



Detergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH SUMA

1 • 1976

Vad gav oss 1975? Vart styr vi 1976?

Att i början av ett nytt år sja lite in i framtiden är alltid intressant och visst ändrar vi vad 1976 kommer att ha i sitt sköte av förändringar, framgångar och motgångar i vilka avseenden dessa kommer att beröra vårt företag och de anställda. Men innan vi spår i framtiden låt oss titta lite på året som gått.

Totalt i landet var 1975 ett svårtolkat år. Nämligen så till vida att om vi ser på arbetslösheten så var den i slutet av 1975 mycket låg. Endast 1,6 %, vilket nästan betyder full sysselsättning. Men trots detta så visar allt för många företag i landet sänkt produktion jämfört med 1974. Även produktiviteten har sjunkit inom många företag och bruttonationalprodukten sjönk under 1975 med 0,3 %. Har vi en dold arbetslöshet, en sysselsättning som inte ger produktion? Samtidigt noteras att lönekostnaderna per anställd steg under 1975 med 20 % och vi är redan i full fart med att planera och besluta en löneökning för 1976 som kommer att kosta företagen minst 15 % per anställd.

Från situationen i landet som helhet till vårt eget företag. Hur ser det ut för Sunlights del? Orkade vi hålla produktiviteten under 1975? Och vad anser du Rolf Lindman som mest utmärkande för året som gått?

— Att produktiviteten sjunkit trots förändrat antal anställda, totalt sett i landet, torde väl i huvudsak bero på att många, i stället för uppsägning p.g.a. arbetsbrist, tillämpat utbildning för sina anställda och därmed har sysselsättningen hållits uppe. Beträffande Sunlight så finns i presslägningsögonblicket ännu inga produktivitetvärden framräknade för 1975. Vi kan bara



säga att förhållandet mellan 1973 och 1974 var det att produktiviteten steg under 1974 med nio enheter från 180

1973 till 189 1974. (I nästa nummer av Detergenten kan vi återkomma med värdet för 1975, Reds anm.)

— Det mest utmärkande för 1975 var utan tvekan prisstoppet, som kullkastade väldigt mycket av vår planering och gav flera personer en enorm arbetsbörda speciellt under augusti—december. Ur vår synpunkt var det ett inproduktivt arbete och mycket frustrerande och besvärligt. (Mera därom på sid 10.)

— Den andra stora grejen, enligt min mening, var avtalsförhandlingarna, som var rekorddyra och besvärligare än någonsin. Detta var liksom medaljens baksida och gör att från företagsledningens håll måste vi se mycket mera allvarligt på antalet anställda, eftersom även den lägsta betalda i lön, soc kostnader, arbetsplatskostnader m m i dag betingar en kostnad av minst 75.000 kr per år och individ. Detta är en av orsakerna till den beslutade organisationsundersökningen. (Behandlas i en särskild artikel på sid 8.)

— Detta är kanske det mest utmärkande vad gäller den "yttre" verksamheten.

— Den "inre" verksamheten har präglats av ett fortsatt personalpolitiskt arbete. Göran Karle, Sunlights personalchef, är i gång på allvar. Vi har också enats om en gemensam företagsnämnd för Sunlights avdelningar i Stockholm och Nyköping, vilket jag är väldigt glad för och ser som en positiv utveckling. Jag tycker också att samarbetet i företagets Centrala Samarbetsgrupp fördjupats, vi börjar hitta formerna och börjar förstå varandra mycket väl.

1975 har också varit ett samlande år för Sunlight. Företaget har fått en egen informationschef, en gemensam personalchef och även företagsnämnden kommer, som nämnts, att bli gemensam för Stockholm och Nyköping liksom personaltidningen Detergenten. Denna strävan att samla krafterna stärker onekligen tanken på ett Sunlight. — Frågan dyker upp med jämna mellanrum. Men i dessa kostnadsjaktens tider verkar den mer än vanligt befogad att synas i sömmarna. Allt fler företag, som haft sina verksamheter på skilda håll, har insett fördelen av att samla sig till en enhet. Inom vår egen koncern motiverades Novias flyttning från Halmstad till Kristianstad, för ett år sedan, i stor utsträckning av fördelen med en samlad verksamhet och därmed åtföljande ekonomisk vinning.

För lekmannen förefaller detta med två Sunlight inte bara kostnadskrävande utan även opraktiskt. Men särskilt beträffande kostnaderna borde där finnas en del att hämta. Hyrorna i Hötorgscity måste vara avsevärda. Resorna Nyköping—Stockholm och omvänt kan heller inte bortses ifrån. Under 1975 reste Nyköpingspersonalen tåg Nyköping—Stockholm för 30.000 kr. En struntsumma jämförd med många andra, men många bäckar små... o s v. Till kommer ersättning för dem som åkt bil samt traktamentsersättningar och så motsvarande kostnader för Stockholmspersonalens resor till Nyköping.

På det opraktiska kontot får man väl sätta att så snart ett ärende ska diskuteras ex vis mellan marknads- och produktionssidan så måste man utlysa ett sammanträde antingen i Ny-

köping eller Stockholm med minst en dags bortovaro för endera parten. Med tanke på restiden som är ca 3 timmar, plus lunchtid och diverse spilltid, så blir det inte så lång effektiv arbetstid över för ärendets behandling. Vad skulle det inte innebära i tidsbesparing att bara kunna gå kanske lite längre bort i en korridor för att diskutera samma sak. Hela samarbetet inom företaget borde bli mera fruktbarande om alla fanns på samma plats. Kanske med rätta frågor sig många om en fortsättning med Sunlight Stockholm och Sunlight Nyköping är försvarbar på sikt. Utbyggnadsmöjligheter i Nyköping finns ju.

Vad säger Du Rolf om dessa teorier? Är de verklighetsfrämmande eller kommer man att fortsätta under 1976 att samla företagets krafter till en enhet?

— Låt mig då först säga, att skulle man starta ett företag i dag så skulle man troligen lägga allt på samma plats. Och jag är helt övertygad om att det är stora fördelar av att allt finns på samma ställe. Det här är en fråga, som kommer upp ständigt och jämt och nu senast när vi hade vår chefskonferens på Skogshöjd. Vi hade då arbete i olika grupper och bland de problem som där togs upp var förslag till inbesparingar, bl a genom att se över vår organisation, men också genom att försöka se effekterna av att flytta Stockholmsavdelningarna till Nyköping.

