



etergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH LEVERINDUS 1 • 1977



Resultat från Sunlightmästerskap i luftgevärsskytte december 1976

1. Sture Engman	378 poäng
2. Ivar Sandberg	341 ..
3. Karl-Göran Andersson	318 ..
5. Lennart Kempe	311 ..
4. Ulf Stenius	315 ..
6. Gösta Karlsson	307;..
7. Benny Carlsson	277 ..
8. Ellert Lövgren	275 ..
9. Jan-Erik Nyström	256 ..
10. Arnold Brunberg	248 ..
11. Dragoslav Dordevic	209 ..
12. Kjell Norin	154 ..

Skidprogram

- 12/2 Korpmästerskap, Ryssbergen, 30 km
- 12/2 Tintomaraloppet, Älberga
- 12/2 Klintloppet, Näveklarn
- 6/3 Vasaloppet



SIF-KLUBBEN NYKÖPING HAR HAFT ÅRSMÖTE

Handboll

Damsektionen har spelat serie i höst. Fem lag har deltagit, nämligen Bankerna/TM, Lasarettet, Länsstyrelsen, Kommunal och Sunlight/Atom.

— Dessvärre har det inte gått så bra för oss, säger **Norma Larsson**, sektionens ledare inom damhandbollen. Vi har vunnit en match med 10—9 och det lever vi länge på. Men trots ringa framgångar har vi haft spelglädje. Därför har vi också anmält oss till cupen, som börjar i januari, men där har vi "otur" att genast möta ett starkt lag, nämligen Bankerna/TM, så det blir inte mycket att hämta där, förmodar Norma. Lycka till!

Bordtennis

Kenneth Burman, Thomas Jörnmark, Peter Pettersson och **Lars-Gunnar Rehn** har spelat med i Nyköpings cupen. För Kenneth, Peter och L-G gick det inte så bra, de blev utslagna i första omgången medan Thomas klarade sig kvar i tre matcher. Bättre gick det för Kenneth i korpens DM i Södertälje, där han kom på 8:e plats av 60 deltagande. Han ska också ställa upp i Oxelösunds Mästerskapen den 9 mars.

SIF-klubben i Nyköping hade årsmöte i december i fabriken Hörsal. **Henry Hultgren** hälsade välkommen och vände sig särskilt till ombudsman **Bo Devert**, som trots det usla väglaget halkat sig till Nyköping från Södertälje.

Till mötesordförande valdes **Bo Devert** och till sekr **Norma Larsson**. På föredragningslistan stod bl a val av tre ledamöter till styrelsen på två år. Där följde man valberedningens förslag, nämligen omval av **Norma Larsson** och nyval av **Monica Lundberg** och

I detta nummer

- 1 FACKLIGT (delvis) och IDROTT
- 2 VÄSENTLIGT FÖR SUNLIGHT 1977
- 3 LEVERINDUS 1976 och 1977
- 4, 5 LEVERINDUS — årsfest
- 5, 16, LEVERINDUS — fackligt
- 6 VISST ÄR RDAU EN RESURS
- 7 OM PRODUKTIONSGRUPPER
- 10 EN INSTITUTION GICK I PENSION
- 12 VAD GÖR PERSONALAVDELNINGEN?
- 14 VARFÖR ÄR VI SÅ SJUKA?
- 15 INSÄNT I FÖNSTRET
- 16 PERSONALMEDDELANDEN

Kurt Holmgren. Av klubbrevisorerna kvarstår **Uno Jansson** medan **Clas-Göran Andersson** nyvaldes. Till förhandlingsdelegation valdes **Tage Holmgren**, omval, **Henry Hultgren** ingår automatiskt i egenskap av ordf, samt **Monica Lundberg**, nyval. Såsom ombud i jämlikhetskommittén omvaldes **Lisbet Ek**.

Till studicorganisatörer omvaldes **Kjell Norin** och nyvaldes **Birgitta Johansson**. Till ombud i skyddskommittén valdes **Kjell Karlsson**.

VD: "Bra försäljning, bas för sysselsättningen"

Genom ett flertal rapporter från organisationsutredningens arbete och genom informationsträffarna, som hölls under november, har vi redan i många avseenden fått klart för oss vad vi har att vänta oss och vad vi bör samarbeta om under 1977. Men Detergenten ställde ändå frågan till VD Rolf Lindman:

"Vad anser Du Rolf vara det väsentligaste för Sunlight för 1977?"



— Ett stort bekymmer är emellertid det ekonomiska klimatet i världen och Sverige. I regeringens nya budget prioriterar man sysselsättningen och försöker strama åt på konsumtionen. Hoppas att våra produkter ska klara sig bra ändå.

— Det är lätt att bli missförstådd när man som företagsledare säger att kostnadsutvecklingen är ett av våra största problem. Med den internationalisering av handeln som vi nu har i Europa, kan vi emellertid inte blunda för att flera länder har mycket lägre lönekostnader än vi har. Dessutom är kostnaderna för en god arbetsmiljö i alla länder inte lika stora som hos oss. Vår möjlighet att klara en ökad internationell konkurrens är att bli effektivare. Organisationsutredningen har anvisat vissa besparingsmöjligheter och vi har ett stort antal arbetsgrupper i gång. Min förhoppning är att de ska ge goda resultat. För att det ska bli möjligt är det viktigt att vi alla är beredda att pröva nya lösningar.

— Slutligen. Medbestämmandelagen är naturligtvis en väsentlig sak för 1977. Vi måste alla i en positiv anda göra medbestämmandet till ett naturligt led i vår verksamhet.



— Ett kort svar är: Att vi lyckas upprätthålla en god försäljning.

Detta är ju basen för sysselsättningen för oss alla. Vidare är det viktigt att bibehålla en bra lönsamhet, som ger oss resurser för en god arbetsmiljö. När konkurrensen hårdnar är det också bra att ha pengar i kassakistan och kunna sätta in hårda motattacker. Som vanligt har vi ett mycket starkt marknadsföringsprogram och vi är därför optimistiska även för 1977.



Detergenten

(latin = rengöraren)

Nr 1 1977
ÅRGANG 7

Manusstopp
för nästa nummer den 10 februari

Utgiven av:
Sunlights Informationsavdelning
Fack, 611 00 NYKÖPING
Tel. 0155/802 00

Ansvarig utgivare:
Gun Sköld

Redaktör:
Daga Lundkvist

Redaktionskommitté:
Britt-Louise Johansson, LO-anslutna
Kalle Johansson, illustrationer
Göran Karle, Sunlight
(alt Anders Krantz)
Erik Nordström, TCO-anslutna och
företagsnämndens ekonomikommitté
K B Wiklund, Leverindus AB

LANSTRYCKERIET NYKÖPING

1977 – typiskt Leverindus-år 1976 – strävsamt men lyckosamt



— Lika trevligt och lika kär är uppgiften att varje år stå här tillsammans med Leverindus-folk, sade Ingvar. Men livet är inte enbart Leverindus, vi är också beroende av omvärlden, trots att vi försöker göra oss oberoende genom vårt sätt att arbeta, nämligen att alltid vara aktuella, alltid ett steg före. Detta har räddat oss från de stora konjunktursvängningarna, som många andra företag haft kännning av.

— För att vi ska få grepp om det allmänna konjunkturläget i landet ska vi börja med att titta på SAF:s diptykserie "Ekonomisk Höstjournal 1976", som belyser det ekonomiska klimatet i Sverige — en omvärld vi är bundna till.

Denna journal gav inte riktigt den optimism, som man delvis förespår med förra årets journal. Det allmänna konjunkturläget i Sverige, vårt förhållande till utlandet, vårt underskott i bytesbalansen, som inte väntas komma i jämvikt förrän omkring 1980, våra stora utlandslån, sysselsättningsproblemen m m gav inte precis lysande framtidsperspektiv. Den uppgång man hoppats på för 1977 får ställas på framtiden. Bakom en svag uppgång lurar en stigande arbetslöshet, trots ett förväntat ökat bostadsbyggande. Journalens bakgrundsmusik slutade också i ett mollackord, förenligt med framtidsutsikterna.

