



Detergenten

TIDNING FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH LEVERINDUS

4 • 1978

Nej till meritbedömning

Text och foto: D. Lundkvist



Roine Eriksson: — Inte överraskad över klubbens beslut. Jag var medveten om motståndet mot meritbedömning.

I detta nummer

- 1 MERITBEDÖMNING? - NEJ!
- 3 VI DRICKER FÖR MYCKET
- 4 INTERVJU MED GÖSTA CRONHOLM
- 5 HUR ÄR DET MED ARBETSGLÄDJEN?
- 6 VI FÅR FLER OCH FLER PRYO
- 7 TRIVSELUNDERSÖKNINGEN - HUR BLIR DET SEN?
- 8 PERSONALMEDDELANDEN - INSÄNT - UTBILDNING PÅ LEVERINDUS

"Mässfall" på möte

Torsdagen den 16 mars hade Fabriksklubben kallat till klubbmöte i stora matsalen i Nyköping. Ämnet var **meritbedömning**.

Nu blev det emellertid inget möte den dagen. Endast mellan 25—30 personer hade infunnit sig, vilket är knappt 10 % av hela medlemsantalet och många var självskrivna såsom styrelsemedlemmar eller andra funktionärer inom klubben. Ordföranden Roine Eriksson menade att ämnet angår ett större antal anställda och ansåg det inte meningsfullt att genomföra mötet med så få deltagare. Nytt möte utlystes till den 30 mars.

Varför går man inte på möten?

Detergenten var representerad på mötet den 16:de och utan tvekan måste det anses märkligt att intresset bland klubbens medlemmar är så svagt för en så bred fråga som meritvärdering. Red gick därför ut — samma dag som det andra mötet skulle hållas — och frågade ett dussin personer som inte var med den 16:de om orsaken till deras frånvaro. Vi lät de tillfrågade svara anonymt, eftersom namn knappast kan ha något intresse i detta sammanhang. Däremot kan det vara intressant att se vilka orsaker till förhinder som finns i de olika åldrarna.

Manlig, 18 år: — Jag hade glömt bort mötet helt enkelt. Jag vet mycket lite om meritbedömning.

Manlig, 19 år: — Jag hade just börjat den veckan efter militärtjänst när mötet var så jag hade inte observerat det. Men jag gick fm-skift den veckan så jag hade knappt gått ändå. Det är lättare om man går dagtid och kan gå

genast efter arbetstidens slut. Det känns motigt att gå tillbaka igen. Jag vet knappast någonting om meritvärdering.

Kvinnlig, 20 år: — Den 16 mars hade jag förhinder och jag har ännu inte bestämt om jag ska gå i kväll (strax efter lunch). Jag vet inte så mycket om meritbedömning, men om jag inte går så får jag fråga någon av de andra som har varit på mötet.

Kvinnlig, 28 år: — Jag har småbarn, som väntar när jag kommer hem. Dessutom bor jag i Oxelösund och har fm-skift nu precis som den 16 mars. Jag har ingen som ser efter barnen. Jag har också svårt med språket. Är finska och förstår dåligt svenska.

Kvinnlig, 27 år: — Jag bor också i Oxelösund och har barn, som ska tas omhand när jag kommer hem för då jobbar min man. Så jag kan helt enkelt inte. Men nog borde väl ämnet intressera flertalet tycker jag.

Kvinnlig, 31 år: — I kväll kan jag inte gå för då har jag gäster hemma och förra gången var det också något privat som gjorde att jag inte ansåg mig ha tid. Men klart om man riktigt vill så kan man ta sig tid många gånger. Jag brukar försöka gå på mötena överhuvudtaget.

Kvinnlig, 35 år: — Förra gången gick jag fm-skift och den här gången också. Då har jag tre småbarn att ta hand om när jag kommer hem samt att handla. Sen har jag ingen barnvakt och dessutom bor jag i Oxelösund.

Kvinnlig, 55 år: — Förra gången hade jag semester, i dag ska jag.

Manlig, 56 år: — Förra gången gick jag em-skift så jag kunde inte gå

ifrån. Ska försöka gå ikväll, jag vet inte så mycket om meritvärdering, så jag behövde nog mera information.

Kvinnliga, 61 resp 40 år: — Vi förstår svenska så pass dåligt, vi är finskor, så vi får inte ut något av ett sådant möte. Det är nog ingen idé att gå.

Manlig, 48 år: — Jag kommer inte ihåg vad jag hade för orsak till frånavaro förra gången, men nu ska jag gå i kväll. Jag tror man är mer intresserad i min ålder än vad de yngre är. Vad meritbedömning innebär behöver man nog veta lite mera om.

