

HUR VILL DU HA DIN ARBETSMILJÖ FÖRBÄTTRAD?

Så frågade vi några anställda, som hade en hel del synpunkter.

Längre fram i tidningen har vi intervjuat skyddsingenjörer och huvudskyddsombud i koncernens företag. Det har nämligen kommit många nyheter i arbetarskyddslagstiftningen, som mer eller mindre kommer att märkas ute på våra arbetsplatser. Hur? Läs på sidorna 8—15.



Wilhelm Sandås, raffinaderiet, Liva, har många synpunkter:

— Hur ser jag som treskiftsarbetare på mitt jobb ur arbetsmiljösynpunkt? Det undrar man ibland i synnerhet sommartid när svetten klistrar fast skjortan i den 40° värmen och man försöker förmå hjärnan att koncentrera sig på den process man skall övervaka, trots att kroppen ständigt påminner om, att det är den tid på dygnet som borde vara till för sömn. Bullret gör sitt till för att framkalla en negativ syn på den arbetsmiljö vi har idag. Därtill kommer stressen med en ständigt ökad produktion per timme på grund av de arbetstidsförkortningar som hittills har skett.

Vilka krav ställer vi på en god arbetsmiljö? För oss treskiftare på raf-

finaderiet är det helt enkelt en fråga om att kunna överleva, att kunna se fram emot en tryggad pension vid fyllda sextiofem. Som förhållandena är idag, har ingen uppnått den åldern på raffinaderiet. Alla slås ut i förtid. Vad är det då för fel, är det treskiftsgången, stressen, värmen, eller bullret? Jag tror att alla faktorer inverkar. Görs det någonting för att förbättra förhållandena? Alltför litet tycker jag. Det går att dämpa bullret, att sänka temperaturen om viljan bara finns. Kanske är det en kostnadsfråga. Till en början kunde företaget åtminstone bereda en reträttplats åt den som verkligen blivit i behov av en sådan, utan att en jobbare därför skall känna sig utslängd på sophögen. Den känslan måste den få som tjänat företaget med tjugofem års treskiftsjobb utan att kunna få en reträttplats med bibehållen lön.

Trots allt finns det något positivt också, det sker förbättringar om än långsamt. Vi skall få ett ombyggt rastrum med bullerdämpande väggar, kaffe har vi också tillgång till och en god lag- och kamratanda jobbarna emellan, vilket gör att vi stannar kvar och hoppas på förbättringar för att kunna överleva. □

Till arbetsmiljön kanske man också kan räkna kontakterna med kolleger-



na, resonerar **Karin Andersson**, sekreterare på Novias marknads- och försäljningsavdelning i Kristianstad.

— Och det är klart att man tappar kontakterna med kollegerna vid fabriken i Karpalund. Också här inne på kristianstadkontoret hade samhörigheten kanske kunnat vara ännu bättre om vi inte hade varit splittrade i fyra plan.

Skall man tala om miljön i arbetsrummet så har jag det ju välordnat med eget rum utan buller och med möjlighet att vädra. Det som många kanske tycker skulle vara en miljö nackdel i sekreteraryrket är de ständiga avbrotten. Men det är ju en integrerad del av jobbet. En sekreterare ska finnas till hands.



— Sommartid är värmen i fabrikslaboratoriet alldeles för hög, därför önskas bättre ventilation och eventuellt luftkonditionering. Detta anser **Hans Rosengren**, försteman på Scadofabriken.

— Vid fyllning av kokarna uppstår mycket damm och rök i kokarhallen. Bättre ventilation även där är ett önskemål.

Fyllningen av säckar i kokarna är mycket påfrestande för ryggen, därför behövs till exempel en pallyftare, som lyfter pallen så högt att den som fyller kan stå rak.



— Arbetsmiljön — såväl den fysiska som den sociala — kan alltid förbättras och vi kommer alltid att vilja förbättra den. Vi ökar ständigt våra krav. Så säger **Peter Vilén**, produktchef på Sunlight.

— Den fysiska miljön för oss tjänstemän är bra om man jämför med förhållandet för många andra arbetstagare, som arbetar i buller, damm och kanske giftiga ångor. Jag vill för den skull inte nedvärdera "blomkruksproblemen". De är också viktiga, men ska lösas genom att arbetstagaren har ett reellt inflytande och inte av arbetsgivarens godtycke.

Viktigt för en människa är att känna sig motiverad för det man gör, känna arbetsglädje och arbetstillfredsställelse. Detta gäller såväl tjänstemän som andra arbetstagare. För att nå dithän gäller det att anpassa den sociala miljön. Det kan man göra genom att ge individen ökat inflytande först i sin egen dagliga arbetssituation och på sikt genom att ge henne/honom inflytande över företagets totala utveckling.