— I den omtalade undersökningen, kommer också de här aspekterna att ingå. Utredarna ska försöka se för- och nackdelar med en flyttning och vilka ekonomiska inbesparingar den kan tänkas innebära. Jag hyser inget

tvivel om det praktiska och att där finns besparingar att göra, men det stora problemet i frågan är människorna. Vi kan inte uppträda lika hänsynslöst som statsmakterna gör när de utlokaliserar sina verk utan att intressera sig det minsta för vad de anställda tycker. Det är ju tvångsflyttning. Jag anser inte att vi kan agera på det sättet utan här måste vi ha samråd i allra högsta grad med personalen. Detta är också meningen och vi har ju enats om organisationsundersökningen i Sunlights Centrala Samarbetsgrupp, där personalorganisationernas representanter finns med och de kommer att fortlopande hållt informerade om undersökningens utveckling. Vi kommer att besluta i normal demokratisk anda, om jag får uttrycka det så.

— Hur det kommer att bli är beroende på tre grundläggande orsaker.

- 1) Vilka stora fördelar skulle vi uppnå arbetsmässigt?
- 2) Hur mycket i inbesparingar finns att göra? Vi har aldrig sett på det.
- 3) Vad tycker personalen i Stockholm om att flytta till Nyköping? Jag utgår ifrån att ur Nyköpingspersonalens synpunkt är det enbart positivt.

En sådan förflyttning måste ske successivt, eller hur? Inget man reder ut över en natt?

— Nej självklart inte! Frågan är för tidigt väckt och det är inte meningsfullt att spekulera förrän vi har mer information att fatta vårt beslut på. Hur som helst — om det skulle bli aktuellt med flyttning så tar den 2—3 år att genomföra.

Detergenten

(latin = rengöraren)

ARGÅNG 6

Nr 1 1976

Manusstopp
för nästa nr den 18 februari

Utgivare:
Sunlights Informationsavdelning
Fack, 611 00 NYKÖPING
Tel. 0155/172 00

Ansvarig utgivare:
Gun Sköld

Redaktör:
Daga Lundkvist

Redaktionskommitté:
Britt-Louise Johansson, LO-anslutna
Kalle Johansson, illustrationer
Göran Karle, företagsledn
(alt Anders Krantz)
Erik Nordström, TCO-anslutna
K B Wiklund, AB Suma
Repr för företagsnämndens
ekonomikommitté.

LÄNSTRUCKERIET NYKÖPING

Från de anställdas håll kommenterar man 1975 och hoppas för 1976 så här:



Roine Eriksson, Fabriksklubben, vad tycker Du varit utmärkande för 1975?

— Medvetenheten hos de anställda om vad som händer såväl utom som inom företaget, och som kan påverka deras situation, har väl varit en positiv utveckling särskilt under 1975. Miljö- och olika tappningar har varit populärt att skriva om och det har naturligtvis färgat av sig på människorna. Kraven på omgivningen har blivit annorlunda.

Hur tycker Du företagsledningen har reagerat på den här medvetenheten?

— Det kan vara en bedömningsfråga, men i stort tycker jag man varit följsam. Vi hade förhållandevis hårda löneförhandlingar, men man gick ganska långt med på de rätt starka kraven från personalens sida. Den anställde sätter numera större vikt vid sig själv och vågar gå fram med bestämda krav.

De totala lönekostnaderna steg alltså med 20 % per anställd under 1975 och stiger under 1976. Om produktiviteten skulle sjunka, vilket den tenderar att göra på vissa håll, tror Du att de anställda i fortsättningen ändå kommer att vidhålla sina lönekrav eller kan det tänkas att man gör avkall på pengarna till förmån för anställningstryggheten?

— Om läget verkligen skulle bli allvarligt tror jag att de anställda skulle sätta anställningstryggheten först. Det är förresten min uppfattning att vi ändå blir tvungna att välja så småningom. Som läget på arbetsmarknaden varit de senaste åren tror jag inte är bestående för framtiden.

Vad skulle Du sätta först på önskelistan för 1976?

— Om vi bortser från pengarna så finns det andra värden att satsa på i dag. Viktigt är om varje individ kunde få chansen att hitta sig själv. Det brukar uttryckas så att alla ska ha möjlighet att utveckla sin personlighet. Vi vet inte riktigt var vi står just nu. Vi hänger med i en utveckling, som vi egentligen inte deltar i och inte ens försöker styra. Vi frågar först i efterhand vad vi vill ha, när andra redan valt åt oss. Vi är nog snart mogna för att ta in andra alternativ än pengar i våra bedömningar. Vi har nått något slag av kulmen och börjar förstå att den här utvecklingen inte är den rätta.

Längre semester — är det ett alternativ att satsa på?

— Varför inte, men å andra sidan gäller det att utnyttja fritiden vettigt. Är tex strömmen till semesterorter ute i Europa ett alternativ vi borde välja? Det är tveksamt. Där kommer man inte i kontakt med landets befolkning i dess rätta miljö, man upplever i stort sett samma saker som man vill uppleva här hemma, men till ett lägre pris och i sol och värme. Men vi lär oss inte särskilt mycket eller berikar oss själva genom ett sådant alternativ.

— Som negativt upplever jag att vi söker för litet efter bestående värden. Vi ser inget värdefullt i att försöka lösa problem själva. Att försöka hitta meningsfulla sysselsättningar. De färdiga som serveras oss är inte utvecklande för individen. Jag tror vi borde stanna upp ett tag under 1976.

— I ledande politisk ställning har man varit och är för rädd att bryta trenden. Att helt enkelt säga att nästa år måste vi nöja oss med en obetydlig standardhöjning eller ingen alls. Sedan beror det förstas på vad man lägger i ordet standard. Materiella ting som vi får för pengar eller andra alternativ.

Skulle man rentav samla krafterna både politiskt och fackligt för att stödja den enskilde i uppfattningen att det inte är något farligt att stanna och tänka till ett tag och knäppa ihop börsen?

— Det kunde kanske vara t o m så utvecklande för de flesta människor att det skulle underlätta fördelningsfrågorna. Vi kräver bättre fördelning av våra resurser och det är ett svårt krav att tillmötesgå i dagens läge. Det är svårt att göra en lagom mix av de politiska och arbetsmarknadsmässiga ingredienserna. Men om det skulle lyckas att föra ut budskapet om fördelen med en återhämtning och frågan vad vi ska satsa på — vad standard egentligen är — så skulle fördelningsfrågorna kanske inte hamna så väldigt i fokus, som det är nu. Flera grupper skulle inse att löneklyftorna inte behöver vara så stora, vilket kunde ge en mjukare inställning och göra det lättare att finna nya vägar.

Vad tror Du om ytterligare förkortad arbetstid?

