

## DERAS MÅL- OCH VÅRA

# Färre gula balanser efter vecka 20!

Vecka 20 går takten upp och lagledarna sitter nu och gör om balanserna. De flesta har redan från början fått ramarna klara från Teknik, ramar som är gjorda utifrån de ekonomiska kraven. Nu går Metalls skyddsorganisation ut med krav på balanserna som är gjorda från vår synvinkel. Det gör ombalansen till ett bra tillfälle för oss att ställa egna krav på våra jobb.

Inför taktuppgången vecka 20 har företaget som vanligt satt upp sina mål. Dessa mål anges i hur många balanser som får tillsättas och innebär för det mesta rationaliseringar. Lite för ofta uppfattar de som sköter balanseringen dessa mål som något som till varje pris ska följas. I själva verket är det *önskemål* från ledningens sida som måste ställas mot våra önskemål om hur vi vill att våra jobb ska se ut.

Nyligen har Metalls skyddsorganisation i TC satt upp egna mål för balanserna, mål som utgår från något som står över företagets önsknings, nämligen arbetsmiljölagen. Ett sådant mål är att antalet "gula" balanser ska minska med 25 procent under 2103.

I Arbetsmiljöverkets Föreskrifter om belastningsergonomi (AFS 2012:2) delas arbeten in i tre grupper, gröna, gula och röda, där gröna är acceptabla och kan vara som de är medan röda är olämpliga och ska åtgärdas omgående. Mitt emellan dessa finns de "gula" jobben. Här i fabriken finns det en tendens att bara bry sig om balanser som klassats som "röda" (om ens det...) och betrakta "gul" ungefär som en del bilförare ser på trafikljusen. Men man kommer för det mesta inte undan med att ett gult trafikljus är "nästan grönt" och lika lite är en gul balans "nästan grön". En gul balans är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ett arbete där "flera arbetstagare riskerar att drabbas av belastningsbesvär på kort eller lång sikt". Och eftersom arbetsgivaren enligt lag är skyldig att se till att ingen skadar sig på jobbet är gula balanser något företaget enligt lag är tvunget att åtgärda.

Varje avdelnings ASG (ArbetsmiljöSäkringsGrupp) bör alltså gå igenom vilka åtgärder som behövs för att ta bort skaderisken på de "gula" balanserna (och naturligtvis på de

röda). I många fall beror den dåliga ergonomin på att bilarna ser ut som de gör och att det bara finns dåliga sätt att montera. *Men vad man alltid kan göra är att lägga till mer tid.* Med inlagd ergonomitid för återhämtning kan en gul balans bli acceptabel och med tillräckligt mycket återhämtningstid gäller detsamma för en röd.

I ASG sitter förmän och tekniker som representerar företaget. Också lagledarna brukar vara med och vilken sida de står på skiljer sig från avdelning till avdelning och person till person men eftersom de numera utses av chefen och inte av laget är risken stor att även de ser sig som företagets representanter.

Mot detta finns bara våra skyddsombud. I teorin och enligt lagen ska även företagets representanter ansvara för att ta hänsyn till ergonomi och andra arbetsmiljöfrågor vid ombalanser, arbetsmiljön är alltid arbetsgivarens ansvar och varje chef har skrivit på en personlig försäkran om att ta på sig detta ansvar. I praktiken ser de allra flesta av företagets representanter bara till ekonomin, till exempel är det nästan bara skyddsombuden som tar upp risker och begär ergonomibedömningar vid förändringar.

I ett sådant sammanhang kan det vara svårt för skyddsombuden att ensamma stå emot, särskilt om man är nyvald och oerfaren. Men som tur är har skyddsombuden alltid arbetskamraterna att söka stöd hos och nu kan skyddsombuden dessutom hänvisa till det uttalade kravet från skyddsorganisationen på att minska de gula balanserna med 25 procent. Den kommande ombalanseringen är ett viktigt tillfälle att påbörja detta arbete.