Manlig, 23 år: — Nej, jag var inte förra gången och jag minns inte varför. Nu går jag em-skift så det går inte nu heller. Jag är dålig mötesbesökare. Jag tycker fritiden betyder så mycket så när jobbet är avklarat vill jag hem. Jag tror det kommer med åren, man får in någon sorts rutin att gå på fackliga möten.

Man skärpte sig

Mötet den 30 mars hade samlat betydligt fler deltagare. Ungefär det tredubbla mot förra gången, alltså ca 90 personer. Roine Eriksson började mötet med att informera om uppläggningsen och innehållet i det meritvärderingssystem, som klubben skulle ta ställning till. En av mötesdeltagarna kompletterade med bakgrunden till att systemet en gång antagits av Fabriksklubben. Efter en stunds diskussion stod det klart att flertalet av mötesdeltagarna var emot ett meritvärderingssystem av det slag som här lagts fram. I stället föreslogs en omarbetning av det nuvarande arbetsvärderingssystemet. Mötets beslut blev alltså: Förkasta det föreslagna meritvärderingssystemet, som man

ansåg skulle skapa splittring och osämja, och i stället avvakta en omarbetning av arbetsvärderingssystemet. Det är arbetet som ska värderas inte personerna, var en av yttringarna på mötet.

Roine Eriksson vad är Dina och klubbstyrelsens kommentarer till mötets beslut?

— Vi blev inte särskilt överraskade över mötets beslut. Vi visste att det fanns ett ganska stort motstånd mot systemet. Som särskilt negativt upplever man bedömningen av personer. Personlig bedömning kan vara möjlig när det gäller påtagliga faktorer. Som t ex en person med kunskaper utöver vad som krävs i befattningen och som använder kunskaper och erfarenheter på ett sådant sätt att de ger klart positivt arbetsresultat. — Men hur bedömer man t ex om en människa planerar sitt jobb bättre än en annan?

— Systemet premierar egentligen yrkesarbetare. Dem som ligger högre i arbetsvärderingstrappan, medan en grupp som befinner sig lägst ner hamnar utanför även i meritbedömningen. Städerna t ex är en grupp, som sällan får ut något extra ur några system och det upplevs orättvist.

Vad händer nu när ni avvisat det här "budet"?

— Att vi får ut mindre pengar än om vi hade antagit det. Men det är tveksamt om vi hade fått ut något ändå. Vi kommer att ha en översyn av arbetsvärderingssystemet och om vi i samband därmed kan komma fram till ett meritbedömningssystem, som är mera rättvist än detta vi sagt nej till, så finns det möjlighet att vi accepterar det. Men klyftan mellan

forts sid 3

Reds
Höna



Hej igen, det verkar länge sen sist, dels beroende på att förra numret kom tidigare än vanligt för att hinna ut före påsk, dels är detta något försenat. Men det blir flera lediga dagar i början av maj så förhoppningsvis blir det tid även att läsa personaltidningen. Läs då på sid 1—3 om varför man inte vill ha meritbedömning och varför man inte går på fackföreningsmöten. Det verkar som att på fackmöten går man om det passar in omedelbart efter arbetet, annars har man inte lust att gå tillbaka senare för en sådan sak. Hur var det med intresset? — Men går man inte på möten och gör sin röst hörd får man finna sig i vad andra bestämmer åt en. Inte sant? På sid 4 kan Du läsa om f d kollegan, numera kommunalrådet Gösta Cronholm, hur han ser på sitt jobb i det offentliga livet. Att jaga kostnader verkar inte lika angeläget där som i privata företag. Fast nog borde det vara det — tycker man. På tjänstemannasidan är man bekymrad över den pessimism och brist på framtidsstro, som smyger omkring och förstör arbetsglädjen. På sid 5 kan Du läsa vad Siv Axelsson, Alf Carlsson och Stig Solfors tycker om detta. Kom gärna med förslag till hur vi ska jaga missmodet på porten och samla krafter i positiv anda. Jag tror vi måste göra det själva. Förtagsledningen verkar inte ha någon annan medicin mot detta än ett friskt debattklimat. Så låt oss friska på. På sid 7 kan Du se vad man fått ut av trivselundersökningen och vilka åtgärder som ska vidtas för att i första hand förbättra förhållandet mellan vårt Stockholmskontor och Nyköping. Skulle dom problemen finnas om vi hade företaget på ett och samma ställe — mån tro? Som vanligt — kom gärna in på redaktionen och tyck lite om tidningen!

