

## På Frontside fungerar miljöarbetet friktionsfritt



- Helst vill jag ligga steget före för att undvika problem med facket, säger Robert Olsson, VD för Frontside Electronics. Här tillsammans med Annikki Kostianen och de regionala skyddsombuden Mikael Karlsson och Jimmi Jonsson.

**Ett bra exempel på hur systematiskt arbetsmiljöarbete kan fungera. Det kännetecknar företaget Frontside Electronics. Här är också regionala skyddsombud välkomna.**

**- Allt vi påpekar åtgärdas. Företaget skulle klara sig utan oss, säger Mikael Karlsson.**

Frontside Electronics ligger i Mölnlycke, ett stenkast från Göteborg men med skogen inpå husknuten. Det första som slår en besökare är de rena och luftiga lokalerna, det andra den vackra utsikten från de generöst tilltagna fönstren som löper runt hela huset. När företaget flyttade hit 1995 skräddarsyddes lokalerna, som egentligen är tänkta för kontor, för Frontsides tillverkning av kretskort. Att producera känslig elektronik av denna typ ställer mycket speciella krav på produktionsmiljön. Renhet och specialutformade golv, stolar och bänkar är en förutsättning för att inte statisk elektricitet ska förstöra de minimala komponenterna.

Grönskan utanför blev en bonus till den inre miljön. Men det fanns en baksida. Stora fönster släpper in mycket ljus som värmer upp luften inomhus. Tillsammans med en maskinpark som avger värme blev resultatet höga inomhustemperaturer, framförallt under sommarmånaderna. Trötthet, ibland huvudvärk och illamående drabbade många av personalen.

## **Klockren lösning**

Men sedan augusti 2003 finns ett kylsystem som alla är nöjda med och luftproblemet är ur världen. Vattenburen kyla från 38 diskreta behållare släpper ner kall luft till personalen. En stor ombyggnad av både innertak och husets övervåning, varifrån vattnet leds ner i behållarna, har krävts.

- Det är en otrolig skillnad att arbeta nu. Det här systemet är en klockren lösning på våra problem, säger en nöjd Patrik Johansson, fackombud på företaget.

VD Robert Olsson är också nöjd. Under en lång process på över åtta år har ett otal olika lösningar prövats tillsammans med fastighetsägaren: luftinsug, diverse fläktar och persienner. Genom att maskinparken ständigt vuxit och förändrats har den ena tekniken efter den andra visat sig otillräcklig. Till slut bestämde man sig för en kylanläggning.

- Det tar tid att prova sig fram till den bästa lösningen. Till slut bestämde vi oss för att vi ville ha kyla. Antagligen fanns inte den här moderna tekniken för åtta år sedan, säger Robert Olsson.

Sökandet efter rätt lösning har skett genom en dialog mellan företaget, fastighetsförvaltaren, de anställda och Metalls regionala skyddsombud. Robert Olsson uppfattar inte närvaron av "utomstående" som något negativt. Han anser att de har samma mål.

- Det enda som krävs är att båda parter är lyhörda. Helst vill jag ligga steget före hela tiden för att undvika konflikter. Jag har själv varit löneförhandlare i SIF under den tiden jag jobbade på Ericsson. Jag hade samma synsätt där.

Att ligga steget före kan också kallas systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt Robert Olssons beskrivning är detta arbete relativt informellt på företaget. Långa möten och nedskrivna policys lyser med sin frånvaro. Gemensamma fikaraster, personalmöten och utvecklingssamtal räcker för att han ska veta vad personalen tycker. De årliga skyddsronderna med de regionala skyddsombuden kompletterar bilden. Sedan försöker han åtgärda problemen.

## **Möten tar tid!**

- Vi måste tjäna pengar och vara effektiva, möten tar alldeles för mycket tid! Patrik Johansson bekräftar att det är korta avstånd mellan produktionen och arbetsledningen. I sin tidigare roll som skyddsombud har han alltid vänt sig direkt till Robert och oftast löst problemen utan att de regionala skyddsombuden behöver kopplas in.

- En sund inställning till sina anställda och en öppen och ärlig dialog är det enda som krävs för att det ska fungera, säger Mikael Karlsson, regionalt skyddsombud, som berömmar Frontside. Han anser att arbetsmiljön här är bra och att företaget egentligen inte skulle behöva besök av honom och kollegan Jimmi Johansson. Idag har de genomfört en prickfri miljörund. Ingen av de trettio områden som kontrolleras fick någon anmärkning. Besöket tog ca en halvtimme.

Tyvärr är inte alla arbetsgivare lika positiva till närvaron av regionala skyddsombud. Ofta uppfattas de som en polis och det händer att chefen är borta när skyddsombuden gör sina årliga besök på de mindre företagen utan skyddskommitté. Just därför vill Mikael Karlsson och Jimmi Johansson lyfta fram Frontside Electronics som ett positivt exempel. De är lika lite förtjusta i konflikter som arbetsgivare.

- Bråk och konflikter tar en massa tid och energi, säger Jimmi Johansson. Hur kan man förbättra dialogen mellan arbetsgivare och regionala

skyddsombud? Mikael Karlsson tror på att god kommunikation är grunden. Att föränmäla när man kommer är till exempel viktigt. Men bättre kunskaper om arbetsmiljölagstiftningen hos arbetsgivare skulle också underlätta.

-Då vet man vad som gäller, det finns i de flesta fall nedskrivet, säger Mikael Karlsson.

Robert Olsson vill gärna veta när de regionala skyddsombuden kommer så att han själv kan vara på plats. Han håller med om att kunskaperna om arbetsmiljöfrågor kan vara bättre. Men tillägger att det inte alltid är solklart vad som gäller. För inomhustemperaturer finns inga bestämmelser om hur varmt det får vara. I andra frågor, till exempel säkerhetsfrågor, kan också facket vara av en åsikt och försäkringsbolagen av en annan. Dessutom tycker han att det är viktigt att de regionala skyddsombuden är öppna för en dialog om vad som är möjligt och hur snabbt förändringar kan genomföras.

- Företag har olika förutsättningar. Det är inte alla som har råd med en hyreshöjning på 70 000 kronor per år!

En sund dialog betyder inte att alltid vara överens. Man kan diskutera vad som gäller i lagar och avtal kontra vad som är möjligt. Man kan ha olika uppfattningar om ur snabbt förändringar ska genomföras. Men bara kommunikationen finns så ordnar det sig. Delvis handlar det om personkemi, enligt Robert Olsson.

- I små företag gör man alltid affärer med personer. Det samma gäller här. Jag diskuterar inte med Metall utan med Mikael.



- 700 000 kostar detta kylsystem som gett personalen en god luftkvalitet efter år av problem med för varma lokaler. Företaget har accepterat en hyreshöjning på 70 000 kronor per år.

- Luftkvaliteten är ett stort arbetsmiljöproblem på många företag, säger Mikael Karlsson, regionalt skyddsombud.

**Sölvi Brädefors, "41-an" Svenska Metallindustriarbetarförbundets medlemstidning.**