Den 13 och 14 januari samlade Leverindus sin personal från stad och land till nyårskonferens med årsfest. Hörsalen var fylld nästan till extra stolar när torsdagens eftermiddagsprogram startade. Förmiddagen hade ägnats åt MBL-information och åt Leverindus' SIF-sektion.

VD:s Ingvar Eriksson information inleddes med några "nya" välkomstord eftersom auditoriet nu var kompletterat med personal från kontoret i Nyköping och "Sunlight-anhöriga."

Även om inte ordet "rekordår" nämnades i år, som så många år tidigare, så var det dock rekordår i försäljningen och det fanns inget smolk i bägaren när man såg tillbaka på sina prestationer för 1976.

Hur har det då varit inom Unilever? En annan omvärld vi är beroende av.

Den frågan ställde Ingvar och besvarade den med att Unilever, internationellt sett, visat en utomordentligt fin återhämtning efter ett svagare 1975. För svenska Unilever finns ännu inga resultat framräknade, dessa brukar inte vara klara för publicering förrän i april månad, men så vitt man vet i nuläget har även svenska Unilever förbättrat sina resultat jämfört med 1975. Det får vi vara glada för i en tid när alldeles för många företag levt under bistra förhållanden, inte kunnat köra för "full rulle" utan fått gå för halv maskin. Många har brottats med stora kostnadsökningar, vilket slagit hårt på priserna. För det är endast genom prishöjningar man kan kompensera kostnadsökningar och hela tiden är det konsumenterna — vi själva alltså — som får betala. Ingen annan gör det.

— Det är det nationella läget och Unileverkoncernen, som tillsammans är den omvärld vi är beroende av i vårt arbete, sade Ingvar och gick över till att tala om "det som intresserar oss mest, vårt kära Leverindus."

1976 — ett strävsamt och arbetssamt år — men lyckosamt.

— Vi nådde vårt mål för 1976, och är glada för det. Vi har gjort det genom gott samarbete och kan tacka oss själva för framgången. Ett bra resultat, tonnageutvecklingen har varit mycket tillfredsställande.

Storkökshygien i system

har under 1976 visat en fortsatt kraftig ökning.

Maskindisk och golvvårdsmedel

fortsatte också med glädjande ökning.

Personlig hygien

d v s handrengöringsmedel inkl toalettvål har däremot varit "problembarn" under 1976. Det får vi ta som en utmaning och där kommer vi att sätta in "extra stötar" under 1977. Men vi har god hjälp av skickliga konkurrenter. Det kanske verkar en något underlig slutsats, men det är faktiskt sant att kvalificerade konkurrenter sporrar till bra prestationer.

Tvättmedelsgruppen

är fortfarande statisk. Den står där på gränsen och väger. Men vi har ändå fått upp den några procent jämfört med 1975, vilket är en mycket anmärkningsvärd prestation.

Industriprodukter

får samma betyg som förra året "den grupp som även i år visar den största uppgången". I den gruppen har Alfa-Laval produkterna fortsatt att kliva uppåt, vilket bekräftar att vi, i och med Alfa-Laval avtalet, vakde den rätta kanalen till lantbruket. Här har vi en mycket stor och glädjande marknadsförändring. Som god två kommer produkter för livsmedelsindustrin och därefter produkter för metallavfettning. Försäljningen på institutioner vi-

sar också en glädjande ökning.

Totalt inom alla branscher har vi alltså under 1976 — liksom under 1975 — en ökning såväl i tonnage som omsättning.

Försäljningens "tio-i-topp-lista" visar att första platsen innehas av samma produkt 1976 som 1975, nämligen Sumazon FL. Listan i övrigt visar samma mönster som 1975, vilket tyder på en stabil positiv utveckling.

Sammanfattningsvis för 1976

har Leverindus haft flera nylanseringar. Bolaget har förstärkt sin organisation. Man hade namnbytet, som gav företaget en särskild uppmärksamhet, man har förstärkt Leverindusprofilen och lagandan.

— Detta har vi gjort med bra produkter, bra folk, som **kan** någonting och **gör** någonting, sade Ingvar. 1976 års "betraktelse" avslutade han med ett hjärtligt tack för det fina resultatet, för gott samarbete, vilket höjt företagets anseende på marknaden och därmed ytterst även de anställda själva.

1977 — ett utmärkande Leverindus-år

— För 1977 har vi, liksom tidigare år, satt en målsättning sådan att vi kan nå den — helst överstiga den. För 1977 syftar vi till en fortsatt ökning. Det anser vi att vår marknad ger utrymme för. Vi behöver ökningen för att Leverindus ska vara livskraftigt och progressivt. Vi driver inte företaget med några "känguruhopp" utan fortsätter på den stabila linje vi haft. — Men det finns plats för enorma aktiviteter även om allting verkar balanserat. Vi kommer nämligen att satsa på fortsatt dynamik, nyheter och nylanseringar, vi ska hålla en hög aktivitetsgrad (som alltid kännetecknar oss) vi ska fortsätta det goda samarbetet, vi ska skapa framtidstro och optimism.

1977 blir ett typiskt Leverindus-år! Så avslutade Ingvar sin information.

Torsdagen var ganska långt fram-

skriden när man började genomgången per produktgrupp och målsättningen för 1977 för dessa. Kvar på programmet stod sedan premieringen av försäljningsresultatet och ett par mindre programpunkter innan man samlades till gemensam middag. Bengt Andersson kungjorde som vanligt den spännande händelsen om vem som presenterat det bästa försäljningsresultatet under året och för 1976 var det företagets NESTOR, Curt Björkman, som fick stora bucklan. En livligt applåderad framgång.

Fredagen började med gemensamt program om nytt tvåsortiment, lansering av Sumaren Ugn, Sumatic-utrustningar, lansering av Sactiv WC-F etc. Därefter följde separata program för storkökskonsulenter resp annan säljpersonal. Det var full aktivitet ända tills det var dags att krypa i festkost, men för årsfesten, som i år hölls inom stadens hank och stör, nämligen på Vårdshuset i Nyköping. Bildreportage nedan och sid 5.

FEST ✧ FEST ✧ FEST ✧ FEST ✧ FEST ✧ FEST



Var man duktig på städer, namn och blommor, kunde man vinna fina saker i musiktävlingen. Elvy Eriksson vann en väska. Beundrande avundsjuka? blickar från Inga Hofstedt, Elis Härshammar och Folke Lundquist.



Tröstpris: Helsidencarves resp -slipsar i Leverindusfärgerna blått/gult/grönt. Assy Beckman, Björn Bergentoft och Börje Kärlin provar.



Ej alltid så lätt, vara liten och nätt, men lång kavaljer får huka sig ner. (Helene Bergström och Lennart Bergquist).



Elsie Pettersson och Sture Ejestam har tydligen hamnat i samma sits. — Men varför så ointresserad Sture?



"Supersäljaren" Curt Björkman ägnar sig åt "glädjebägaren" ett tag medan Bengt Andersson hyllar veteranen, 30-åringen — Erik Svedlund.



Detta är ingen operascen utan Reimond Svärd som försöker beveka Gunnilla (Sten) Bergström till en dans.



LEVERINDUS DISKUTERAR:

Formor för de anställdas representation

Strax före jul, närmare bestämt den 21:a sistlidna december, hade SIF-styrelsen i Nyköping och de redan valda styrelse/samarbetsgruppsrepresentanterna för Leverindus, ett sammanträde med Leverindus' företagsledning för att diskutera styrelserepresentationens utformning.

Från företagsledningen deltog:

VD Ingvar Eriksson, Bengt Andersson, K-B Wiklund, Jan Dahlberg och Elis Härshammar.

För de anställdas representanter i Leverindus' styrelse/samarbetsgrupp deltog Norma Larsson, ordinarie styrelsemedlem och ordf i SIF:s Leverindussektion, Östen Lindberg, ordinarie styrelsemedlem och styrelsesuppleanterna Folke Lundquist och Torsten Jonsson.

Från SIF-styrelsen deltog Henry Hultgren, ordf, samt Erik Nordström, Lisbet Ek, Kurt Holmgren, Kjell Norin. (Norma Larsson ingår även i SIF-styrelsen.)

