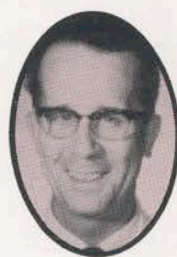


Daga



har intervjuat



Erik Östh

som arbetat

48 ÅR PÅ SUNLIGHT

Erik är i och med detta den till tjänsteåren äldste på Sunlight och går i pension i samband med semestern. Hög tid för en intervju tyckte vi...

Vilket var Ditt första jobb?

— Det var att spika lådor. Antingen trälådor eller papplådor med träram. De användes till ytteremballage. Jag jobbade på lagret de första 10—15 åren. Lager och förråd var förresten kombinerat på den tiden. Man fick göra litet allt möjligt, bland annat fick

vi transportera produkter till järnvägsstationen. Vi drog oftast varorna på dragkärra, men ibland med hästskjuts. Fick vi ihop till ett hästlass på en dag, ja, då hade de varit storslagna i produktionen.

Någon gång kring 1948 kom jag in på tvålavdelningen som förman. Där



— Man var inte fler när jag började än att hela personalen rymdes på ett foto, berättar Erik. Kanske någon känner igen sig?

stannade jag till 1968, då jag kom hit till godsmottagningen.

Vilka produkter tillverkades de första åren?

— Tvättpulvret Rinso kommer jag ihåg som en av de första produkterna. Det framställdes genom kallblåsning. Så var det tvåflingor förstas och sedan kom såpan. I slutet av 20-talet och i början av 30-talet kom Lux toalettvål på marknaden.

Handputsade tvålar

— Allt packningsarbete skedde för hand. Flickorna stod och hällde Rinso i kapslar och limmade igen. Tvålarna handstansades och flickorna putsade tvålarna med handen eller gned dem mot rocken för att de skulle vara blanka och fina. Så paketerade de och klistrade ihop tvålomslagen — allt för hand. Det kan man knappast tänka sig i dagens läge, att det bara är 40—50 år sedan detta gjordes.

Hur var det då jämfört med nu?

— Om man ska ge ett väldigt snävt omdöme så kan man säga att ur fysisk synpunkt var jobbet tyngre förr, men man hade roligt i jobbet. Nu är det lättare att jobba, men tråkigare för övrigt.

Men lönen var väl mycket sämre då?

— Jämfört med dagens läge, så finns det ingen liknelse förstas, men allt annat var ju även billigare. När jag började 1925 hade jag 18 kronor i veckan. Men ändå tycker jag det var lättare få en slant över då än vad det är nu. Förresten, om man tänker på priset på en Lux toalettvål så kostade den när den lanserades 1 krona. Idag kostar den cirka 1:05. Så inte beror det på prisstegringen hos tvålen att svenska folket använder så litet tvål.

Förr kände alla varandra

— Inom företaget hade vi roligare förr. Vi kände varandra allesammans. Fler var vi inte. Nu kan folk ha gått här i tio år och man känner inte igen dem.

Vi hade trevligt tillsammans även på fritiden. Vi jobbade då till klockan 13 på lördagarna, men det hindrade inte att vi kunde hyra en buss

på söndagmorgon och åka ut till Linnbacke för att hålla gökotta eller sill-sexa. Alla var med, till och med de som skulle gå på skiftet klockan 16 på söndagen.

Personalfest natten lång

— Jag kommer ihåg den första personalfesten. Den arrangerades i form av en båtresa till Tobaksholmen. Den festen var så rolig att många blev kvar hela natten och fick ta sig hem med små båtar dagen efter.

Redan på den tiden hade vi ett kontor i Stockholm med en chef för hela Sunlight. Det var Mr Bramwell-Davis, en mycket folklig och trevlig man. Han var först och sist på alla fester och deltog alltid i tävlingar och lekar. Festerna var ju då alltid på sommaren. Sedan vi fick Strandstuguviken hölls de där under dagen med skojiga arrangemang. Nu känner man inte många, när man kommer till personalfesterna. Vi har blivit för många för det.

Om Du fick börja om från början igen från 1925, med de möjligheter och förutsättningar som finns idag till utbildning och utveckling på arbetsmarknaden, vad skulle Du välja då?

— Jag skulle nog ägna mig åt något inom det mekaniska eller elektriska. Men på den tiden, när en annan skulle ut i arbetslivet, var det så dåligt med arbetstillfällen, att man var glad för vad man fick. Sedan blev jag kvar av bara farten det ena året efter det andra. Och, som sagt, möjligheterna till utbildning var inte så stora och man var tvungen att försörja sig också.

Nu skall Du gå i pension i samband med semestern — hur känns det?

— Jo tack, några sysselsättningsvårigheter blir det inte. På sommaren har jag sommarstugan och båten och på vintern rustar jag i lägenheten. Vi bor i ett delägt hus, så man får i stort sätt göra som man vill i sin lägenhet och där finns alltid något att pyssla med. Så har jag mina fyra barnbarn att sällskapa med ibland. Att bli pensionär utan att ha några hobbies eller intressen, skulle vara trist, tror jag. Då blev nog tiden ganska lång. □

unisont



ÅRGÅNG 26
NR 3 1973

UTGIVEN AV
Informationsavdelningen
Svenska Unilever AB
Fack, 103 40 Stockholm 40
Telefon 23 83 80
Riks 08/23 26 50

ANSVARIG UTGIVARE
Georg Boström

REDAKTÖR
Maud Carlsson

LAYOUT
Sven Björnson

PLATSREDAKTÖRER
Daga Lundkvist Kjerstin Wanstadius
Sunlight Novia
Nyköping Kristianstad
Eva Hellström Thure Nilsson
Liva Fabriker Novia
Lidingö Halmstad

Bengt Ohlsson
Scado
Landskrona

AB Egnellska Boktryckeriet, Stockholm 1973

I DETTA NUMMER

- 2 48 år på Sunlight
- 4 Utredningsresultat på Novia
- 5 Gott betyg till Sunlightrepresentanter
- 5 Talande tal
- 6 Delta i beslut! På vilken nivå? Detta händer på företagen...
- 11 Matjournalister på Novia
- 12 Omväxlande vardag för Noviaman
- 14 Företagsledningen om personalfester
- 15 Informationsmöte på HK
- 15 Folkdansare i butikerna
- 16 Insänt om utbildning
- 17 Strugstad i SIF-grillning
- 18 Charmiga grisar bröt karriär
- 19 Lintasseger
- 19 Insänt från pensionär
- 20 Fritid
- 22 Reds hörna
- 22 Nytt shampoo presenterat
- 23 Båttutfärd med femåring
- 23 För övrigt noterar Unisont...

