

Vår arbetsmiljö

Det går många rykten om förra måndagens dödsolycka på IAC och från Kvasten vill vi inte bidra till dessa. Vad vi alla däremot kan göra är att ta frågor om säkerhet och arbetsmiljö på större allvar för att förhindra olyckor i framtiden.

Några dagar innan tragedin gick ledningen i TC ut med en av dessa många informationslappar som vi ska skriva på. För en gångs skull fanns det en poäng med detta papper, åtminstone om man tänker över informationen lite. Den lyfte fram vad som är de vanligaste orsakerna till arbetsskador i fabriken och det som ligger bakom flest olyckor var sådant som samlades under rubriken "den mänskliga faktorn". När ledningen säger att något beror på "den mänskliga faktorn" är det ofta ett sätt att skylla ifrån sig. Vad annars än "mänskliga faktorer" skulle kunna orsaka olyckor? Naturkatastrofer? Men under denna rubrik fanns ett förtydligande som det är viktigt att ta fasta på: ordet "stress".

Jobbet på och kring en monteringsbana är nästan alltid stressigt. Hela poängen med ett löpande band är att det skall vara lätt att rationalisera jobben och det säger sig självt att när man stressar är det lätt att skada sig.

Men ett löpande band innebär också en annan stressfaktor som kan skapa allvarliga risker: känslan att banan aldrig får stanna. Det är något som sitter i fabriksväggarna och som präglar oss alla som arbetat här ett tag. Här är det ingen tvekan om ledningens direkta ansvar, från PL till fabriksledning jagas det stoppminuter. Varenda stopp bokförs och måste redovisas uppåt. Skulle det stanna längre än någon minut kommer chefer springande för att få igång arbetet så snabbt som möjligt. (Som om inte Underhåll skulle klara det minst lika bra utan att ett gäng högre chefer hänger över axeln på dem!) Denna stresskultur som drivs uppifrån gör att vi alla känner ett tryck på oss att banan ska gå och de flesta har säkert någon gång gjort något som man inte borde göra bara för att hindra banan från att stanna. Alldeles för ofta springer vi när vi borde gå, monterar något på fel plats på banan eller på en annan bana eller "kappar hörnen" på andra sätt för att hinna med. Det kan till och med förekomma att personer åsidosätter viktiga säkerhetsregler, ibland kanske för att visa sig duktiga, men oftare på grund av den stress som uppkommer för att de vet att det blir en massa tjafs om banan stannar.

Det är lätt att säga att vi ska följa säkerhetsinstruktionerna men svårt att göra när vi i pressade situationer känner oss ansvariga för att hålla igång produktionen.

Vad vi kan och bör göra är att hjälpas åt att hålla koll på varandra, att när vi ser sådant påminna varandra om att vi och vår hälsa är mycket viktigare än några missade bilar.

Lars Henriksson

Det var med stor sorg och bestörtning vi förra veckan tog emot beskedet att en arbetskamrat omkommit under arbete på IAC.

Oavsett hur det gått till är detta något som inte ska kunna hända på en arbetsplats idag.

Våra tankar går till den omkomnes familj, vänner och närmaste arbetskamrater.

Bussarna igen

Fredagen 13 december går industribussarna till Torslanda för sista gången. Åtminstone om Västtrafik får som de vill.

Den 27 juni i år godkände Västtrafiks politiskt tillsatta styrelse tjänstemännens förslag som bland annat innebar att direktbussarna till Volvo Torslanda läggs ner i mitten av december och ersätts med en extrarunda för expressbussarna. Beslutet var enhälligt.

- Vi har haft en dialog med Volvo och tror att vi skapar en bra lösning för de flesta. Blir det trångt på expressbussarna sätter vi in fler bussar redan nästa dag. Detta uttalande från Västtrafiks utvecklingschef Andreas Almquist kunde man läsa i GP 13 oktober.

Lite märkligt är det allt. Om det inte går att köra industribussar till Volvo för att de går tomma ena vägen, gäller inte då samma sak för de extra expressbussar som säkert kommer att behövas. Eller räknar Västtrafik med att så många slutar åka buss att det inte behövs några extrabussar?

