

# Detergenten

Extra!

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus

MAJ 1984

## Enkät om arbetsförhållanden vid

### AB Sunlight

Genom att svara på ca 200 frågor, utarbetade och bearbetade av professorn i arbetslivets psykologi, Lars-Erik Karlsson, har vi Sunlightare visat hur vi tycker att vi har det på jobbet, vad som är bra eller dåligt och vad vi vill ändra på.

#### HUR BLEV RESULTATET?

- Ja, det får vi se nästa år, dvs vad vi lyckats ändra på, för Sunlight är och blir vad vi själva gör det till.

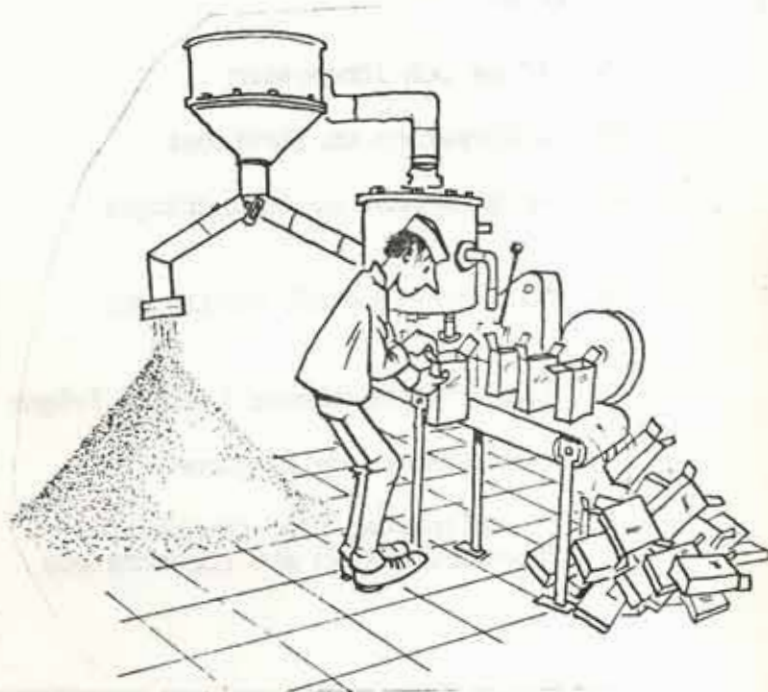
Partsammansatta arbetsgrupper är tillsatta för att hjälpa till.

VAD TYCKTE VI I NYKÖPING ENLIGT FRÅGEEINKÄTEN I NOVEMBER 1983?

Vänd, så får Du se!

VAD TYCKTE STOCKHOLMSKONTORET OCH FÄLTET OM ATT JOBBA PÅ SUNLIGHT?

Se sista sidan!



## När det gäller inställningen till

## Enkätssammanfattning

- |  |   |
|--|---|
| 1. Allmän trivsel  | Något bättre än normalt   |
| 2. Eget arbete: intressant- tråkigt<br>fritt-ofritt<br>påfrestningar | Mycket varierande beroende på konkreta arbetsförhållanden. Yngre kvinnor och kollektivanställda (främst i packningen) har sämre värden.     |
| 3. Arbetskamrater  | Ganska normala värden   |
| 4. Arbetsledningen   | Ganska normala värden men också varierande<br>Yngre män mindre nöjda.   |
| 5. Personalpolitik   | Något bättre än normalt.  |
| 6. Fackligt intresse   | Något lägre än normal, kvinnor mindre engagerade.   |
| 7. Teknisk förändring/rationalisering                                | Ökad påfrestning är en effekt, i övrigt ganska positiv inställning.   |
| 8. Arbetstider/skiftarbete   | Skiftarbetare uppger problem med magont och sömnen.   |
| 9. Löner och lönesystem  | En klar majoritet av arbetaren negativa.  |
| 10. Information om företaget   | Ganska många oinformerade   |
| 11. Angelägenhet av förändringar                                     | Trygghetsfrågor dominerar klart, intressantare arbete ligger högt på skalan.  |
| 12. Vad gör Dig glad, orolig etc                                     | Starkt engagemang i arbetet från de allra   |
| 13. Vem/vilka bestämmer i olika frågor                               | } Önskan om decentralisering till arbetsgruppen från ledningen, ganska varierande för olika avdelningar.                                    |
| 14. Vem/vilka borde bestämma - " -                                   |   |
| 15. Inställningen till produktionsgrupper, viljan att förändra etc   | Övervägande positiva resultat, störst intresse bland yngre manliga arbetare i lönegrupp 4. Även arbetsledare i produktionsgruppen positiva. |

### PROFESSOR LARS-ERIK KARLSSON FORTSÄTTER:

Allmänt trivs de anställda ganska bra på Sunlight. Men när man går in på mer konkreta frågor om t ex arbetets innehåll, arbetsledning, löner och lönesystem visar det sig finnas stora skillnader mellan olika personalgrupper och avdelningar.

Högtrivselgrupp på Sunlight är genomgående manliga tjänstemän i åldersgruppen 46 år och uppåt. Lågtrivselgrupp är kvinnliga arbetare i den yngsta gruppen (under 30 år). Skillnaden tolkas bero på verkliga skillnader i arbetets innehåll och arbetsförhållanden. Äldre manliga tjänstemän har mer kvalificerade befattningar medan yngre kvinnor ofta arbetar på de mer monotona befattningarna i packningen.