Företaget gillar att sätta upp mål och utfall på sina tavlor. Varför inte göra detsamma med våra ergonomimål? Varje skyddsombud kan begära fram en lista på hur många gula och

Vänd

## "Kitning" – i stället för pension?

Nästa rationiseringsprojekt i TC är något som kallas "kitning" (eller "satsning" som det borde heta på normal svenska.) I senaste Agenda finns ett reportage om detta från fabriken i Gent.

Det innebär att allt mer material ska komma satsat i lådor som ställs inne i bilen där de ska monteras. Agenda förklarar fördelen med systemet: "På så sätt vet operatören exakt vilka delar som ska monteras och behöver inte gå omkring för att hämta material och verktyg."

Den leende projektledaren förklarar en av fördelarna:

"Med en åldrande befolkning kommer vi i framtiden att behöva arbeta längre. Att jobba i tillverkningsindustrin som 65-åring kan vara tungt och då kan arbetet med kitning vara en lösning."

Det som företaget anser vara den stora fördelen, att montören inte behöver gå och hämta material, låter ju fint men det lär ju knappast vara så att den tid man sparar på att ta färre steg är något montören får att vila sig på. Liksom all annan sparad tid (som när avståndet till materialfasaderna minskades på flera banor) kommer den att fyllas med mer monteringsarbete. För den som monterar är ett par steg då och då en viktig mikropaus där armar, axlar och rygg får vila någon sekund. Om allt material finns inom räckhåll kommer den som monterar att få mindre tid att återhämta dessa kroppsdelar genom att ta ett par steg från karossen. Följden blir ökad belastning och utslitning, knappast något som gör att det blir lättare för oss att arbeta efter 65 års ålder.

Forts. "Färre gula balanser..."

röda balanser det finns och göra prydliga staplar över dagsläget och målet för 2013 som sätts upp på de fackliga anslagstavlor. (Säkert kan Metalls skyddsansvariga hjälpa till med detta om det behövs.)

Då kan alla på avdelningen se hur läget är och hur (eller om...) det förändras under året. Det blir tydligt för alla och en vettig sak att diskutera, till exempel på de KLE-stopp som har blivit allt svårare att förutse och planera.

Lars Henriksson

## Avtalsrörelse 1

Sedan 1 mars har förhandlingarna mellan Metall och Teknikföretagen letts av de så kallade "Opertiska ordförandena". Det förslag dessa lade fram, ett treårigt avtal med lönehöjning på 5,5% och en liten arbetstidsförkortning, sade Metall nej till.

31 mars löper vårt centrala avtal ut och när detta skrivs har det inte kommit något nytt avtalsförslag. Vilka krav Metall ställer är inte helt klart, "reallöneökning som ger pengar i plånboken" formuleras det lite försiktigt i materialet som ledningen delar ut. Inte särskilt upplysande om man tänker sig att förbereda oss medlemmar för en strejk, något som kan bli aktuellt efter 1 april. Men vad vi medlemmar tycker om våra avtal har inte varit så viktigt för Metalls ledning på länge. Annars skulle de väl gjort som de flesta andra fackliga ledningar i världen och frågat oss genom att låta oss rösta om avtalsförslaget. Men då skulle ju rena demokratin kunna bryta ut...

## Avtalsrörelse 2

**Inte bara Metall förhandlar om nytt avtal nu. För en vecka sedan skulle Byggnads gått ut i strejk. Det fick de inte för staten. Hur står det egentligen till med strejkrätten i Sverige?**

I sin avtalsrörelse har Byggnads drivit två viktiga frågor förutom lönekrav, frågor som båda har med ordning och reda på arbetsmarknaden att göra. Dels att ansvaret för arbetsmiljön ska ligga på ett bygges huvudentreprenör. På byggen är det vanligt att olika firmor tar in underentreprenörer som i sin tur tar in andra firmor. Till slut vet ingen vem som är ansvarig för en så grundläggande sak som arbetsmiljön. Den andra frågan är att bemanningsanställda ska ha samma villkor som fast anställda. Eftersom byggarbetsgivarna inte ville gå med på dessa rimliga krav hade Byggnads varslat om strejk. Men det gillade inte byggarbetsgivarna och heller inte det statliga Medlingsinstitutet. Med hjälp av Medbestämmandelagen förbjöd medlarna därför helt enkelt Byggnads att strejka i två veckor. Detta är fjärde gången Medlingsinstitutet skjuter upp en strejk sedan lagen gav dem möjligheten år 2000.



