

Sifo-undersökningen ger:

BRA UNDERLAG FÖR FÖRBÄTTRINGAR

av personalpolitik, information och facklig verksamhet inom LME

— Ett bra resultat av hela undersökningen är att vi i företagsnämnder, personalkommittéer etc nu fått en bättre grund att stå på när vi behandlar vår personalpolitik, säger LME:s personaldirektör Nils Svensson (DK) bl a som svar på KONTAKTENS fråga om vilken direkt påföljd attitydundersökningen får. Informationsdirektör Nils Tengberg ser undersökningen bl a som ett fint underlag när det gäller att bedöma den interna informationen inom företaget. — Den kommer att ligga till grund för en rad åtgärder i syfte att bättre anpassa företagsinformationen till de anställdas behov och önskemål.

Platscheferna vid de berörda LME-fabrikerna i Borås, Karlskrona, Ingelsta och Östersund analyserar nu enkätsvaren noga för att kunna vidta personalbefrämjande åtgärder. Inom de fackliga klubbledningarna diskuteras de synpunkter som medlemmarna redovisat i undersökningen mycket lyhört till gagn för det fortsatta fackliga arbetet inom LME.

På sidan två kommenterar DK Nils Svensson och DB Nils Tengberg Sifo-undersökningens resultat. Där hittar du också ett avsnitt om enkäten vid landsortsfabrikerna samt början av avsnittet "Kan en del av de yngres missnöje bero på generationsmotsättningar?"

Sidan tre innehåller en redogörelse av undersökningens uppläggning samt 965 LM-ares inställning till facket.

På sidorna sex och sju tas informationsfrågorna upp och här avslöjas dessutom personalens syn på introduktionen på arbetsplatsen.

KONTAKTEN, V-bladet, Nämndnytt och LME:s verksamhetsberättelse ges ros och ris på sista sidan.

Hur vi trivs med jobbet och LME

85 procent av alla anställda är mycket eller ganska nöjda med sina arbetsuppgifter

● Två tredjedelar av de anställda vill stanna kvar i sitt nuvarande arbete. ● Åtta av tio LM-are över 50 år tycker att arbetet består av sådant som man trivs med och som ger arbetslust, medan bara varannan arbetare under 25 år känner sig tillfreds med jobbet. ● De flesta anser att samarbetet inom den egna avdelningen är bra, men många tycker att det är dåligt mellan olika avdelningar.

● Hälften av alla LM-are säger att arbetsledningen sällan eller aldrig frågar efter medarbetarens åsikter. ● De flesta vill ha ett ökat in-

flytande över den egna arbetsituationen. Däremot är intresset mindre för inflytande ifråga om centrala företagsfrågor. ● Sex av tio arbetare anser sig ha en bullrig arbetsplats och en tredjedel smutsig. Var sjunde tjänsteman finner belysningen otillräcklig. ● Ett gott arbetarskydd bedöms som mycket viktigt.

Det här är bara några av de resultat som Sifo-undersökningen redovisar vad gäller den anställdes syn på sitt arbete och sin arbetsplats och relationerna till arbets- och företagsledning.

Se vidare sidorna 4-5.

TRE AV FYRA LÄSER KONTAKTEN

- ◆ flertalet finner något värt att läsa
- ◆ antal nummer lagom
- ◆ delade åsikter om formatet



Enkätresultatet för KONTAKTEN blev på många vis en positiv överraskning för redaktionen. Farhågor fanns om lågt intresse för personaltidningen med tanke på tidningens splittrade läsekrets och stora spridningsområde. Innehåll och språk kan ju rimligen inte anpassas att tillfredsställa alla anställda hundra procentigt på var sida av tidningen. Vad som intresserar arbetaren finner tjänstemannen kanske ganska likgiltigt, en hel del invandrare har svårigheter med språket, de många kvinnorna inom företaget har sina önskemål och sist men inte minst landsortsfabrikernas rättmätiga krav att behandlas i personaltidningen.

Trots detta visar Sifos siffror att tre av fyra LM-are läser varje eller nästan varje nummer av KONTAKTEN och att man för det mesta finner något som är värt att läsa i den — endast 15 procent bläddrar igenom tidningen.

Se vidare sista sidan.

LME i landsorten:

BRA MILJÖ BETYDER INTE ALLTID STOR TRIVSEL

Se sidan 2

kontakten

Personaltidning för
Telefonaktiebolaget
LM Ericsson
med dotterbolag

Nr 5. Maj 1974 Arg 35

Redaktör

Dbi Bert Ekstrand, tel 92048
(direktnummer 7192048)

Redaktionskommitté

Lennart Stranneborn, Vt 17, tel 92605, Erik Sund, Vt 11, tel 93311, Lars Wiklund, VaC, tel 92611, Alvar Hagberg, X/Stb, tel 92573

Ansvärlig utgivare

DB Nils Tengberg, tel 93153

Tidningen utkommer med 15 nummer om året. Bidrag — som honoreras — mottas tacksamt under adress

KONTAKTEN

Box 32073
126 11 STOCKHOLM

Internt är redaktionens beteckning HF/Dbi, rum 6133.

Tryckeri AB Allehanda Trelleborg

PERSONALDIREKTÖR NILS SVENSSON:

Det finns många intressanta synpunkter i attitydundersökningen. Framförallt har jag fäst mig vid den vikt så många lägger vid den direkta arbetsledningen och det dagliga samarbetet på arbetsplatsen.

Undersökningen visar bl a att ca 70 procent anser att arbetsledningen är intresserad att lyssna på medarbetarnas synpunkter medan 30 procent anser att den är ointresserad. Ca 60 procent tycker att arbetsledningen bryr sig för litet om vad medarbetarna tycker.

När det gäller att ta fram faktorer som man tycker är mycket viktigt kommer bra arbetsledning på främsta platsen.

För alla i arbetsledande funktioner är naturligtvis detta mycket stimulerande och kan ses som en uppmaning att förbättra den dagliga arbetsledningen. Vi skall också ta vara på dessa synpunkter i vår arbetsledarutbildning.

En information som jag tycker är glädjande är att 70—75 procent tycker att deras utbildning och erfarenhet helt eller ganska väl kan utnyttjas i arbetet.

Ett bra resultat av hela undersökningen är att vi i företagsnämnder, personalkommittéer etc nu har en bättre grund att stå på när vi behandlar vår personalpolitik.



Personaldir Nils Svensson (DK) och informationschef Nils Tengberg (DB).



INFORMATIONSCHEF NILS TENGBERG:

En av huvudorsakerna till att LME gav Sifo i uppdrag att utföra den nu föreliggande attitydundersökningen inom moderbolaget var att vi var intresserade av att utvärdera information, informationsvägar och informationsbehov bland personalen.

Undersökningen kommer att ligga till grund för en rad åtgärder bl a skall vi se över informationsinnehållet och informationskanalerna i vårt interna informationsflöde, t ex hur utnyttjandet av anslagstavlor kan förbättras.

En personalförstärkning under innevarande år inom den sektion som handlägger interninformationsfrågor betyder bl a att KONTAKTEN m fl interna skrifter får ökade möjligheter att ännu bättre fylla sina funktioner.

Utöver informationsfrågorna finns det en rad områden inom vilka Sifo-undersökningen antyder brister och utrymme för förbättringar. Företagsledningen kommer för sin del att med ledning av resultaten söka finna sådana lösningar som är rimliga och realistiska mot bakgrund av personalens synpunkter som dessa avspeglas i undersökningen.

Sifo-enkäten får alltså en rad positiva effekter. Och avsikten är att upprepa den om ett par år för att utvärdera om attityderna förändrats och om de åtgärder som företags tagits under mellantiden haft en positiv effekt.

20-25 februari 1974



ATTITYDUNDERSÖKNING HOS LME

EN BRA MILJÖ BETYDER INTE ALLTID ÄVEN STOR TRIVSEL

Lokala faktorer tycks ibland spela större roll än arbetsmiljön för trivselen i jobbet och attityden till företaget. Miljön i den drygt 25 år gamla Karlskronafabriken kan naturligt nog inte nå samma höga klass som i den relativt nybyggda Östersundsfabriken. Trots detta visar SIFO-utfrågningen att trivselen är betydligt större i Karlskrona än i Östersund.