I protokollet från Västtrafiks styrelsemöte står att de räknar med "effektiviseringar/besparingar" på 84 miljoner i regionen under 2014 men avsätter samtidigt en "buffert för förstärkningar" på 10 miljoner. Det borde alltså inte vara helt omöjligt att få dem att backa åtminstone en del om våra bussar.

I Fördelaren har vi kunnat läsa att Volvo Verkstadsklubb och Volvo gemensamt försökt påverka Västtrafik, dock utan resultat.

Sent om sider har nu Volvo Verkstadsklubb vänt sig till oss medlemmar och börjat en namninsamling för att sätta press på Västtrafik. Det hade kanske varit bättre om de kört igång denna i somras, innan beslutet, men bättre sent än aldrig. Om din gruppstyrelse inte gått runt med den så kontakta dem eller klubbstyrelsen.

Fackliga val 2014

Så var det dags igen att välja våra fackliga gruppstyrelser. På varje avdelning går diskussionerna nu höga om hur de som sttit där det senaste åren har skött sig och om det finns andra som skulle passa bättre på dessa uppdrag. Eller...?

Nej, sanningen är nog den att de flesta möjligen kastar en blick på anslagstavlan och kanske tycker att det är konstigt att det ska vara fackmöte en söndag någon-

stans ute i Torslanda centrum. Att det är vi själva som väljer kontakt- och skyddsombud är självklart. Men fackliga styrelser högre upp – hur tillsätts egentligen dessa?

En gång om året, normalt i januari, väljs styrelsen för de olika grupper som Volvo Verkstadsklubb är indelad i. Hälften av de ordinarie ledamöterna och antingen ord-

Bemanningsjobb – en hälsorisk

”Osäkerheten kring den framtida anställningen är en betydelsefull riskfaktor för psykosocial ohälsa.” Så sammanfattar docent Tommy Isidorsson den sammanställning av forskningen om bemanningsanställdas villkor som Göteborgs Universitet genomfört för Arbetsmiljöverkets räkning.

Det finns mycket som gör att bemanningsanställda har en sämre arbetsmiljö. En orsak är att de mer sällan tar upp problem på jobbet som då inte blir åtgärdade. Många tänker säkert att de ändå ska sluta snart, eller vill inte uppfattas som besvärliga och kritiska för att bli nekade jobb i framtiden.

Att man ofta är ny på en arbetsplats, inte får tillräcklig utbildning eller missar viktig säkerhetsinformation är en annan orsak till att bemanningsanställda skadar sig oftare än andra. Rapporten tar också upp att de ofta hamnar mellan stolarna när det gäller arbetsmiljön, kundföretagets chefer tycker inte att det är deras problem och bemanningsföretagets chefer ser ibland inte sina anställda under långa tider.

Men det viktigaste i rapporten är att den pekar ut problemet med själva den tillfäl-

liga anställningsformen. Så här sammanfattar forskarna vad de sett:

”När det gäller psykosocial arbetsmiljö visar en rad av våra studier att anställningsotrygghet i bemanningsbranschen

”NÄR DET GÄLLER PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ VISAR EN RAD AV VÅRA STUDIER ATT ANSTÄLLNINGSTRYGGHET I BEMANNINGSBRANSCHEN ÄR EN KLAR OHÄLSOFAKTOR SOM ÄVEN LEDER TILL OHÄLSA BLAND BEMANNINGSANSTÄLLDA.”

är en klar ohälsfaktor som även leder till ohälsa bland bemanningsanställda”

För att förbättra den psykiska arbetsmiljön och därmed hälsan för de bemanningsanställda säger rapporten att det är viktigt med regelbunden kontakt och stöd från bemanningsföretaget och dess företrädare. (Efter vad vi hört är det inte precis så Lernia behandlar sina anställda på Volvo.) Forskarna påpekar också att det är viktigt för de anställdas hälsa att kundföretaget arbetar med att få dem att känna sig

hemma. På många ställen är det tvärtom, alltför ofta ser våra chefer Lerniaanställda bara som ett par utbytbara händer som ska infinna sig varje dag, vem de sitter på ska de helst inte ska behöva bekymra sig om. Desto viktigare då att vi som arbetar behandlar våra Lerniaanställda arbetskamrater som just arbetskamrater.