Efter ett par välkomnande ord av Norma Larsson gick ordet till Ingvar Eriksson. Han hälsade denna upptakt till samarbete företagsledning/anställda med tillfredsställelse och menade, att de skissade formerna bådade gott för framtiden. Det är i stort sett bara en fortsättning på ett arbete i Leverindus' anda. Att det nya som kommer i och med lagen om styrelserepresentation och MBL passar väl in i lagarbetet på Leverindus, därom var Ingvar övertygad.

Efter denna inledning presenterade Henry Hultgren de grundläggande önskemål man har från SIF:s sida beträffande styrelserepresentation, hur man har tänkt sig att lösa frågan inom Sunlight och om man kan tänka sig en liknande lösning inom Leverindus. Alternativen är, menade Henry, antingen formell styrelserepresentation i en pappersstyrelse jämsides med en samarbetsgrupp för styrelsefrågor eller representation i en arbetande styrelse. Av de två alternativen menade Henry, att formell styrelserepresentation med samarbetsgrupp för styrelsefrågor är vad som ligger närmast SIF:s önskemål. Samarbetsgruppen skulle då arbeta i aktiebolagslagens anda och så långt som möjligt anpassa sitt arbete efter denna.

Ingvar Eriksson framhöll, att antingen det gäller "vilande pappersstyrelse" eller arbetande styrelse, har varje styrelsemedlem samma juridiska personliga ansvar för sitt styrelsearbete.

Forts. sid. 16

"Visst är RDAU en resurs" säger företagsledningen



— Vi är överens med Co-ordination om att integreringen av den skandinaviska utvecklingsenheten med RDAU kommer att möjliggöra utökade resurser för de skandinaviska företagen, säger Gösta Kavén.

Från centralt håll har ju utvecklingsenheten i Nyköping betraktats som resurstark och kvalificerad. Men tydligen inte tillräckligt för att kunna sköta sig på egen hand?

— Vår utvecklingsavdelning har mycket riktigt på centralt håll bedömts kvalificerad. Men samtidigt kan man inte bortse från att en kvalificerad och koncentrerad resurs som RDAU kan ge ännu bättre service till företagens marknadsavdelningar än den vi kunnat åstadkomma genom enbart egna resurser.

Blir det inte mycket arbete på direktiv från RDAU?

— Jag skulle inte vilja säga på direktiv från RDAU utan att det blir RDAU som koordinerar och ansvarar för utvecklingsarbetet beträffande de internationella märkena, de sk keybrands. Men en hel del av det utvecklingsarbetet kommer att ske här. Avsikten är ju att man genom denna koordinering ska kunna undvika dubbelarbete. Som det nu varit har risk förelagat att varje land, som haft utvecklingsenhet, arbetat för sig oberoende av vad som skett på andra håll.

Blir det inte minskade kontakter med de övriga skandinaviska marknadsavdelningarna?

— Kontakterna blir av en annan art genom att vi kommer att utföra endast utvärderingsarbetet, det sk appraisal-arbetet, här. Men en representant för utvecklingsavdelningen ska ju vara närvarande vid utvecklingsmötena i Danmark och Finland även

i fortsättningen. För att kunna utföra ett kvalificerat appraisal-jobb, är det viktigt att vederbörande är inne i bilden.

Du bedömer alltså inte integreringen med RDAU som en uttunning av arbetsuppgifterna för Nyköpings del?

— Nej, jag tror inte att man behöver befara det. Arbetsuppgifterna kan bli nog så krävande. Att kunna samarbeta med en internationell enhet som RDAU måste bara det anses som krävande.



Erik Bohl, som laboratoriechef sitter Du nära intill såväl företagsledning som den del av Din personal som berörs av RDAU och som även delvis uttalat sig kritiskt i den här frågan.

Vilka för- och nackdelar ser Du med RDAU?

— Vi är ju ett internationellt företag, och internationellt sett, kan jag mycket väl förstå att man på centralt håll inom Unilever totalt ser detta som en stor resursförstärkning. Framför allt för de länder som har små och mindre kvalificerade utvecklingsenheter. Men för Sveriges del, vad gäller rent utvecklingsarbete, kan jag inte bedöma fördelarna som särskilt stora. Områden där vi dock bör få omedelbara fördelar av att tillhöra RDAU är vid uppläggning av konsumentundersökningar och hjälp med tekniskt underlag för annonsering. Ytterligare en tänkbar fördel med RDAU är samordningen av alla utvecklingsprojekt för internationella produkter. Denna samordning kommer säkert att förbättras genom tillkomsten av RDAU och en del av dessa projekt kommer vi eventuellt att få göra här i Nyköping. För övrigt har det sagts i en av RDAU:s rapporter att det mesta svenska utvecklingsarbetet ska bedrivas här i Nyköping även i fortsättningen.

Varför skulle vi då med i RDAU?

— Den frågan kan jag dessvärre inte besvara eftersom, mig veterligt, ingen från Sverige varit med i den arbetsgrupp som förberett och beslutat i den här frågan. Men bland fördelarna med RDAU skulle kanske också nämnts utvecklings- och träningsmöjligheter för personal från de integrerade enheterna. Från Nyköping har ju som bekant Lennart Roth fått denna möjlighet och vistas sedan december 1976 i Vlaardingen, Holland.

Kunde inte dessa möjligheter ha skapats utan att vara med i RDAU?

— Man menar väl som så, att en central "förmedlare" som RDAU har större möjligheter att ge kvalificerad utbildning än vad de enskilda fabrikererna har. RDAU har specialister på många områden och nära kontakter med forskning. Men även detta är för tidigt att sja om. Vi får se vad som händer med Lennart Roth och hur han bedömer kvaliteten på den utbildning han får och de resultat han uppnår efter vistelsen på RDAU.



Rolf Lindman, VD, är det även Din åsikt att RDAU är en resursförstärkning?

— Ja. Otvivelaktigt! — Hela grundtanken är ju att samordna resurserna för de mindre länderna i Europa. Det kan inte vara riktigt att som tidigare flera länders utvecklingsavdelningar arbetat med exakt samma saker. Det är slöseri med resurser.

— Att flera av våra anställda varit skeptiskt inställda till förändringen är mänskligt och förståeligt. Med det kvalificerade anseende som utvecklingslaboratoriet i Nyköping har inom koncernen är jag inte alls oroad för någon brist på sysselsättning i Nyköping. När vi om ett år ser tillbaka på utvecklingen kommer vi att konstatera att det var en storm i ett vattenglas.

Produktionsgrupp men för vem?

"Produktionsgrupper? — Det blir jag inte riktigt klok på vad de är."

Så uttryckte sig en kollega härom dagen när hon var inne på redaktionen.

Detergenten tog det som en fingervisning att belysa produktionsgruppernas verksamhet och betydelse lite närmare. Det finns kanske många inkl Red, som inte är så insatta i vad som menas med produktionsgrupp. Vi hittade en av produktionstekniska avdelningens skriven information som ges till nyanställda och plockade först lite ur den.

Där fick vi veta, att produktionsgrupper började bildas successivt på Sunlight under åren 1972—1975 som ett led i diskussionen om medinflytande och förändrade arbetsformer. Produktionsgruppernas storlek varierar från en enda man till hela avdelningar.

Definitionen

på en produktionsgrupp skulle man enkelt kunna säga är "en grupp människor, som utför produktivt arbete i nära samarbete med varandra och som har ett gemensamt mål som alla vill nå genom samverkan."

Huvudmålsättningarna

är i stort sett två, nämligen 1) att öka arbetstillfredsställelsen och 2) att öka produktiviteten.

Vilka är förväntningarna på den anställde?

Genom det större inflytande som produktionsgruppen ger Dig, förväntar man sig även ett större medansvar från Din sida. För såväl produktionen som

för att arbetet utvecklas på ett positivt sätt. I produktionsgruppen delar samtliga förtjänsten av premien lika, varför Dina kamrater också väntar att Du fullvärdigt bidrar till gruppens arbetsresultat.

Syftet — vad är det?