DELTA I BESLUT! PÅ VILKEN NIVÅ?

Stor fråga inom Unilever

Hur skall de anställda representeras i företagsledningarna?

Det är en av de största frågorna just nu inom företagen. Den definitiva utformningen av styrelsrepresentationen eller dess motsvarighet återkommer Unisont till, när slutgiltig överenskommelse mellan de fackliga organisationerna och företagsledningarna har träffats.

Vad händer mer inom företagen och vad sysslar olika fack-representanter med? Här några axplock ...

Sagt och gjort av

SIF



UTBILDNING OCH INFORMELLA SAMTAL

— Det är roligt att konstatera det stora intresset, som våra medlemmar nu har att delta i de SIF-kurser, som arrangeras, säger Sylvia Zivanovic, SIF-klubbens ordförande vid Liva.

Vi har sänt några av klubbens funktionärer på kurser i Samrådsfrågor, Argumentationsteknik "Äldrelagarna" och Ordförandekurs samt konferenser i Arbetsmiljöfrågor, Nya försäkringslagen och Medbestämmanderätten. Dessutom har arton anställda här på Liva deltagit i SIF:s fackliga grundkurs, som har pågått i nio veckor under våren.

Jag har noterat att det är mycket lättare nu att få med folk på kurser än tidigare. Vad det kan bero på? Kanske arbetsmarknadssituationen, som gör folk mer medvetna. Dessutom har vi här inom SIF försökt aktivera oss och många har fått upp ögonen för att det är stimulerande med den här fackliga utbildningen.

Informella samtal

Vi hjälper naturligtvis också till och försöker lösa en del interna problem, som ibland uppstår för medlemmarna. Fyra gånger om året har vi informella samtal med företagsledningen, där vi fritt och otvunget diskuterar igenom såväl enskild medlems som hela klubbens problem och intressen, vilket även i en del fall lett till positiva resultat.



AKTIVERING AV FÖRSÄLJARKÄREN

är en programpunkt som Ingrid Lönn,

vår ordförande, arbetat mycket med. Detta berättar Ingvar Höglund, SIF-klubben vid Novia i Halmstad.

Programmet, som är unikt i sitt slag har blivit uppmärksammat även på högre facklig nivå. Hon hoppas via kontaktmän bland säljarna lämna och få information om vad som händer och strävar därmed för att få även denna grupp med i gemenskapen.

22 1/2 tjänster försvinner

— Tyvärr får nu alla jobb ligga lågt utom "projekt Ronneby", som utredningen kring koncentrationen av Novia kallas.

Utredningsresultatet informerar om att 22 1/2 tjänstemän inte får plats i den nya organisationen. Det är vad vi vet just nu. Vilka befattningar som berörs vet vi ännu inte, eftersom vi inte deltagit i arbetet med att ta fram den nya organisationsplanen. Besättandet av posterna i den nya organisationen kommer att bli en förhandlingsfråga.

En hel del jobb ligger framför oss. Det gäller att bevaka de ekonomiska ersättningarna och trygghetsfrågorna för de som berörs. Det är frågor om flyttningsbidrag, avgångsvederlag, förtidspensioner etc.

Det är enormt viktigt för oss att snabbt få reda på vilka som inte får plats i den nya organisationen, så de kan planera sin framtid. Det är inte enbart tjänstemännen i Halmstad, som kommer att bli berörda. Även de i Karpalund och Kristianstad kommer med i bilden.



FLEXTID, FÖRSLAGSVERKSAMHET

är frågor som kom upp när vi talade med Tage Holmgren SIF-klubbens ordförande vid Sunlight i Nyköping.

— Vi planerar just nu en enkät till våra medlemmar, där vi skall ta reda på önskemålen kring flexibel arbetstid, hur stor flexitid som är önskvärd, hur länge man vill spara tid etc... Enkäten kommer att utsändas efter

semestrarna. På basis av dessa synpunkter kommer vi att göra ett förslag och inleda diskussioner med företagsledningen.

Frågor av mer personlig natur har vi också på programmet som vi arbetar med så långt fritiden räcker till.

Förslag bör uppmuntras

Vi vill också få ett mer positivt klimat till de av tjänstemännen inlämnade förslagen. De timavlönade får många gånger ersättning ur uppmuntringssynpunkt för tämligen enkla förslag. Det anser jag vara helt riktigt, men vi anser inom SIF att sådan uppmuntran även borde komma tjänstemännen till del. Det är inte den penningmässiga utdelningen, som är väsentlig, vill jag betona, men det vore trevligt med lite mer tillmötesgående när man bedömer förslagen. Nu är ofta svaret: Det är självklart. Det ingår i jobbet. Vi inom SIF vill verka för att denna attityd förändras.

Problem i det fackliga jobbet?

Ska man kunna lösa vissa trivselförhållanden bör inte en förbättring som någon eller några får, mottas av andra med gny, som tyvärr händer.



UPPFÖLJNING AV FLEXTIDEN pågår just nu inom SIF-klubben vid Karpalund/Kristianstad, berättar Bengt-Olof Karlsson, ordförande i dess SIF-klubb.

— I samband med att tidsregistrering infördes för kontorspersonalen i slutet av förra året passade vi på att försöksvis under ett halvår tillämpa flexitid. Vi har under våren gjort en enkät för att kontrollera, hur det slagit igenom. Det jag kan säga nu, är att inte mindre än 85 procent betraktar den som positiv.