Bland dem som uppger sig trivas så dåligt att de vill sluta anger hälften av medarbetarna i Östersund att man önskar mera stimulerande arbetsuppgifter. 31 % på för låg lön och 16 % på "stress, ackord, lättare jobb". Dessutom vill 19 % ha ett rörligare arbete.

Vid Ingelsta i Norrköping rör missnöjet trivselen med arbetsuppgifterna (43 %), stress etc (16 %) samt att man ej

får någon nytta av sin utbildning (14 %). Mycket intressant är här att missnöje med lönen anges som orsak av endast fem procent. Den siffran är mycket högre på de andra aktuella LM-enheterna i landsorten.

Hos LME i Borås finns tre jämvärdiga skäl till att man vill lämna företaget: mer stimulerande arbetsuppgifter (26 %), högre lön (24 %), stress etc (23 %).

Ser man på Karlskrona utgör bristande stimulans av arbetsuppgifterna 30 %, ingen nytta av sin utbildning 20 % samt löneproblem 17 %.

Sifos bild av hur vi har det här vid ÖS stämmer inte riktigt med de uppfattningar vi fått bl a genom en systematisk granskning av avskedsintervjuer och tidigare utförda attitydundersökningar. Framförallt gäller detta trivselen som varken vi eller fackens folk upplever så illa som Sifos siffror gör gällande, säger platschefen Bengt Gerger vid Östersundsfabriken till KONTAKTEN. Att arbetet är ganska enformigt och också bundet för många är däremot ett välbekant faktum som följdriktigt också kan avläsas i attitydundersökningen.

Bengt Gerger understryker nödvändigheten av att vid jämförelse olika fabriker emellan verkligen granska respektive enhets förutsättningar innan några som helst slutsatser dras. Sifo-utfrågningen uppvisar här stora brister. ÖS-chefen förklarar detta närmare så här:

Hänsyn har bl a inte tagits till att nära 40 % av dem som kallats till undersökningen uteblev. Det innebär, att den yngre arbetskraften blev överrepresenterad och att alltför många av dem kom från vad vi kallar den äldre delen av fabriken. Vissa avdelningar finns inte alls med i utfrågningen.

Ålder och vana vid industriellt arbete utgör andra faktorer som man måste tänka på vid en trivselbedömning.

Många av våra unga medarbetare har en gedigen skolutbildning och ställer högre krav på förhållandena i jobbet än flertalet av dem som kommit längre upp i åren. Vid ÖS domi-

nerar de unga med 39 % och de äldre utgör en minoritet på endast 4 %. Hela Sifo-undersökningen visar ju fö att ålder och anställningstid har ett mycket starkt samband med trivselfaktorn.

Den industriella traditionen inom olika delar av landet kommer också i hög grad in i trivselbildningen. Norrlandens arbetsplats har tidigare oftast varit skogen eller åkern med frihet och rörlighet som nu bytts ut mot ett inrutat och bundet jobb inomhus. Sådant ger utslag antingen man arbetar hos LME eller hos någon annan industri inom det här området.

Miljön är otvivelaktligen inte det enda saliggörande och det är självklart att vi måste jobba med att söka lösa de problem som Sifo-enkäten antyder, understryker disponent Gerger.

Kan en del av de yngres missnöje bero på

GENERATIONS-MOTSÄTTNINGAR?

Sifo-undersökningen visar att trivselen på arbetsplatsen och känslan för LME — kort uttryckt, att man tycker om sitt företag — ökar med stigande ålder och antal tjänsteår. Detta är helt naturligt, liksom att många av dessa trotjänare avancerar inom företaget och får arbetsledande befattningar.

Kan en del av de yngres missnöje förklaras av generationsmotsättningar? Åldersfördelningen inom framförallt verkstäderna ger anledning till denna fråga. En påfallande ung arbetskraft leds här av en åldersgrupp där över hälften nått de 50 åren. Kan dessa äldre medarbetare verkligen till fullo förstå hur dagens ungdomar tänker, frågar sig Sifo i undersökningsrapporten.

Åldersvariationerna inom tjänstemannasidan visar inte

Födelseår.	1909	1924-1910	1934-1925	1944-1935	1949-1945	1956-1950
Arbetare	2	22	14	19	16	23
Tjänstemän	0	20	18	28	25	7
Arbetsledare						
Verkstad	1	54	19	18	7	1
Kontor	2	27	36	25	10	0

LME i landsorten	Boris	Östersund	Norrköping	Karlskrona
Arbetskraften				
Andel tjänstemän	9	14	7	15
Andel arbetare	91	83	93	85
Andel anställda mindre än fyra år	97	79	57	30
Arbetsmiljön				
Mycket eller ganska bullrig	55	56	61	57
Mycket eller ganska smutsig	16	18	22	41
Illaluktande	31	27	21	27
Mellanpersonliga relationer				
Arbetsledningen ointresserad att lyssna	29	38	29	28
Arbetsledningen bryr sig för litet av vad vi tycker	59	72	75	63
Det är svårt att få besked om det egna arbetet	37	47	34	29
Information kommer ofta först ryktesvägen	40	50	44	38
Trivsel				
Trivs inte och saknar arbetslust	25	46	30	28
Vill sluta	38	49	36	30

samma gap mellan medarbetare och arbetsledare — 29 procent är här över 50 år och varannan "underlydande" mellan 30 och 49 år.

Anställningsår.	1939	1949	1964	1969	1984	1989	1970	71	72	73
Arbetare	2	5	3	5	12	21	13	12	6	17
Tjänstemän	4	6	7	7	13	27	12	10	7	6
Arbetsledare										
Verkstad	17	34	9	4	8	14	8	7	1	0
Kontor	4	22	10	16	9	16	9	12	1	0

Sifo säger så här i sin redovisning: "LME liknar övrig svensk industri i att väldigt många tar anställning, ganska många slutar efter en kort tid, kvar blir en mindre grupp som vanligen ger många av sina arbetsföra år åt företaget."

Rörligheten bland arbetare är betydligt större än bland tjänstemännen — 48 % av arbetarna har anställts de fyra senaste åren mot 32 % av tjänstemännen.

Ser man på kön så säger siffrorna att 48 % av kvinnorna och 39 % av männen anställdes 1970 eller senare.

En större del av den utländska arbetskraften har en anställningstid av fyra år eller kortare — 60 % för finländare och 56 % för andra nationaliteter (svenskarna har 38 %).

Slutligen redovisas nedan ett par tabeller. Den första visar bl a att dubbelt så många procent kvinnor jobbar som arbetare än som tjänstemän och "noll" procent som arbetsledare.

Den andra text att åtta av tio finländare är arbetare och att var tionde utlänning från annat land än Finland tjänstgör som arbetsledare på kontor.

Kön.	Totalt antal	Procent arbetare	tjänstemän	arbetsledare V-stad	kontor
Män	726	53	35	3	8
Kvinnor	374	66	33	0	0

Nationalitet.	Totalt antal	Procent arbetare	tjänstemän	arbetsledare V-stad	kontor
Svensk	914	54	37	3	6
Finsk	99	80	17	1	1
Annan	59	59	29	1	10

Vad 965 LM-are anser om sin FACKFÖRENING

Av alla anställda är 90 procent medlem i någon fackförening. Nästan varannan medlem går på mötena, men många eller två tredjedelar anser att fler medlemmar skall medverka aktivt i det fackliga arbetet. Majoriteten medlemmar hyser inga större förhoppningar om att kunna påverka fackföreningen. Sex av tio tycker att facket tar tillvara deras intressen på ett bra sätt. Vad gäller förtroendet finner drygt varannan medlem detta varken stort eller litet.

Av arbetarna är det endast 6 % som inte är medlem i fackföreningen och av tjänstemännen är 16 % ej med i något fack. Av de yngsta arbetarna är 14 % ej fackföreningsanslutna medan motsvarande siffra för tjänstemän ligger betydligt högre eller på 29 %.

SALF:s medlemmar är de flitigaste mötesdeltagarna. Mycket lägre mötesfrekvens har Metall och SIF, som framgår av nedanstående uppställning.