Syftet med produktionsgrupper är att likaväl som vi tillsammans förbättrar den fysiska arbetsmiljön så kan vi även förbättra den psykiska arbetsmiljön. Till den senare kan räknas just **samarbete, arbetstillfredsställelse, medinflytande och medansvar.**



På förrådet har man haft produktionsgrupper sedan 1972 och de fungerar bra tycker förrådschefen **Harald Ljung**. — Truckförarna, sju till antalet, bildar vår största produktionsgrupp. De samarbetar så att alla vet vad alla gör och kan hjälpa varandra om så behövs. De dagliga arbetsuppgifterna får de genom rekvisitioner, som de får vid arbetsdagens början. Varje truckförare får sitt antal rekvisitioner och jobbar efter dem. Varje "ekipage" har sitt arbetsområde, ett servar sprayen, ett annat hissen, ett

tredje avd för flytande produkter o s v. — I packningsmaterialförrådet jobbar en grupp om tre man. De arbetar ungefär på samma sätt fast utan truck, men med utgångspunkt från sina rekvisitioner. En grupp är provtagarna, två personer, som gör sitt speciella jobb, d v s tar prover ur alla råvaruleveranser, men de sysslar även med annat, tar emot och lossar tankvagnar t ex. Två traktorförare bildar en grupp. De kör dagligen till och från våra förråd, som vi hyr utanför Sunlightområdet. Minsta produktionsgruppen är fathanteraren, en man. Han har sin arbetsplats bakom smäkeriet, där han bl a sysslar med rengöring av fat. Utöver de här fyra nämnda grupperna har vi en "reservgrupp" bestående av upp till fem personer, som sysslar med diverse jobb, hoppar in på lite av varje.



Birger Borg är en av de tre som jobbar i packningsmaterialförrådet. — För vår del funkar det bra. Vi har alltid jobbat självständigt, säger Birger. — Vi är ju en liten grupp och har lätt att samarbeta. Vad vi gör är att ta emot packningsmaterial, lätta kemikalier, färg och parfym samt att skriva mottagningsrapporter och lämna ut material efter rekvisitioner. För det mesta vet vi vad som ska komma och vad vi ska jobba med, men ibland dyker det upp plötsliga arbetsuppgifter. Själv jobbar jag mest med färg, parfym och kemikalier, medan Ahlberg och Pettersson jobbar med packningsmaterial. Sedan hoppar vi ju in och hjälper varandra när så behövs. Det är förutsättningen för att en produktionsgrupp ska fungera. Det kan vara lite problematiskt för oss genom att förrådet geografiskt sett är så stort och spritt. Vi har många transportsträckor.

— Vår strävan är ju att få hela förrådet till en produktionsgrupp. Dels hade vi då samma ackordspremie att jobba om, dels kunde vi planera bättre tillsammans och kanske lösa problem och uppgifter mera på direkten. Men vi tror på det här och att vi ska kunna bli bättre. Vi strävar vidare.



— Hur länge tryckeriet varit produktionsgrupp vet jag inte, säger **Erland Karlsson**, verkställare på avdelningen. — Vi har jobbat på det här sättet i många år och skillnaden är väl bara den att systemet numera finns på papper. På tryckeriet har vi långtidsplanering på ca 13 veckor. Den får vi alla på avdelningen samtidigt. Vanligtvis håller inte den 100 %-igt utan vi får plocka sönder den. Men var och en vet på torsdagen vad den ska göra därpå följande vecka, och arbetstiden bestämmer killarna själva.

Beträffande lönen så har man en ackordspremie som man jobbar ihop om och delar lika, men sedan är ju varje jobb arbetsvärderat och även varje "gubbe" är meritvärderad så de personliga tilläggen varierar ju. En förutsättning för att jobba så här är först och främst ansvarsfull och kunnig personal samt att flera kan varandras jobb. Mer eller mindre har man utbildat varandra så att man kan hoppa in på olika arbetsmoment. Ett sådant här arbetssätt kan man kalla för produktionsgrupp eller vad man vill, det man strävar efter är att få den enskilde att känna sitt ansvar och sin betydelse i det stora sammanhanget och därmed nå ökad **arbetstillfredsställelse** och därigenom ett gott arbetsresultat. De är väl de två målen man sätter främst. Vi har kanske nått till en gräns

nu dit vi kom ganska snart och nu återstår att fundera hur man ska ta nästa steg. Därför har vi också utlyst ett avdelningsråd till måndagen den 17 januari med ombud från pulverpackningen och avd för flytande produkter.

Arbetsledarens roll som ledare och fördelare av arbetet, är den passé?

— Arbetsledare med den definitionen är väl avskaffad för länge sedan. Men säkert kommer arbetsledarens arbetsuppgifter att förändras ytterligare i och med MBL. Det blir säkert mera av information och att hålla avdelningens personal à jour med vad som händer och vad som skall hända. Presentera arbetsplaner och låta produktionsgruppen fördela jobbet på ett sådant sätt att det blir utfört så att alla i gruppen är tillfredsställda med sin prestation.



Arne Fredriksson och **Per-Arne Nyman** hör till det yngre gardet på tryckeriet. Arne har jobbat bara sedan i slutet av december, men Per-Arne har varit ett par år. — Det stämmer nog, som Erland säger, det fungerar här hos oss, tycker båda två. — Vi är ju en liten grupp, flera av oss kan flera jobb och vi bestämmer själva vem som ska jobba med vad.

I det stora hela jobbar vi ganska självständigt. Inga större problem.



Sven Andersson, som har pulverpackningen, tryckeriet och flytande

produkter inom sitt driftsområde, berättar att pulverpackningen började arbeta som produktionsgrupp 1975.

— Det fungerar så där... säger Sven. — Kanske har vi från driftledningens sida väntat lite för länge på initiativ. Inte aktiverat och informerat tillräckligt. Från personalens sida har man varit för blygsam och inte vågat ta itu med grejerna. — Vi ska just nu försöka få ett djupare grepp om de här frågorna och har kallat avdelningsrådet till en diskussion.

— Men även om det gått långsamt så har det dock skett en attitydförändring hos personalen. Man är mera aktiv t ex när det gäller arbetsbyten. Man försöker även att förenkla vissa saker som t ex anskaffning och utskickning av material. Man intresserar sig i högre grad för planeringen och folk talar mycket mera med varandra om jobbet än tidigare. Man ifrågasätter mera o s v. Allt detta ser vi som positiva reaktioner och framsteg även om de är små. Vi hoppas att vi ska finna nya former för aktivering och utvidgning av produktionsgrupp-tänkandet.



Martin Fernberg, pulverpackningen, tycker att skillnaden med produktionsgrupp för hans del inte är så stor. Reparatorerna har alltid arbetat ganska självständigt. — Om människor överhuvudtaget kommer att arbeta mer självständigt i produktionsgrupp är svårt att säga, i början kan det också resultera i osämja inom gruppen. — Andra frågor är t ex hur mycket mera ansvar och nya uppgifter vill de anställda ta på sig för samma lön? Hur pass aktiva vill de vara? Hur stort är intresset **egentligen**?

— Men jag ska inte bara vara skep-

tisk, jag vill också säga att informationen har förbättrats i och med produktionsgruppens tillkomst. Vi får veta mera om uppläggning och körning och man försöker faktiskt att aktivera informationen som sådan. Vi får också veta vad arbetet gett i förtjänst (premie) under perioden. Även om jag nu har bara ett och ett halvt år kvar till pensionen, och kanske inte hinner uppleva så stora förändringar på det här området, så tror jag ändå på idén. Det kommer att bli bättre, men det tar tid och målet lär man väl aldrig nå till 100 %. Men att man kommer att jobba efter de här föreslagna normerna — det tror jag säkert.