Stora krav på anställdas representant

På frågan vad Bengt-Olof anser om styrelsrepresentation svarar han:

— På kort sikt tror jag inte det fungerar, men kanske på längre sikt.

För att det ska bli ett konstruktivt resultat måste den anställdes representant vara kunnig inom många områden: företagsekonomi, teknik, personalpolitik, fackligt. Dessutom skall personen ifråga kunna skapa förtroende inför såväl de anställda som inför ledningen. Det krävs ett enormt engagemang. Att uppgiften löper parallellt vid sidan av det egna arbetet, gör inte uppgiften lättare.

Koncentrationen nödvändig

— Efter att ha tagit del av utredningsresultatet, har jag blivit alltmer förstående för det nödvändiga i koncentrationen av produktionen till en enhet. Naturligtvis är det tråkigt för dem det drabbar, men om alternativet hade varit att riskera hela Novias existens, är detta ändå säkert bästa lösningen.



MEDLEMSANTALET ÖKAR OCH

SKYDDSOMBUD UTSETT vid Hötorgs-kontoret. Detta meddelar sekreteraren i SIF-klubben där, Ulla Stamps, som berättar:

— De anställda inom Svenska Unilevers huvudkontor är anslutna till Svenska Industrijämförbundet genom en lokal SIF-klubb. Redan 1962 togs initiativet till klubben och antalet medlemmar har stadigt ökat sedan starten och är idag 65 stycken.

Klubbstyrelsen träffas ungefär en gång i månaden och dryftar då angelägenheter, som kan vara av vikt för klubben. Denna fungerar också som remissinstans i vissa ärenden, som rör personalen. Så har till exempel flexitiden varit en av frågorna, där SIF-klubben lämnat sitt utlåtande.

Huvudkontoret har också utsett ett skyddsombud, Gunnar Schäder, Sunlight, som valdes av SIF-medlemmarna vid årsmötet.

Vi har också en utbildningsverksamhet i fackliga ärenden, till vilken alla medlemmar är välkomna.

Hört och hänt hos

LO



FÖRENKLING AV LÖNESYSTEMET

är den viktigaste programpunkten just nu, anser Roine Eriksson ordförande vid LO-klubben vid Sunlight i Nyköping.

— Mina kollegers önskemål är att man övergår till regelrätta månadslöner med tjänstemans förmåner. Så långt är inte företaget berett att gå, även om det är villigt undersöka detta alternativ. För närvarande diskuteras en högre fastare del och en mindre rörlig del i våra ackord. Dessutom är på förslag att inordna ackordet i större grupper, så att till exempel de olika produktionsavdelningarna har ett och samma ackord.

Självstyrande grupper utbredds

För någon månad sedan infördes s k "självstyrande grupper" i förrådet. Hur detta fungerar där är ännu för tidigt att yttra sig om. Inom halvfabrikatsidan har man varit självstyrande sedan en längre tid och detta har fungerat bra. Med självstyrande menas — helt kort — att man inom vissa ramar och naturliga gränser och med hjälp av befintliga maskiner sköter detaljplaneringen av jobbet. Avsikten är att gruppen skall dela ansvaret, utan att behöva skjuta fram någon.

Tilläggs pensionen välkommen

Den mellan SAF/LO överenskomna uppgörelsen om särskild tilläggs pension hälsar vi med tillfredsställelse. Denna innebär för oss kollektivanställda bättre villkor i många avseenden.

Jobb för handikappade

Inom företaget görs också en inventering om vilka jobb, som kan vara lämpliga för handikappade. Detta på initiativ av gruppen för anpassningsfrågor i samarbete med Länsarbets-

nämnden, som i höst ska ta del av den undersökningen.

100.000 till Skyddskommittén

Det är mycket man vill göra för de 100.000 kronorna, som Skyddskommittén fått för trivsel- och miljöförbättringar. Många förslag har inströmmat och inom kommittén arbetar man för fullt med att prioritera förslagen.



DJUPA RÖTTER I HALMSTAD

Bevakning av de frågor, som det troliga nedläggandet av fabriken i Halmstad kommer att medföra för de anställda där, är det viktigaste just nu, berättar Alf Larsson LO-klubbens ordförande vid Novias fabrik i Halmstad.

— Våra kollektivanställda har blivit erbjudna att följa med till Karpalund. Många skäl talar för att detta erbjudande inte kommer att utnyttjas speciellt mycket. Många har arbetat länge i fabriken och är djupt rotade i Halmstad. Flertalet är gifta kvinnor med män, som har bättre betalda jobb på andra företag. En del har satsat på egna hus, ja, det finns många och för människorna här mycket känsliga skäl, som gör att man har svårt att tänka sig följa med till Karpalund.

Halmstads myndigheter kontaktade

Det gäller för oss att finna nya arbetstillfällen. Det är svårt här i Halmstad. Många företag läggs ned. Vi har dock haft kontakt med Halmstads stads myndigheter och diskuterat olika alternativ, som vi kommer att fortsätta utveckla.

Hög kvalitet på det mesta

Reaktionen här i Halmstad är naturligtvis bitter. Hade skälet till nedläggningen varit att fabriken här gått dåligt, hade man bättre kunnat förstå beslutet. Men vi producerar produkter som går bra, vi har väl utbildade människor i produktionen, fin maskinpark och bra lokaler. Arbetsglädjen och andan här har alltid varit på högsta

nivå. Vad kan man mer begära? Man kan inte låta bli att fråga sig hur stora lönsamhetskraven måste vara, när man spelar med människor?



TIO HANDPLOCKADE SKYDDSOMBUD

har utsetts vid Novia i Karpalund, berättar LO-klubbens ordförande där Börje Fransson.

— Vi har verkligen förvissat oss om att de utvalda verkligen är intresserade för sysslan. Det är också vårt huvudskyddsombud, Arthur Jönsson, maskinist här på Novia och med god erfarenhet inom arbetarskyddet. Han kommer att delta i en specialkurs för huvudskyddsombud under den närmaste tiden.

Tillkomsten av den här arbetsmiljölagen är bra. Den kommer säkert att ge resultat. Visserligen har skyddsverksamheten fungerat relativt bra här tidigare, men de ökade befogenheterna för skyddsombuden är naturligtvis en fördel.