Mötesfrekvens under senaste året.	Alla	Metall	SIF	SALF	Ö
Andel som varit på fackföreningsmöte	45	44	43	91	24

Med tanke på att knappt varannan (45 %) går på mötena är det intressant att konstatera att två tredjedelar (66 %) av alla vill att fler medlemmar aktivt medverkar i det fackliga arbetet.

Medlemmarna känner i allmänhet till vem som är fackföreningsrepresentant på den avdelning där de arbetar. Inga skillnader finns här mellan olika fackföreningar.

UPPLÄGGNINGEN AV ENKÄTEN

SYFTET

med undersökningen var att studera information, företagsskrifterna, arbetsförhållanden, förhållanden mellan olika grupper anställda, erfarenhet och inställning inom områden som har anknytning till arbete, arbetsmiljö och företaget.

UPPDRAGET

fick Sifo av direktionsavdelningen för information och personalavdelningen vid LME. Intimt samråd har skett med personalkommittén vid LME/HF.

PERSONER

som ingick var svensktalande och finsktalande (frågorna var översatta till finska) medarbetare anställda senast 1 oktober 1973.

ENHETER

som var med i undersökningen: HF, TN, G-divisionen i Bollmora, Telekabeldivisionen i Älvsjö samt LME-fabrikerna i Karlskrona, Östersund, Borås och Ingelsta.

ENKÄTERNA

genomfördes på de åtta enheterna vid femton olika tidpunkter under perioden 20—25 februari 1974.

Sifo har granskat alla frågeformulär, kodat vissa öppna svar samt dessutom ordagrant redovisat de öppna svaren.

Informationen från formulären finns stansade på hälkort och dataanalysen har skett med Sifos dataprogram CUMULUS.

FRÅGEFORMULÄRET

utarbetades gemensamt av LME och Sifo. Provintervjuer har gjorts för att testa frågornas lydelse, deras inbördes ordning, formuleringarnas entydighet samt intervjuens längd.

De 85 frågorna uppdelades i två avdelningar — en huvuddel där man i flertalet frågor markerade sitt "tyckande" genom att kryssa för lämpligt svarsalternativ och en del med "öppna frågor". Här kunde de som önskade och hade tid med egna ord framföra sina åsikter inom olika områden.

Antal gjorda intervjuer.			
Arbetsledare på kontor	Övriga tjänstemän	Arbetsledare på verkstad	Arbetare
HF + TN 45	219	50	192
BO/G 11	33	0	0
ÄL/KV 1	15	12	39
BS 3	5	8	74
IN 2	19	7	99
ÖS 6	13	9	61
KA 7	30	19	108
TOTALT 75	334	105	573

Sammanlagt blir detta 1 087 gjorda intervjuer.

Vägning har gjorts av antalet intervjuer avseende olika personalgrupper och olika LME-enheter så att dessa kategorier ingår precis i proportion till sin storlek. Undersökningen är helt representativ för LME-anställda, förklarar undersökningsledaren fil lic Karin Busch.

Urvalet gjordes av LME:s personalavdelning. Namnen är slumpmässigt dragna. Till önskat antal intervjuer lades drygt tio procent för att ersätta bortfall på grund av sjukdom, resor, semester etc.

Inga namn eller nummer skrevs på frågeformulären som tillhör Sifo och som inte lämnas ut till LME — ingen på företaget har fått se ett enda ifyllt frågeformulär!



Fackets representant på avdelningen känner man oftast till, men få vänder sig till honom/henne för att få råd och hjälp vid tvister.

Av tjänstemännen är det få som vid en tvist vänder sig till sin facklige representant för att få råd och hjälp. Av arbetarna uppger 17 % att de alltid vänder sig till någon fackföreningsrepresentant, 8 % säger att de aldrig gör det.

Beträffande förtroendet för sin fackförening är detta stort hos en fjärdedel av alla medlemmar. Föga förtroende hyser 16 %. Arbetarna har större förtroende för facket än vad tjänstemännen har med undantag för arbetsledarna. Genomgående kan man fö konstatera att denna medarbetarkategori ofta har attityder som skiljer sig markant från arbetarnas och tjänstemännens.

Förtroendet.	Alla	Metall	SIF	SALF	Ö
Stort förtroende	24	28	16	54	31
Varken stort eller litet	58	54	65	41	58
Föga förtroende	16	17	18	6	6

Beträffande tillräcklig information om förhandlingar angående lönevillkor, ackord och liknande ligger värdena ganska lågt. 46 % av alla fackföreningsanslutna tycker att informationen om de här sakerna är otillräckliga. Något högre ligger värdet för information om vad som diskuteras och beslutas på mötena eller 54 %.

Möjligheten att påverka sin fackförening är inte speciellt stor. 74 % av Metalls medlemmar och hela 81 % av SIF:s

medlemmar säger att de har liten eller ingen möjlighet alls att påverka facket.

Hur stor möjlighet tycker du att du har att påverka din fackförening?	Metall				
	Alla	SIF	SALF	Ö	
Mycket stor	2	3	1	6	6
Ganska stor	18	19	16	23	22
Ganska liten	43	44	42	56	34
Mycket liten	24	22	27	8	22
Ingen	9	8	12	5	10

Bland de öppna frågorna fanns följande "Anteckna här om det är något du tycker att fackföreningen borde göra eller om det är något du skulle vilja veta om fackföreningen". Och "tyckt till" har många verkligen gjort. Här några exempel:

Arbetare: — Jag skulle vilja veta var mina 600 kr/år i avgift tar vägen. Vad de används till, alltså. — Lättfattade och ej långdragna möten. En lätt sammanfattning på papper till arbetarna om senaste nytt från mötena. — Jag anser att fackföreningen bör få mer rättigheter att hjälpa de anställda. — Att få fackföreningen intresserad av arbetarnas åsikter. — Slopa ackordet. Inför månadslön. — Om man får sluta har man då möjlighet att gå och stämpla?

Arbetsledare: — Medverka till lönestopp (verkstad). — Medverka till kortare arbetstid, längre semester, sänkt pensionsålder, högre löner (kontor). — Ge medlemmarna lönestatistik en gång om året. Koncentrera sig bättre på de viktiga frågorna, mycket är nu rena petitesser (kontor).

Tjänstemän: — Skaffa fler unga arga representanter. — Arbeta för införandet av flexitid. — Lönen borde ej ha med semesterlängd att göra. — Sänka medlemsavgiften. Den står icke i proportion till vad de utträttar för medlemmarna. — De förtroendevalda lägger ofta ner mycket arbete och fritid, men det är ett otacksamt arbete. Medlemmarna vet ofta inte ens namnet på sina representanter. (Jo. Sifo-undersökningen visar att flertalet vet det. Reds anm.) — Mer propaganda från facket! — Representanter har ofta chefsposter och kan antas vara partiska.

ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN UPPLEVER LME GANSKA LIKA

73 % av alla anställda säger att jobbet består av sådant som de i stort sett trivs med och som ger arbetslust. 25 % svarar att de inte har ett sådant berikande arbete. Av alla arbetare säger tre av tio att de saknar trivsel och arbetslust och bland tjänstemännen två av tio. Tillfredsställelsen är störst bland arbetsledarna.

Består ditt jobb av sådant som du i stort sett trivs med och som ger arbetslust?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Ja	73	67	80	92	93
Nej	25	31	20	8	5

Äldre är mer nöjda med sitt arbete än yngre. Bland arbetare under 25 år anser sig hälften inte trivas med jobbet. På samma sätt känner var tredje arbetare i åldern mellan 25 och 44 år. För arbetare över 45 år känns arbetet betydligt meningsfullare — endast 14 % saknar arbetslust och trivsel. Skillnaderna är avsevärt mindre bland tjänstemännen, men även där är tillfredsställelsen lägst bland de yngre.

FLERTALET NÖJDA MED ARBETSUPPGIFTERNA

Av alla anställda är 85 % mer eller mindre nöjda med sina arbetsuppgifter. Direkt missnöjda är bara två procent. De som varit längst hos företaget är mer tillfredsställda än de nya medarbetarna. En av tio av dem som arbetat fyra år eller kortare är mycket nöjd, medan fyra av tio som jobbat 15 år eller längre hos LME är mycket nöjda.