Nils V Pettersson, driftschef på tvål-avdelningen:

— Produktionsgruppsverksamheten fungerar väl ungefär som man har anledning att förvänta sig. En förutsättning för att vi skall nå vår målsättning är att alla jobbar åt samma håll. Tyvärr råder fortfarande på vissa håll en alltför negativ inställning till arbetet, och man vill inte acceptera huvudmålsättningen med produktionsgrupper, nämligen god produktivitet. Man förstår tydligen inte att produktionsgruppsverksamheten är ett medel som skall skapa bättre arbetstillfredsställelse som i sin tur stimulerar produktiviteten. Man skulle önska att fackföreningens representanter förde en mera positiv propaganda, och inte ser ordet produktivitet som ett rött skynke. Vi lär nog bli medvetna om det betydelsefulla i att vara så effektiva som möjligt om vi ska stå oss i konkurrensen. Tack vare personalens insatser tycker jag dock att vi på tvål-avdelningen i stort sett har lyckats i våra strävanden att uppnå en positiv gruppmentalitet. Den rådande andan tycks lova gott för framtiden, bara vi får arbeta i fred och att inte alltför stora förväntningar ställs på kort sikt.

Det har framförts en del kritik på att produktionsgrupper inte fungerar, men jag tror det är en överkvalificerad bedömning. Det vore bättre med förslag till hur det ska fungera.



Anna-Lisa Gustafsson, avdelningsombud och medlem i samrådsgruppen.

— Den märkbara skillnaden hos oss med produktionsgruppsverksamheten är väl, att vi nu arbetar utan förman på em-skiftet. Men mycket får då vila på reparatören. Det är till honom vi går när problem dyker upp. Att påverka jobbet på vår avd är svårt. Vi styrs i det mesta av planeringsavd som väl i sin tur styrs av dom som ska sälja. Vi får ofta byta produkt och får korta serier. Det kan vi göra så lite åt. Och för att det här med produktionsgrupp ska fungera så måste alla vara intresserade av att jobba mot samma mål. Men det tar tid att sätta sig in i vissa saker och alla har inte tid och lust till större engagemang än vad de har idag.

Detergenten var inbjuden till mötet med avdelningsrådet där man gav frågan om aktivering av produktionsgruppsverksamheten rätt stort utrymme. Men de tappra försök, från driftledningens sida, som gjordes för att få fram förslag till aktivering, mötte ett ganska ljust intresse från avdelningarnas personal. Sven Andersson kastade ut några brandfacklor: Behövs arbetsledare på em-skiftet? Ge arbetsledaren process-utvecklings- och produktionstekniska uppgifter! Vem ska sköta kvalitetskontrollen? — Men man fick uppfattningen att arbetsledaren är bra att ha, i bakgrunden. Diskussionen resulterade i en 3-man/kvinnogrupp, som ska komma med konkreta förslag.

En "institution" har fått pension

"Ingen människa är oersättlig" säger ett gammalt och nog så vist ordspråk. Ändå blir man lite tveksam när det gäller Kalle Johansson. Innan Kalle gick i pension vid årsskiftet var han de senaste 21 — av de sammanlagda 35 anställningsåren på Sunlight — verksam som ritare på anläggningstavelningen. Som ritare är nog Kalle ersättlig om så skulle behövas, men när det gäller hans specialtalang som tecknare, textare och allmän fixare, då blir man tveksam. Kanske är han ersättlig även som tecknare, om det riktigt kniper. Men människan Kalle med all sin fantasi, hjälpsamhet, humor, idériedom och förnöjsamhet — var finner man den? Alla dessa egenskaper har han burit med sig genom livet med största blygsamhet och utan åthävor och egoism.

Han har dekorerat minst 23 årsfester. Hur många planscher han textat till kurser och utställningar eller hur mycket informationsmaterial han illustrerat, det vet han inte. Inte heller hur många festföremål, som fått sina presenter åtföljda av en snillrik adress av Kalles design.

Servetterna med motiv hämtade från gamla tvättmetoder är Kalles verk. Dessa som används i samband med studiebesöksverksamheten har många husmödrar lagt oanvända i handväskan för att ta med hem som minne. Ja, tusentals är de människor, som på ett eller annat sätt under årens lopp, kommit i kontakt med Kalles alster. Och sist men icke minst, vad vore Detergenten utan Kalles illustrationer!

Nu har emellertid denne märkliga tusenkonstnär, som egentligen varit som en institution i företaget, gått i pension. Men någon soffliggare blir det inte av Kalle. Nej, nu börjar det på riktigt. Livet med pensel och penna, färg, tyg och tryck. Ja, det kan bli vad som helst. För så många och variationsrika är Kalles hobbies att problemet torde bli att få tiden att räcka för alla intressen.

När Kalle varit pensionär i fem dagar tog han emot Detergenten i sin "ateljé", som snart är färdig i den nyligen förstorade lägenheten. Ateljén är Kalles stolthet just nu och man förstår att här kommer han att tillbringa en stor del av sin pensionärstid.

Hur känns det att ha lämnat företaget och kamraterna och ett så stort tomrum efter sig? För trots Din blygsamhet, så vet Du ju att många nu river sig i håret och undrar vad det ska göra utan Kalle.



— Det är klart att många har sagt att va 17 ska vi göra nu då när Kalle slutar. Vart ska vi vända oss? Men jag har sagt att det är väl inte så märkvärdigt, en hel del saker kan ni nog göra själva och... ja, det har väl bara blivit så att det varit så lätt att komma till mig med allt möjligt som skulle göras med papper och penna. För jag har väl gjort det lite snabbare än den som är ovan. På senare tid har det ju också kommit många nya metoder och hjälpmedel som spritpennor och all möjlig tejp, som underlättar mycket. Förr hade man bara färg och pensel att tillgå till allt.

Vad tycker Du varit bäst under åren på Sunlight?



— Mitt jobb. Det har varit så omväxlande och jag har haft förmånen att få hjälpa så många olika sorters människor. Och alla har verkat nöjda och det är en stor belöning. Visst tycker jag att det jag gjort kunde ha blivit bättre, men den inställningen tror jag man ska ha annars kan det lätt bli så att man slår sig för bröstet och ropar hurra var jag är bra och då kan man stanna i utvecklingen.

Bland de bästa på Sunlight har också varit kamratskapet! Vilket härligt gäng på avdelningen! Var och en med sin speciella humor och personliga egenskaper. Jag har aldrig upplevt att vi skulle ha nött på varandra fast vi suttit och stått vid varandra hela dagarna. För mig har det varit roligt att gå till jobbet.

Men något kanske Du ändå hade velat ändra på?

— I så fall på mig själv. Inte så att jag skulle ha ändrat på min egen person, det hade inte gått, men yttre omständigheter. Kanske satsat lite mera på utbildning. Jag kan ju inga språk ex. Och visst hade det varit roligt att kunna prata med utländska besökare ibland. Men jag får skylla på bristande energi, det har alltid funnits det som lockat mer.

Vad tycker Du är största skillnaden mellan de tio första och de tio senaste åren?



— Arbetsmiljön. Ordet var inte uppfunnet under de första tio åren. Jag jobbade då på förråd och lager och det var inte fråga om kyla och drag eller om man frös. Men alla var vana vid det, trodde det skulle vara så. Å andra sidan var det inte så stressigt förr. Man hade faktiskt tid till lite spex och upptåg t o m Nu har den personliga kontakten mycket fått ge vika för effektiviteten. Jag minns ett spex som kunde ha slutat mindre roligt. Det är så länge sedan, så det är preskriberat, eller hur? Det var när jag jobbade i fabriken. Vi hade som en diskbank med ett hål i och därunder en tunna över vilken man slaktade pulverpaket, som av någon anledning var inkuranta. Dvs man skar upp och hällde ut pulvret. När flickan som gjorde detta

hade rast, flyttade jag undan tunnan och satte mig själv under bänken. När hon sedan kom och skulle hålla ut det första pulverpaketet hoppade jag upp i hålet. Flickan blev först dödsförskräckt, men sedan skrattade vi hejdlöst. Men tänk om någon av cheferna hade kommit! Kanske med någon besökare. Då hade jag inte vågat krypa fram utan fått sitta där kanske ett bra tag medan pulvret hade strilat över huvudet.

Vi umgicks även på fritiden då. Vi ordnade utflykter och på våren gökottor i någon hage. Enkla grejor, men jätteroligt hade vi. Men nu har ju alla både TV, radio, telefon och all slags underhållning hemma, så man behöver inte umgås. Fast det är synd tycker jag.