Detergenten

(latin=rengöraren)

Nr 4 1978

ÄRGÅNG 8

Manusstopp
för nästa nummer 12 maj

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
Anders Krantz, Sunlight
Erik Nordström, PTK-anslutna och
företagsnämndens ekonomikommitté
K B Wiklund, Leverindus AB

LANSTRYCKERIET NYKÖPING

forts från sid 2.

Fabriksklubben och företagsledningen är ganska stor i den här frågan. Vi menar, från klubbens sida, att om vi nu på allvar ska gå in för produktionsgrupper så måste man även ha ett lönesystem som utgår från produktionsgruppstanken. Att i första premiera gruppens resultat. Naturligtvis kan man även premiera den enskilde, men det måste som jag nämnde, gälla verkligt påtagliga faktorer.

— Det är ju väldigt viktigt att man i en grupp upplever rättvisa och motivation i de inbördes relationerna. VAD, HUR och VARFÖR man ska göra saker och ting. Då finns det heller ingen som helst anledning till att införa ett löne/meritvärderingssystem, som de anställda själva inte vill ha.

Bengt Ekström, prod tekn avd, har suttit med i arbetsgruppen för meritbedömningssystemet. Han kommenterar så här:

— Det meritbedömningssystem vi haft sedan 1973 bygger på ett poängvärderingssystem, som utarbetats av SAF:s Allmänna Grupp tillsammans med Fabriksarbetareförbundet. Systemet ersatte de gamla sk personliga

tilläggen, som inte var baserade på någon systematisk bedömning.

— Fabriksklubben har begärt en revidering av meritbedömningssystemet, eftersom man anser det för komplicerat och bygger på alltför mycket subjektiva bedömningar. I olika omgångar har vi arbetat med att få fram ett förenklat system med om möjligt märkbara faktorer. Det har varit delade meningar om vilka faktorer som bör ingå i ett nytt system, varför det dragit ut på tiden. Det föreslagna meritbedömningssystemet innehåller 4—5 faktorer, varav alla utom en är mätbar. Det nya systemet har provbedömts över samtliga avdelningar för att se hur det fungerar. Vissa justeringar visade sig erfordras. Parallellt med provbedömningen diskuterades MB-förslaget på Fabriksklubbmöte, där man dock röstade för att ta upp meritbedömningsfrågan tillsammans med den översyn av arbetsvärderingssystemet som överenskommit med Fabriksklubben vid de senaste lokala avtalsförhandlingarna. Såväl nuvarande MB-system som det föreslagna är delvis sammankopplat med arbetsvärderingssystemet. En ev revidering av arbetsvärderingssystemet skulle då påverka ett nytt MB-system. Vårt ar-

betsvärderingssystem tillkom före införandet av månadslöner och behöver anpassas till den fastare tillämpning (huvudsaklig befatning), som månadslönesystemet kräver.

— Tyvärr har vi inte möjlighet att börja bearbeta arbetsvärderings- och meritbedömningssystemen förrän till hösten. Detta var Fabriksklubben medveten om när mötet hölls om MB-systemet. Det innebär att 15 öre/tim, som i avtalsförhandlingarna avdelades till ett nytt meritbedömningssystem, ej utgår från avtalade tidpunkten 1 maj, utan först när överenskommelse har träffats om ett nytt meritbedömningssystem.



Från företagets sida har vi varit helt inställda på att försöka tillämpa ett nytt MB-system från 1 maj, säger Bengt Ekström.

VI DRICKER FÖR 20.000 I MÅNADEN



Kan vi inte dra ner konsumtionen kommer automaterna att hållas öppna endast kortare tider under arbetsskiftet, säger Elis Härshammar, pers chef.

För några år sedan införde företaget varma drycker för de anställda vid Nyköpingsfabriken. Vi tror att denna förmån bidrar till att öka trivsel och välbefinnande.

Ett antal dryckesautomater finns

som bekant uppställda på ett flertal platser inom företaget och har hela tiden varit tillgängliga för servering vid alla tider på dygnet. När företaget införde varma drycker kostnadsfritt var detta under förutsättning att de anställda skulle respektera en rekommendation om två koppar/anställd och dag och att det skulle kunna ske utan kontroll, som tex poletter, begränsad serveringstid för automaten etc. Vi önskade erbjuda "frihet under ansvar" ...

— Tyvärr har det under senaste halvåret visat sig att åtgången av drycker nära nog fördubblats. Kostnaden för samtliga automater ligger nu i runt tal på 20.000 kr per månad, vilket är ca 2/3 över budgeterad kostnad. — Om vi önskar behålla den här förmånen — utan inskränkningar och restriktioner — så är det nödvändigt att var och en respekterar den stipulerade begränsningen till två koppar/dag och anställd.