Vi planerar också skyddskurser för de anställda inom företaget.

Dålig anslutning på mötena

Vårt senaste årsmöte hade vi i mars, men anslutningen på dessa möten är i allmänhet dålig. Skiftarbetet är en av de bidragande orsakerna, tror jag.

Vi strävar just nu för att i så stor utsträckning som möjligt få över produktionen till dagtid och arbetar för att de linjer, som kan köras dagtid även gör så, och att man bara om det är absolut nödvändigt kör skift.

Tre man i en buss

En annan fråga, som jag vill ha rättsida på är transporten av personal till och från fabriken. Det är lite galet, att en buss till exempel kör åtta—tio mil med tre personer. Vårt nuvarande transportsystem borde ses över, anser jag.

Om avdelningsråden

— Jag tycker nog att dessa råd har

tenderat i negativ riktning. De skall lösa sina egna vardagsproblem kring arbetet, arbetskläder, trappor som är hala etc. Nu har dessa råd mera tagit formen av "slakt" och resultaten utblir ofta.

Hur ser du på företagets planer att flytta produktionen från Halmstad till Karpalund?

— Sett ur mänsklig synpunkt med tanke på människorna i Halmstad är det verkligen tråkigt. Rent lokalt för oss här i Karpalund är vi tacksamma för den utökade produktionen detta medför. Vi har ju haft det lite kärvt då och då.

Vad anser Du om styrelserepresentation för anställda?

— Detta kommer kanske att fungera år 2000. Det fordras enorma kunskaper för att den som sitter i styrelsen skall kunna klara jobbet och nå resultat. Vi får pröva och se hur det går. Någonstans måste man ju börja.



REGELBUNDNA ARBETSPLATS-TRÄFFAR

planeras på Liva, berättar Uddo Edholm, LO-klubbens ordförande.

— Under diskussionerna om fördjupad företagsdemokrati kom relationsfrågan fram mellan arbetarna och arbetsledarna. Det visade sig att önskemål om arbetsplatsträffar i någon form hade framförts från såväl de kollektivanställda som från arbetsledarna.

På grund av att jobbarna är bundna vid sina arbetsplatser med maskiner som ska passas, är det ofta svårt att hinna föra samtal.

Vi tror det skulle vara positivt få till stånd sådana här träffar med hela arbetsgruppen inklusive respektive arbetsledare, för att få tillfälle diskutera dagsaktuella problem samt även planerade förändringar.

Den praktiska utformningen ligger f n hos en projektgrupp, där vi också deltar i styrgruppen. Efter semestrar-

na räknar vi med att prova arrangeringen.

Lönesystemet diskuteras

Vi diskuterar också en del frågor, som rör vårt lönesystem. Vi har fast lön baserat på bland annat arbetsvärdering. Företaget vill ha in meritvärdering i systemet, men till detta säger vi nej. Förhandlingar pågår.

Buller- och olycksfallsproblem behandlas

Vi deltar också i projektgruppsarbete i frågor som behandlar bullerproblem och olycksfall.



GEMENSAMMA STUDIECIRKLAR för tjänstemän och kollektivanställda skapar gemenskap, som man har nytta även i det dagliga arbetet, anser Tord Karlsson, LO-klubbens ordförande på Scado.

— Under våren har 17 av våra 23 kollektivanställda medlemmar deltagit i studiecirkel här på Scado. Tillsammans med tjänstemännen har vi också haft en studiecirkel i Arbetsmiljöfrågor. Studier väcker ju till opinion och några impulser har dessa kurser gett. Fler har till exempel fått upp ögonen för att arbetsmiljön kunde vara bättre.

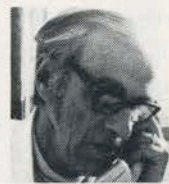
Vi siktar nu på att få till stånd ytterligare studier mellan de kollektivanställda och tjänstemännen gemensamt. En studiecirkel i företagsdemokrati ligger på planeringsstadiet.

Gott samarbete med företagsledningen

Fyra gånger om året — minst — och alldeles innan företagsnämnden på Scado har sina sammanträden träffas Scados fackföreningsfolk inom LO-klubben. — För att gå igenom de önskemål våra medlemmar har. Det vi främst arbetar för är att ge de anställda ökat inflytande i frågor som rör arbetsmiljön och företagsdemokratin. Glädjande är det goda samarbetet vi har med företagsledningen, som alltid är villig att diskutera de frågor vi har.

Tyckt och tänkt av

SALF



DEMOKRATI I 25 ÅR

anser Sven Andersson, ordförande i Sunlights SALF-klubb i Nyköping, att man haft. Detta apropå frågan om självstyrande grupper och demokrati på arbetsplatsen.

— Vi brukar prata med personalen och resonera oss fram till olika lösningar, ehuru valfriheten av naturliga skäl är ganska begränsad. Man måste vara öppen för alla förslag. Inte minst viktigt är att man tar sig tid att informera *varför* man måste göra så och så.

Självstyrande grupper

Sven är arbetsledare för omkring 60 anställda på pulverpackningen, tryckeriet och vätsketillverkningen. Han anser om självstyrande grupper: — Grupper måste ha en ledare för att kunna fungera. En sådan växer alltid automatiskt fram. Arbetsledaren får en del andra uppgifter och det fordras mycket smidighet från dem.

Om samråd

— Det är bra att människan får tillfälle att engagera sig, för många vill veta mer om saker och ting. Men *alla* är inte intresserade att delta i samråd. Många är bara intresserade av jobbet närmast omkring dem och tycker kanske det är besvärligt att behöva engagera sig ytterligare.

Säg vi!

— Man måste också få in Vi-känslan på företaget. Det finns väl inget dummare än folk som säger *dom* på pulverpackningen, *dom* på kontoret, *dom* som säljer... Det är ju *vi* alla som skall se till att företaget fungerar och går bra. Det är ju till syvende och sist våra jobb och vår anställningstrygghet det är fråga om.