Hur nöjd är du med dina nuvarande arbetsuppgifter?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Mycket nöjd	15	12	17	26	32
Ganska nöjd	70	71	71	67	62
Ganska missnöjd	12	13	10	8	6
Mycket missnöjd	2	3	1	0	0

Någon utbredd känsla av otillräcklighet på arbetsplatsen finns inte. En överväldigande majoritet anser att deras erfarenheter och kunskaper motsvarar de krav som arbetsuppgifterna ställer. Detta gäller såväl arbetare som tjänstemän.

Anser du att dina arbetsuppgifter motsvarar din utbildning?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Ja, helt	17	21	11	21	19
Ja, ganska väl	53	47	62	70	62
Nej, ganska dåligt	18	16	22	9	17
Nej, inte alls	10	14	5	1	2

ARBETSFÖRDELNINGEN OFTAST RÄTTVIS

En klar majoritet av alla anser att arbetsuppgifterna för det mesta fördelas rättvist på avdelningen. 11 % finner den all-



Arbetsfördelningen upplever 88 % av LM-arna som i stort sett rättvis. Endast en av tio känner missnöje på den här punkten; arbetarna något mera än tjänstemännen.

Nästan tre av fyra anställda trivs med sitt jobb. Tillfredsställelsen är drygt 90 procent bland arbetsledarna mot 67 för arbetarna och 80 för tjänstemännen.

tid rättvis, medan 10 % alltid finner den orättvis. Det är bland arbetarna (13 %) som det största problemet med fördelningen av arbetsuppgifterna existerar. Orättvisor är att vissa alltid är missgynnade och får dåliga jobb, att förmännen har sina gunstlingar som alltid gynnas, att mängden av arbete fördelas ojämnt, att ackorden är dåliga.

Är det en rättvis eller orättvis fördelning av arbetsuppgifterna på din avdelning?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Alltid rättvis	11	12	10	12	8
För det mesta rättvis	77	73	82	84	88
Orättvis	10	13	7	4	3

STANNA KVAR ELLER SLUTA?

Två tredjedelar av alla vill stanna kvar i sitt nuvarande arbete. Inga större skillnader finns mellan arbetare och tjänstemän. Bland dem som önskar annat jobb vill bland arbetarna 41 % helst arbeta vidare hos LME och bland tjänstemännen 57 %. De som varit anställda längre tid hos företaget vill i större utsträckning än andra stanna kvar inom LME.

HUR LÄNGE SKA JAG
VÄNTA FÖR ATT FÅ BLI
DIREKTÖR?



Var tredje LM-are vill göra karriär inom företaget. 26 % av dem är arbetare och 45 % tjänstemän.

De arbetare som önskar sig annat arbete vill framförallt ha ett mera stimulerande sådant med andra arbetsuppgifter. 23 % är missnöjda med lönen. 13 % tycker att ackordsarbetet är stressigt och 12 % säger att de inte får nytta av sin utbildning.

Av tjänstemännen vill 35 % ha mera stimulerande arbetsuppgifter, 22 % säger att de inte får nytta av sin utbildning. 16 % vill avancera och vidareutveckla sig och 11 % vill byta på grund av lönen.

En tredjedel av alla anställda säger att de vill göra karriär inom företaget. 28 % av arbetarna och 45 % av tjänstemännen.

Arbetarna tycker att intressanta arbetsuppgifter, lönen och trivseln med arbetet är betydelsefullt för det fortsatta arbetet inom koncernen.

Tjänstemännen betonar också arbetsuppgifterna och trivseln med arbetet, men även det ansvar och självständiga arbete som man då kan få samt dessutom lönen.

Så här uttrycker sig några LM-are på frågan om vad de tycker är betydelsefullt med en karriär inom företaget:

Arbetare: — Jag går på lärlingsskolan och hoppar på en utbildning där. — Att få arbeta mer personligt med andra



TRALALA, VI
HAR DET RIKTIGT
BRA BÅDE DU
OCH JAG. ELLER
HUR JÄNSSON?

människor. — Arbetstiderna, trivseln och lönen. — Människovärdet, ej en maskin.

Arbetsledare: — Att inte vara jagad (verkstad). — Att få sina kvalifikationer observerade (verkstad). — Personlig tillfredsställelse (kontor). — Större frihet att lösa arbetsuppgifter (kontor).

Tjänstemän: — Ytterligare intern utbildning, motsvarande svårare arbetsuppgifter. — Att åstadkomma något betydelsefullt. — Chans till befördran utan könsdiskriminering. — Att LME tar till vara mina resurser.

Vilka föreställningar har man om förhållandena hos andra företag? Jo de flesta tror att LME är ungefär lika andra företag vad gäller anställningstrygghet och avancemangsmöjligheter. Beträffande anställningstryggheten är det dock 40 % som tror att den är större på LME och endast 1 % som tror att den är mindre.

MÅNGA FÅR INTE SITT ORD MED I LAGET

Att relationen mellan över- och underordnade betyder mycket för trivseln i arbetet är självklart. Brister ger arbetslust, missnöje och irritation.

En klar majoritet av de anställda anser att arbetsledningen är intresserad av att lyssna på dem. Många säger att arbetsledningen åtminstone ibland frågar efter vad de tycker, men de flesta anser ändå att arbetsledningen bryr sig för litet om deras åsikter.

Hur intresserad är din arbetsledning av att lyssna på det du och dina arbetskamrater har att säga?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Mycket intresserad	21	17	26	31	39
Ganska intresserad	48	47	51	53	47
Ganska ointresserad	21	27	14	12	8
Mycket ointresserad	6	6	8	3	6

Hur ofta frågar din närmaste arbetsledning efter vad du och dina arbetskamrater tycker?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Ofta	15	7	23	20	48
Ibland	34	33	36	48	30
Sällan	29	32	27	28	16
Aldrig	20	25	13	5	5

Tycker du att förmän och arbetsledning i allmänhet verkligen bryr sig om det som du och dina arbetskamrater tycker eller tycker du att de bryr sig för litet om det?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Verkligen bryr sig om vad vi tycker	36	27	44	53	63
Bryr sig för litet om vad vi tycker	58	67	50	36	33

På frågan "Vad anser du man skulle kunna göra för att få förmän och arbetsledning mera intresserade av vad du och dina arbetskamrater tycker?" lämnades många och utförliga svar. Här är några av dem:

Arbetare: — Genom att ge dem psykologisk utbildning. — Att dom skall vara mera insatta i det praktiska och inte bara i

det teoretiska, och inte bara tro att det som står på ritningar och formulär alltid är det riktiga. — Dom ska gå till varje individ och fråga vad dom tycker. — Jag tycker man skulle samlas oftare och prata igenom pågående och kommande arbeten och verkligen lägga fram synpunkter på jobben som finns.

Arbetsledare: — Genom personliga samtal (verkstad). — Inför veckomöten, ca en halv timme på fredag eftermiddag (verkstad). — Visa, introducera på ett kunnigt sätt (verkstad). — Byt ut dem mot yngre. Ge dem bättre utbildning i arbetsledning (kontor). — Ordna hearing med jämna mellanrum (kontor). — Genom att lyssna på den som har arbetsuppgiften. För genom sitt arbete ser han felen och vad som kan underlätta arbetstakten och arbetslusten (kontor).

Tjänstemän: — Genom att ge de anställda större självbestämmande över arbetsmiljö och arbetsuppgifter. — Fler sammanträden, bättre samarbete. Få bort hierarki-tänkandet och inse att vi alla är människor. Genom att inse att kvinnor också är begåvade varelser i samma utsträckning som männen. — Intressera sig mer för jobbets utförande än bara till planer och statistik.



Ökat medinflytande inom avdelningen vill såväl arbetare som tjänstemän gärna ha. Det gäller i första hand miljö (95 %), men även sådant som t ex hjälpmedel (82 %) och arbetets uppläggning och organisation (68 %).

för de fackliga organisationerna betraktar 59 % av Metalls medlemmar och 38 % av SIF:s som mycket viktigt. Ökat medinflytande inom avdelningen vill såväl arbetare som tjänstemän gärna ha. Ökat inflytande för företagsnämnden betonas av 43 % av Metalls och 29 % av SIF:s medlemmar. Sammantaget säger undersökningsresultatet att de flesta vill ha ett ökat inflytande över den egna arbetssituationen.