ÅRETS BERZELIUS-STIPENDIAT



Martin Östling, Gripenskolan, årskurs 3, fick Sunlights stipendium till årets Berzeliusdagar i Stockholm. Ett 2-dagars symposium som anordnas av Svenska Kemistsamfundet. Läs Martins referat från dagarna i nästa nummer av Unisont, som kommer i början av maj.

LÖNSAMHET – ett okänt begrepp inom offentliga sektorn

När vi intervjuade kommunalrådet Gösta Cronholm om saneringen av Nytorget (nr 2/78) så passade vi på att också fråga honom om hur det känns att som "gammal" Sunlightare och privatanställd nu arbeta inom den offentliga sektorn. Att sitta så att säga "på andra sidan bordet."



Jag hoppas att industrin känner sitt ansvar och att man håller kommunen underrättad om eventuella förändringar, säger Gösta Cronholm.

Har Du haft nytta av Sunlight-åren i Ditt nuvarande jobb?

— Jag har haft stor nytta av att ha varit i fabrik och av att ha erfarenhet som arbetsledare. På Sunlight eller någon annanstans tror jag är egalt.

Vari ligger den största skillnaden mellan att vara i privat eller offentlig tjänst?

— Är det egentligen så stor skillnad i dag, när den privata sektorn börjat införa MBL? — En offentlig sektor har ju levt med MBL i alla tider med själva den folkvalda demokratin. En form där tjänstemännen kan besluta endast inom vissa ramar, men sedan måste de folkvalda till. I dag kan ju en VD inte heller besluta mer än inom vissa ramar, sedan går ju ärendena som vattenringar ut till övriga i beslutsprocessen. Vad man kanske sak-

nar i offentlig tjänst är insikten om nödvändigheten av kostnadsjakt, som man blir fostrad med i de flesta privata företag. Inom den offentliga sektorn finns ju inget som heter lönsamhet.

Om Du nu tittar på Sunlight från "andra sidan bordet" — hur tycker Du att ett sådant företag ska agera för att agera vettigt inom kommunen?

— Jag tycker nog att man agerar vettigt i dag. Jag tycker att Sunlight ställer upp när kommunen inbjuder till kontakter. Vi lyssnar på varandra och håller oss hyggligt informerade.

— Men naturligtvis kan vi inte svara helt uppriktigt på frågan om den öppna dörrns politik, för vi vet ju inte vilka dörrar som är stängda. Jag utgår dock ifrån att skulle problem på sikt uppstå så kommer man att informera oss i god tid. Och naturligtvis funderar jag ibland såsom gammal Sunlightare, när jag läser i personaltidningen om utredningar av olika slag, kostnadsjakt etc, hur framtiden kommer att te sig.



P.S. — Sedan intervjun gjordes har vi läst i lokalpressen att det röda huset vid Nytorget är till salu för hugade spekulanter samt att rivningsbeslut är fastställt på det gula huset. Undrar just om Detergentens artikel gav ärendet en puff? — Hursom — nu sitter vi bokstavligen och väntar på grävskoppor och byggnadsarbetare.

Idrott

ORIENTERING

Orienteringssektionen i Nyköping hade upptaktsmöte och konditionsträning inför säsongen, onsdagen den 5 april. Man körde Skillerhultsrundan och samlades därefter till diskussion och en välförtjänt kopp kaffe med smörgås på verkstadens matsal. Här delades också ut medaljer till 1977 års Sunlightmästare i orientering. I dagorientering fick **Kalle "Myrra" Andersson**, guld, **Kurt Omholt**, silver och **Roy Krantz**, brons. I nattorientering fick Roy Krantz, guld, Kurt Omholt, silver och **Bengt Källman**, brons. Ett 25-tal hade mött upp och tills vidare kommer man att köra en träningstävling i veckan ca 16.30, men meddelanden kommer att finnas för varje vecka i porten som vanligt.

Vad man just nu söker med pannlampa inom orienteringssektionen är förutom kontroller, **damer** och åter **damer**. Icke minst för att kunna ställa upp i de föreslagna klasserna i landskampen mot Åbo den 20:e maj. Det är Åbo:s tur i år att ta emot och ordna tävlingen och därtill behöver vi minst tre damer, men gärna för övrigt hur många som helst. Skärp er alltså flickor och tänk på vilken härlig sport orientering är. Och **dessutom** — för dem som haft oturen att få baddräkter som krymper under vinterhalvåret, så är orientering ett bra hjälpmedel att göra dem större.