Tvätta medförde mer treskift

— Sedan Tvätta kom in i bilden har

vi fått arbeta mer treskift än tidigare och detta är naturligtvis inte bra. Men för en kortare tid tror jag det är lättare acceptera detta. Vi arbetar med en viss turordning och försöker ta hänsyn till speciella problem, som ibland kan uppstå för den anställde. Men till hösten väntar vi en bättre produktionsutrustning och vi räknar med att treskiftarbetet då kommer att minska eller helt försvinna.

Kämpa kvinnor

— En annan sak jag skulle vilja påpeka är att det fortfarande — inte minst på fabriksgolvet — är för mycket "manssamhälle". Visserligen heter det likabetalning, men de flesta kvinnorna har trots allt de sämst betalda jobben, när det kommer till kritan. Vi har här försökt uppmuntra kvinnorna att utbildas till t ex truckförare. Några försökte och de klarade jobben utmärkt. Men det uppstod ett visst motstånd från den manliga sidan, som kvinnorna upplevde som obehagligt. Nu är det inte många som vill ut och jobba som truckförare längre.

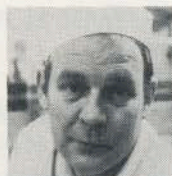
Ska könsdiskrimineringen bort gäller det för kvinnorna att inte resignera utan kämpa vidare, vilket naturligtvis gäller inom alla områden.

Varning hamna på efterkälken

— SALF-klubben här har möten ganska sällan. De 26 arbetsledarna träffas enbart, om det händer något speciellt.

För min del är jag ordförande i SALF-avdelningen här i Nyköping. Ofta är våra möten kombinerade med industribesök. Det är intressant att komma ut och se hur andra företag arbetar.

Den fackliga utbildningen är dåligt utnyttjad och det är synd. Där finns mycket att hämta, förutom att man blir stimulerad av kontakter med andra kolleger. Utbildningen är ofta på lördagar och söndagar och många vill inte offra tid på detta. Men det är viktigt att inte leva kvar i gamla tankegångar. Varning, för det är lätt att komma på efterkälken, och då står man sig ganska slätt i dagens samhälle.



FILIALBIBLIOTEK PÅ NOVIA

är ett önskemål som Hans Wiberg sekreterare i SALF-klubben vid Karpalund, tillsammans med sina kolleger framför. Ett sådant har säkert en funktion att fylla, menar de.

— De 22 arbetsledarna här är samtliga anslutna till SALF, berättar Hans vidare. Möten har vi vid behov. Det normala jobbet är bevakning av avtal och lagar. För nästa säsong planeras interna kurser i hygien- och skyddsfrågor.

Språket knepigt problem

— Invandrarverket besökte oss en dag i maj. Vi diskuterade då den utländska arbetskraften. För oss arbetsledare är det inte så lätt alla gånger. Vid potatislinjen för något år sedan t. ex. var av 45 anställda 30 utlänningar. Det var tjecker, polacker, rumäner, nigerianer, equadorer, tyskar... Man kan inte bortse från de språkproblem, som ofta uppstår och som ställer såväl den anställde som arbetsledningen i knepiga situationer.

Avdelningsråden bör förankras i företagsnämnden

— Arbetsättet för våra avdelningsråd anser jag bör förbättras. Ofta fattas en massa beslut, som för att vinna gehör måste beslutas i högre instans, eftersom beslutsfattarna inte har ekonomiska förutsättningar att genomföra förslagen i full utsträckning. Problemen fastnar ofta på vägen. Jag anser, att avdelningsråden bör förankras i företagsnämnden.

Avdelningsråden, som träffas en gång i månaden, består av representanter från de anställda (utsedda av dem själva) och tre arbetsledare. LO-klubbens ordförande äger också rätt att delta i dessa möten. Jag tror på idén med dessa råd. I en bullrig och besvärande miljö är det fördelaktigt att lugnt och sansat få tillfälle att ventilerade de näraliggande problemen, som uppstår för människan i produktionen.



STÖRRE FÖRETAG — STÖRRE BEKYMMER

sammanfattar Thure Bill, ordföranden i SALF-klubben vid Novia i Halmstad, sina synpunkter om fackklubbsrepresentantens "vardag".

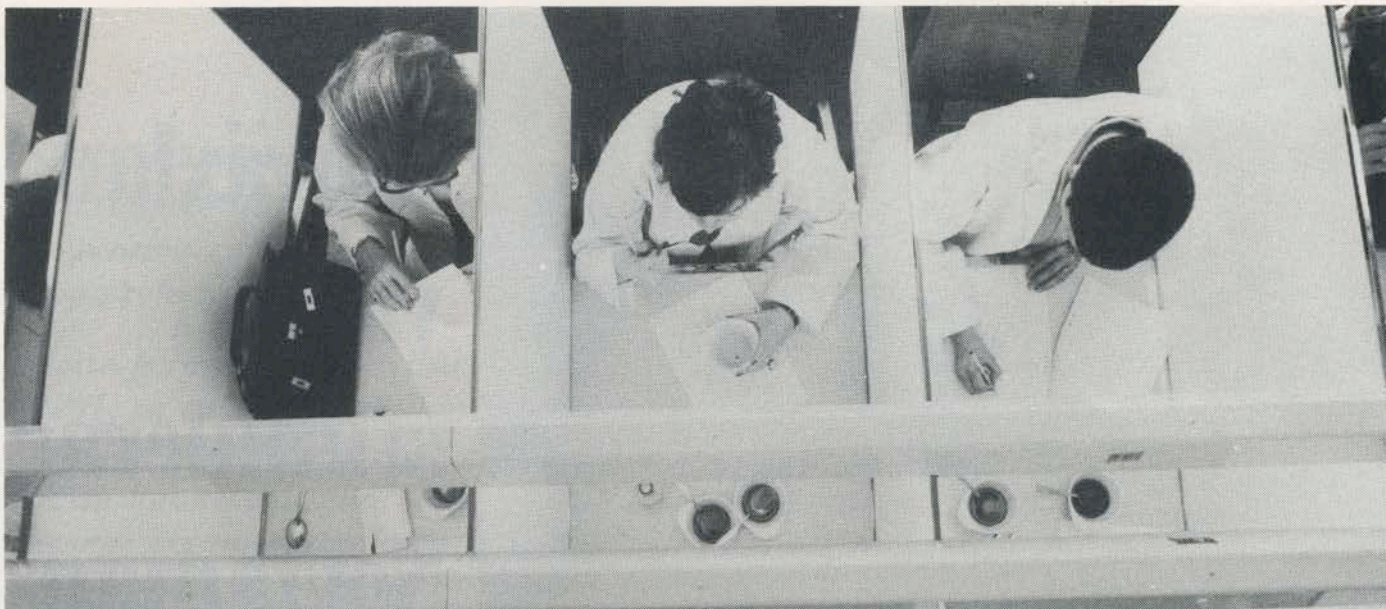
— En arbetsledarklubb bildades på Blå Band i Halmstad i oktober 1970. Då hade vi genom fusionen med Bjäre blivit ett betydligt större företag. Stort företag, större bekymmer skulle man då kunna säga. Ja, ett problem är att beslutsfattanden drar ut för långt på tiden och där kommer individen ofta i kläm.