OM SAMARBETE OCH FÖRTROENDE

Hur är samarbetet mellan och inom olika avdelningar? LM-arna anser i allmänhet att det är bra inom, men många finner det mindre bra mellan olika avdelningar.

Samarbetet inom avdelningen.

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Mycket bra	28	27	27	44	36
Ganska bra	53	53	52	51	59
Ganska dåligt	15	15	17	5	3
Mycket dåligt	4	4	4	0	2

Samarbetet mellan avdelningarna.

Mycket bra	7	6	6	11	12
Ganska bra	48	45	53	58	48
Ganska dåligt	31	31	33	26	33
Mycket dåligt	7	8	5	5	6

Hur pass stort är egentligen förtroendet för arbetsledning, verkstadsledningen och företagsledningen bland LM-arna? Sifo-undersökningen gav följande besked:

Hur stort förtroende har du för din närmaste arbetsledning?

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Stort förtroende	41	34	47	58	66
Varken stort eller litet	48	52	43	39	33
Föga förtroende	10	11	10	3	0

Hur stort förtroende har du för verkstadsledningen/avdelningsledningen på denna fabrik?

Stort förtroende	29	22	35	54	49
Varken litet eller stort	56	60	51	41	48
Föga förtroende	10	11	9	4	2

Hur stort förtroende har du för den högsta företagsledningen i Stockholm?

Stort förtroende	32	21	42	55	71
Varken litet eller stort	53	56	53	37	23
Föga förtroende	10	15	2	8	5

Noteras bör att förtroendet för olika nivåer inom företaget är avsevärt mycket större bland dem som varit anställda längre, än bland dem som arbetat kortare tid inom företaget.

MEDINFLYTANDE INOM EGNA AVDELNINGEN

Fackföreningarnas representation i styrelsen — som ju LME har — betraktas som mycket viktigt av 59 % av Metalls medlemmar och 36 % av SIF:s medlemmar. Ökat inflytande

Andel som anser att medinflytande för de anställda skall gälla:

	Alla	Arbetare	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Arbetsmiljöfrågor, t ex buller, belysning, smuts och säkerhetsförhållande på arbetsplatsen	95	93	98	97	100
Hjälpmedel, utrustning, arbetsmateriel, verktyg	82	77	89	90	91
Arbetets uppläggning och organisation	68	64	78	41	61
Personalfrågor som anställning och befordring	42	41	48	27	23
Lokalisering av tillverkning och investeringar	29	32	28	28	13
Ökat inflytande över egen arbetssituation	60	62	60	43	51
Representant för de anställda i företagets styrelse	48	59	37	18	18
Ökat inflytande för de fackliga organisationerna	48	59	36	26	16
Ökade möjligheter till inflytande för de anställda inom avd	48	54	45	19	20
Ökat inflytande för företagsnämnden	36	42	30	29	13
Representant för de anställda i företagets direktion	26	33	16	11	17

MER BULLER ÄN SMUTS

Av alla anställda anser 22 % att jobbet är smutsigt och 44 % att det är bullrigt. 22 % säger att det luktar av gaser



44 procent LM-are tycker att de har en bullrig arbetsplats och 22 procent att arbetet är smutsigt.

	Arbetare	Tjänstemän
Smutsigt, mycket	8	0
Smutsigt, ganska	27	3
Bullrigt, mycket	18	3
Bullrigt, ganska	44	17
Lukt av gaser och andra kemikalier	28	8
Belysning, helt otillräcklig	2	3
Belysning, tillräcklig	18	13

och andra kemikalier och 18 % tycker att belysningen inte är tillräcklig. Problemen är naturligt nog större på verkstäderna än på kontoren.

Det största miljöproblemet är alltså bullret på arbetsplatsen. Mycket få tjänstemän har smutsiga eller illaluktande lokaler. Däremot säger var sjunde tjänsteman att belysningen på arbetsplatsen inte är tillräcklig. Var femte arbetare klagar över samma sak. En del av förklaringen kan vara att undersökningen genomfördes under elransoneringstiden, när belysningen var nedskuren inom stora delar av fabriksområdena.

LÖNEN INTE VIKTIGAST

Det är många faktorer som har betydelse för hur den anställda ser på sitt arbete, sin arbetsplats och företaget. Alla såväl på verkstäder som kontor betonar att det är viktigt med en bra arbetsledning och anställningstrygghet. De flesta understryker även att det är viktigt med trevliga arbetskamrater. Att kunna påverka den egna arbetssituationen framstår som betydelsefullt. Fyra av fem arbetare trycker på värdet av låg olycksfallsrisk. I andra hand bedoms lönen som betydelsefull. För tjänstemännen framstår arbetsuppgifterna som viktigare än lönen.

I den sista öppna frågan ombads de anställda att skriva ned sina synpunkter om vad som helst som rör LME och jobbet. Det är en spännande och upplysande läsning med många åsikter väl värda att reflektera över och åtgärda där så är möjligt. Då det är flera hundra frågor saxar KONTAKTEN fritt ur högen följande:

Arbetare: — Kortare arbetstid och högre lön. — Låt alla utföra rätt arbete, under rätt anställningsform, mot rätt betalning. — Företaget skall först se till människan och ej till produktionsökningen. — Det verkar ofta så att man som utländsk medborgare har för lite förtroende bland sina arbetskamrater och arbetsledare. Det finns många svenskar som inte vill acceptera att det också finns en annan värld bakom svenska gränserna med levande och intellektuella människor med egen kultur och livsstil. — Ta bort kurvorna. Känner mig övervakad av dem. Halvtidsarbete om man vill. — Bort med rökningen på arbetsplatsen (avdelningarna). Inför rökförbud i matsalen. — Mellan halvtidsarbetarna borde jobben fördelas så att inte bara förmiddagsarbetarna får jobb och eftermiddagsarbetarna får ta stumpar, i värsta fall skräppjobb med dåligt betalt.

Arbetsledare: — Företaget borde hålla sig med en "talungscout", då en enorm begåvningsreserv finns inom företaget. Till nära nog varje utannonserat jobb finns på företaget någon passande person undangömd bland slentrianen (verkstad). — Generellt tror jag att något brister i mängas arbetsmotivation — förmodligen beroende på dålig arbetsledning och tråkiga uppgifter o dyl — när jag ser köerna vid stämpelklockan vid dagens slut. Har varit så i alla år utan märkbara variationer och är väl tyvärr mycket svårt att ändra på (kontor). — Varför så många yngre, oerfarna till utlandstjänst (kontor).

Tjänstemän. — Få bort det enorma avdelningstänkandet som är inom detta företag. Öka samarbetet mellan avdelningarna. — LME är ett bra företag att arbeta för. Har personalen bara intresse för verksamheten samt visar att de kan och vill åstadkomma något, så tar även LME hand om de sina på bästa sätt. Bra arbetsmiljö, hänsyn till personalen i mesta mån, skapliga fritidsaktiviteter, sjuk- och personalvård (inkl lunch) bra, mestadels bra chefer (några måste avlägsnas), men avskaffa stämpelklockorna, snälla LME! — Det bör vara mycket större intern rekrytering till lediga platser. — Den allra väsentligaste frågan är införande av flexitid. — Man skall inte behöva "böna" om högre lön. Om man aldrig ber om löneökning så tror personalchefen att man är fullkomligt nöjd med den lön man har. — Lika mat för alla anställda inom hela LME-koncernen.