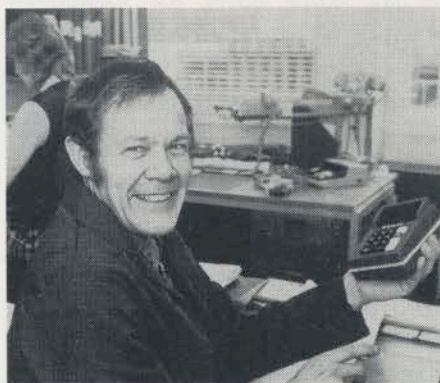
Inflytandet över den egna arbetssituationen kan kanaliseras genom delegering och med hjälp av grupp-mål. Inom Sunlight sker för närvarande försök med det sk RUS-systemet, som bygger på principen om självstyrande grupper. All sådan utveckling är positiv och bör utökas, vilket den också gör på många håll. Takten är visserligen diskutabel. Det finns tendenser att arbetsgivaren vill skynda långsammare än arbetstagarer.

Detta är frågan om en ren anpassning till tiden. Individen blir allt mindre auktoritetsbunden och tidigare van att självständigt fatta beslut och bestämma över sin egen situation. Företagen måste anpassa sig till detta.



Nils Erik Jonsson, Sunlight, arbetsledare på lagret, säger så här:

— Förbättring av arbetsmiljön? Ja, önskemål har man ju alltid. Vad som för oss här på lagret inte är så angeläget är att vi måste pendla ganska mycket mellan inomhus- och utomhusarbete. Men det kan man inte göra något åt, det ingår liksom i priset för den här befattningen. Vi har pålsar vintertid att skydda oss mot kylan med. En annan olägenhet, som man däremot kunde åtgärda, är draget i lokalerna. Vi har visserligen trucktrafik så det måste vara öppet ut, men det finns ju någonting som man tillämpar på varuhusen — luft-ridå. Önskvärt vore det också om vi hade ett utrymme där vi kunde klä om och duscha. Samt en skyddad vrå, där vi kunde sitta på rasterna och äta något så när ostörda av folk som springer och telefoner som ringer. Det är i stort sett de önskemål, som jag tror vi arbetsledare på lagret har gemensamt.



Personligen har jag ingenting att klaga på, säger **Göran Lindgren**, teknisk organisation på Liva. — Jag har varit ordförande i Trivselkommittén i två år och inte heller där har framkommit något som kan ge svar på den här frågan.

unisont



ÄRGÅNG 27
Nr 1 1974

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

PLATSRÉDAKTÖRER

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

Inger Nilsson
Scado
Landskrona

AB Egnellska Boktryckeriet, Stockholm 1974

I DETTA NUMMER
har vi ägnat mycket utrymme åt arbetsmiljön. På sidorna 2—4 berättar några anställda hur de skulle vilja förbättra den.

Hur ser man på den förändrade arbetarskyddslagen som bl a medfört ökat ansvar för skyddsombud och skyddskommittéer? Vad har hänt ute på våra företag. Läs på sidorna 8—15.

Övrigt ur innehållet: ministerbesök på Nova, nyheter från Gibbs, avskedsintervju med Oscar Strugstad, nytt ackordssystem vid Halmstadfabriken, kåseri från Birger Jönsson om bravader med en trehjulning, rapporter från Nova- och Sunlightkonferenser, konstdragningar, ny platsredaktör för Scado, etc...

OMSLAGSBILDEN

Hur ska man lösa problemen med de långa vattenlangarna? Skyddsingenjören Stig Humbla och skyddsombuden Tor Engbretsen, Britt-Marie Lindberg och Sverre Jacobsen resonerar här i Livas margarinhall.

Foto: Mikko Lauren.

HUR VILL DU HA DIN ARBETSMILJÖ FÖRBÄTTRAD?



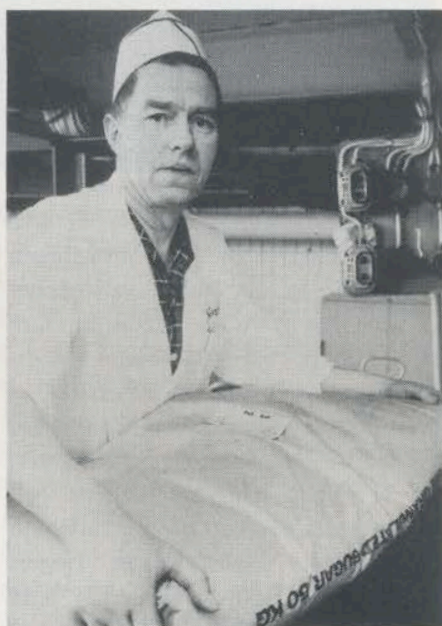
Ingegerd Engstrand, sekreterare på Sunlights reklamservice, sitter i Hörtorgskontoret:

— När man kom från idylliska, lugna Friggagatan och hit till Hötorget för 10 år sedan var det naturligtvis en väsentlig skillnad på lokaler och miljö. Första veckorna här var skrämmande, mycket folk och trängsel överallt. Det tog tid att vänja sig.

