att vi tappat produktion. Och visserligen kunde de flesta av oss räkna ut på förhand att det blir strul när man kör in en ny bil och att vi kommer att tappa mer.

Men när de i september lägger ut overtid till strax före jul handlar det inte längre om att ta igen missade bilar – då är det ordinarie produktion. Då är det sexdagarsvecka företaget håller på att återinföra !

Om nu företaget anser att det behövs ett visst antal bilar är det vettiga att planera så att vi kan bygga dem under ordinarie arbetstid. (Och kanske till och med räkna med lite marginal också så att det slipper bli panik på slutet...)

Det skulle innebära en taktuppgång med 2-3 bilar i timmen. En ombalansering skulle kräva nyanställningar och ge arbete åt mellan 100 och 200 personer.

Med tusentals arbetslösa, varav många av våra gamla arbetskamrater som sades upp 2008, borde det vara ett självklart krav för vår verkstadsklubb att nu säga nej till att planera produktionen på overtid och istället nyanställa.

Forts. "Stress och trakasserier"

– När vi plockar material har vi ett visst antal lådor att fylla och vi arbetar hela tiden under tidspress. När utrustningarna stannar och chefen dessutom hänger över axeln skapar det en väldig stress. Och det är inte precis hjälp man får när det uppstår problem. En av våra arbetskamrater var stressad och när datorn inte reagerade så han blev frustrerad och knappade allt hårdare på "Enter"-tangenter. Då började chefen skälla om att han saboterade utrustningen och skulle rapporteras.

RESPEKTLÖST

– Ibland är det bara för korkat. Som när PL sa att Bulycke hade haft stopp i två timmar och att det var därför de lade ner det. Skulle företaget lägga ner Logistik? Och bygga bilar utan material??

Irritationen är stor bland truckförarna och olika historier haglar om hur de blivit respektlöst behandlade. Ibland är det rena trakasserier. En arbetskamrat fick till exempel höra av PL att "Dina arbetskamrater är inte dina vänner."

En av de händelser som fick bägaren att rinna över var när PL en morgon kom till pausutrymmet och började skälla på truckförarna.

– När klockan blev halv sju reste sig några av oss och gick ut för att börja jobba som vanligt. Senare under dagen blev de uppkallade till kontoret och utskälda för att de gått från mötet! Företaget såg mycket allvarligt på detta fick de veta och frågan hade lämnats över till personalavdelningen. Men varken de eller någon annan hade ens uppfattat att det var ett möte! Att PL skäller på oss är ju vardagsmat och vårt arbete är beräknat på att vi ska börja köra 06.30 prick annars blir det stopp och ännu mer gnäll. Vill de att utskällning ska ingå i jobbet får de skriva in det i ackordsunderlaget...

– Antagligen fattade cheferna att de gått för långt för dagen efter fick killarna reda på att saken var nedlagd. Men inte ett ord till ursäkt fick de.

"LYSSNA PÅ OSS!"

– När vi har tagit upp situationen på vår avdelning med vår PVC-are säger han urskuldande att han kanske pressat vår förman hårt. Och det kan kanske vara en förklaring. Men det är ingen ursäkt för att bete sig illa mot oss!

Truckförarna i TV är eniga:

– Det företaget borde göra istället för att skälla och skylla på personalen är lyssna på oss som gör jobbet. Då skulle man kunna göra något åt de grundläggande problemen med materialhanteringen. Och framför allt: de måste börja behandla oss med respekt.

Lyssnade och antecknade gjorde Lars Henriksson

Tack!

Den här gången tackar vi särskilt för bidrag från er som jobbar på Logistik TV och 1:00/1:01 för insamlingar till *Kvastens* tryckkostnader. Utan att därför glömma er andra trogna bidragsgivare som gör att vi kan komma ut varje månad.

Farliga chefer

Att arbetsmiljön är viktigt för hur vi mår också på fritiden är känt sedan länge. Nu visar en färsk undersökning att risken för hjärtproblem ökar om man har en chef som inte förstår vikten av att ha balans mellan arbete och privatliv. Viktigt att komma ihåg i dessa tider när företaget börjat betrakta våra helger som sina.

Det är arbetsmiljötidningen Du & Jobbet som skriver om undersökning gjord av Harvard School of Public Health på sjukhem i USA. De anställdas hälsa undersöktes och jämfördes med hur bra de ansåg att cheferna var när det gällde att ta hänsyn till personalens privat- och familjeliv. Resultatet var att de chefer som var familjeovänliga och inte brydde sig om de anställdas privatliv var en hälsorisk för personalen. Anställda med chefer som inte tog hänsyn till behovet av att få ihop jobb och familj sov mindre, 29 minuter per dygn i genomsnitt, än de vars chefer var mer förstående. Det var också mer än dubbelt så vanligt att de hade risk för hjärtbesvär, t ex högt blodtryck.

Tidigare har svenska undersökningar visat att ju längre tid man haft en dåligt chef, desto större är risken att drabbas av hjärtinfarkt.



Ett annat sätt att förhandla

I Göteborgs Hamn är de flesta hamnarbetare med i Hamnarbetarförbundet, en liten men stridbar fackförening där medlemmarna alltid har sista ordet i förhandlingarna. Det avtal som nyligen slutits om anställningarna i hamnen visar hur en fackförening som fungerar så också blir en stark fackförening.

I augusti sa arbetsgivarna att det rädde totalt anställningsstopp och att inga hamnarbetare skulle få fasta tjänster i samband med att visstidsanställningar löpte ut den sista september.

Fackföreningens krävde i förhandlingar att stigande volymer, förbättrad produktivitet och kollektiva ansträngningar för att få arbetsplatsen att utvecklas i positiv riktning skulle innebära att företaget fastanställde dem som sades upp under den djupaste krismånaderna..

Arbetsgivaren föreslog då att 19 hamnarbetare skulle fastanställas och ett antal skulle få osäkra visstidsanställningar. Samma kväll hade Hamnarbetarförbundet medlemsmöte där medlemmarna röstade nej till budet och krävde att fackstyrelsen skulle vidta åtgärder. Förhandlingarna fortsatte och ledde fram till ett nytt förslag som styrelsen förslög att medlemmarna skulle anta. Det innebar att 38 hamnarbetare skulle återanställas på fasta tjänster och ytterligare 11 erbjudas sex månaders visstid.

Ett nytt möte sammankallades snabbt där ett hundratal medlemmar efter en lång diskussion röstade för att godkänna det förbättrade avtalsförslaget.

Så kan alltså en fackförening fungera: förhandlingar med löpande information, omröstningar som tar ställning till arbetsgivarens bud och en styrelse som tar order av medlemmarna. Frågan är varför inte alla fackföreningar gör det.