Fackklubbsarbetet kräver stor medvetenhet

Fackklubbsarbete har aldrig varit något eftertraktat arbete, inte ens under normala förhållanden. Först måste man sköta sina ordinarie arbetsuppgifter, sedan när sådana förhållanden inträffar, som vi haft här inom Novia de senaste åren, tenderar fackklubbsarbetet bli för mycket att sköta på lediga stunder. Det är ju inte bara förhållanden på egna arbetsplatsen, som måste följas upp. Hela tiden måste man följa med vad som händer i omvärlden, för att kunna förstå och diskutera problemen inom egna företaget.

De anställda kan inte påverka väsentliga beslut

Vad ger då fackklubbsarbetet i utbyte mot däri nedlagt arbete. Ja, då får jag tyvärr säga, för att använda företagspråk, "avkastningen" är inte vad den borde vara i förhållande till "investeringarna". Och varför frågar man sig då? Jag tror att man har haft för stora förhoppningar om utbytet. De anställda har blivit så indoktrinerade genom massmedia och personalpolitiken, att de tror de kan påverka beslutsfattandet i väsentliga frågor, som berör både de anställda och företaget. Så är nu icke fallet. Det sker inte över en natt att komma överens.



I provsmakartagen fr v Elisabeth Than, Åhlén & Åkerlunds förlag, Christina Falkengård, Husmodern och Margareta Palm, Allt om Mat.

Nyponsoppa förbryllar matjournalister

Vad betyder egentligen färgen på livsmedel för konsumenterna?

Några av våra flitigaste konsumenttyckare i dags-, fack- och veckopress fick tillfälle att testa sig själva på vad färgen egentligen betyder. Som gäster på Novias Halmstadsfabrik fick nio

matjournalister tillfälle att lära sig "bekväma livsmedel" från grunden. Förädlingsgrad, hur mycket är vi beredda att betala för bekväma livsmedel, var står Novia i debatten om näringsvärdet och tillsatser, var några av punkterna på diskussionsprogrammet. Mest uppskattad var förmodligen pro-

grampunkten när deltagarna fick bilda en testpanel och uttala sig om dels färgad dels ofärgad nyponsoppa. Och det var inte utan att ögats fröjd av den vackra färgade soppan ibland smittade av sig något på bedömningen av soppan som sådan t o m hos dessa avancerade och påpassliga smakare.

I företagsnämnder meddelas besluten

Vi har ju företagsnämnder till exempel. Dessa skulle jag vilja jämföra med presskonferenser. Där meddelas besluten och de anställda ges möjligheter att ställa frågor. Detta låter kanske negativt från en fackklubbsrepresentant, men det är bara så. I de väsentliga frågorna, som rör företagspolitiken i stort, där får vi bara vara "åskådare". Det är väl många anställda idag, som framför TV:n får uppleva hur de får en ny ägare till deras arbetsinsatser nästa dag.

Påfrestande att tvingas sortera

Vad kan då fackligt arbete innebära för individen? Löneförhandlingar och text och personalpolitiska frågor. Vi blir alltid hårt engagerade, när beslut skall fattas som berör de anställda, det kan vara friställanden eller förflyttningar. Det är många gånger ett oer-

hört påfrestande jobb att bli tvungen att välja och vraka bland sina arbetskamrater.

Stor otrygghet i Halmstad

Där vill jag för att nämna något positivt i fackklubbsarbetet säga följande: Vi har i de flesta fall gemensamt med företagets representanter lyckats komma fram till beslut, som rör de anställdas situation och nått för dem godtagbara lösningar.

Men vi har ännu en svår tid framför oss, som innebär stor otrygghet för de anställda här i Halmstad. Min förhoppning är att vi gemensamt skall lyckas lösa även dessa problem, så gott sig göra låter.

Ja, vår SALF-klubb är ung, men vi har fått vara med om en rivstart vill jag lova. Det kunde börjat lyckligare, men det gäller att lära av provningarna till nästa gång.

HYGIEN- OCH ANSVARSFRÅGOR aktuellt, berättar Carl Arne Lindvall SALF-klubben Liva

Vårens arbete inom SALF-klubben har mest kretsats kring hygien och ansvarsfrågor.

I samband med den nya livsmedelslagens tillämpning har det blivit en del förändringar i arbetsledarnas uppgifter att instruera om och övervaka hygien inom fabriken. Vi har ju bl a fått en ny hygienbok på Liva som följer upp lagstiftningens konsekvenser i det praktiska arbetet.

Sedan har det blivit vissa förändringar i ansvarsförhållandena vid olycksfall. Ansvaret vilar nu helt på arbetsgivaren. Tidigare vilade det även i viss mån på arbetsledaren.

Inför höstens verksamhet håller vi på att undersöka möjligheterna att sända några medlemmar på företagsnämndskurser som ordnas centralt av SALF.