BADMINTON

Som i korthet meddelades i förra numret spelades Sunlightmästerskapet i badminton i Gripenskolans lokaler, Nyköping, lördagen den 18 mars. 22 herrar och 7 damer deltog och efter spelets slut befanns att vi fått följande mästare:

- Damsingel:** Gully Carlsson
Damdubbel: Gully Carlsson
Gunilla Sundberg
Herrsingel: Per-Arne Nyman
Herrdubbel: Johnny Carman
Ingemar Franzén
Mixed: Per-Arne Nyman
Solweig Isaksson

Arbetsglädje sökes

Intervju och foto: D. Lundkvist



"Tycker Du att pessimismen fått för stort utrymme på vår arbetsplats? Om det nu är så — kan vi då göra något åt det? — Tyvärr blir det sällan tid att diskutera och komma med positiva förslag i korridoren. Negativa saker kommer dock lätt fram när man är trött och stressad och omotiverad för ett jobb. — Du är välkommen att diskutera dessa frågor arbetskamrater emellan på angiven tid och plats. Vi ber att få understryka att detta är ett privat initiativ."

Ovanstående meddelande fick ett antal tjänstemän i Nyköping i mitten av mars månad. — Detergenten har brett tre av de ca 30 st som deltog i diskussionen om kommentarer.



Alf Carlsson: — Stig Solfors och jag kom en dag underfund med att vi delade uppfattningen om att arbetsglädjen och framtidstron inte längre är den bästa bland oss Sunlightanställda. Oberoende av varandra nämnde vi detta för "handlingsmänniskan" Anders Krantz, som snabbt replikerade att "låt oss då träffas en kväll, rent privat, och diskutera detta och se om det föder något positivt". Sagt och gjort — vi kontaktade några kolleger och nästan samtliga kom. — I diskussionen kom bl a fram att Sunlight är en del av det samhälle vi lever i där realismen inför verkligheten borde anammas framom pessimismen inför det vi tror vi inte kan påverka. M a o alla vet att något måste hända, som inte är särskilt positivt, men ingen vet ändå var när eller hur. Detta skapar osäkerhet som lätt kan resultera i handlingsförlamning, misstro och ini-

tiativdöd. Det är farligt. En öppen information om — låt så vara den krasa sanningen — kunde i stället sporra de anställda att plocka fram alla resurser i positiv påverkan.



Stig Solfors: — Jag vill gärna framhålla att vi, som tog initiativet till den här diskussionen, inte är pessimister. Tvärtom. Men vi tycker oss ha märkt för mycket av mentaliteten "kasta yxan i sjön", "gå på sparlåga", "det lönar sig inte". Vi behöver betydligt mera av gå-påar-anda, utvecklingsprojekt och förslag till problemlösningar. M a o vi behöver aktiva, alerta människor som är på hugget och vi får framför allt inte slå oss för bröstet och tycka "hurra va vi är bra", för vi är inte bäst och vi kan snart bli överspelade om vi hyser den tron. Och så detta med utredningar. OK, utredningar, som behövs för att vi ska överleva, men vi får inte kräva så mycket av fakta att vi utreder ihjäl oss. Och antingen bör en utredning vara topphemlig där **inget** läcker ut eller också helt öppen. Som det nu är att alla tror sig veta något, men ingen riktigt helt, skapar otrygghet så att av en fjäder har man snart en hel hönsgård. Till slut vet folk inte vad det handlar om.



Siv Axelsson: Ett bra initiativ att få träffa kolleger från andra avdelningar och kunna konstatera att man inte är ensam om problem. Viss risk kan finnas att i en sådan här situation fördjupa en pessimism, som kanske inte behövde finnas. Vad jag saknade var något slag av sammanfattning eller "resolution". Något konkret förslag

till att motverka den pessimism, som uppenbarligen upplevs på flera håll inom företaget. Den är förmodligen ett resultat av alla utredningar vi haft under senare tid. Här finns ett informationsproblem. Många känner sig kanske överspelade och skulle vilja ha klara besked om dagsläget, vad som i sämsta fall kan hända och hur bygger vi upp en beredskap?

— Avvecklingen av tvåtillverkningen i Danmark tror jag oroar många även här i Nyköping. Vi är inte längre den trygga idyll, som företaget varit i en följd av år. Orsaken till detta kan naturligtvis inte belastas enbart företagsledningen. Vi måste alla hjälpa till. Men det kan vi göra endast om vi får en öppen information och om vi vågar diskutera ärligt och ge uttryck för vad vi **egentligen** känner. I de formaliserade informationskanalerna är folk inte ärliga. Man förställer sig i viss mån — det är bara att gå till sig själv. Det måste till enklare diskussioner där kraven inte är så stora på vare sig formalisering eller föredragningslista. En ökad specialisering av våra jobb kan också ha ökat isoleringen. Många är låsta i sina befattningar och vet mycket litet om vad andra gör. Även tendensen till central styrning gör att folk upplever sitt jobb mera som kontrollerande än utvecklande. Detta rimmar dåligt med rätten till personlig utveckling och meningsfullt arbete, vilket det i dag talas så mycket om.