Men vad ska man nu göra för att förbättra miljön? För det första anser jag husen felbyggda och hälsovådliga. De rum som vetter mot söder får ju rena bastuvärmen, så snart solen tittat fram. Medan man i de rum, som vetter mot norr sitter och huttrar även under sommaren, om det inte är mycket varmt ute. Men fönstren ska man ju inte öppna, då förstörs visst konditioneringen. Och dessutom blir det ofta korsdrag. Ventilationen är också dålig. Det blåser mest kall, åtminstone sval luft från "elementen". Luften är alldeles för torr. Man blir torr i hyn, om händerna, om läpparna och man måste dricka mycket vatten!

För att förbättra miljön tycker jag att ventilationsfrågan borde ordnas. Nu används det ju luftfuktare på en del rum och även, innan elransoneringen, elelement. Det ska väl inte behövas i relativt nya hus. Korridorerna kunde målas i något annat än denna gråa färg och även rummen. Och varför dessa urtråkiga gardiner?

Se på de andra husen med sina klatschiga gardiner! Beträffande målning av rum och val av färg på mattor och möbler borde väl var och en på sitt rum få vara med och bestämma. Man skall dock arbeta i rummet 7,5 timmar per dag. Lite blomstergrupper här och där vore trevligt. Dessutom verkar hela kontoret anonymt. Man känner knappt igen några människor utanför ens egen våning. Något slags samlingsrum med eventuellt en kaffeautomat och kanske pingisbord o dyl, skulle uppskattas av oss här i Hötorgskontoret.



John Svensson, satsningen, Novia Kristianstad säger så här:

— Jag skulle önska att sockerhanteringen förbättrades. Som det nu är måste man manuellt lyfta upp alla sockersäckar från pallen, när man ska hålla sockret i blandningskärlet. Jobbigast är det förstås att lyfta de säckar som ligger längst ned på pallen. I genomsnitt lyfter man 160 säckar à 50 kg per dag eller 8 ton. Det finns lyftbord som skulle kunna underlätta mycket och jag har också påtalat att det behövs — men inget har hänt.

En annan sak som jag skulle vilja att man förbättrade är ventilationen. Där jag arbetar kan det ibland bli enormt varmt på sommaren. Bättre utrymme behövs också på min arbetsplats. När vi kör på alla linjerna blir det trångt och följaktligen tungar-

betat i satsningen. Bättre ventilation och belysning i omklädningsrummet finns också på önskelistan.



— Visserligen är det lite sent påtänkt nu när Halmstadsfabriken är på upphållningen, men bättre utrymmen för lagerhållning av maskinparken och fler hjälpmedel — traverser att lyfta med — till exempel, är något som **Bruno Ryggberg**, anställd på Novia i Halmstad sedan 23 år, helst skulle önska.

— Ofta åsamkas vi dubbelt så mycket jobb, som det skulle behöva vara. Det är onödigt tungrott många gånger. Maskinerna är ganska tunga och maskinparken får till stora delar stå ute på gården i ur och skur och som vi, när de ska repareras eller ses över, ibland får gräva fram ur snön. I och med detta har också flera maskiner farit onödigt illa.



— Överst på listan står sittriktiga och sköna stolar, påpekar **Aina Kleringer**, tvålpaketeringen, Sunlight. — Visserligen byts stolarna ut ibland, men de går lätt sönder och blir vingliga, vilket inte är så nyttigt för ryggen precis.

Tidigare hade vi besvärligt med tvåldamm. Nu har ventilationen förbättrats enormt, men den skulle kun-

na göras ännu bättre, så det inte drar.

En ytterligare neddämpning av bullernivån vore önskvärd. Stansarna och maskinerna "slår" rätt kraftigt.

Arbetstiden är väl också en miljöfråga. Enligt avtal ska man ha kortare arbetstid, men vi arbetar in fyra dagar med 12 minuter var dag. Jag tycker de som vill ha ledigt kunde begära det och de som vill arbeta kan få göra så. Det är kanske svårt att ordna i ett så här stort företag, och särskilt svårt, där man arbetar i grupp och vissa vill arbeta in tiden och andra inte. Men de som har möjlighet att välja borde få göra det.



Ivar Larsson, som jobbar vid Sumablandningen på Sunlightfabriken i Nyköping säger:

— Det är litet svårt att peka på någon speciell sak, som skulle gå att göra, för att förbättra det som vi tycker är obekvämt nu. Vi vet att den här stationen skall försvinna och det nya systemet måste ju bli bättre, för man gör väl ingenting till det sämre. Vad som nu är obehagligt är det högalkaliska pulvren för avfettning. När vi arbetar med dem måste vi bära skyddsglasögon och skyddshandskar för att undvika eventuella skador. Och det känns irriterande ibland. Men det är ingenting att göra åt nu vad jag förstår, utan vänta och se vad den nya stationen har att bjuda på i form av miljöförbättring. Dammutsugningen här nere vid fyllningen är annars åtgärdad, så dammningsproblemen är inga stora problem här längre. □



Brita Andersson fick besök vid sin maskin av industriminister Rune Johansson och förbundssekreteraren i Livs, Arne Nybom (t v).

