

Kaizen hela veckan...

Just nu pågår så kallade *kaizen*veckor över hela TC för att "förbättra jobben". Men vad är egentligen en förbättring? Och för vem?

Kaizen är ett japanskt ord som helt enkelt betyder "förbättring". Varför företaget envisas med att använda japanska är inte riktigt klart, troligen tycker det att det låter tuffare. Och om man skulle säga att nu ska vi ha "förbättringsvecka" skulle det kanske låta lite för löjligt, alla vet ju vad det hela går ut på: att kapa tid och rationalisera. Syftet är att vi ska jobba i en högre takt så att företaget ska kunna göra sig av med folk eller öka takten utan att behöva anställa eller hyra in fler människor. Om de pratade svenska skulle det också lätt kunna bli en diskussion som företaget uppfattar som farlig, för vad är egentligen en "förbättring"? Bättre för vem? Kanske är det så att det som är bra för företaget inte alltid är bra för oss?

Hårdare balanser och färre människor som gör fler bilar kan säkert vara bra för företaget (och alldeles säkert för de chefer som får sina löner satta till stor del på hur de klarar av att hålla budgeten och rationalisera) men är inget de flesta av oss uppskattar.

När nu dessa "förbättringar" tas fram har givetvis skyddsombuden rätt att ta del av alla förslag som kommer fram och alla förändringar ska som vanligt diskuteras i ArbetsmiljöSäkringsGruppen, ASG. Det är också viktigt att informationen inte stannar där utan att alla förslag kommer ut på avdelningen så att alla som berörs kan diskutera dem innan de eventuellt genomförs.

Vi har pratat med folk på avdelningar där det verkar vara si och så med detta. Lite för ofta pågår i det tysta ett intensivt "förbättringsarbete" där lagledare har fått i uppdrag av chefer och Teknik att rationalisera medan arbetskamraterna inte vet något om vad som sker.

En vanlig taktik från företagets sida när de vill ha igenom något som vi inte gillar är att säga: "Inget är klart ännu, det finns inget att diskutera". Bara för att strax efter säga: "Nu är det redan bestämt, det finns inget att diskutera". Genom att ge så lite tid som möjligt, helst ingen, mellan när det är för tidigt och för sent vill de slippa besvärliga diskussioner med oss som ska jobba. Och i de fall där lagledare, skyddsombud och ibland till och med förmän motsätter sig försämringar blir det lättare för PVC-aren att bara bestämma och peka med hela handen.

Det viktigaste när nu resultaten av kaizenveckorna börjar bli klara är därför att alla förslag redovisas för lagen innan de läggs fram för företaget.

Lars Henriksson

"Designed Around Who?" (1)

Det finns många sätt att trixa med siffror på våra balanser men ibland blir det lite för korkat.

En påhittig tekniker kom på ett listigt sätt att hantera en balans som klassats som gul. Orsaken var att det fanns för många arbetsmoment där man jobbade högt upp med armarna, en ställning som alltid är påfrestande för nacke och axlar. Ibland finns det ingen praktisk lösning på sådana arbetsmoment, när bilen kommit in i produktion ser den ut som den gör och det går inte alltid att hitta verktyg som underlättar jobbet. Vad som *alltid* går att göra är att lägga in mer tid, det vill säga ge montörens muskler och leder små mikropauser där de kan återhämta sig. Detta kostar givetvis tid (=pengar), men det är ju hela poängen.

Den kreative teknikern hade då en egen lösning: istället för att ta bort jobb och skapa mikropauser kunde man *lägga till* jobb där montören arbetade neråt med armarna. I genomsnitt skulle ju detta göra att man arbetade med armarna i ett bra läge ansåg teknikern. Att det var en rationalisering eftersom montören fick mer att göra gjorde ju saken bara ännu bättre...

Suck.

"Designed Around Who?" (2)

När andonsystemet infördes sattes datorer ut längs banorna eftersom att lagledarna alltid måste befinna sig precis i närheten för att hindra att larmen leder till att banan stannar. De "stolar" som satts upp vid datorerna verkar ha hämtat inspiration från den design en tidigare fabrikschef gjorde sig skyldig till när han stolt skapade en oanvändbar specialsofskyffel till bana 1:3.

Företaget borde inte vara okunnigt om hur stolar vid datorarbetsplatser ska se ut. Arbetsmiljöverkets föreskrift "Arbete vid bildskärm" (AFS 1998:05) säger såhär om stolar vid datorarbetsplatser:

"Arbetsstolen skall vara stadig och ge möjlighet till rörelsefrihet och en bekväm arbetsställning. Stolen skall vara lätt att ställa in. Sitsen och ryggstödet skall vara reglerbara i höjdd och ryggstödet skall kunna vinklas."

"Stadig" är väl det enda som passar in på de grovsmidda pallar som satts upp vid datorerna annars ligger de mycket långt från hur en datorstol ska se ut.