— En kortare arbetstid kunde vi ha glädje av men under förutsättning av en meningsfull fritid. En ytterligare utbyggd fritidsindustri sysselsätter bara flera människor under ännu flera timmar på konstlad väg.

— Säg vad man vill om annat, men arbete är det viktigaste för människan. Att känna sitt värde och ta del i de problem som finns på arbetsplatsen. Det kanske är en utopi även om vi arbetar med den. Att inte känna det som ett straff att gå till jobbet, utan att man går från en gemenskap till en annan. Det borde vara så, inte som nu att fritiden betyder så oerhört att man rusar från arbetsplatsen. En arbetstidsförkortning på sex minuter ex vis måste förläggas före kl 07.00 och vi är beredda att förkorta lunchrasten till noll bara för att komma ut genom porten så snart som möjligt på eftermiddagen.

Vad beror en sådan inställning på?

— Ja, den kan då inte bero på några förnuftiga överväganden i alla fall. Man upplever sin situation så att man avskyr jobbet så till den milda grad att man är beredd att offra alla avbrott under arbetstiden bara för att komma från arbetsplatsen så tidigt som möjligt.

— En trivsamt arbetsplats, arbetstillfredsställelse och en meningsfull fritid är vad jag vill arbeta för under 1976.



Erik Nordström tolkar tjänstemännens syn på 1975 och 1976 så här:

— Den utfallande lönen var givetvis en positiv händelse under 1975, men man måste också ha klart för sig att den belastat företagets lönsamhet på ett sådant sätt, att särskilda åtgärder kanske måste vidtas för att balansera den belastningen. Det var många körningar i löneförhandlingarna, men glädjande nog gick de att avsluta så att ingen behövde förlora ansiktet på uppgörelsen. Den gav, som sagt, ganska många pengar per individ, men beklämmande nog är man också med-

veten om att de relativt snart kan vara uppätta av prishöjningar.

— En annan positiv sak har varit verksamheten inom Centrala Samarbetsgruppen, som varit både intressant och givande. Det finns naturligtvis mycket mera man kan dra ut ur det samarbetet, men vi har informationsproblematiken som ännu inte är klar. Jag antar dock att den planerade ekonomikommittén kan göra en hel del i den frågan. Samarbetsgruppen är ju en liten krets och information om en del som där behandlas måste ut till de anställda, medan andra delar bör stanna inom gruppen åtminstone för en tid. I personaltidningen kan givetvis varje sammanträde refereras. Den är en av de kanaler vi har för intern information. Lagen om styrelserepresentation har ju varit preliminär, men kommer att permanentas från den 1 juli i år. Då bör man ha vägarna för vidareinformation klara för att göra den så systematisk som möjligt. Jag tror också att allt för många inte riktigt vet vad arbetet i Samarbetsgruppen handlar om, så där måste åtgärder vidtas. Vad en mera detaljerad utformning av den permanentade lagen

innebär vet vi heller inte riktigt ännu. Bl a bedömer jag som viktigt att personalen inte enbart är representerad i de enskilda bolagens styrelser och, eller liknande utan även i de mera övergripande sammanhangen, i vårt fall tex koncernstyrelsen, Svenska Unilevers Förvaltningsbolag AB.

— Något av detta diskuterades vid ett möte i Helsingborg den 21 januari där alla fackordföranden och styrelserepresentanter vid de svenska Unileverbolagen var närvarande. Denna sammankomst måste ses mot bakgrunden av alla nya lagar som tillkommit under senare tid. Det är väsentligt att samtliga personalrepresentanter inom de svenska bolagen har ett gemensamt synsätt gentemot koncernen.

— En förhoppning för 1976 är också så att den nu beslutade organisationsundersökningen ska kunna genomföras på ett så smidigt sätt som möjligt utan att de anställda ska komma i kläm, liksom att gemensamhetskänslan mellan de olika personalkategorierna stärks. När kan vi sedan ställa siktet på en lönerörelse och en organisation för de anställda? □

Använd din personal- tidning!



(Utdrag ur Sveriges Personaltidningsförenings skrift "Därför behövs personaltidningen".)

För att en organisation ska fungera väl och ta vara på medarbetarnas kunskaper och idéer krävs det kontinuerlig information och kommunikation.

Personaltidningen är ett säkert och tämligen billigt kommunikationssystem. Tidningen kan aldrig ersätta den muntliga informationen och de dagliga kontakterna men den har egenskaper som gör den outhärlig i det interna informationsarbetet:

- En personaltidning kan distribueras så att den når alla. Alla som vill har möjlighet att tillgodogöra sig informationen.
- Den är beständig — man kan lägga undan den och läsa den när man får tid. Man kan spara den och leta efter fakta när man behöver dem.

- I tidningen kan de anställda själva framföra synpunkter på arbetet eller företaget i stort. Detta är inte bara en trivselsfråga utan bidrar till att ge företaget nya idéer och impulser.

1966 års nämndavtal och "samarbetsavtal" tar upp informationen som en förutsättning för att samrådet inom företaget ska bli meningsfullt och givande. Nämndavtalet nämner personaltidningar som en lämplig väg att informera. "Samarbetsavtalet" påpekar att det är särskilt viktigt med skriftlig information när det gäller företagets ekonomi.

Personaltidningen ska alltså inte verka för en enkelriktad information från ledningen till de underställda medarbetarna i företaget. Den ska stimulera till debatt och kontakt i företaget. □

SUMA har flaggan i topp!



Efter välkomsthälsningar inledde Ingvar sin programpunkt med SAF:s stillfilm "Ekonomisk höstjournal 1975", som gav en lättfattlig översikt av konjunkturläget såväl utomlands som i Sverige under året som gått. Han stannade sedan ett ögonblick vid det allmänna läget i Sverige under 1975, som i vissa delar inte varit så lysande med sänkt produktion och minskad lönsamhet för många företag. — Det är emellertid den nationella inramningen som vi är beroende av också i vårt företag, sade Ingvar.

Grunden för 1975 höll

— Förra året samlades vi också här och även då i optimistiska tongångar. Vi hade under 1974 skapat en säker grund att stå på och den visade sig också hålla. Trots att 1975 varit ett kärvt och mycket arbetskrävande år, m a o ett typiskt Suma-år, så har gruppegenskaperna och gemenskapen utvecklats fullt ut och gett resultat under 1975. Tonnageutvecklingen har varit god.

Tvättmedelsgruppen visar visserligen

Hörsalen var välbesatt till sista plats, t o m med extrastolar, torsdagen den 22 januari när Suma enligt gammal god tradition hade inbjudit till nyårskonferens med årsfest dagen efter.