Har Du aldrig tänkt på att slå mynt av Din talang? Som free-lancer?

— Nej aldrig. Jag har inte behövt det och jag har inte haft ambitionen att tjäna pengar på den sortens jobb. Att ge bort något som jag själv gjort till någon som jag vet uppskattar det, är mycket mera värt för mig än pengar. Jag har ju haft min lön som anställd på Sunlight och nu har jag min pension och målar och tecknar gör jag för att det är roligt. Så roligt att jag måste göra det.

Vad står närmast på pensionärsprogrammet?

— Först ska jag göra färdigt på den här lilla "utbyggnaden". Sedan ska jag



måla lite, teckna... när andan faller på. Nu kan jag göra vad jag vill mitt på dagen. Jag ska också försöka vara ute ganska mycket samt hälsa på vänner, som är bundna av sjukdom och inte kan gå ut och som jag vet sätter värde på besök och lite handräckning. Och Elsa ska vara med förstas.

Vad har varit betecknande för Sunlight som arbetsplats?

— Tryggheten och kamratskapet. Även under de första åren då jag hade sk "sluggerjobb" så var jag aldrig missbeläten. Och bra kompisar hade man även då. För mig som växte upp under 30-talets arbetslöshet så var det värdefullt att få ett jobb när många gick och strök på gatorna. Jag kände mig trygg och visste att jag jobbade i ett företag som skulle fortleva. Den trygghetskänslan har jag haft även på senare tid trots att det seglat orosmoln, som utredningar och förändringar på himlen. Men företaget har hittills åtminstone aldrig lämnat folk i sticket.



Fina kompisar har Kalle haft på jobbet, men också hemma i hustru Elsa, som intresserat och uppmanande följer hans hobbies.

Jag tror att ingen haft det så bra på Sunlight som jag. Har stortrivts i alla år. Därför skulle jag vilja ta det här tillfället i anspråk att få säga ett hjärtligt tack till såväl företag som kamrater. Tack till Sunlight och Leverindus för uppvaktningen vid min pensionering och tack till alla arbetskamrater för trogen vänskap under alla år och för den fina avskedsgåven.

Detergenten med läsekrets önskar Kalle många verksamma pensionärsår. Lyckligtvis har han lovat kvarstå i redaktionskommittén och bistå tidningen med illustrationer även i fortsättningen, vilket vi är tacksamma för.

Red, som tackar för intervjun, tänkte när hon halkade i snömodden tillbaka till jobbet att nästa gång när man är deppig borde man gå till Kalle och Elsa för från dessa människor kan ingen gå utan att känna tacksamhet och värme inombords.

Vad gör dom på personalavdelningen?



GÖRAN KARLE är personalchef för Sunlight Stockholm och Nyköping samt för Gibbs. Till personalavdelningen kom han från Sunlights marknadsavdelning 1973. Som personalchef är det Göran som i sista hand ansvarar för att de personalpolitiska åtgärder, som är grundade på den etablerade personalpolitiken, genomförs i de båda företagen. Göran är med i Sunlights direktion och företagsnämnd och sedan januari 1977 tituleras han personaldirektör. Göran är stationerad och bosatt i Stockholm och har daglig kontakt med det löpande personalarbetet där, men deltar också i personalarbetet i Nyköping när det gäller personalpolitiken, vissa förhandlingar och speciella arbetsgrupper.



MARIANNE ANDERSSON och **INGEGERD ERICSON** föredrar att presentera sina arbetsuppgifter gemensamt då de anser att de inte har någon strikt uppdelning av dem.

Marianne kom till Sunlight över Trollhätteglass och Ingegerd via margarin och Liva. De har varit 2 1/2 resp 1 1/2 år på personalavdelningen i Stockholm där man handlägger Sunlights i Stockholm och Gibbs' personalärenden.

För tillfället är det anställningsstopp på Sunlight, vilket inverkar på rekryteringsarbetet. Vi förbereder anställningsärenden så långt vi kan. I praktiken brukar det bli så att Marianne handlägger anställningar på sekreterarnivå och befattningar däröver tar Göran hand om.

De har också en hel del administration. Löpande ärenden som rapporteringar av olika slag, avtal, semester och andra regler för att ta några exempel. De fungerar också som sekreterare till Göran. Han är mycket i Nyköping och sitter med i många arbetsgrupper och kommittéer, vilket betyder att han medför en hel del skrivet material till sammanträden men även från sammanträden, sådant som ska skrivas ut. Överhuvudtaget allt som går ut från personalavdelningen mskriver Marianne och Ingegerd.

De har ganska stor telefonkontakt och samarbetar med centrala personal- och utbildningsavdelningarna liksom med personalavdelningen i Nyköping med vilken samordning i största möjliga utsträckning sker.



ANDERS KRANTZ är personalassistent i Nyköping, dit han kom i maj 1974 från Landstinget. Anders arbetar med utbildningsfrågor, tolkar avtal och lagar. I det sistnämnda torde han vara på sin mammas gata eftersom han är jurist. Han har sysslat mycket med förtroendemannalagen och anställningstrygghetslagen och just nu icke minst med MBL (Medbestämmandelagen). Dessutom har Anders viss rekrytering av personal, oftast yngre tjänstemannabefattningar, försäljningspersonal och verkstadspersonal. Han gör också en del utredningar och deltar i förhandlingar och en icke föraktlig del av tiden går åt till service, dvs svara på förfrågningar från oss alla anställda.

"Sist men inte minst", säger Anders, "så är det ju beklagligt att man måste tala om vad man gör. Man hade ju trots allt hoppats att det märktes".



ELIS HÄRSHAMMAR kom till oss, inte som ett vattenfall, men från Vattenfall och är sedan 1959 personalchef för Nyköpingsfabriken, Leverindus AB och Svenska Unilevers dataavdelning. Elis ansvarar, i första hand tillsammans med den egna avdelningens personal men naturligtvis också i nära samråd med chefer och arbetstagarorganisationernas representanter, för sådana aktiviteter som rekrytering, urval, anställning, intro-

duktion, registrering, utbildning, omplacering, befordran och för förhandlingar om löner och anställningsvillkor. Elis hjälper också till rätta i personliga angelägenheter etc. Med andra ord, alla åtgärder man vidtar i ett företag för att anskaffa, behålla och utveckla personal.

Elis är ordförande i Studieråd, Anpassningsgrupp samt är sammankallande i ett antal såväl stadigvarande som tillfälliga referensgrupper inom företagen.



ELSIE PETERSSON kom till personalavdelningen 1954 från dåvarande hälkortsavdelningen. På personalavdelningen sköter hon den mesta korrespondensen, som omfattar allt från anställningshandlingar, platsannonser, brev till myndigheter och organisationer till meddelanden som går ut internt till anställda. Elsie arkiverar också samt gör en hel del statistik såsom årsrapporter över löner, antal anställda m m. Hon förbereder löneförhandlingar och gör sammanställningar efter lönerrevision. Hon ansvarar för att personalregistret i AG-datalön hålls aktuellt för tjänstemannasidan och sist men icke minst ser hon till att vi blir uppvaktade från företaget när vi fyller 50 eller 60 eller blir veteraner p g a lång tjänstgöring.



ASA FOGELBERG kom till personalavdelningen 1973 efter en sejour på ett av produktionskontoren. Det är Asa som håller reda på om vi är friska eller sjuka. Hon avlyssnar nämligen den bandspelare som tar emot våra frisk- och sjukanmälningar och ser till att dessa blir registrerade och kom-

mer iväg till Försäkringskassan. Hon ser också till att läkarvårdsersättning blir utbetald. Hon gör erforderliga anmälningar till försäkringsbolag och ser till att de frivilliga försäkringarna för tjänstemännen fungerar. Asa är också vår kontaktkvinna med Industrihälsan. Hon håller reda på när vi ska på hälsokontroll och ser till att de nyanställda kommer till doktorn och får friskintyg. Hon hjälper även Kerstin Skate med skrivarbete och med introduktion av nyanställda. Asa är också ombud för SUCK (konstföreningen) och tar varje tillfälle i anspråk att försöka värva medlemmar och väcka intresse för SUCK:s verksamhet.