Göran Karle, Sunlights personaldirektör, borde inte ett sådant här initiativ komma från företagsledningen? Eller är man helt okunnig om stämningen bland de anställda och hur de upplever sin situation?

— Ett friskt och bra initiativ tycker jag. Precis som Alf Carlsson och Siv Axelsson m fl anser jag att det är värdefullt med öppen information och ett friskt debattklimat i företaget. Här ska vi fortsätta på tidigare inslagna vägar med breda fackliga kontakter och öppna informationsmöten. Utan tvekan är det alldeles nödvändigt med en realistisk syn från alla håll på företagets situation så att vi tillsammans kan klara ut problemen.

Pryö i alla åldrar

Foto: D. Lundkvist

Att pryö (praktisk yrkesorientering) i näringslivet har blivit populärt. Inte bara bland eleverna i grundskolans årskurs 9, där pryö varit lagstadgad sedan 1969-års läroplan. Nej, pryö har gjort sitt intåg också bland lärarna liksom bland eleverna i mellanstadiet. Lärare i grund- och gymnasieskolan får ledigt en dag för att pryö i annan arbetsmiljö. I fortbildningen för skolledare är en månads praktik i främmande miljö obligatorisk. I grundskolans lägre klasser försöker man åstadkomma att barn ska få vistas en dag tillsammans med en förälder på dennes arbete. I Nyköpings kommun gör man dessutom ett försök med s k "minipryö", d v s man har slagit ihop två obligatoriska studiebesök i årskurs 8 till en två-dagars minipryö. För minipryön är eleverna delvis styrda från skolan så att de inte ska välja de tidigare traditionellt könsbundna yrkena.

Alla de här pryöna har vi haft representerade på Sunlight i Nyköping under våren och det verkar som om de flesta som haft med dem att göra upplevt det som positivt. Vi som arbetar inom näringslivet har väl länge tyckt att lärarna t ex varit ett isolerat släkte, instängda i sin egen skolmiljö utan större kännedom om livet på en arbetsplats där man arbetar med "döda ting". Ändå mer främmande för arbetslivet är eleverna. De har svårt att förstå att på en arbetsplats är regler och förordningar oundvikliga, att man måste lyssna på varandra och framför allt ta hänsyn till sin omgivning. Så visst är all information, som man kan få ut om näringslivet, angelägen. Hur människan fungerar på en arbetsplats utanför utbildningsanstalterna. I den informationskedjan har vi nog en viktig funktion att fylla.



Ulla Sundelin och Christina Danelin-Bochensky är lärare vid grund- och gymnasieskolorna i Oxelösund. — Jätteroligt, vi skulle velat stanna längre var deras gemensamma omdöme om pryö-dagen. — Alla var så hjälpsamma och snälla.



Kristina Verneholt, kl 8, Oppebyskolan, var tillsammans med klasskompisen Gunilla Turunen en av de två minipryö-dagarna på verkstaden. Båda var en aning skeptiska, men efter ett par timmar var det enbart roligt. Här borrar Kristina hål i en metallist under överinseende av Benny Andersson. Gunilla var med Tord Eberhardsson ute på el-jobb.



Johan Andersson, 10 år, kl 3 Oppebyskolan fick följa med pappa Kalle "Myrra" i verkstaden en dag. Overallen kanske i största laget, men mejlar, tänger, tumstock och kniven fanns på plats i fickorna. Jätteroligt tyckte Johan.



Gunborg Waldén, studierektor vid vårdskolan, har gjort en månads obligatorisk miljöpraktik i sin skolledarutbildning, varav 14 dagar på tvål resp pulveravd hos oss. — Jag har Fortsättning på sid. 8

Frågor - svar åtgärder



Många av frågorna rör personalfunktionen. Vi har därför bätt Göran Karle att kommentera.

Vad har hänt med "trivselundersökningen" som gjordes inom Sunlight förra året. Syftet med den var att i första hand försöka förbättra relationerna mellan företagens enheter i Nyköping respektive Stockholm. Rapporten med beslutsunderlaget diskuterades och antogs på Samarbetsgruppens i Styrelsefrågor möte i december förra året. En hel del av de förslag som kom fram i undersökningen har redan tagits upp i enkelhets- och sammanträdesreglerna, som nu borde ha börjat efterlevas.