MINISTERBESÖK PÅ NOVIA

— Det vi kämpar för nu är att få hit en ersättningsindustri, som i första hand kan ge jobb åt våra kvinnor, som har det speciellt kärt på arbetsmarknaden här i Halmstad. Det var för att understryka allvaret och få stöd i de här frågorna, som facket lokalt på Novia och centralt i Halmstad inbjöd industriminister Rune Johansson till ett besök här vid Halmstadfabriken, berättar LO-klubbens ordförande vid Novia i Halmstad, Alf Larsson.

Den 28 januari besökte således industriministern Novias fabrik i Halmstad. Inbjudna var också Novias företagsledning samt representanter från Länsarbetsnämnden och Halmstads kommun.

Det finns en industri som är intresserad av att hyra lokalerna och som skulle kunna erbjuda arbete åt i huvudsak den kvinnliga arbetskraften vid Halmstadfabriken. Förhandlingar pågår mellan Novia och Halmstad kommun, som är intresserad av att köpa lokalerna, för att i sin tur hyra ut dem. Problemet är för närvarande att komma överens om priset. Detta bland annat framgick under den presskonferens, som industriministern höll senare under kvällen.

I samband med fusioner eller nedläggningar ansåg Rune Johansson det

som väsentligt att samhälle och anställda på ett tidigt stadium får ta del av företagens planer, bland annat för att i tid försöka finna ersättningsindustrier, något som han ansåg borde vara klart innan fusions/nedläggningsbesluten träder ikraft. För närvarande arbetar en av regeringen tillsatt grupp att finna formerna för att lösa de här frågorna. Det är samma grupp, som granskar de multinationella företagens positioner, så också industriministern.

Tidigare under dagen fick de inbjudna se fabriken. Inom lyckta dörrar samtalade också industriministern med Novias ledning och de fackliga klubbarna, då båda parter bland annat redogjorde för sina synpunkter beträffande tillvägagångssättet vad gäller bakgrunden till beslutet att flytta Halmstadfabrikens produktion till Kristianstad.

Fotnot

Den 12 februari tog Novias företagsledning initiativ till en ny kontakt med Halmstad kommun för att fortsätta diskussionerna om en ersättningsindustri. Det är ännu för tidigt att ge något besked om resultatet av förhandlingarna, meddelar man från Novia. □

Den 1 januari stärktes Dina möjligheter att påverka Din egen arbetsmiljö. Det var då vi fick förändringar i arbetarskyddslagen, som bland annat ger skyddsombuden både ökat ansvar och ökade befogenheter.

Några revolutionerande förändringar inom koncernens företag har lagen inte medfört, men en hel del nyheter kommer vi nog att märka av.

Detta framgick vid Unisons rundfråga bland skyddsingenjörer och huvudskyddsombud, då vi frågade dem hur de ser på det här med skydds- och arbetsmiljöfrågor och vad man har vidtagit för åtgärder nu i anledning av lagförändringarna.

Att den nya lagstiftningen är en fördel för såväl arbetsgivare som arbetstagare var samtliga överens om. Bland det mest positiva ansåg man idén med att göra arbetsmiljön som helhet trevligare och säkrare för alla människor i arbetslivet.

Utbildningen i skydds- och arbetsmiljöfrågor kommer att intensifieras. Man väntar bara på det utbildnings- och informationspaket, som en av Arbetarskyddsnämnden speciellt tillsatt utbildningsgrupp arbetar fram i de här frågorna. Denna grupp innehåller ledamöter från de fackliga organisationerna, arbetsgivareföreningen och arbetarskyddsstyrelsen. Framåt hösten räknar företagen med att starta utbildningen.

Större krav ställs på skyddsombuden. De kommer att få ökat ansvar och vidgade arbetsuppgifter. Blir det därför svårare att rekrytera skyddsombud? Nej, flertalet av de vi talade med trodde att just detta i stället skulle stimulera människor till att vilja åta sig uppdraget. Åtminstone hoppades man det.

Läs på sidorna 9—15 vad man mer sa på Sunlight, Liva, Novia, Hötorgskontoret och Scado.