Packningsarbetare är den grupp som uppvisar lägsta resultat för arbetets innehåll, frihetsgrad och de högsta för bundenhet/påfrestning i arbetet. Verkstadsarbetarna visar däremot hög tillfredsställelse med arbetet, i nivå med tjänstemännen i dessa avseenden. Personalen på processavdelningar, förråd och lager ligger nära genomsnittet på flera trivselmått.

Det är främst yngre manliga arbetare på lager, förråd, pulvertillverkning, fly-avd och tvåtillverkningen som ställer krav på förändringar av inflytandeförhållanden i arbete och som också vill utveckla produktionsgrupperna i riktning mot ökat självbestämmande. Det är med andra ord inte de som har det besvärligast som i första hand vill förändra.

I ARBETS- OCH PRODUKTIONSGRUPPER VILL VI HA ETT STÖRRE INFLYTANDE OCH VARA MED OCH BESLUTA OM



- \* Bemanningens storlek
- \* Förändring av tekniken
- \* Reglering av maskinhastigheten
- \* Vilka jag ska arbeta med
- \* Förläggning av raster
- \* Utbildning av personal



NÄRMASTE CHEF OCH "LEDNINGEN OCH ANDRA UTANFÖR AVDELNINGEN" SKALL AVSTÅ = DELEGERA INFLYTANDE.

\*\*\* De fullständiga enkätresultaten såväl för den egna avdelningen som totalt kan Du få genom närmaste chef eller facklig representant \*\*\*

VI VILL FÖRÄNDRA SÅ ATT DET BLIR



- Bättre information om vad som är på gång
- Större hänsyn till personalen vid tekniska förändringar
- Bättre betalt arbete
- Ökad anställningstrygghet
- Intressantare arbete
- Mer vidareutbildning

Professor LARS-ERIK KARLSSONS slutsatser vad gäller förutsättningarna att utveckla och förändra är följande:

1. Anställningstryggheten, dvs ingen skall riskera anställningen i samband med utveckling/förändring av arbetsorganisationen
2. Lönesystemet för arbetare stimulerar inte till samarbete inom och mellan grupperna, en majoritet är missnöjda med det nuvarande systemet
3. Produktionstekniken på packningsavdelningarna bör förändras och många jobb mekaniseras på sikt. Personalen skall få andra mer intressanta jobb med större ansvar
4. Utveckling av arbetsledarrollen/chefsrollen som innebär att personalen reellt medverkar i beslut av betydelse på respektive avdelning
5. Personalen på respektive avdelning skall få tillfälle att medverka i förändringsarbetet
6. De lokala fackliga organisationerna aktivt stödjer utvecklingen och samtidigt förändrar sitt arbetssätt i mer "medlemsnära" riktning.
7. Företagets ledning ger aktivt stöd åt utvecklingen och klargör sina långsiktiga avsikter med tekniska och organisatoriska förändringar

## RESULTATEN FRÅN UNDERSÖKNINGEN PÅ STOCKHOLMSKONTORET OCH FÄLTET

sammanfattas på följande sätt av professor LARS-ERIK KARLSSON:

- \* Flertalet anställda vid AB Sunlight Stockholm och Fältet uppvisar god eller mycket god trivsel med företaget, eget arbete, arbetskamrater, relationer till arbetsledning, företagets personalbehandling och vad gäller lönesystemet
- \* En mycket stor andel av personalen uppger hög fysisk och psykisk påfrestning i arbetet, detta gäller speciellt fältpersonalen
- \* Synen på rationaliseringar är något kluven. Å ena sidan finns en mycket stor majoritet för att rationaliseringar har ökat både arbetsbelastningen och stressen. Å den andra sidan finns en majoritet som säger sig ha blivit mer positiv till företaget på grund av rationalisering
- \* Det fackliga intresset är ovanligt lågt men inställningen till facket är inte negativ
- \* Den utsträckning i vilken man är informerad om olika förhållanden som mål och planer, verksamhetens bedrivande etc varierar kraftigt mellan chefer och icke-chefer och mellan personalen på kontoret i Stockholm och mellan fältpersonalen. Man vill främst ha mer information om företagets framtidsplaner, avdelningens befogenheter och möjligheter, dater, hur planer och riktlinjer tas fram etc.
- \* Angelägen om förändringar är man främst vad gäller ökad hänsyn till personalen vid rationaliseringar, förbättrad information om vad som är på gång i företaget, intressantare och mer omväxlande arbete, ökade möjligheter till vidareutveckling i arbetet och att göra arbetet intressantare och mer omväxlande
- \* Jämfört med andra företag är personalen ovanligt prestationsinriktad, dvs arbetsglädje, stimulans etc hänger i ovanligt hög grad ihop med goda arbetsresultat
- \* Personalen har relativt stor frihet att styra sig själv i "näraliggande" frågor i arbetet men är t ex mer styrd av ledningen vad gäller arbetsmängd, rationaliseringar och budget än tjänstemännen i Nyköping
- \* Personalen önskar en mer decentraliserad organisation i vilken frågor som arbetsmängd, bemanningens storlek och "vilka arbetsuppgifter jag ska göra" i hög grad överflyttas från ledningen till närmaste chef och "jag själv"

Min fria tolkning av resultaten är att företagsledningen i syfte att öka effektiviteten och nedbringakostnader främst arbetar genom ökad styrning och planering. Detta medger begränsat deltagande från dem som berörs av dessa åtgärder.

En alternativ strategi vore att mer decentralisera besluten, informera och motivera personalen, satsa mer på utbildningsinsatser etc. Troligen skulle sådana satsningar få starkt gensvar hos personalen.