STUDIEBESÖK ska göras av nyköpingspersonal i Stockholm och vice versa. Funktionscheferna ska se till att personal på resp ort får besöka kolleger med vilka man har kontakter i det dagliga arbetet. Studiebesöken ska genomföras från 1978 och en inventering ska upprepas varje år.

KURSER ska också planeras så att deltagare samordnas så mycket som möjligt från både Nyköping och Stockholm. Likaså

PROJEKTGRUPPER ska så långt möjligt blandas med deltagare från bägge orterna.

PRAKTIK I PRODUKTIONEN är också en viktig punkt. Funktionscheferna bör varje år tänka över vilka

medarbetare som kan ha nytta av praktik i produktionen. I någon mån fungerar det redan. Ett par stycken från marknadsavdelningen har "pryvat" ett par dagar i Nyköping och vi hoppas att det upplevs positivt även i produktionen att marknadsdelen kommer in i bilden redan vid tillverkningen.

SAMRESOR med representant har fungerat ganska länge. En del tjänstemän har rest tillsammans med representanter för uppskyllning av kampanjer. Vad man strävar efter är att få med folk även från produktionen på dessa samresor.

FÖRKLARINGAR GENOM PERSONLIG KONTAKT är viktigt tex marknadsdelens skyldighet att ställa upp gentemot produktionssidan och förklara bakgrund och mening med kampanjer, nya produkter, förändringar osv. Kanske är det tänkbart att representanter från marknadsavdelningen deltar i avdelningsrådsmöten?

KALKYL- OCH FÖRFRÅGNINGAR hänger ihop med Enkelhetsreglerna. Man ska kunna ifrågasätta ett uppdrag. Kalkylsidan får ofta i uppdrag av marknadsavdelningen att ta fram underlag och sammanställningar. För att undvika ev merarbete i Nyköping måste man ha klart för sig i vilka sammanhang uppgifterna ska användas, om de kan förenklas eller givas på annat sätt.

PERSONALPOLITISK KOMMITTÉ har diskuterats på koncernnivå och det har sagts att man ska vänta med att bilda sådana i bolagen tills vi fått ett medbestämmandeavtal. Men även om vi fn inte har någon personalpolitisk kommitté så ska vi tillsammans med fackorg och chefsgrupperingar ta fram och diskutera pers pol riktlinjer, vilket åtminstone i stora drag bör ske under detta året. Respektive chefer får sedan ansvara för att informationen förs vidare. Meningen är inte att skriva någon personalpolitisk bibel utan bara att peka på huvudprinciper och mål. Personalpolitik är ett luddigt begrepp. Egentligen ett samelsurium av sedvänjor, skrivna och oskrivna regler och förordningar. Men mycket av vår personalpolitik handlar egentligen om MBL.

PERSONALPLANERINGEN har som mål att utvecklingssamtal blir genomförda med all personal en gång/år. Det fungerar rätt hyggligt på tjänstemannasidan, men på kollektivsidan är det något svårare. Det finns en modell, som hänger ihop med meritbedömningen, så vi får avvakta tills den frågan blir klar.

CHEFSUTBILDNING är en svår punkt med ständigt återkommande frågor. Vad är en bra chef? Varför är inte alla chefer bra? etc, etc. Vi satsar på en del olika former av chefsutbildning i strävan mot moderna chefer, att följa med sin tid. I arbetsledarutbildningen har vi i många år följt ALI-RATI:s utbildning. Koncernen har också ett par kurser som syftar till att träna chefer i relationer — att umgås såväl med sig själv som med sin omgivning. Men kurser är inte enda vägen till en bra chef. Det hänger också på hur man klarar jobbet, den egna personligheten och förmågan att få med sig sina medarbetare. Det blir också svårare att vara chef allt eftersom kraven blir annorlunda och förändringarna går snabbare.

HÄLSA/MILJÖ ska ha första prioritering i fråga om skydds- och hälsoåtgärder. Därutöver ska man försöka tillgodose olika trivselåtgärder som tex att sänka bullernivån till under 80 dB och övergång till trevligare arbetskläder m m.

INFORMATION är sista punkten i den här rapporten. En central fråga och det åligger varje chef att sprida information om arbetet, vilket konkret ska inskrivas i vederbörandes befattningsbeskrivning.

Dessa frågor vill man i första hand försöka driva under 1978. I början av 1979 ska en summering göras för att se hur mycket av detta man lyckats och orkat genomföra och vad som återstår. Personligen tycker jag det var bra att undersökningen kom till och hoppas på en uppföljning om ett par år. Då kommer det stora värdet fram då man kan se vilka förändringar som skett. Då hoppas jag också på i det närmaste 100 % svarsfrekvens i tron att alla då upptäckt att det inte är så besvärligt att svara på frågor.