SVÅRT VARA ALLA TILL LAGS säger företagsledningen apropå PERSONALFESTER

Finns det några regler, som säger hur Svenska Unilevers bolag skall ha sina fester?

**Personaldirektör Stig Klaesson,
Svenska Unilever:**

— Nej, varje företag bestämmer själv hur de vill arrangera dem.

Vad är avsikterna med festerna?

— Den ursprungliga tanken, som väl fortfarande gäller, är att företaget vill bjuda sina anställda på en festlighet en gång om året och har också knutit samman detta med att fira veteranerna. Vi sänder ut en inbjudan och var och en avgör själv om man vill tacka ja eller nej.

Syftet med festerna är att man vill träffas under avspända former och ha trevligt för några timmar. Säkert tillfredsställer inte detta dem, som har andra anspråk. Den erfarenhet jag har, visar emellertid att ju enklare fest och ju mindre arrangemang, desto mer lyckad blir tillställningen.

Många, som föredrar att komma utan partner, kanske tackar ja, för att ta tillfället i akt att komma i närmare kontakt med sina kolleger. Skulle det inte därför vara en fördel att bjuda enbart personalen?

— Att vi vill bjuda med våra partners beror på, att vi anser det värdefullt att ha en fest tillsammans med familjemedlemmar. Att de anställda skulle lära känna varandra bättre tror jag inte skulle avhjälpas med arrangemang för enbart personalen. Vi är alldeles för många för det.

Skulle man inte i form av till exempel en enkät kunna undersöka har majoriteten av de anställda vill ha festen?

— Det skulle visst vara intressant. Jag tror förstås, att där finns så många delade meningar, att det enbart skulle

skapa förvirring. Att vara alla till lags är omöjligt.

**Direktör Lennart Tellenmark,
Scado, Landskrona**

— Personalfest kan vara en lämplig umgängesform, speciellt för ett mindre företag som Scado, där vi är något för många för att ha "daglig" kontakt med alla i arbetet, men ändå inte blir fler på en fest än att man hinner träffa alla och då med make/maka.

Jag anser dock att personalfester bör varvas med olika heldagsarrangemang, utflykter o dyl för hela familjen.

Vid större företag bör man ordna fester med ett par avdelningar tillsammans och variera sammansättningen av avdelningen och ej vara fler än 100 personer vid varje fest.

**Personalchef Elis Härshammar,
Sunlight, Nyköping**

— Den här typen av fester har pågått så länge jag kan minnas och har blivit en tradition, som jag tror är svår att bryta. Jag har svårt att se någon problematik i våra fester. De är trevliga och stimulerande med en fri och öppen stämning.

Jag tror nog majoriteten här gärna ser att de kan ta med sig sin make eller make en gång om året. Det finns många här, som tycker det är roligt att sammanstråla.

Varje människa är beroende av goda relationer och det gäller även hemmiljön. Onödigt att störa dessa relationer. Tror också det är viktigt för partnern att få möjlighet lära känna företaget och kollegerna.

Någon påpekade det tråkiga i bildandet av grupper "familjevis". Men är inte risken lika stor att man ändå blandar sig avdelningsvis. Det problemet tror jag inte man kommer ifrån.

**Personalintendent Björn Ekengren,
Novia:**

— Varför man har personalfester och motiven finns många olika uppfattningar om. Att det är en form av personalvård och stärker samhörighetskänslan och trivseln inom företaget är en ganska utbredd åsikt.

Många upplever personalfesterna som ytterst meningsfulla, andra tycker inte alls om den här typen av fester. Beroende på hur man ser det, så har de inbjudna valfrihet att delta eller inte.

Stimulans för anhöriga

Den årsfest företaget bjuder på ser vi även som en stimulans för de anställdas anhöriga. I många fall gör ju tex en hemmafru en individuell insats för företaget genom att vara ett stöd för sin make. Hon kan många gånger få finna sig i makens övertidsarbete och frånvaro vid resor och liknande. Vi tror också att den här lilla kontakten med företaget, kolleger etc. på flera sätt är av värde för de anhöriga.

I den mån grupper av anställda önskar träffas privat utan respektive får detta arrangeras på privat initiativ genom fritidsföreningar etc.

**Ekonomichef Erik Törnell,
Liva:**

— Jag har under årens lopp fått åtskilliga frågor om varför vi inte varierar våra fester.

Många svarade inte

Eftersom vi på Liva är helt öppna att arrangera en fest som personalen vill ha den, gick vi i år ut med enkät och frågade. Tyvärr var svarsprocenten mycket dålig och man tycker att på en sådan fråga kunde väl folk svara i alla fall.

Bland de som svarat ville drygt hälften ha en årsfest på annat sätt. Den gruppen var i sin tur mycket splittrad med många alternativ. Det var därför svårt för företagsnämnden att komma till en enig ståndpunkt, varför vi även i år kommer att arrangera personalfesten helt traditionellt. □

Orientering, bilrally, badminton, fiske, cykling och fotbollspelande damer

— det är vad Unisont-sporten har att rapportera om den här gången.

SUNLIGHTARNA VANN

och det blev inte tredje gången gillt för Åbo tvål i orienteringen. Sunlightarnas iver på revansch var inte att ta miste på — det var hög tid tyckte man efter att ha förlorat de båda tidigare tävlingarna.

En halvkulen lördag i slutet av maj kom bussen från Finland via Östersjön till Nyköping med sjutton Åbo-tvålare och en ledare. Lika många Sunlightare mötte upp vid Ryssbergen, där tävlingen ägde rum på två banor, en på 7,0 km och en på 4,8 km.

Det blev en kraftig revansch för

De fem bästa på respektive banor blev:

Långa banan:

- | | |
|---------------------|---------|
| 1. K-G Andersson, S | 57.31 |
| 2. Tore Carlsson, S | 59.53 |
| 3. Bertil Gärdh, S | 1.06.24 |
| 4. Allan Nyberg, S | 1.11.30 |
| 5. Eero Laine, SF | 1.12.17 |

Korta banan:

- | | |
|-----------------------|-------|
| 1. L-O Ericson, S | 49.00 |
| 2. Leif Wahlstedt, S | 50.05 |
| 3. Roy Krantz, S | 52.10 |
| 4. Rolf Johansson, S | 58.18 |
| 5. Gösta Hellström, S | 58.43 |

lingarna som ägt rum under våren, där totalt femton från Sunlight deltagit, ligger vi väl till. Fem tävlingar under hösten kvarstår.