Förutom Sumas egen personal från fält och kontor var även "fältkåristernas" och telefonförsäljarnas damer inbjudna till konferensens första programpunkt, när VD:n Ingvar Eriksson informerade om resultatet för 1975

och planerna för 1976.

Om det är tradition att referera Sumas nyårskonferens i årets första nr av Detergenten så är det också tradition att Suma varje år har rekordår. Förra året löd rubriken "1974 Sumas bästa år hittills" och i år kunde vi bara byta ut årtalet om vi så ville. 1975 års omsättning ökade till 42 miljoner kr, vilket innebär en ökning i pengar med 28 % och i volym med 5 %.

i stort oförändrad volym, men det var vi medvetna om. Vi vet nämligen att det är begränsade erövringar som där finns att göra. Vi har dock haft en del mycket glädjande framgångar ifråga om nya kunder och vår marknadsandel har sannolikt ökat.

Disk-rengöring-storkökshygien, visar totalt en glädjande fortsatt ökning och här är det våra stora satsningar på storkökshygien som visar sig så framgångsrika. Handrengöringsmedel och toalettvål måste dock förbättras.

Industriprodukter är den grupp som även i år visar den största uppgången. Och här är det en glädjande spridning väl fördelad över livsmedelsindustrin, lantbruket och metallavfettning. Speciellt anmärkningsvärt är ökningen av avfettningsprodukter. De stora framgångarna inom Industriprodukter är även de resultat av senare års satsningar.

— Totalt inom alla produktgrupper har vi alltså en ökning med 5 %, vilket är en glädjande och synnerligen acceptabel siffra. Med det allmänna läget som bakgrund är det inte många företag som kan visa upp ett liknande resultat för 1975.

— Våra satsningar på system- och funktionsförsäljning inom olika marknader har alltså slagit väl ut 1975. Och vår marknadspolitik överhuvudtaget är en seriös och sofistikerad grund att arbeta på. Denna marknadspolitik uppvisar vi gentemot kunderna på det sätt de möter oss. Marknadspolitiken visar vår strävan, och det säger vi också till våra kunder, att

— förse kunderna med de produkter

och den service som ger det resultat som bäst gagnar kunderna

- fortlöpande låta kunderna dra nytta av våra tekniska tillgångar och erfarenheter genom att ständigt tillhandahålla det bästa resultat som är möjligt med hänsyn till kundens intressen och våra egna resurser
- ägna oss åt det som vi begriper oss på — att väl känna vårt fack — att ständigt sträva efter att bli ännu kunnigare och bättre
- vara ärliga, konsekventa och tillämpa god affärs- och reklamsed
- se till att vi erhåller skälig vinst. God vinst är ett tecken på god hälsa i företaget och nödvändig för de anställdas trygghet och företagets vidareutveckling.
- Detta var några punkter ur vår marknadspolitik och följer man den, ja då har man framgångar och skapar ett progressivt företag.

Hur vill vi då arbeta?

— Jo, vi vill marknadsföra system och funktioner, som tillgodoser kundernas behov och löser deras problem. Vi vill ge dem know-how, service och utbildning. Vi vill också ge dem bra hjälpmedel i form av utrustning och sist men inte minst en produkt som är bra och fungerar tillsammans med denna utrustning. Avsiktligt nämner jag produkten i sista hand, för det väsentliga är att vi säljer en hel funktion, inte bara en enskild produkt. Vi ser till att hela funktionen klaffar hos kunden och för detta betalar han ett pris som står i relation till det resultat han får.

Hur ser vi på 1976?

— Konjunkturutvecklingen visar en-

dast en svag uppgång för 1976, vilket för många betyder ett stillastående år. Men det räknar vi inte med på Suma. På det sätt vi arbetar ska vi vara tillstades hos kunden med samma utveckling som tidigare. Vår budget är realistiskt planerad och vi avser att hålla samma utvecklingstakt som under 1975. Den ekonomiska bilden är också god, vår omsättning har oavbrutet ökat sedan 1971 och vi har haft ett anmärkningsvärt överskott, som vi ska leva vidare på. Vår lönsamhet beror på att vi i vår tur är lönsamma för kunden. Vi ger alltså våra kunder mycket valuta för pengarna.

— Men vi har också haft ökade kostnader. Sedan 1974 har omkostnaderna stigit med 36 %. Prishöjningen på råvaror var enorm under 1974 med höjningar upp till 200—300 %. Där har vi emellertid under senare delen av 1975 haft en mera gynnsam utveckling, som vi hoppas ska ge återverkningar på 1976.

— Dock vill jag framhålla, att när det gäller våra administrativa (indirekta) kostnader så betraktar vi ju inte dem som enbart en börda, utan som en *resurs*, för där ingår vi själva och det är vi som skapar Suma.

Var befinner vi oss som företag?

— Det finns väldigt många kemisk-tekniska företag som konkurrerar med oss, mångfaldigt fler än på tex Sunlights hushållsmarknad. En beräkning som gjorts uppskattar antalet konkurrenter till betydligt över 100. Suma intar första platsen på storförbrukaremarknaden liksom Sunlight på sin hushållsmarknad. Ser vi *sammanlagt* på hushålls- och storförbrukaremarknaden i Sverige, med sina mer än 100 konkurrenter, så är Sunlight störst följt av KF:s Helios (hushåll), Colgate (hushåll) och så Suma (storförbrukare) före övriga 100-talet konkurrenter. Och vi är klart bland de mest framstående överhuvudtaget vad gäller avancerad *marknadsföring* förenat med *lönsamhet*. Det är två "guldägg" som inte är många företag förunnat att ha i sitt "rede".

Anpassning till nya samarbetsformer

— Under 1976 kommer vi också att mera anpassa oss till den samhälls-

utveckling som är en följd av de nya samarbetsformer som enligt lag är ett nytt sätt att vara tillsammans i företagen. Mycket av det som kommer har vi dock redan inom Suma.

Det finns också ett "spöke"

— "Spöket" eller hotet, det största vi någonsin haft, är prisstoppet, som infördes i juni förra året och fortfarande är i kraft. Prisstopp är nämligen detsamma som stopp för företagets utveckling och expansion. Kan vi inte göra prishöjningar på våra produkter så försvinner hela överskottet. Vi hoppas emellertid att komma till tals med myndigheterna, i detta fall SPK, för att nå en lösning. Våra personella utvidgningar är också beroende av detta.

— Avslutningsvis vill jag säga, vad gäller planerna för 1976, att vi satsar på fortsatt dynamik, nytänkande, en förstärkt organisation, att testa nya objekt, nylanseringar. Allt i gott samarbete och framtidstro. Därmed vill jag tacka er alla för fina prestationer under året som gått och full av optimism önskar jag er lycka till på ett nytt spännande 1976!