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar till

60 år

Sven Pehrsson, lagret, 14/6

50 år

Roland Widén, verkstaden 24/5

40 år i tjänst

Erik Nordström, ek avd, 15/6

30 år i tjänst

Leif Wahlstedt, plan avd, 31/5

Folke Jonsson, Leverindus, 1/6

Karin Björndahl, redovisn, 7/6

Lennart Engholm, ek avd, 10/6

25 år i tjänst

Inger Anulf, Stockholm, 13/4

20 år i tjänst

Jonny Fagrell, anl avd, 2/6

15 år i tjänst

Reijo Tikkanen, flyt prod, 20/5

Yngve Asteberg, Leverindus, 1/6

Sven Ljungqvist, redovisn, 1/6

Tommie Liljeberg, Stockholm, 11/6

Vi säger välkommen till

Ursula Karlsson, tvålavd, 22/3

Taina Keikkinen, flyt prod, 22/3

Annelie Johansson, tvålavd, 14/4

Vi säger adjö till

Susanne Karlsson, pulv packn, 14/3;

Elna Uuttu, flyt prod, (pens) 31/3

Bengt Andersson, förrådet, 31/3

Jonny Carman, lagret, 31/3

Marios Michaelides, Leverindus, 31/3

Leif Belmonte, Leverindus 31/3

Torfinn Ingebrigtsen, flyt prod, 6/4

TACK ✨ TACK

Ett hjärtligt tack till företaget och
arbetskamraterna för blommor och
gåvor vid min pensionering.

Bengt Pettersson

Ett hjärtligt tack till företaget och till
f d arbetskamrater för uppvaktningen
på min 70-årsdag.

Rosa Carlsson

Ett hjärtligt tack till företaget för
uppvaktningen på min 50-årsdag.

Ulla Persson

ATT GÅ PÅ FACKFÖRE- NINGSMÖTE MED MERIT- BEDÖMNING SOM PUNKT 1.

Roine hade ingen klubba. Han förde mötet på ett mjukt och okonstlat sätt. Men kanske skulle man önska att han drev på lite mera. Tiden rinner snabbt iväg, folk vill hem, det börjar bränna på stolen och man sticker innan beslut har fattats. Deltagarantalet var glädjande.

Åsikter byttes, men alla var negativa till meritbedömning. Någon sade att det här är ett sätt att få oss att snegla på varandra och undra "hur ligger Du till hos basen?" Det passar dåligt ihop med demokrati och solidaritet. Rättvisa går inte att skapa i ett sådant system.

Tillhör man A-gruppen så kan det riktigt värma, när man hör argumenteringen och solidariteten som kommer sig till uttryck. Det känns nästan överkligt, men det är inte första gången och man konstaterar än en gång att sådan är andan inom klubben.

Så röstades då det nya systemet ner och vi är tillsvidare kvar i det gamla. Nya förhandlingar måste till för att komma till något som kan godtas. Eller också, kanske tiden förändrar åsikter och tänkande omkring problemerna? — Det handlar i alla fall om pengar, som i dag styr oss helt. Kar- ske blir det här en omvärdering, pengar är ju dock inte allt.

"Tistel" i A-gruppen

Fortsättning från sid 6.

upptäckt en ny värld och miljö med svårigheter och ett kamratskap som jag inte visste fanns. Jobb som ser enkla ut, men ack så svåra för den som inte är van. Jag har också fått en helt annan känsla för produkterna nu när jag sett med vilken noggrannhet och kontroll de framställs. Jag kommer att ha stor nytta och glädje av det här i mitt yrke. Tack alla underbara människor som varit så positiva och hjälpsamma. Inte en tråkig människa träffade jag på Sunlight. □

Personalutbildning på Leverindus

Varje onsdagkväll under tiden 18 januari fram till den 15 mars har Leverindus utbildat sin personal på orderkontoret i produktkännedom. Som lärare har Leverindus' egna produktchefer fungerat samt Bengt Andersson, försäljning och Gunnar Jalk, teknisk service. Man har pratat om lokalvårdsmedel, personlig hygien, avfettningssmedel, storköksprodukter, rengöring för livsmedelsindustrin och av-

slutningsvis talade Bengt Andersson om att sälja per telefon.

— En verkligt nyttig övning, tyckte Dagny Widén, en av kursdeltagarna.

— Icke minst för oss som varje dag sitter i telefonkontakt med kunder och pratar om produkterna. Det känns betydligt säkrare nu när man vet mera om såväl sammansättningar som användningsområden. Kursen fyllde faktiskt ett stort behov □