Så ska vi inte glömma att en stor del av Elsies och Asas tid går åt till att svara på frågor från folk som ringer eller tittar in när de går förbi. En personalavdelning är egentligen rena frågelådan. För när vi inte vet vart vi skall vända oss så kontaktar vi personalavdelningen. Atminstone brukar vi få veta VART vi ska vända oss om man inte kan hjälpa oss där.

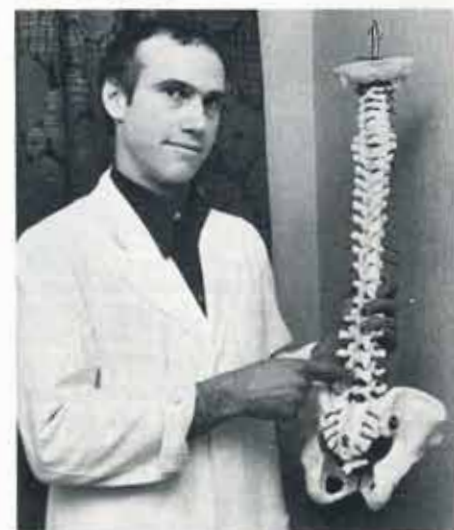


KERSTIN SKATE är den som varit längst på personalavdelningen. Hon började redan i april 1948. Hon är sjuksköterska egentligen, men har även arbetat inom social och kurativ verksamhet. Till oss kom hon från Stockholm där hon då arbetade som fosterbarnsinspektris. För är hennes huvudsakliga arbetsuppgift att rekrytera kollektiv personal till fabriken, men hon är också behjälplig vid olycksfall. Sådana som inte fordrar läkarbehandling klarar hon av själv på platsen. Annars ser hon till att vederbörande kommer iväg till lasarettet. Även här har hon en viss kurativ verksamhet och naturligtvis som de andra — svarar på frågor och hjälper folk till rätta i olika situationer. Hon har också många fingrar med i spelet när det gäller såväl våra årsfester som julfesterna för de anställdas barn.

Varför är svenskar så sjuka?

Äter vi för mycket piller?

Ont i ryggen. Känns begreppet igen? Det sägs att 80 % av svenska folket någon gång får besvär med ryggen. Antingen rör det sig om besvär i ländryggen eller halsryggen. Båda sorterna ger ofta följdbesvär antingen i benen (ischiasnerven) eller när det gäller halsryggen smärtor och domningskänslor i armar och händer. Huvudvärk kan också förorsakas av förändringar i halsryggradens olika strukturer.



En som vet mycket om kotor och ryggar är **Bengt-Åke Kinnander**, Industrihälsans sjukgymnast. Detergenten frågade honom:

Är det så vanligt med ont i ryggen som det sägs?

— Det är det faktiskt. Jag kommer inte ihåg exakta siffror, men ryggont är den nästvanligaste sjukdomsorsaken.

Rubr frågor ställs i allt flera läger medan sjukfrånvaron stiger. Varje dag är 450.000 svenskar borta från sina arbeten, arbetsgivarna sliter sig i håret och frågar varför. Antalet sjukdagar per anställd och år var i Sverige 1970=19.9 och 1975=22.4 sjukdagar/år och anställd. Egentligen borde det vara tvärtom beroende på

att arbetsmiljön i Sverige fått en rejäl upprustning under senare år

att de anställda har fått mera att säga till om såväl i fråga om arbetsmiljö som i sitt sätt att arbeta. Vi borde alltså trivas bättre på våra jobb.

att lönerna i Sverige har haft en icke oäven utveckling. Vi har de högsta lönerna i världen med 37 kr/tim i arbetskostnad mot 30 kr i USA, 28 kr i Västtyskland och 14 kr i England.

Sjukfrånvaron inom våra företag är inte högre än inom annan industri — snarare tvärtom. Vi har heller inte tänkt att lösa problemen i Detergenten utan bara ta dem som anledning till att fundera över vad vi kan göra för att förhindra vissa vanliga sjukdomar, som förorsakar behandling och sjukskrivning.

Vilka är de allvarligaste felen vi gör?

— Ska man vara riktigt ärlig, så vet ingen det i dag. Det finns ett flertal teorier. Man misstänker starkt felaktigheter på arbetsplatsen, att man sitter fel, lyfter och bär på fel sätt. Å andra sidan kan det naturligtvis bero på felaktigheter på fritiden också. Man sitter för mycket framför TV:n och sitter fel även då och man motionerar för lite. Sängen kan ha betydelse. Det finns regler för hur en säng ska vara konstruerad, den ska ha hård botten med 10–12 cm polyetermadrass. Men det har visat sig att i praktiken håller inte den regeln alltid. Den är att föredra framom en säng som ser ut som en hängmatta, men jag menar att man måste göra avkall på vissa regler ibland. Ska man vara riktigt noga ska varje patient ha sina regler och föreskrifter. Så individuellt är det. En del grundregler ska man dock ha.

Har skorna någon betydelse för ryggen? Träskor t ex?

— Jag tror inte på träskor som någon hjälp för ryggen. Studerar man ryggens problem så finns ingenting som talar för att en träsko skulle kunna motverka ryggbesvär. Det finns sk ortopediska träskor som, anses motverka ryggbesvär, vilket jag tror mycket lite på.

Ett bra fotaplagg

är en sko, som sitter stadigt om foten, känns riktigt i hålfoten och har bak-

kappa så att halkrisk inte förekommer. Med träskor finns halkningsrisk, man kan få vricknings- och stukningsskador. Jag är ingen vän av träskor.

Du har varit på företaget och bl a haft "sittlekationer" i Hörsalen för "inbjudna", men har Du gått runt och kollat på arbetsplatserna hur man sitter på den egna stolen?

— Tillsammans med skyddsingenjören Gert Antoni har vi försökt att systematiskt gå runt och titta, men kanske inte hunnit riktigt till alla.

Folk sitter faktiskt inte så katastrofalt illa. Det finns enstaka fall. I början av min tjänst på Industrihälsan var jag på en plats på Sunlight där personalen satt på en typ av trästol och nästan alla i gruppen hade ont i ryggen. De trodde det var stolens fel. Men stolen i och för sig var inte dålig, den gick att ställa in i önskade läget, men sitsen var för glatt så vederbörande åkte fram på stjärten och fick sitta och spjärna emot och spände sig på så sätt. Stolsitsarna kläddes sedan och jag har inte hört något så jag hoppas problemet är avklarat. Detta är ett exempel på en enkel sak som ibland kan förorsaka obehag.

Grundläggande fel redan i skolan

skulle jag också vilja säga. Eleverna åker fram på stolen och sitter på ländryggen. Dessutom sitter de på likadana stolar oberoende om eleven är 180 eller 150 cm lång. Dessutom

tror jag att skolgymnastiken kunde förbättras. Det skulle behövas samarbete mellan skolläkare och sjukgymnaster och det har gjorts vissa försök men än så länge utan resultat.

Tre grundregler

när man sitter är att sitta med tyngden på hela läret, att ha ett stöd i ländryggen och att bevara sin normala svank. Sedan tror jag att den individuella regeln gäller.

Maskinen eller bordet ska också vara anpassat i höjd i förhållande dels till stolen, dels till golvet.



Nacksträck kan vara en effektiv behandling för besvär i halsryggen. Här är det Bror Ahlstrand, Arla, som ligger på "sträckbänken".

Men om man nu redan hamnat i de här besvärerna, vad kan man göra för att förbättra? Måste man äta så mycket piller som vi gör egentligen?

— Det beror på graden av åkomman. Hur ont man har. Tex en akut ischias om är så vanligt, klarar man inte utan tabletter. Däremot om patienten är utan smärtor om en vecka eller två, men ändå fortsätter med piller, så kunde man kanske avbryta och sätta in sjukgymnastik. Det finns också vissa nack- och ryggåkommor där man kunde spola tabletterna helt och det räcker med sjukgymnastik.

Gör man för lite reklam för sjukgymnastik och äter vi tabletter bara av slentrian?