Internt inom Sunlight har vi en träningstävling en gång i veckan. På olika platser i Nyköpings omgivningar lägger vi ut banor, en lättare och en svårare.

NOVIA IF I KRISTIANSTAD

ARRANGERADE

BILRALLY

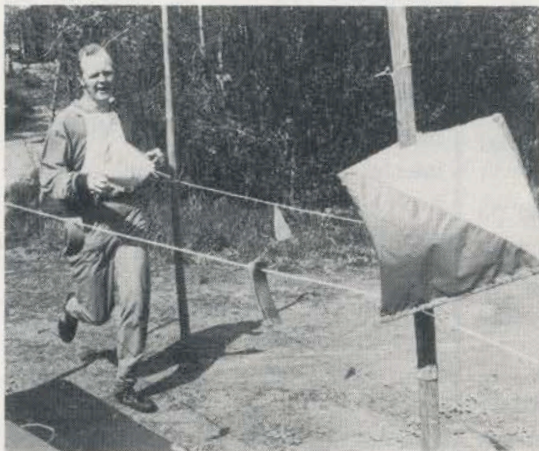
Att backa med ena hjulparet över en bräda, att backa så nära ett uppställt föremål som möjligt utan att köra på det inledde vårens bilrally fredagen den 18 maj.

När sedan kartor och färdbeskrivningar delats ut startade förarna sin cirka 8 mil långa färd. Runt banan var såväl obemannade som bemannade kontroller utplacerade. Vid några kontroller gällde det att svara på frågor, vid en av de bemannade kontrollerna fick man visa sin färdighet i pil- och bollkastning. Som belöning vid denna kontroll fick deltagarna — utöver sina poäng — blåbärssoppa och smörgås.

På småvägar runt sjön Immeln gick färden. Banan var ganska svår och det gällde för kartläsaren att följa med ordentligt — det var lätt att köra vilse. Målet för tävlingen var Bäckaskogs slott, där deltagare och funktionärer samlades till gemensam supé och prisutdelning.

Totalvinnare av rallyt blev ekipaget Staffan Holm/Karin Vejt, som därmed fick en in-teckning i vandringspriset. Tvåa blev Claes-Göran Magnusson/Tim Faste och trea blev Bertil Heinmert/Sture Kvist.

Kjerstin Wanstadius



Leif Wahlstedt, Sunlight, når just en kontroll. Th diskussioner i samband med starten.



ORIENTERING STOR SPORT PÅ SUNLIGHT

— Orienterarna är mycket aktiva, berättar Nils Pettersson Idrottsföreningens ordförande på Sunlight i Nyköping. — Nästan 30 stycken orienterar regelbundet och roligt är att även den här sporten börjar locka våra damer. För närvarande är fem i farten.

Vi har under våren tävlat i Nyköpingskorpen — en poängorientering. Där gäller det att delta i så många tävlingar som möjligt och naturligtvis nå bästa möjliga resultat. Sammanlagda poängsumman vinner. Efter de tre täv-

Sunlight. Inte mindre än de fem första platserna belade man på korta banan och fyra på den långa.

Man ser redan fram mot nästa år, då tävlingen för fjärde gången går av stapeln. Då är det Sunlightarnas tur att åka till Finland.

GLÖM INTE BORT

ATT TA SIMBORGARMÄRKET

I SOMMAR!



Alf och Erik Larsson samt Thomas och Nils Olander låter sig väl smaka.

NOVIA IF I HALMSTAD HAR FISKAT

Tjugoåtta fiskebitna ägnade fyra timmar åt att fånga 168 fina torskar lördagen den 19 maj. Vädret och humöret var strålande och på M/S Rivefjord drack man bland annat kaffe på termos.

Första torsken fick Nils Olander, största torsken på 4,7 kg fångades av Erik

Larsson. Flest torskar fick Bertil Nilsson, 14 stycken. Näst flest, 13 stycken, fick Ingrid Svensson, men de gav mest vikten, 13 kilo. Den ovanligaste fångsten, en tångstenbit på 2,5 kg drogs upp av Gustav Hasselqvist. Nog ganska hårdsmält, tror Curt Eliasson, som har rapporterat det här och som också talar om att nästa tur är satt till den 30 juni. Då är det makrillen som hägrar. □

BADMINTONMÄSTERSKAP

för Sunlightare har spelats i motionshallen. I herrsingel ställde 32 stycken upp, i damsingel var man sex och i herrdubbeln elva par. Damsingeln vanns av Gurli Karlsson med Kerstin Lundberg på andra plats. Herrsingeln togs hem av Nils Peterson. Tvåa blev Johnny Carman. I herrdubbeln kom paret Nils Peterson/"Texas" Carlsson på första plats och Jörgen Lundqvist/Tommy Lönnbäck kom på andra plats. □

HK HAR FÅTT DUSCH

Att man blir gladare, friskare och vackrare av att motionera förmåler SIKIS, idrottsföreningen stationerad vid Hötorgskontoren.

CYKLA TILL JOBBET, uppmanar SIKIS också. Det är en av möjligheterna till att förbättra konditionen.

Möjligheter att duscha av sig finns — på 12:e våningen har en dusch installerats.

Problem med att parkera cykeln behöver man inte heller ha. SIKIS disponerar cykelställ i höghus nr 4. □

PREMIÄR MEN INGET MÅL



Vi väntade förgäves vid motståndarmålet i hopp om att få årets bild, när Sunlights damlag i fotboll hade sin premiärmatch för året. Målet som gjordes under den matchen ramlade dock in på andra sidan planen och Sunlight vann inte den här gången. Unisont noterade i alla fall en match med sting — fin taktik och hårda takter och kvalitén på Sunlightdamernas fotbollsförmåga lovar gott för framtiden.