Teckning: Robert Nyberg

## – Ökad rotation är bra! (Men bara på kontoren?)

För sex-sju år sedan genomförde företaget en kraftig minskning av rotationerna i TC i och med att lagsystemet infördes. Enligt den dåvarande fabriksledningen kunde vi inte lära oss mer än ungefär sex till åtta balanser och trots att den ledningen är utbytt har inget förändrats med detta. (Att vi kan lånas ut till en annan avdelning och då lära oss en balans på någon timme eller att bemanningsanställda kan skickas runt mellan olika banor hur som helst väljer de att glömma.)

I förra numret av den glassiga tidningen Agenda talar en av de höga cheferna, Mats Tharing, chef för "Manufacturing Engineering" (alltså någon slags central produktionsteknik) om hur företagskulturen ska förändras i fem steg. Ett av stegen är "Öka rotationen" där han säger att "Vi måste komma ifrån uppfattningen att all utveckling är ett steg uppåt – det kan lika gärna vara ett steg åt sidan."

Men det gäller tydligen inte så enkla saker som att ta ett steg till nästa balans. Ledningens syn på oss metallare i fabriken är fortfarande att vi inte klarar av att lära oss mer än några få balanser.

## Märklig bonus

Utfallet för 2102 av det bonussystem som infördes härom året har nu kommit. Det blir noll kronor. Orsaken var att bara ett av de tre mål som företaget satt upp nåddes: kvaliteten, men där förbättrades resultatet å andra sidan kraftigt. Men eftersom de två andra målen, för marknadsandelar och finansiellt resultat, inte nåddes får vi ingenting.

Alltså, vi gjorde mycket bättre bilar än tidigare men eftersom saker helt utanför vår kontroll gick sämre får vi ingen bonus. Alla bonussystem är opålitliga (åtminstone för oss vanliga dödliga, på direktionnivå brukar det rassa till på kontona oavsett hur företagen går) men detta system blir allt mer märkligt. Om det åtminstone gällt något som vi på något sätt kunnat påverka eller i alla fall kontrollera (som vädret eller antal poäng för GAIS) hade det möjligen kunnat vara begripligt.

## The Herminator– Återkomsten

En del av *Kvastens* läsare har oroligt (näja) frågat vad som egentligen hände med den förre TC-chefen John-Erik Hermansson sedan han hastigt försvann från posten som platschef i Kina. För dem som oroar sig kan vi meddela att vår avdankade chef fått nytt jobb, som platschef för IAC i Färjelanda som tillverkar plastdetaljer till bland andra Volvo PV.

I en intervju i tidningen Bohusläningen säger Hermansson att han fått jobbet genom gamla kompisar på IAC. Artikeln avslutas med att han säger att arbetstempot är för lågt i fabriken.

Vi sänder våra tankar till de anställda vid IAC i Färjelanda.

## Som vanligt...

...TACKAR VI VÅRA TROGNA BIDRAGSGIVARE OCH HOPPAS PÅ NYA SÅ ATT VI KAN FORTSÄTTA ATT TRYCKA KVASTEN.

*Kvasten* ges ut av folk som jobbar på Volvo Personvagnar i Torslanda. Ansvarig utgivare: Lars Henriksson  
Vill du ha *Kvasten* i din e-post? Skicka mail till [kvastentips@hotmail.com](mailto:kvastentips@hotmail.com)