ÖKAT ANSVAR OCH STÖRRE BEFOGENHETER FÖR

REPORTAGE: MAUD CARLSSON

SKYDDSOMBUDEN

Något omskrivet står det så här i några punkter i lagen:

- För att få en god arbetsmiljö ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.
- Skyddsombud ska vaka över sundhet och säkerhet i arbetet och ska få alla arbetstagare att aktivt medverka i skyddsarbetet.
- Skyddsombuden ska delta i planeringen av arbetslokaler, arbetsanordningar och arbetsmetoder.
- Innan byggnadslov beviljas för arbetslokaler, ska byggnadsnämnd kontrollera, att skyddsombud eller organisation, som företräder arbetstagarna getts tillfälle framföra sina synpunkter på förslaget.
- Skyddsombud har rätt att ta del av alla handlingar och upplysningar i företaget, som är av betydelse för ombudets verksamhet.
- Skyddsombudet ska beredas erforderlig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att fullgöra sina uppgifter och får inte på grund av bristande tid hindras utföra sitt uppdrag. I akuta situationer avgör skyddsombudet själv den tid som behövs för att fullgöra sin skyddsinsats.
- Om risk för omedelbar eller allvarlig kroppsskada föreligger och rättelse inte kan nås omedelbart

efter hänvändelse till arbetsgivare, har skyddsombudet rätt att stoppa arbetet i avvaktan på yrkesinspektionens ställningstagande. Har han stoppat arbetet, trots att tillräckliga skäl inte funnits, är han ändå fri från skadeståndsansvar.

- Skyddsombud ska utan undantag finnas på alla arbetsplatser med minst fem anställda, även kontor, butiker etc.
- Skyddsombud ska utses av den lokala fackliga organisationen. På arbetsställe med fler än ett skyddsombud ska ett utses till huvudskyddsombud.
- På arbetsställe med minst femtio anställda ska det finnas en skyddskommitté, och är man färre, ska sådan tillsättas om arbetstagarna så begär.
- Skyddskommittén ska planera och övervaka hela skyddsarbetet, även företagshälsovården, medverka i frågor om planering av nya eller ändrade arbetslokaler, anordningar och arbetsmetoder, investeringsbehov m m från arbetsmiljösynpunkt, och behandla frågor, som rör utbildnings- och upplysningsverksamheten på arbetsmiljöområdet.
- Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

SUNLIGHT, Nyköping
650 anställda, varav
343 i fabriken
21 skyddsombud

DAMMET problem på väg att lösas

"Nu talar man om att skapa arbetstillfredsställelse. Begreppet arbetarskydd har blivit vidare och omfattar även den psykiska miljön. Det är en fin utveckling"



— Intressant är att man vill skapa arbetstillfredsställelse, och att begreppet skydd blivit vidare och inte bara gäller praktiska skyddsåtgärder, utan nu strävar efter att få såväl den fysiska som den psykiska miljön så bra som möjligt. Detta kan gälla ventilation, belysning, buller, arbetsställningar, ja även stressfaktorn kommer in i bilden. Nu talar man ofta om företagshälsovård och inte enbart om arbetarskydd. Allt detta ser jag som mycket positivt, säger **Gert Antoni**, skyddsingenjör vid Sunlightfabriken i Nyköping.

För att allt ska fungera förutsätter det ett förtroendefullt samarbete mellan skyddsombud och arbetsledning.

— Men jag tycker nog att mycket i debatten om lagbestämmelserna blåsts upp. Sådant som på välskötta företag tidigare fungerade och ansågs som självklarheter har kommit i lagtext nu. Jag anser, att bara tanken på att vi till exempel skulle vägra

att stoppa ett riskfyllt arbete är orimlig. Den juridiskt ansvarige är fortfarande arbetsledaren och denne skulle vara helt olämplig om han vägrade stoppa ett riskfyllt arbete.

Skyddsombud i projektplanering

En nyhet, som redan införts här i Nyköping och helt går i lagens anda, är att skyddsombuden ingår i projektplaneringen och kopplas in på ett tidigt stadium vid diskussion av nya lokaler, maskiner och metoder. Detta för att systematisera rutinerna och för att undvika att någon instans blir glömd. Vi anser den kontakten fördelaktig, eftersom de utifrån sina erfarenheter ges möjlighet komma med synpunkter, som man kan dra nytta av och ta hänsyn till.

1973 inträffade här 21 olycksfall och 1972 var antalet 15, ingen av allvarligare art. Då har vi räknat de olyckor, som föranledde mer än tre frånvarodagar.

Vi har alltid respekterat skyddsombudens åsikter och löst problemen i samförstånd med dem. Jag uppfattar dem som en värdefull hjälp och ett stöd. Sunlight har ett mycket väl utbyggt nät av skyddsombud, 21 stycken.

Satsar på miljöförbättringar

En hel del pengar har använts till miljöförbättringar och 1973 uppgick summan till 990 000 kronor. 1974 är den 300 000 kronor. Det är främst ventilationen som förbättrats. På pulveravdelningen, tvålpackningen och kontorsbyggnaden är dessa arbeten avslutade. Just nu håller vi på att färdigställa tvålkokeriet och sedan står utsmältningsbyggnaden på tur.

För trivselbefrämjande åtgärder anslogs dessutom förra året 100 000 kronor, där de anställda själva fick före-

slå arbetsmiljöförbättringar. Varje avdelning fick komma in med en önskelista, som sedan prioriterades. Vi ser detta som ett av sätten att öka företagsdemokratin.