Premiering av försäljningsresultaten

var torsdagens sista programpunkt. Men innan den spännande händelsen kungjordes — *vem* som skulle få "bucklan" så hade Bengt Andersson redovisat 1975 års försäljning och målsättningen för 1976. Han hade god assistans när det gällde redovisning per produktgrupp av Folke Jonsson, Göran Lagerström, Börje Winlöf och Christer Wirén.

Och så föll då täckelsen för bästa försäljningsdistrikt under 1975. Distrikt nr 10, som sträcker sig från Sundsvall i norr till Gävle i söder med Erik Svedlund som distriktschef och med Björn Bergentoft, Ove Brännström och Hans Henriksson som medhjälpare. De påtagliga bevisen, silverbucklorna, delades ut på årsfesten.

Under fredagen fortsatte man med detaljerade program på skilda håll. Storkökskonsulenterna för sig och representanterna för sig. Man drillades i allt från mopptvätt till skötsel av bildprojektorer. Efter en och en halv dags intensivt konferensande var man så mogen för en festlig avslutning.

Årsfesten

Tre bussar stort startade från Nyköping kl 19.00. Standard hotell och den belysta teatern försvann snabbt i bakgrunden när bussarna ställde kosan mot Stafsjö Wårdshus, som kvällen till ära hade avvisat alla andra gäster och slaktat den gödda kronhjorten. Bland 150-talet festklädda gäster syntes inte bara tvättakta Sumaiter utan även många "halv-sunlightare", som på ett eller annat sätt är inblandade i Sumas funktioner. När alla hittat varandra och bänkat sig så hälsade Ingvar Eriksson välkommen och vände sig särskilt till sin namne Ingvar Jonsson, koncernchefen, som med fru för första gången gästade en Suma-årsfest. Eftersom förrätten skulle vara kall så passade Ingvar E på att resumera en del från konferensens upptakt dagen innan, för dem som inte var med då. Sedan fick alla äta i lugn och ro av varmrätten, men vid efterrätten började hyllningarna på löpande band. Ingvar E pratade och Ingvar J delade ut utmärkelser. Först i raden var *Bengt Andersson*, som i sällskap med hustru *Anna-Greta*, dekorerades med 30-års nål. Bengt började 1946 på Sunlight och kom därifrån till Suma som säljare. Efter en visit på Gibbs som distriktschef kom han tillbaka till fadershuset och blev trogen där. Nu är Bengt, som de flesta vet, försäljningsdirektör med hela fältkåren under sina vingars skugga.

Sedan kom turen till *Marianne Amnér*, Ingvar E:s sekreterare sedan många år. Hon fick guldklockan för 15 års tjänst tillsammans med många tack och vackra ord från chefen. Maken *Gösta* fick röda nejlikan i rockslaget av Elvy Johansson. "Fänriks grad" fick 10-åringen *Torbjörn Gustafsson*, orderkontorets allt i allo men som också ställer upp varhelst någon behöver hjälp på fält eller kontor.

25-åringen kom till sist. Det var Ingvar E själv. Han hyllades av Ingvar J, som gratulerade sin namne till utmärkelsen och till Sumas framgångar. Han påminde också om att när han för 25 år sedan besökte Nyköping för första gången så var Ingvar E den



Ann-Kristin Månsson från Trelleborg och Erik Welanders med norrländskt förflutet diskuterar kanske Östersund, dvs mellansverige. Elsa Agnarson och Alf Karndahl ser ut att ha ett trevligt samtalsämne.

En rolig historia verkar det som Elis Härshammar just levererat sin bordsdam, "guld-klockösen" Marianne Amnér.

första han mötte. Båda två var på den tiden inköpare, Ingvar J i Stockholm och Ingvar E i Nyköping.

Kvällens roligaste hyllning var utan tvekan när Börje Winlöf avtackades tillsammans med sin hustru Majken. Börje har nämligen gått i pension nyligen. "Alla känner Börje, alla har jobbat med Börje, alla vet vilka insatser Börje gjort såväl inom teknik som marknadsföring inom Suma", sade Ingvar E, bla när han pusslade ihop delar av de humoristiska och roliga egenskaper som är Börje.

En present fick den nyblivne pensionären. "Något som man knappast kan tänka sig Börje förutan", sade Ingvar, "en cykel" gick det som ett sus bland borden. Mycket riktigt. Bosse Meijer, Börjes efterträdare, kom infarande på en blänkande hoj. "Men även om man sätter Börje på cykeln så fattas ändå någonting för att helhetsintrycket ska bli riktigt", fortsatte Ingvar. "Portföljen!!!" ropade någon. Just det, Ingvar hängde en ny svart portfölj på styret och så var "treenigheten" klar. Börje, cykeln, portföljen. Kvickheterna fortsatte när Christer Wirén uppvaktade från närmaste kompisarna. Med kännedom om Börjes noggrannhet, planering och bestämda uppfattning i det mesta föredrog man att ge honom medel till en present efter egen smak.

Naturligtvis tackade Börje för allt det här och det gjorde han på ett sätt som är hans speciella och som inte kan återges rättvist. Han slutade emellertid med att det kändes lite konstigt i maggropen att inte gå till jobbet som

vanligt om mornarna men att han skulle försöka komma över det och bli en "sån där vanlig pensionär". Men vi vet nog att en "sån där vanlig pensionär" det blir nog aldrig Börje.

Erik Svedlund åkte slalom i kvällens sista tal när han tackade såväl för konferensen som för kvällens förplägnad. Han förliknade jobbet vid en slalombacke med olika moment i portarna. Skillnaden mellan Suma-slalom och annan är dock att i Sumas slalom-

backe startar man nerifrån och siktar på mål högre upp. Efter allt hyllande och tackande kom kaffet och den efterlängtdade dansen. Golvet var fyllt på nolltid omedelbart när Conny Adolfs-son med medhjälpare stampat i gång takten och det tog alldeles för fort slut. Men så är det när det är roligt och stämningen är på toppen. Tröstrikt är att ett år går så fort och snart är det dags igen för en ny Suma-årsfest. □



Ingvar Jonsson i kretsen av jubilerande Sumaiter. Fr v 25-åringen Ingvar Eriksson med hustru Kerstin, 15-åringen Marianne Amnér med maken Gösta, 10-åringen Torbjörn Gustafsson och "super-veteranen" 30-åringen Bengt Andersson med hustru Anna-Greta.