Båda dessa exempel på hur företagets slogan "Designed Around You" tolkas när det gäller oss som arbetar i fabriken har vi fått in från arbetskamrater. Har du några tips om andra tokigheter så hör gärna av dig till *Kvasten*:

kvastentips@hotmail.com

Försäkrad men oförsäkrad

Kvasten fick detta brev av en arbetskamrat som råkat dubbelt illa ut, först genom en trafikolycka och sedan genom att försäkringsbolagen inte vill ersätta skadan med hänvisning till gamla skador. Försäkringsfrågor är ofta krångliga och vi vet inte mer än vad vår arbetskamrat berättar här. Det är illa nog och kan beröra många av oss.

Hej, jag har en viktig information till alla medarbetare i fabriken.

Trots att alla vet att man är försäkrad på väg fram och tillbaka mellan jobbet och hemmet, stämmer det inte alltid för dem som har varit sjukskrivna någon gång i sitt arbetsliv.

Jag har varit med om en bilolycka på väg till jobbet och fick en allvarlig whiplashskada i trafikolyckan.

När skadan utreddes av Volvia skrev deras läkare att jag skulle vara frisk efter 3 månader, sedan blev jag felbehandlad av Volvias handläggare som varken accepterade intyg från vår företagsläkare och sjukgymnast eller någon annan specialist.

Jag var sjukskriven för ryggvärk (lumbago) år 2003 och olyckan inträffade år 2012, nio år senare.

Nu påstår de att det finns koppling till min nuvarande whiplashskada och massa andra kopplingar till min hälsa och vill inte betala ut ersättning för de skador jag fick i bilolyckan. Så det betyder att alla de som har varit sjukskrivna en period har inte rätt till full ersättning?

Då gick jag till IF Metall för att de skulle hjälpa mig. Först blev jag lovad att de skulle hjälpa till, sedan blev det ett avslag och svaret "tyvärr, du hamnade emellan stolarna" eftersom AFA (som står för försäkringen på väg till och från jobbet) inte vill utbetala min inkomstförlust och inte Volvia heller.

Mitt syfte är att informera alla mina medarbetare, jag menar de som någon gång har varit sjukskrivna för rygg-, nack-, stress- eller axelbesvär och som idag har idag Volvia som försäkring på sina fordon inklusive E&R bilar?

När jag bad vår försäkringsansvarige i IF Metall att han skulle skriva några ord till Volvia om situationen fick jag en massa oklarheter och "tyvärr". Och då vet vi att idag är det nästan 50-60% av alla medarbetare som någon gång under sitt arbetsliv har varit skadade eller sjukskrivna för liknande saker som jag var 2003.

Det betyder att jag kan inte känna mig trygg med att åka bil igen till jobbet eller någon annanstans. Jag är tvungen att lämna tillbaks min E-bil, eftersom försäkringen inte gäller för mina personskador ifall någonting händer.

Alla som har Volvia-if försäkring borde tänka på detta eftersom jag inte är den ende som har hamnat i denna situation. För inte så länge sedan tvingades till exempel Volvia att backa efter att SVT Plus granskat ett fall där en annan whiplashskadad nekats ersättning.

Z. Donovan

Läs gärna om fallet där Volvia tvingades backa efter ett TV-reportage här:

<http://www.svt.se/plus/volvia-vi-har-gjort-fel>

Orättvisor, stress och otrygghet på jobbet kan allvarligt skada din hälsa.

SBU, Statens beredning för medicinsk utvärdering, har gjort en stor genomgång av forskningen om hur olika faktorer i arbetet påverkar risken för depressioner och utmattningssyndrom.

Rapporten visar tydligt att risken för att få depression och utmattningssyndrom är **tydligt större** för dem som har:

- ☹ **Bristande medmänskligt stöd i arbetsmiljön**
- ☹ **Pressande arbete**
- ☹ **En arbetssituation där belöningen upplevs som liten i förhållande till ansträngningen**
- ☹ **Osäkerhet i anställningen**

Risken för att drabbas av depression eller utmattning är däremot **mindre** för personer som upplever:

- ☺ **Goda möjligheter till kontroll i det egna arbetet**
- ☺ **Att de behandlas rättvist på arbetsplatsen**

Slutsatsen är med andra ord mycket tydlig: trygga jobb, med hygglig betalning och rimlig arbetsbörda där vi har inflytande och behandlas rättvist gör oss friska medan arbetsplatser som är stressiga, osäkra, orättvisa och där de anställda är maktlösa är skadliga.

För de flesta krävs det kanske inte så mycket forskning för att lista ut detta men nu finns det i alla fall svart på vitt.

Även om både orsaker och botemedel till denna sjuka är väldigt klara kan vi inte räkna med att någon annan skriver ut medicinen åt oss. Tvärtom, otrygghet och stress ökar på de flesta arbetsplatser eftersom det skapar ökade vinster. Det är bara vi själva, helst med hjälp av våra fackliga organisationer, som kommer att kunna göra något åt detta.

TACK FÖR HJÄLPEN!

**TACK ALLA NI SOM GER BIDRAG, STORA SOM SMÅ!
DET ÄR NI SOM SER TILL ATT VI KAN FORTSÄTTA
TRYCKA KVASTEN VARJE MÅNAD.**