Man har alltid strävat efter att skapa sunda och säkra arbetsförhållanden för de anställda här på Sunlight, påpekar Gert. — Den 1 januari 1974 blev skyddsingenjörens befattning en heltid efter att ha varit en deltid. Skyddskommitté har funnits här i över 20 år och i den sitter Gösta Kaven, vår högste chef här i Nyköping, som ordförande. Det tycker jag speglar hur seriöst företaget ser på dessa frågor.

"Att man får mer tyngd bakom sina påpekanden är värdefullt"



Det mest positiva med lagförändringarna är att skyddsombuden får mer allvar bakom det man påstår och att företaget bättre uppmärksammar de påpekanden man har. Detta anser **Roland Langell**, truckförare vid lagret på Sunlightfabriken och ett av de fyra huvudskyddsombuden.

— Visst har företaget tidigare lagt ner både intresse och pengar i sådana här frågor, men jag tycker mig ha märkt ett ytterligare intresse och man vill ha mer aktivitet. Det märktes redan i höstas, då skyddsombuden organisatoriskt insattes vid planering av lokaler, maskiner och metoder. — Det fungerar väl inte till alla delar än. Vid ett tillfälle i samband med åtgärder som skulle vidtas vid energikrisen, fanns inga skyddsombud med vid diskussionerna. Vi anser nog att det borde vara lika lätt att kalla oss som att kalla arbetsbefälen.

Det är ett mycket större ansvar som lagts på skyddsombuden nu och det kräver en rejäl utbildning, för att man på bästa sätt ska kunna fullgöra sitt ämbete. Positivt är också planerna på att skyddsombuden och arbetsledarna ska utbildas gemensamt i form av cirkelarbete. Det borde ytterligare stärka samarbetet, hoppas Roland.

Mycket kan ännu förbättras

Som skyddsombud känner jag fin response från företaget, som alltid har varit mån om att hålla olycksfallsfrekvensen nere och öka trivseln. Jag hoppas bara att intresset och aktiviteten från de egna leden ska öka lite mer än tidigare. Det är kanske troligt i och med att skyddsombuden nu får mer att säga till om och att man tycker att det är någon idé att komma med förslag på saker och ting. Man får inte vara likgiltig, utan sträva framåt. Inget är så bra att det inte kan göras bättre. På trivselsidan till exempel finns ännu mycket att göra.

Vissa problem blir det här när det gäller att få tid att utföra jobbet som skyddsombud. Det är svårt att få ersättare och att få företaget att släppa till sådana. Det gäller för oss skyddsombud att i tid informera arbetsledningen när vi behöver vara borta, så de kan skaffa ersättare.

Kontakt med skyddskollegor stimulerar

Jag tycker mig ha för liten kontroll över skyddsverksamhetsfältet och har ytterst lite kontakt med övriga skyddsombud. Nu planerar företaget att sammankalla oss skyddsombud till en konferens. Det är bra tycker jag och kommer att öka stimulansen i och med att man känner att det finns intresse och stöd. Skyddsronderernas antal borde ökas. Nu belastas verkstaden med massor av jobb efter ronderna. Det vore bättre att sprida dem.

Från början var inte Roland så begeistrad över att ha blivit vald till skyddsombud, som han blev för fyra år sedan. — Jag trodde inte jag skulle klara jobbet, men har arbetat efter min förmåga och har inte ångrat att jag åtog mig uppdraget. Det har gett en hel del, ökat intresse för organiserat arbete bland annat. Samarbetet med människor stimulerar också. □

DET GÄLLER VÅR ARBETSMILJÖ ■

LIVA, Lidingö
255 anställda, varav
165 i fabriken
10 skyddsombud

BULLRET dämpas alltmer

"Satsa på internutbildningen"



— För att skyddsombuden ska kunna hänga med i det här jobbet krävs

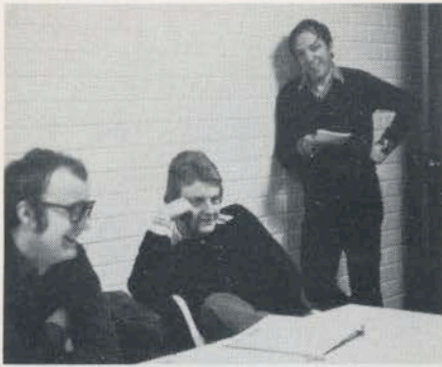
ordentlig utbildning inom många områden, anser **Tor Engebretsen**, huvudskyddsombud på Liva sedan den 1 januari i år. Den interna utbildningen tycker han ska utökas.

— En samaritutbildning skulle göra att man känner sig säkrare, när man ska ta hand om någon som fått lättare brännskador till exempel. Vi har ju raffinaderiet här med starka syror. En kurs i företagskännedom vore bra, så vi får en bättre insikt i vad företaget håller på med samtidigt som vi lär oss hänga med i fackliga termer. En utbildning i samtalsteknik skulle göra det lättare för många att våga yttra sig under till exempel skyddskommitténs sammanträden. Likaså ska skyddsombuden få komma med i de olika projekten och vara

med vid nyinstallationer av maskiner. För detta krävs en gedigen insikt i den tekniska sidan, så även där behövs en genomgång.