— Jag som just varit inne hos Jacks och frågat efter en bättre begagnad cykel, men dom hade ingen, säger en förtjust Börje. Inte mindre förtjust verkar hustru Majken.

Hur använder vi våra resurser?

ORGANISATIONSUTREDNING STARTAR INOM SUNLIGHT

Under flera år har Sunlights ekonomiska resultat varit gott. Trots hård konkurrens och stigande kostnader har vi tillsammans kunnat klara av de svårigheter som mött företaget.

Under 1975 försämrades resultatet för Sunlight. Det berodde huvudsakligen på att det rådde prisstopp under en stor del av året, och vi kunde därför inte göra de prishöjningar som var nödvändiga.

I februari kommer en av våra stora konkurrenter att lansera ett nytt tvättmedel. Deras satsning är mycket kraftig och kommer att bli en svår konkurrent till oss på vårt viktigaste område, tvättmedelsmarknaden. För att försvara våra positioner måste vi göra stora extra satsningar i marknadsföringen under 1976.

Den hårdnande konkurrensen och fortsatt priskontroll väntas i år medföra en ytterligare försämring av Sunlights ekonomiska resultat. Inom Sunlights Centrala Samarbetsgrupp och inom Företagsnämnden har vi diskuterat situationen. Den ställer ovanligt stora krav på vår förmåga att arbeta rationellt och med en effektiv organisation. Samarbetsgruppen har därför enats om att genomföra en organisationsundersökning som omfattar samtliga sektioner inom företaget: ekonomi, försäljning, information, marknadsföring, personal, teknik. Syftet skall vara att undersöka om vi arbetar med den mest effektiva organisationen. Man kommer bland annat att beräkna vilka effekter det kan få att eventuellt flytta Sunlights stockholmskontor till Nyköping.

Undersökningen genomföres under första halvåret 1976 och med hjälp av experter från Unilever centralt. Utredningsarbetet skall fortlöpande avrapporteras till Samarbetsgruppen.

Tillsvidare kommer det också att råda en skärpt nyanställningskontroll för tjänstemän. Detta innebär att när en tjänstemannabefattning blir ledig skall den i första hand återbesättas med hjälp av intern rekrytering inom Sunlight. Anställningar utifrån skall godkännas av VD.

Slutligen är det angeläget framhålla att vi idag inte har några akuta problem inom företaget som kräver drastiska åtgärder. Vi gör undersökningen nu för att förebygga eventuella problem i framtiden. På så sätt får vi möjlighet att stärka vår framtida position.

Detergenten bad Rolf Lindman kommentera undersökningen och frågade om han tror att resultatet av densamma kommer att bli märkbart?

— Jag måste säga att jag skulle bli väldigt besviken om inte den här utredningen skulle resultera i en hel del inbesparingar, säger Rolf. För om vi inte kan förändra vår kostnadsutveckling så kommer vi att få mycket, mycket stora problem. Den kostnadskurva vi nu har, speciellt på lönesidan, är så skrämmande att vi ganska snart kan hamna i en kniptång där kostnaderna är högre än intäkterna. Med tanke på den ökade konkurrensen kommer 1976 att bli ett besvärligt år och det är alltså en livsnödvändighet att göra besparingar och jag förväntar mig också ganska stora sådana. Vi är än så länge inte i en nödsituation då vi måste göra drastiska åtgärder, som t ex våra danska vänner varit tvungna till, att plocka bort en befattning här och en där samtidigt som man överallt fått göra nedskärningar i budgeten. Eftersom vi inte är så illa ute har vi råd och tid att göra den här undersökningen mera systematiskt. Avsik-

ten är att få en resursoptimering, dvs att anpassa våra resurser och utnyttja dem på vettigaste sätt. Vi har helt enkelt inte råd att säga att "så här har det alltid varit och så ska det vara i framtiden". Vi måste ifrågasätta det mesta, för att inte säga allting, av vad vi gör i dag.

Man får ibland den uppfattningen att när det blir kostnadsjakt så kommer den utåtriktade verksamheten först i farozonen, som reklam, information och dylikt. Är det möjligen så att man i goda tider betraktar sådan verksamhet som en investering, medan den i dåliga tider enbart är en kostnad? Borde inte särskilt i dåliga tider alla kommunikationskanaler hållas mer än annars öppna? Tala om externt att vi finns och vill sälja och internt tala om varför vi har dåliga tider och varför vi måste hålla igen på börsen?

— Det är helt riktigt vad Du nu säger, men det är fråga om nyanser. Det är riktigt att i goda tider är reklam och utåtriktad verksamhet en investering, men även i allra högsta grad

i dåliga tider när vi har hård konkurrens. Men som jag tidigare sagt, i dåliga tider måste *allt* ifrågasättas medan vi i goda tider med fina vinster kan kosta på oss den lilla extra försäkringspremie som en marknadsinvestering är även om den inte skulle vara helt nödvändig. Är vinsterna sämre så måste vi emellertid omdisponera och prioritera på ett annat sätt. Men jag är helt på det klara med att marknads- och försäljningsåtgärder, utåtriktad verksamhet, är ytterst väsentliga ting just i dåliga tider. Kan vi inte sälja våra produkter så har vi inte sysselsättning för våra anställda — det är en kärnfråga.

— I det här sammanhanget vill jag nämna, att jag på Samarbetsgruppens senaste sammanträde upplevde det som särskilt positivt, när man från personalrepresentanternas sida ifrågasatte om vi inte borde göra ytterligare ansträngningar i marknadsföringen i kampen mot konkurrenternas nylanseringar. Det visar att man även från deras håll upplever de här frågorna som särskilt viktiga när det gäller att garantera sysselsättningen. □



Lagom till jul fick *Inger Eklund* på pulverpackningen och *Yngve Widén* i glycerinverket 1.700 kr var för inlämnade förslag.

Ingers förslag innebar att slå en stämpel i stället för att klistra en etikett på insidan av locket till en förpackning. Detta gav en tids- och arbetsbesparing.



Yngve hade lämnat in ett förslag som gick ut på energibesparing. Kylskeppets pumpar, som tidigare gått dygnet runt under den kalla årstiden, har genom Yngves förslag försetts med en automatik, som gör att de nu går endast under en 5-minuters period varje timme.



För Inger var det premiär med förslagsbelöning, medan Yngve kan betraktas som veteran på området. Sedan han började på Sunlight i december 1948 har han lämnat in 23 förslag av vilka de flesta belönats.