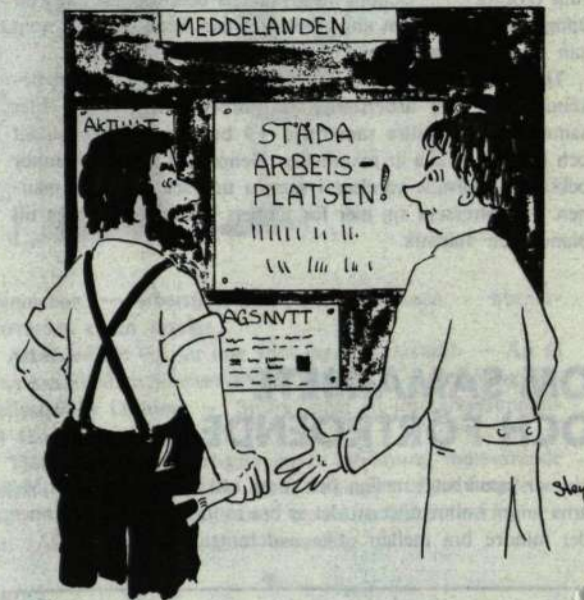
ANSLAGSTAVLOR, PERSONLIGA KONTAKTER, DE INTERNA PUBLIKATIONERNA VÄSENTLIGA INFORMATIONSKANALER

I det sammanfattande omdömet om informationen inom LME säger 60 procent av de anställda att informationen är bra, medan 33 procent tycker den är dålig. Sämst informeras LM-arna om företaget — 53 procent uttrycker missnöje med koncernupplysningen.

Informationen om det egna arbetet hämtas oftast från anslagstavlor, meddelanden samt genom arbetskamrater och arbetsledning. Arbets-

ledarna får dessutom mycket information vid möten och sammanträden.

Informationen om företaget LME får man i hög grad från internskrifterna med KONTAKTEN som tyngdpunkt. Anslagstavlor, anställda i chefsställning samt massmedia — tidningar, radio, TV — finns med i bilden bland betydelsefulla källor varifrån koncernupplysningar hämtas.



Anslagstavlor ger framförallt arbetarna en stor del av informationen (65 %) som rör den egna avdelningen, men även om LME (48 %).

Okunnigheten är stor om koncernen. Det ger den enkla kunskapstesten som ingick i attitydundersökningen besked om.

- Att Ericssonkoncernen har fabriker i 11—20 länder visste 51 % av tjänstemännen och 39 % av arbetarna. Många trodde dock att det var ännu flera länder.
- Omkring 75 000 anställda finns inom koncernen i hela världen. Det klarade 37 % tjänstemän av och 23 % av arbetarna. Här överskattade arbetarna antalet, medan tjänstemännen underskattade det.
- Den verkliga underskattningen konstateras i alla fall vad gäller antalet aktieägare. Ca 72 % trodde inte att det var så pass många som 75 000—125 000. Arbetare med rätt svar uppgick endast till 9 %, medan tjänstemännen visste betydligt bättre eller 24 %.
- Fakturerad försäljning i hela världen uppgår till ca 4 miljarder. Omkring hälften av alla svar var korrekta. Många arbetare — 24 % — trodde beloppet var större.

Okunnigheten om företaget hänger självklart ihop med dels hur pass svårt det är att få information dels hur pass apettligt den serveras och i vilken form den presenteras de anställda.

På frågan "Tycker du det är lätt eller svårt att få information och besked om det som rör företaget" gavs följande svar:

Information om LME.	Alla	Arbete	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Mycket lätt	4	3	4	7	13
Ganska lätt	39	34	45	61	52
Ganska svårt	44	47	42	30	28
Mycket svårt	9	11	6	3	6

Tabellen visar att nära 6 av 10 arbetare och ungefär varannan tjänsteman har svårigheter att erhålla önskad information. Arbetsledarna har det lättare, men problem finns ändå för 33—34 % av dem.

Frågor om vad man tror om LME i olika sammanhang ger vid handen att man är mycket osäker både ibland arbetare och tjänstemän.

44 % tror således att koncernens tillverkning i utlandet innebär att färre personer anställs hos LME i Sverige — 47 % anser att utlandsetablering inte ger färre arbetstillfällen här hemma.



Flertalet anställda vet vart man skall vända sig om man vill lämna ett meddelande eller fråga om något som rör det egna arbetet.

78 % av tjänstemännen och 47 % av arbetarna tror att många länder har som villkor för att LME skall få order att koncernen sätter upp en fabrik i beställarlandet. 38 % av arbetarna anser att sådana krav inte ställs och 15 % har inte svarat.

Däremot känner praktiskt taget alla anställda till att LME är ett multinationellt företag (81 %). Som jämförelse kan nämnas att 70 % betraktar Ford som ett multinationellt företag. 68 % Philips 66 % Volvo 60 % ASEA och 60 % IBM.

Att få information och besked om det egna arbetet är inte så besvärligt. Lättast har arbetsledarna på kontoren där 82 % finner det mycket eller ganska lätt. För arbetarna är motsvarande värde 64 % och för tjänstemännen 74 %.

Trots att det alltså finns vissa svårigheter att få information och besked i önskad utsträckning anser de flesta att det är lätt att veta vart man skall vända sig, om man vill meddela något om sitt arbete eller fråga om något. 85 % vet vart man skall vända sig, medan 14 % har svårt att hitta rätt instans.

SÅ HÄR FÅR LM-ARNA SIN INFORMATION ...

I det sammanfattande omdömet om informationen säger 60 % att den är bra och 33 % att den är dålig. Drygt varannan arbetare (54 %) är positivt inställd och av tjänstemännen är över två tredjedelar (67 %) det.

Två frågor ställdes om hur man får sin information. Den ena gällde den egna arbetsplatsen och den andra gällde företaget.

På vilket sätt får LM-aren veta mest om nyheter och planer på förändringar som gäller den egna avdelningen och arbetsplatsen?

Tabellen nedan visar, att anslagen på anslagstavlor är viktiga informationskanaler, framför allt för arbetarna. Tjänstemännen får veta mest via personliga kontakter med överordnade och arbetskamrater. Arbetsledarna inhämtar mycket av sin information vid sammanträden och andra möten.

All tryckt information har också betydelse för samtliga anställda. På HF och TN nämns V-bladet av 57 % av arbetarna och 48 % av verkstädernas arbetsledare. KONTAKTEN av 43 resp 30 %. Rapport från företagsnämnd, Nämndnytt och referat anges av 50 % av SALF:s medlemmar och divisionsbladen av bl a tjänstemän över 50 år med 27 %.

Information om egna avd och arbetsplats.	Alla	Arbete	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Anslag på anslagstavlor	57	65	50	31	31
Förman, arbetsledning	36	42	31	12	10
Högre chef	17	4	29	65	68
Arbetskamrater	52	51	58	18	32
KONTAKTEN	23	26	20	22	18
Rapport från företagsnämnd	17	17	14	45	14
V-bladet	16	24	3	24	5
Divisionsblad	12	7	20	10	23
Sammanträden, möten	20	15	22	58	51
Facklig förtroendeman	12	16	5	8	8

Företagsskrifterna spelar en ännu viktigare roll vad gäller den allmänna informationen om företaget. Se tabell! KONTAKTEN toppar med 64 % av alla tjänstemännen och 53 % av alla arbetarna, divisionsbladen informerar spec kontorens arbetsledare (42 %) som också hämtar mycket vetande från "rapport från företagsnämnden" (40 %). Nämndredo-

visningen ger även verkstädernas arbetsledare (52 %) en hel del kännedom om företaget LME.

Anslagstavlor ger också allmän information liksom i viss utsträckning verksamhetsberättelsen. Även massmedia har betydelse för alla anställda. Via arbetsledning eller sammanträden hämtar arbetsledarna stora kvantiteter allmäninformation.

När det gäller information om den egna arbetsplatsen betyder arbetskamraterna mycket. Så är inte fallet när det gäller företaget, som framgår av tabellen.

Information om LME	Alla	Arbete	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
KONTAKTEN	57	53	64	49	58
Rapport från företagsnämnd	25	18	31	52	40
V-bladet	17	24	7	25	8
Divisionsblad	17	8	31	7	42
Anslag på anslagstavlor	43	48	38	28	38
Förman, arbetsledning	18	24	9	7	9
Högre chef	10	3	16	48	41
Dagstidningar, radio, TV	30	30	33	21	21
Arbetskamrater	27	31	25	7	15
Sammanträden, möten	16	14	14	47	30
Facklig förtroendeman	9	12	5	5	2
Verksamhetsberättelse	12	8	16	18	31

... OCH SÅ HÄR VILL MAN HA DEN

En majoritet av alla anställda inom alla kategorier vill få information om den egna arbetsplatsen genom arbetsledningen. Sammanträden och informationsmöten är också en form för lokala meddelanden som många förordar. Speciellt bland arbetarna skulle meddelanden och andra upplysningar via det interna högtalarsystemet uppskattas.