Ge arbetsledningen klarare direktiv

Visst känner jag som skyddsombud företagets stöd, även om det händer att vi har delade meningar. I allmänhet löser sig dessa, så man till viss del blir nöjd. Ett problem här är ibland arbetsledningen och det finns tillfällen, då det borde gå ut klarare direktiv till den, där det tydligt framgår att det inte är tillåtet göra ingrepp i maskiner, som är igång. Nu arbetar en projektgrupp med sådana här frågor. Vi hoppas på resultat och förbättringar.



— Varje människa kan utveckla sin kreativitet, sa Bo Hagskog. Här tipsas fr v Sunlightarna Roger Gustafsson och Magnus Egnell.

Sunlightare blir kreativa

— Det finns oerhört mycket mellan örona — mycket mer än man tror. Det gäller bara att man anstränger sig och tänker efter...

Dessa visa ord sa **Bo Hagskog**, som forskat mycket i ämnet kreativitet och anlitas för att delge Sunlights

fältkår och marknadsfolk en del av sina erfarenheter. Kreativitet var en stor programpunkt vid Sunlightkonferensen i mitten av december, då man också bland annat ägnade sig åt grupparbeten, rollspel, kampanjpresentation, motion, konditionstest och mycket annat.

— Kreativitet kan översättas till idéförmåga — förmåga till nyskapande, informerade **Bo Hagskog**. — Det är svårt att sätta några regler för det här ämnet, som är mycket omfattande. Detta konstaterade också **Unisont** och kan inte återge allt, men ändå valda delar...

Av många testresultat kan utläsas att de som betecknas som mindre kreativa ofta accepterar förhållandena sådana de är, medan de mer kreativa ofta är skeptiska och problemkänsliga — ifrågasätter och kräver svar på saker och ting. En viss kreativitet har de flesta människor. Den kan man utveckla genom vissa metoder, bland annat genom att släppa sina hämningar. — Man ska inte vara rädd för att göra bort sig, tyckte **Bo**. — Vi är alla ganska lika. Det är inte heller bättre att hålla mun och

låta omgivningen tro man är en idiot än att öppna munnen och bekräfta det, tröstade han också.

De mest "galna" förslagen kan ofta vara gnistan, som tänds en idé hos en själv eller hos någon annan och kan utvecklas till något ganska unikt. — Släpp därför loss och låt tankar och idéer flöda. Det är *mängden* av förslag som är viktigast. Låt bli att kritisera andra — det hämmar och kan förstöra mycket. Var i stället generös, öppen och spontan. Tipsen om hur man bör fungera i idégrupper haglade...

— Nog känner jag mer självförtroende efter den här genomgången, sa en av konferensdeltagarna och att ämnet intresserade många bevisade det engagemang som visades vid grupparbetena, där man tränades i idéskapande med knepiga problem att lösa. En uppgift var att hitta på nya Sunlight-aktiviteter och kommer det en dag ett reklamerbjudande i form av tulpanlökar, ska vi inte förvänas när tulpanen slår ut om det står *Via på bladen*. Att kreativiteten flödade under de här dagarna var inte att ta fel på. □



Olle Plyning med Surf-drömmen bakom sig.

Surf jubilerar med jättetävling

Surf-drömmen är en stuga. Var i Sverige den kommer att hamna vet man inte än. Inte förrän efter den 23 juni, då det står i *Expressen* vem som vunnit **Surfs jubileumstävling**, som startar i mitten av mars. Vinnaren får själv skaffa tomt, men får 50 000 kronor som hjälp till att betala skatt, tomt och andra omkostnader. Totalt finns 2 000 vinster, bland annat tio färg-TV-apparater. Information om tävlingen får man genom annonser i både vecko- och kvällspress. Dessutom utdelas folders i affärerna.

— Vi vill fira **Surfs** 20-årsjubileum genom att gå ut med en stort upplagd konsumenttävling. Detta fick man veta av **Olle Plyning**, då han den 24 januari presenterade kampanjen för Sunlights fältkår, som också bjöds på en Surf-kavalkad och allehanda detaljer. Aktivt arbete fick de också bedriva genom att gruppvis diskutera igenom och sedan presentera den information de fått. — Detta var ett