Pengarna kom så lämpligt så de fick gå till julklappshandeln säger båda två. □



Tillbaka i Studierna

är *LARS-GÖRAN BERGMAN*, nyköpingspojken och journalisthögskole-eleven, som med den äran hållit liv i *Detergenten* under 1975 då ordinarie redaktören vikarierat som Unisont-redaktör i Stockholm. Tolv nummer av *Detergenten* har Lars-Göran gjort samtidigt som han haft studier och praktikjobb vid sidan om.

Har det varit knegigt och har Du haft någon nytta för framtiden av det här jobbet?

— Det har gått bra att kombinera *Detergenten* med studierna, säger Lars-Göran. Visst har tidningen krävt en hel del arbete men jag har också lärt mig mycket som jag får nytta av i framtiden. Dessutom betraktas alla jobb man haft som en merit när man söker arbete i framtiden.

Du har också arbetat med dags- och veckopress. Vad är den största skillnaden mellan den typen av tidningar och personaltidningar?

— Veckopress, men framför allt dagspress, är jäktigare. Man arbetar med aktuellt material, som måste behandlas snabbt för att inte "möglas". Informationstidningar redovisar material som ska hålla sig längre och därför måste man kolla så att det åtminstone stämmer tills den 2—3 veckor långa pressläggningen är klar. Personligen tycker jag att veckopress verkar mest svårarbetad. Det kanske beror på att jag jobbat på en så kvalificerad tidning som VI. Alla fakta, liksom språket, kollades minutiöst.

Du har en termin kvar på skolan. Vilken sorts journalistik vill Du helst ägna Dig åt sedan?

— Dagspress till att börja med. Hårt jobb med direkta resultat är roligt när man är yngre men så småningom satsar jag nog på en lugnare veckotidning eller varför inte en informations-skrift?

— Du ska ha hjärtligt tack, Lars-Göran, för att Du hoppade in och räddade *Detergenten* och gav mig tillfälle till Unisont-vikariatet, som jag i min tur fann både intressant och mycket stimulerande. Jag har också lärt mig en hel del, som Du förstår. Säkert vill *Detergentens* läsare tillsammans med mig tacka Dig för ett bra jobb och önska lycka till i framtiden!

Daga Lundkvist

PS PS

Förråds/lagerutredningen har avlämnat rapport

En arbetsgrupp om 8 personer har utrett företagsledningens rekommendation om sammanläggning av förråd och lager. Gruppen har nu avslutat sitt arbete och avlämnat rapport. I rapporten har man kommit fram till att en sammanläggning för närvarande inte är lämplig. Däremot kommer en samordning av de olika avdelning-

arnas arbete att påbörjas omedelbart.

Frågan om sammanläggning kommer att tas upp till förnyad utredning igen om ett år. — En mera detaljerad artikel om gruppens arbete och beslut kommer i nästa nummer av *Detergenten*, där Fabriksklubbens ordförande Roine Eriksson, som också deltagit i grupparbetet, samt Sunlights ekonomidirektör Olle Gunnarsson är intervjuade.

Så gick turerna mellan SPK och Sunlight

■ Som framgår på annan plats i tidningen så har Statens Pris- och Kartellnämnd, SPK, efter långdragna förhandlingar, gett AB Sunlight dispens från prisstoppet på kemisk-tekniska produkter, som infördes 1 juni förra året. Denna dispens ger företaget möjlighet att höja priserna på delar av produkt-sortimentet med 4,8 %, eller utslaget på hela sortimentet med i genomsnitt 4 %. Förhandlingarna har varit oerhört tids- och arbetskrävande, men hur segslitna de egentligen varit vet kanske bara Rolf Lindman och Olle Gunnarsson, som varit förhandlingspart från vår sida. Rolf ger här ett referat från "Långdansen" med SPK.

— Den här "Långdansen", som Du uttrycker det, var en ur många aspekter intressant erfarenhet, även om den inte var särskilt positiv. Det var nämligen fråga om byråkrati i sin prydno. "Byråkraterna" vi hade att göra med var trevliga människor, så på det personliga planet kom vi väl överens. Vi talade klarspråk och jag "skällde" ibland, vilket de accepterade. De har instruktioner från regeringen om att priserna ska hållas nere — och det önskar vi också. Men samtidigt har vi ansvar mot företaget som sådant, mot såväl ägarna som de anställda. Det var närmast på den punkten vi hade de besvärliga diskussionerna.

— Prisstoppet, som alltså infördes 1 juni förra året, kom som en blixt från klar himmel. Vi hade visserligen flera prishöjningar under 1974, beroende på enorma höjningar av råvarupriserna, men våra prishöjningar täckte enbart dessa kostnadsstegringar. SPK var hela tiden fullt informerade och ifrågasatte aldrig skäligheter i våra prishöjningar. Vi följde lojalt SPK's intentioner att inte ta ut kostnaderna för löneökningarna i den prishöjning som gjordes 1

januari 1975, utan vänta tills avtalsförhandlingarna var klara. Men dessvärre blev löneförhandlingarna långdragna, som alla vet. Därför räknade vi in lönekostnaderna först i den prishöjning som vi aviserat till juni månad, men som vi fick ta tillbaka.

— Vi lämnade istället genast in dispensansökan, som vi motiverade med att våra löneökningar under 1975 uppgick till 5 miljoner kronor, som måste kompenseras. Råvaruprisutvecklingen var emellertid positiv, dvs priserna gick ner under 3:e kvartalet, och vi begärde därför kompensation för ca 3 miljoner kronor, eller ca 60 % av löneökningarna. Vi gjorde detta med hänvisning till en klausul som finns i avtalet mellan PTK och SAF, där det sägs att "det förutsätts att gällande prisstopp och annan prisreglering under båda avtalsåren tillämpas och utformas så att erforderliga prisjusteringar kan genomföras för ökade arbetskraftskostnader, som uppstår p g a avtal eller lag". Den här formuleringen i avtalet är godkänd av regeringen och baserad på ett accepterande av de mycket kraftiga löneökningar som vi haft. Vi gjorde detta till en huvudpunkt i våra dispensdiskussioner. SPK ville inte riktigt kännas vid formuleringen med motiveringen att under *normala* förhållanden skulle det varit så — ja — men när vi här i landet har prisstopp så menar vi prisstopp. SPK kontrollerade och fann stöd för sin uppfattning hos regeringen. Vid prisstopp måste SPK undersöka om företaget kan bära de ökade lönekostnaderna utan att få dispens. Vi svarade att Sunlight säkert inte går omkull även om vi inte skulle få kompensera oss för löneökningarna nu. Vi kan naturligtvis bära dem om det är fråga om ett prisstopp under begränsad tid och om målsättningen är att sänka före-

tagets lönsamhet. Det är faktiskt ett avtal mellan arbetsmarknadens parter, som man vägrar att infra. Vi kopplade in personalrepresentanterna i Samarbetsgruppen, som tog kontakt med sina respektive organisationer, men utan resultat.