När företaget vill meddela nyheter och förändringar som rör din arbetsplats — hur vill du helst få reda på det?	Alla	Arbete	Tjänstemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Förman, arbetsledare	61	70	52	26	39
Högre chef	24	7	43	62	65
Anslag på anslagstavlor	58	65	52	29	36
Sammanträden, informöten	38	29	50	53	54
KONTAKTEN	23	25	21	13	18
Rapport från företagsnämnd	15	17	12	27	6
V-bladet	13	20	2	20	3
Divisionsblad	12	8	17	6	17
Högtalare	20	32	3	7	3
Facklig förtroendeman	17	25	7	10	4
Arbetskamrater	7	11	3	2	2



Introduktionen på arbetsplatsen:

"UTSE EN 'FADDER' SOM TAR HAND OM DEN NYANSTÄLLDE"

Majoriteten anställda vill få information om det som rör den egna arbetsplatsen genom arbetsledningen. Bland arbetarna kommer info via det interna högtalarnätet på tredje plats.

Vad gäller företagstidningar och fackliga förtroendeman kommer de först i andra hand som informatörer. Var fjärde arbetare säger sig dock gärna vilja ha information från fackets folk.

Frågan om nuvarande informationsmängd är tillräcklig eller inte är viktigt att få besked om.

Hela 29 % säger att de önskar mer information om sitt arbete och sin arbetsplats medan 38 % säger att den räcker. Yngre och nyanställda är mer intresserade än äldre och tidigare anställda.

Det är genom anslagstavlor och genom KONTAKTEN eller andra av LME:s skrifter som man helst vill informeras om företaget. Det överensstämmer väl med det sätt man nu i stor utsträckning får sin information.

Men liksom då det gäller den lokala informationen visar det sig att även här är det många fler än vad som nu är fallet som önskar företagsinformation genom arbetsledning eller andra chefer. Sammanträden och informationsmöten är andra önskemål som framförs.

När företaget vill lämna allmän information om företaget — hur vill du få reda på det?

	Alla	Arb- tare	Tjän- stemän	Arbetsledare V-stad	Kontor
Anslag på anslagstavlor	65	67	62	49	66
KONTAKTEN	46	39	57	42	65
Rapport från företagsnämnd	21	16	27	43	30
V-bladet	17	24	5	26	10
Divisionsblad	19	11	30	13	44
Förman, arbetsledning	36	48	22	14	14
Högre chef	15	5	24	51	40
Sammanträden, möten	32	25	40	56	40
Högtalare	19	29	5	11	7
Dagstidning, radio, TV	13	16	10	4	4
Facklig förtroendeman	11	16	5	8	6
Verksamhetsberättelse	7	7	7	12	9
Arbetskamrater	5	7	1	1	2

Andel som vill veta mera om:

	Alla	Arb- tare	Tjän- stemän
Löner och förhandlingar	76	78	74
Framtidsutsikterna för din enhet	76	71	83
Framtidsutsikterna för LME	72	65	80
Anställningstrygghet	61	67	53
Semester, ledighet och andra anställningsvillkor	60	63	55
Andra avdelningar på din arbetsplats	59	57	62
LM:s produkter	59	55	65
Koncernens investerings- och expansionsplaner i Sverige	59	52	67
Andra fabriker och arbetsplatser som LM Ericsson har i Sverige	57	57	56
Företagsnämnden och det som diskuteras där	48	54	41
Koncernens investerings- och expansionsplaner i utlandet	47	40	58
Hälso- och sjukvården	45	55	30
Arbetsförhållanden vid koncernen i andra länder	42	38	48
Koncernens ekonomiska resultat	41	41	41
Skyddsombuden och deras verksamhet	41	56	20
Fackföreningar för anställda vid Ericssonkoncernen i andra länder	39	41	35
Organisationsförändringar och chefsbyten	38	34	44
LM:s fackliga klubbar i Sverige och vad de gör	36	44	24

*

Bland de öppna frågorna i undersökningen fanns en fråga som efterlyste förslag på förbättringar av företagens information.

Arbetare: — Genom möten på arbetsplatsen på betald arbetstid eller genom information genom högtalarnätet. — På eget modersmål. — Cirkulerande papper. — Att man fick samlas i matsalen. — Mera informationsblad och oftare. — Att man tog små grupper i taget, där alla fick uttala sig om vad de tycker. Som det är nu lyssnar arbetsledningen endast på ett fåtal. — Se till att informationen når fram. — En tidning där både facket, företagsledningen och övriga kom till tals samtidigt.

Arbetsledare verkstad: — Dela ut "flygblad". — Genom film. — Genom tätare kontakter och sammanträden med högre chefer.

Arbetsledare kontor: — Mindre smussel med nyheter. Meddela på en gång enkelt och naturligt, vad som är på gång. Vänta inte tills allt är klappat och klart. — Informationsträffar på bestämda tidpunkter eller åtminstone med bestämda tidsintervall. Avdelningschef med sektions- och gruppchefer, sektionschefer med hela sin sektion. — Informera på färre ställen, exempelvis enbart i KONTAKTEN. — Många som klagar på information, söker ej få tag i den. Att ge information till passiva åhörare är mycket svårt.

Tjänstemän: — Små löpsedlar på anslagstavlor som snabbt för ut viktiga beslut och meddelanden. — Möten under arbetstid. — I god tid tala om förändringar för fackklubben. — Ökade resurser för KONTAKTEN. — Avdelningschefer borde hålla bättre kontakt med avdelningens anställda. — Vem som helst på detta företag, som intresserar sig för sin omgivning och verksamheten, kan få information när de vill och om vad de vill. Informationens spridning inom LME är tämligen väl utbredd — för den som vill veta något — utan att allt ska serveras på bordet. — Sätta upp anslagstavlor inom varje avdelningsområde.

459 anställda som börjat vid företaget de senaste fyra åren tillfrågades om introduktionen på arbetsplatsen. Frågorna rörde informationen som gavs på anställningskontoret, de upplysningar etc som lämnades av arbetsledningen de första arbetsdagarna samt slutligen vad de nyanställda fick ut av den allmänna introduktionen med vidhängande rundvandring på företaget. Dessutom frågades om tillfredsställelsen med och förekomsten av den hjälp och träning de fick vid sin start på LME.

De upplysningar som de 459 fick på anställningskontoret i samband med anställningen upplevde 54 % av alla som tillfredsställande. Helt missnöjd är endast ungefär var tionde.

De första dagarnas information från arbetsledningen tyckte 56 % av alla var tillfredsställande, medan 12 % kände sig otillfredsställda.

Med jämna mellanrum samlas de nyanställda till en allmän introduktion om företaget med rundvandring och där man berättar om företaget och dess olika delar. 15 % av arbetarna och 25 % av tjänstemännen har inte deltagit i denna allmänna introduktion. De som deltog är dock rätt nöjda; hälften säger att den var bra.

Var sjätte nyanställd fick den hjälp och träning de behövde för att klara arbetsuppgifterna. På egen hand fick var fjärde arbetare klara sig och var tredje tjänsteman.

Skillnaden mellan introduktionen för arbetare och tjänstemän är inte speciellt stor. Sammantaget fungerar den något bättre på arbetsplatsen.



I de "öppna" frågorna betonade många vikten av att den nyanställda presenterades ordentligt inom avdelningen.

Synpunkter på hur introduktionen skall ske framfördes i en av de öppna frågorna.

Arbetare: — Presentera vederbörande för de övriga på avdelningen. — Lära sig arbetet från grunden i lugn och ro med all möjlig undervisning. — Att inte informera allt på samma gång, utan ta det "pö om pö".

Arbetsledare verkstad: — Introduktion. Verkligen gå in för att ta hand om den nyanställda under de första dagarna. Rätt person på rätt plats. — Tänka sig in i den nyanställdes situation. — God kontakt första dagarna.