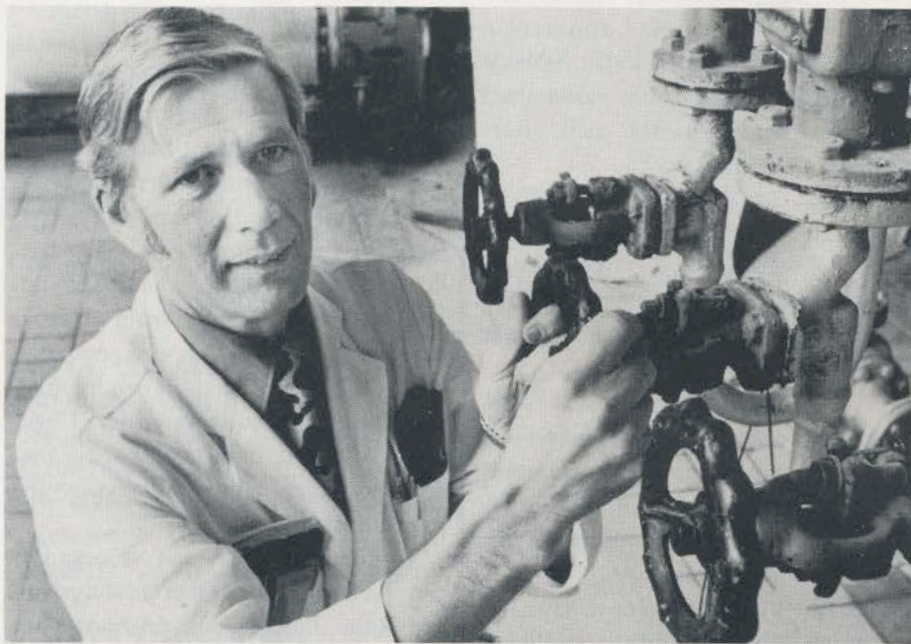
helt nytt sätt att träna inför säljstarten, påpekar **Olle**.

Inte ens vid kvällskaffet efter dagens mastiga information fick Sunlight-säljarna vara ifred. **Mats Hädell** i *TV-Aktuellt* berättade i rutan att Surf nu firar 20-års-jubileum. Inlägg i programmet gjordes också av informationsavdelningens **Georg Boström**, som berättade hur det var att jobba med Surf från begynnelsen. Dessutom intervjuades **Olle Plyning** av TV-reportern **Mats Fagerström**. Mer om Surf-jubileet skulle komma i *Pejling* senare under kvällen, annonserades det. Huruvida någon gick på denna lilla ploj förtäljer inte historien, men programmet var i alla fall skickligt upplagt med hjälp av bland andra koncernens egen producent, kameraman och tekniker **Kjell Haggren** och inspelat i **Hötorgs-husets** egen TV-studio. — Vi tyckte det här var ett roligt och samtidigt effektivt sätt att repetera kampanjen, säger **Olle**. □

APROPÅ ENERGIKRISEN...

Hur har energikrisen påverkat företagen och våra arbetsuppgifter frågade vi några anställda? Det var inte så lätt, som man kanske kunde tro, att hitta kolleger, som fått förändringar i sina jobb. Platsredaktörerna fick leta ganska länge innan de hittade några.

Överlag har det blivit kallare i lokalerna och belysningen har dämpats. Säljarna har uppmanats att göra extra noggranna resplaneringar för att undvika onödiga körsträckor. På Liva kunde man inte finna någon detalj i samband med produktionen, som förändrats. Novia i Halmstad och Kristianstad har haft energibesparingsstävlingar bland de anställda. Produktionen där har löpt i stort sett normalt. Vad man gjort på Sunlight och Scado står att läsa härintill, där också några av våra kolleger berättar hur de upplever energikrisen i jobbet.



spara energi. Men när försörjningsläget för energi blev krisartat fortsatte den här gruppen med ytterligare aktiviteter och man tror att kampanjen givit ett ganska gott resultat.

Sunlight i Nyköping tillsatte redan i höstas en energibesparingsgrupp. Nisse Petterson, som är ledare i den gruppen, tar här struvtag om ångan.

På Sunlight i Nyköping har energikrisen inte föranlett några större märkbara praktiska förändringar. Produktionen har senarelagts omkring en halv timme så att första skiftet nu t ex börjar kl 06.20 i stället för 06.00 och slutar 14.48 i stället för 14.18. Detta för att spara ånga. Ventilationen, som är mycket energikrävande, har minskats ner och temperaturen i lokalerna har sänkts några grader. Andra synliga åtgärder är tätade och igenklistrade fönster samt skyltar, som uppmanar att spara på el, ånga och varmvatten. Genom sådana enkla besparingsåtgärder kan

alla hjälpa till att hålla fabriken igång. Under den mest kritiska perioden var också bastun vid motionshallen avstängd, men är nu åter öppen.

På Nyköpingsfabriken började man förresten redan tidigt i höstas med energibesparing genom att en arbetsgrupp tillsattes som skulle utarbeta förslag till besparingsåtgärder. Gruppen, som består av **Karl-Erik Berntsson, Jan Flygeborn, Arvid Lepik** och **Nisse Petterson**, tillsattes i första hand med anledning av de oroväckande prishöjningarna på eldningsolja. Nyköpingsfabriken förbrukar ca 6,6 milj kWh, el per år vilket kostar ca 600 000 kr. Kostnaderna för olja har uppgått till ca 900 000 kr/år. Enbart ur kostnadssynpunkt finns alltså anledning att se över var man kan