— Jag har förmånen att jobba ihop med läkare som har sett att det finns andra möjligheter än enbart medicin-

ska. Jag tror på sjukgymnastik även om man ska vara kritisk mot sina egna behandlingsmetoder. Men man kan se förvånansvärt goda resultat med den här behandlingen ibland. Allting lyckas ju inte, men det gör man inte heller med medicin. Det viktigaste är dock att lära folk att leva riktigt. Man kommer ingenstans med problemet annars. Det finns patienter som klarar sig fint medan de är sjukskrivna och får behandling, men när de kommer till jobbet så är problemet tillbaka igen. Då anar man att det bör vara något fel med arbetsplatsen.

Typiska yrken där man ofta ser belastningssjukdomar i rörelseapparaten är maskinskrivare, stansoperatörer och telefonister, men också vid löpande band. Ma o där man sitter eller står i en statisk arbetställning. Sådana jobb är ganska farliga på sikt därför att skadan kommer långsamt under årens lopp. Det finns ett begrepp i dag som kallas för mikropaus, vilket betyder att man med jämna mellanrum stannar upp och varierar rörelserna några sekunder. Det är en mycket bra idé.

Så har vi plötsliga skador, som inte är en utslitningshistoria utan att man gör ett felgrepp, lyfter en säck tex i fel ställning. Det borde ut mera information även till företagsledare och arbetsgivare. Och sjukgymnasternas kunskaper borde utnyttjas mycket mera. Detta borde vara en bättre investering än att vänta tills folk får besvär och blir tvungna att vara borta från jobbet.

Om man köper en maskin för dyra pengar så går det oftast inte att göra något åt den om den är felkonstruerad för den som ska sköta den. Däremot kan man med enkla åtgärder åstadkomma förbättringar tex genom att höja ett bord några cm. Men i det långa loppet kan det bli dyrt även att inte ha tagit engångskostnaden att ändra på maskinen om en kvalificerad maskinskötare ska vara sjukskriven långa perioder och man ständigt blir tvungen att lära upp andra. Därmed menar jag att det är viktigt att kunskaper om de här frågorna kommer till arbetsgivarens och företagsledningens kännedom. Det finns verkligen mycket man kan göra på det här området.



VISA LITE HÄNSYN!

Att parkeringsrutorna försvinner när snön och isen lägger sig på parkeringsplatsen är helt förklarligt, men att folks ögonmått också försvinner i snön är oförklarligt.

Det verkar så i alla fall när man ser på parkeringen för tillfället. Det ser ut som om väldigt många parkerar efter regeln: "hurra va bra att jag fick en plats" och så slänger man in bilen på precis så långt avstånd från närmaste bil att där inte får plats en bil till emellan. Signaturen räknade en morgon att 5–8 bilar hade ytterligare fått plats vid el-uttagen på parkeringsplatsen bortom järnvägsspåret om bara ett antal hade ställt sina bilar vettigt.

Och Du som inte använder kupé- eller motorvärmare. Varför ställer Du Dig då vid el-uttagen? Det känns onekligen lite snöpligt för den som har en dylik lyx-tingest att inte få använda den därför att flera uttag är spärrade av bilar som inte använder uttagen.

Du som vet med Dig att Du gör så här — skärp Dig och visa lite hänsyn!

"Gnällspiken"

**BREV FRÅN
FD ARBETSKAMRAT**

Med stor saknad tänker jag tillbaka på Sunlight och mina fd arbetskamrater nu när jag genom sjukdom definitivt är förhindrad att komma tillbaka till Er, som jag i det längsta hade hoppats.

Därför ett hjärtevarmt tack till kamrater för present och till företaget för det fina julpaketet. Sunlight har för mig varit den bästa av arbetsplatser och kamratkretsen har varit som en familj. Det är sällsynt med sådana företag!

Leida Kullamäe



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar till

75 år

Annie Josefsson, pens, 24/2

70 år

Bengt Pettersson, pens, 7/2

60 år

Karin Idéhn, pens, 6/2

50 år

Roine Eriksson, lagret, 3/2

Arvid Lepik, anläggningsavd, 23/2

40 år i tjänst

Erik Gustavsson, tryckeriet, 11/2

Sven-Olof Svensson, lagret, 11/2

30 år i tjänst

Ruth Johansson, tvåpackn, 4/2

Carl-Gustaf Lindell, planeringsavd,
11/2

25 år i tjänst

Bo Westin, Leverindus, 1/2

Vi säger välkommen till

Björn Moberg, Leverindus, 1/11

Bengt Johansson, Leverindus, 1/11

Mats Mattsson, pulvertillv, 17/12

Robert Jansson, pulvertillv, 30/12

Arne Fredriksson, pulverpackn, 30/12

Ingemar Netzel, pulverpackn 30/12

Vi säger adjö till

Erik Thunholm, förrådet (pens),
30/11

Lennart Roth, utv avd, 1/12

Leif Andersson, lagret, 5/12

Marit Suominen, flytande prod, 23/12

Sonja Karlsson, tvåpackn, 26/12

Rauni Kukkurainen, pulverpackn,
26/12

Susanne Johansson, flytande prod,
30/12

Karin Klingemark, teköket, (pens),
31/12

Karl Johansson, anläggningsavd,
(pens) 31/12

Berit Anderzon, ekonomiavd, 31/12

Per Fähræus, Leverindus, 31/12

TACK ✨ TACK

Vårt varmaste tack till företaget för paket och pengar till jul.

Sunlights pensionärer genom
Elsa Andersson

Till arbetskamraterna och till företaget ett hjärtligt tack för uppvaktningen i samband med min 60-årsdag.

Ragnar Andersson

Till företaget ett hjärtligt tack för uppvaktningen vid min pensionering.

Erik Thunholm

Till kamraterna ett hjärtligt tack för presenten jag fick när jag slutade min anställning.

Berit Anderzon

Till AB Sunlight ett hjärtligt tack för uppvaktningen på min 75-årsdag.

Ivan Adebring

Hjärtligt tack till AB Sunlight och till arbetskamrater för uppvaktningen med anledning av att jag varit 40 år i företaget.

Lennart Granlund

Leverindus diskuterar... Forts sid 5

Erik Nordström fann denna påminnelse något överflödig. — Även de anställdas representanter är medvetna om detta, sade Erik.

Ingvar Eriksson påpekade också den skillnad som finns mellan företagets representanter i styrelsen och en samarbetsgrupp. Dvs i en samarbetsgrupp är det oftast funktions/avdelningens chef som representerar företaget medan företagets formella styrelserepresentanter har en delvis annan sammansättning.

— Vilken tidsfaktor ska vi arbeta med? frågade Ingvar vidare. — Ska vi invänta avtal kopplade till Medbestämmandelagens tillämpning? Jag är beredd att medverka till bildandet av en samarbetsgrupp omedelbart för att få igång arbetet så fort som möjligt, men jag anser att frågan om representationen i den formella styrelsen bör vänta tills vi får avtalen runt MBL.

Henry Hultgren ställde sig reserverad inför förslaget om enbart samarbetsgrupp. Detta är nu ingen normal företeelse, menade han. — Vi är snart unika inte enbart utom utan även inom koncernen. Flertalet av Unileverbolagen har följt det normala mönstret med representation inom en formell styrelse. Det är ingen tvekan om att detta ger såväl företaget som de anställdas organisationer en bättre PR och ger frågorna en annan tyngd. — Vår princip är att komma in i den nu formella styrelsen trots att den delen endast innebär att godkänna och underteckna årsredovisningar.

När denna tidning går i tryck har SIF-styrelsen inlämnat sina förslag till Sunlights resp Leverindus' företagsledning. Förslagen innebär:

Formell styrelserepresentation jämsides med samarbetsgrupp för styrelsefrågor.

MBL — Information



Den 4 januari diskuterade man "primär information" på Leverindus. Företagsledningen presenterade dokument, som kan göras tillgängliga för information till de anställda. Företagets planer är skrivna på engelska men ska tolkas av företagsledningen, som fortlöpande kommer att lära ut hur man tyder dokumenten för att på bästa sätt få ut den information man vill ha. En första sådan genomgång hölls i januari.