Denna rapport är bara ännu ett skäl att ifrågasätta existensen av bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden över huvud taget. Innan 1991 var det inte tillåtet och det är svårt att se varför det skulle vara omöjligt att återgå till de regler som då hade gällt ända sedan 1930-talet. Ett förbud mot bemanningsföretag skulle skapa tryggare arbetsvillkor, inte bara för dem som idag tvingas leva som bemanningsanställda utan för alla som arbetar. Om några av oss känner sig otrygga och inte vågar säga ifrån kommer det att drabba oss alla.

Forts. ”Fackliga val 2014”

förande eller sekreterare, och dessutom alla suppleanter i gruppstyrelsen, står då till val. Alla som ställer upp i valet måste föreslås på det medlemsmöte som äger rum innan valet, nomineringsmötet. Detta ligger ofta i slutet av året. I TC har gruppstyrelserna 17, 20 och 22 till exempel kallat till möte 8 december.

Samtliga medlemmar i Metall som är anställda inom respektive område har rätt att gå på nomineringsmötet och föreslå kandidater och att själva ställa upp till val.

På detta möte beslutas också hur valet ska gå till, om det ska ske på årsmötet, som ofta ligger på en söndag i någon lokal utanför arbetsplatsen, eller om det ska äga rum på jobbet bland alla medlemmar i en allmän omröstning.

Om det inte föreslås fler kandidater än det finns lediga poster kommer styrelserna att ”väljas” utan motkandidater på årsmötet.

Ska demokratin i facket vara mer än en teoretisk rättighet krävs att vi medlemmar utnyttjar den. Under många år har de flesta gruppstyrelser i praktiken inte varit valda eftersom det bara funnits en kandidat på varje plats som skulle väljas. Detta har dock börjat ändras de senaste åren, åtminstone på vissa håll. Till exempel har grupp

17 ett par år bytt ut styrelsemedlemmar efter val på årsmöte.

Att det sker sådana riktiga val är bra på flera sätt, det visar företaget att de fackliga representanterna har förtroende bland medlemmarna och det påminner de fackliga representanterna om vem de representerar och att ingen är vald på livstid. Om valet dessutom sker på arbetsplatsen där alla har möjlighet att delta skulle det vara ännu bättre. Då skulle det bli mer diskussioner om vad vi ska ha vårt fack till och vilka arbetskamrater vi vill ska leda verksamheten.

Att ett litet antal personer i praktiken avgör vilka som ska vara våra representanter är inte bra för den fackliga styrkan. Vi har stor anledning att tänka igenom vilka våra representanter är, om vi har förtroende för dem och, om vi inte har det, gå på nomineringsmötet och föreslå andra arbetskamrater till de fackliga uppdragen.

I HUVUDET PÅ EN VD:

Rationaliseringar = Ökad motivation

Vår VD Håkan Samuelsson är orolig. Härom veckan resonerade han på Intranet om de dåliga resultat ledningsgruppen fick i förra attitydundersökningen. Istället för målsättningen, en förbättring med sex procentenheter, hade de sjunkit med fyra. Framför allt är det vår uppfattning om ledningen och vår motivation som gått ner.

Hans lösning är att företaget det kommande året ska satsa hårdare på ”Lönsamhet och effektivitet”.

Inte för att *Kvasten* vill förstöra stämningen men om ledningen tror att de kommer att få bättre siffror när det gäller förtroende och motivation genom hårdare rationaliseringar så får de formulera frågorna i nästa års undersökning listigt. Mycket listigt.

Tack,
Tack alla ni som håller igång *Kvasten*!
Den här gången tackar vi särskilt **AMP, 1:21 och ML**
som samlat in pengar till tryckningen