Arbetsledare kontor: — Utse en "fadder" som tar hand om den nyanställda. — Att arbetsledningen sysselsätter sig med dem. De får ej överlämnas för mycket åt sig själva, vilket i många fall kan få dem att känna sig övergivna. — Den direkta arbetsledningen skall introducera en nyanställd personligen och se till att vederbörande blir tillräckligt informerad, dvs ge den information som är nödvändig just då. Denna introduktion och information skall fullföljas alltefter vederbörande blir i stånd att ta emot mera information.

Tjänstemän: — En viktig sak för en nyanställd är att han känner sig välkommen bland arbetskamraterna och får deras rätta stöd. Se till att han blir presenterad ordentligt! — Att man utser en duglig handledare, som tar sig an den nyanställda och ger stöd och information i alla frågor som dyker upp. — Ärlig information om arbetsuppgifterna före anställningen så att inte förväntningarna är alltför högt ställda. Cirkulation på avdelningen. — Få information om hela företaget. Gå runt på olika arbetsplatser. Träffa högre chefer och personer som man får stor kontakt med. Ha ett fast program under en lång tid — Information, introduktion, handledning.

VAD LM-AREN VILL VETA MERA OM

Var sjätte anställd vill ha mera information. Vilka områden är man då intresserad av att höra om? Framtidsutsikterna för såväl den egna enheten som LME liksom upplysningar etc om löner och förhandlingar ligger väl framme bland önskemålen. Men det är mycket annat som också intresserar, vilket kan avläsas i sammanställningen.



Framtidsutsikterna för såväl den egna enheten (76 %) — och därmed också sig själv — som för företaget (72 %) intresserar i hög grad. Detta vill man alltså veta mera om.

De här områdena vill de flesta läsa mera om i KONTAKTEN

ARBETSMILJÖ, PERSONALFRÅGOR, VERKSAMHETEN INOM KONCERNEN



I stort sett är LM-arna belåtna med innehållet i KONTAKTEN. Få säger att det står för mycket om något särskilt ämnesområde. Däremot finns önskemål om mera utrymme åt olika områden. Framförallt vill man läsa mer om arbetsmiljön — arbetare i större utsträckning än tjänstemän — om personalfrågor och om bolagsnyheter

såsom kontrakt och ekonomiska resultat. Mest bolagsintresserade är tjänstemännen. Arbetarna vill läsa mera reportage från fabriker i Sverige och tjänstemännen om koncernföretagen utomlands. Det är få som önskar mera personnytt — 1 av 10 vill skära ned utrymmet för detta.

"HUR REGELBUNDET LÄSER DU KONTAKTEN?", "HUR MYCKET BRUKAR DU LÄSA I KONTAKTEN?" och "HUR STORT VÄRDE HAR KONTAKTEN FÖR DIG?". Tabellerna som ger svaret i stort visas nedan i tur och ordning.

Regelbundenheten:	Alla	Arb- tare	Tjans- temän	Arbetsledare V-stad Kontor
Aldrig	5	8	0	2
Enstaka nummer	19	25	12	11
Nästan varje nummer	27	29	27	18
Varje nummer	47	36	60	69

Mängden:	Alla	Arb- tare	Tjans- temän	Arbetsledare V-stad Kontor
Allt eller nästan allt	37	33	42	50
Enstaka artiklar	43	43	43	45
Bläddrar igenom	15	17	14	7

Värdet:	Alla	Arb- tare	Tjans- temän	Arbetsledare V-stad Kontor
Mycket stort	11	10	12	21
Ganska stort	40	35	48	53
Ganska litet	36	40	32	20
Mycket litet	9	12	7	3

Personalen på Telekabeldivisionen i Älvsjö tycker i högre grad än andra anställda vid LM-enheter att KONTAKTEN skall komma ut oftare — 37 % känner så.

ÅSIKTSBRYTNINGAR OM FORMATET

Meningarna är delade vad gäller KONTAKTENS format. För alla gav undersökningen följande värden: tabloid 52 %, veckotidningsformat 39 %, ej svar 9 %.

Granskar man formatfrågan mera i detalj upptäcks en hel del åsiktsbrytningar som kan förefalla förbryllande.

Karlskronamedarbetarna föredrar till 65 % nuvarande och 27 % vill ha mindre format; tjänstemän över 50 år tycker tvärsen — 36 % för nuvarande och 61 % för en ändring; de som tillhör CF (civilingenjörernas fack) gillar till 60 % tabloidformatet och bara 24 % vill minska formatet; finländare (61 %) vill i större utsträckning än svenskar (51 %) ha dagens KONTAKTEN-utseende.

*

Verksamhetsberättelsen:

ÄR POPULÄR-UTGÅVAN ONÖDIG?

Frågetecknet ovan i rubriken kan vara berättigt att ställa efter studiet av opinionsundersökningens siffror. 47 % av alla anställda läser minst "litet här och där" i den stora verksamhetsberättelsen, medan färre medarbetare eller 35 % intresserar sig för "pop-versionen" i samma utsträckning. Tabellerna får tala för sig själva.

Brakar du läsa bolagets verksamhetsberättelse?	Alla	Arb- tare	Tjans- temän	Arbetsledare V-stad Kontor
Läser allt eller nästan allt	15	10	20	26
Läser litet här och där	32	30	32	46
Bläddrar igenom den	26	22	35	20
Nej, läser den inte	19	26	10	9
Ej svar	8	12	2	0

Har du läst populärversionen av verksamhetsberättelsen som 1973 medföljde som bilaga till KONTAKTEN?	Alla	Arb- tare	Tjans- temän	Arbetsledare V-stad Kontor
Läste allt eller nästan allt	13	7	18	23
Läste litet här och där	22	21	24	24
Bläddrade igenom den	17	15	19	9
Nej, läste den inte	36	41	33	26
Ej svar	12	15	6	8

*

BOLAGETS VERKSAMHETSBERÄTTELSE BLEV KLAR FÖR NÅGRA VECKOR SEDAN OCH KAN REKVIRERAS FRÅN LME:S REKLAMLAGER, 126 25 STOCKHOLM.

DEN INNEHÅLLER SOM VANLIGT ÅRSREDOVISNING, REVISIONSBERÄTTELSE SAMT EN ÅRSÖVERSIKT. EN BEDÖMNING AV UTSIKTERNA FÖR 1974 INGÅR ÄVEN.

VAR ANNAN LÄSER NÄMNDNYTT

De som arbetar på HF eller TN tillfrågades om Nämndnytt eller totalt 587 anställda.

Varannan läser varje eller nästan varje nummer. Intresset hos tjänstemännen är avsevärt större än hos arbetarna som framgår av sammanställningen.

Nämndnytt	Alla	Arb- tare	Tjans- temän	Arbetsledare V-stad Kontor
Läser aldrig	13	23	6	6
Läser enstaka nummer	24	25	24	18
Läser nästan varje nummer	21	17	24	22
Läser varje nummer	32	17	41	50

BRA ATT V-BLADET FINNS TYCKER FYRA AV FEM

— Undersökningsresultatet är helt entydiga när det gäller att behålla V-bladet som en egen tidning, säger Sifo i redovisningen av intresset hos personalen för LME:s skrifter.

Opinionsinstitutets uttalande bygger på konstaterandet att sex av tio läser varje nummer av V-bladet och att endast tre procent aldrig gör det. Vidare är väldigt många positivt inställda till den information skrifterna ger. Åtta av tio får mycket bra eller ganska bra information, medan 17 % är mer eller mindre missnöjda på den här punkten.

Då V-bladet oftast innehåller en finsk sammanfattning har bladets intresse för betydligt fler anställda inom verkstadsidan än vad t ex KONTAKTEN har, som ju enbart är på svenska. Sälunda tycker 83 % av finländarna att V-bladets information är mycket (4 %) eller ganska bra (79 %). Man observerar också att hela 24 % av medarbetarna från andra länder än Finland klassar bladets info som mycket bra och bara tio procent som dålig.

Nämns bör att som lokalblad ställdes frågorna enbart till personal vid HF/V och TN/TV.

Flertalet — 71 % anställda anser att nuvarande antal nummer är lagom, 20 % vill ha flera nummer och 5 % färre.