— Efter semestern kontaktade jag SPK igen i början av september och försökte med en annan vinkling, nämligen om vi kunde komma överens om en viss prishöjning från 1 januari 1976 mot att vi binder priset för hela 1976 SPK menade, att det var ett konstruktivt förslag, så lät oss diskutera detta. Sedan tvingade man oss till ett enormt arbete med att ta fram allehanda uppgifter, lönsamhetkalkyler osv och så ville man först blanda in samtliga svenska Unileverföretag. Vi vägrade faktiskt att göra det, för varje företag arbetar ju självständigt och de övriga har inte med prisstoppet för Sunlight att göra. Vi nådde till sist en kompromiss där SPK gav avkall på denna punkt.

— Vi presenterade SPK våra resultat för 1974 och 1975 och gav dem budgeten för 1976, vilken visade att om vi *inte* skulle få någon prishöjning så skulle företagets lönsamhet sjunka allvarligt, i synnerhet som vi räknade med att löneökningarna under 1976 skulle uppgå till flera miljoner kronor. För 1976 beräknas konsumentprisindex stiga med 7,5 % och vi begärde 5,7 %. SPK's svar på vår framställning var emellertid att 5,7% var helt otänkbart och man bjöd oss 2,9%. I sammanhanget hade de visserligen full förståelse för att ökade lönekostnader 1976 måste kompenseras, men SPK påpekade att det sedan flera år tillbaka finns statistik på att man kan göra besparingar på produktivitetsoökningar upp till 6 % per år, men de skulle vara generösa och räkna med bara 4%. I budgeten hade vi alltså beräknat löneökningar för kollektivsidan med 10 % (exklusive ökning i sociala avgifter 4 %) och skulle då enligt SPK vara tvungna att göra produktivitetsoökningar så att löneökningen skulle kosta bara 6%. På samma sätt för tjänstemannasidan i stället för 12,5 % (exklusive sociala avgifter 4 %) skulle det bli 8,5%. Olle Gunnarsson och jag log verkligen och jag erbjöd



genast byråchef Olsson anställning som rationaliseringsexpert hos oss. För detta skulle ju innebära att vi gjorde inbesparingar på 1,5 miljoner kronor i lönekostnader under 1976. Flera långa och sega förhandlingar ledde slutligen till att differensen mellan SPK's bud och vårt krav var ca 1 %.

— Dagen före julafton ringde man från SPK och erbjöd oss 4 %. Vi ansåg oss inte längre ha något val och accepterade. "Kohandeln" var slut. Det innebär att vi tyvärr inte får täckning för våra ökade kostnader, vilket är ett av skälen till att vi behöver se över hela vår organisation igen.

Har man någon som helst uppfattning om hur länge prisstoppet kommer att vara?

— Prisstoppet är fortfarande giltigt även om förhandlingarna som vi förde var baserade på att det skulle hävas i januari. Tyvärr var det bara Sunlight som förhandlade med SPK. De övriga låg i bakvattnet och väntade på att vi skulle bli klara. Min förhoppning är dock att prisstoppet ska hävas under första kvartalet. Men hur som helst — det avtal vi nu gjort innefattar att priserna vi enats om gäller under 1976. Vi har dock en klausul som säger att "därest" nämnvärda avvikelser från budgeterade kostnader och/eller försäljningsvolymerna skulle inträffa, så förbehåller sig företaget att inkomma med begäran om ytterligare prishöjningar under senare delen av året". Detta gör att om utvecklingen på ett eller annat sätt blir ogynnsam, så aktualiserar vi frågan igen i höst.

— Betänkligt i sammanhanget är också SPK's krav att vi skall tillämpa en procentsats för prishöjning på alla produkter och förpackningsstorlekar oberoende av vilka kostnadsökningar vi haft. Vi försökte påvisa att vi har olika kostnadsutveckling på olika produkter t ex så har fettpriserna sjunkit och därmed har vi ingen önskan att höja priset på tvål. Tvålpriserna lyckades vi dock behålla oförändrade med motivering att vi i annat fall skulle få en snedvridning av konkurrenssituationen och man accepterade då en höjning av våra övriga produkter med 4,8 %, vilket motsvarar 4 % på hela

omsättningen. Men även i de övriga produktgrupperna har vi olika kostnadshöjningar. Speciellt inom tvättmedelsgruppen där t ex produkter innehållande tvål, som Rang och Radion, hade krävt en mindre prishöjning. Vi hade önskat differentiera höjningen inom tvättmedelsgruppen samt rätta till vissa felaktigheter i prisbildden, som vi anser oss ha. Priset på Sunlight Tvättmedel hade vi t ex inte alls önskat höja, medan vi velat höja litet mera på andra produkter. På denna önskan svarade SPK att då kan man inte kontrollera prishöjningen, för då skulle vi, menade man, höja de marknadsledande produkterna men inte övriga. Jag påpekade att SPK tidigare hävdade att basen för en prishöjning är kalkylunderlaget och vi ser här att vi inte behöver höja priserna på Radion och Rang. Men det gick inte, det måste vara en procentsats, 4,8 %, för alla produkter och förpackningsstorlekar. Vi blev helt enkelt tvingade till att acceptera en procentsats för byråkratens skull. En prishöjning utan differentiering och hänsyn till individuella produkters kostnader måste på sikt få en snedvridande effekt, som definitivt är till konsumenternas nackdel. Det tycker jag är dåligt. □

Förskott

Om man råkat i tillfälliga ekonomiska svårigheter har företaget vissa möjligheter att bevilja förskott på lönen.

Tyvärr har det blivit allt vanligare att förskott efterfrågas.

Personalavdelningen i Nyköping vill med anledning av detta meddela, att förskott tidigast kan betalas ut *dagen efter det efterfrågas*.

Doktorn i Nyköping har ny telefoni

Vår läkare på Industrihälsan, Crister Wretman, har sin personliga telefoni numera förlagd mellan kl 8.00—8.30 varje dag. Tel. 896 00. □

SIF-KLUBBEN NYKÖPING HAR HAFT ÅRSMÖTE

SIF-klubbens årsmöte ägde rum den 9/12 1975 och den nya styrelsen fick följande sammansättning: Ordf Henry Hultgren, vice ordf Kjell Norin, sek Norma Larsson och kassör Hans Lindqvist samt ledamöter Lisbet Ek, Tage Holmgren och Erik Nordström. Suppleanter Kurt Holmgren, Monica Lundberg och Lisbet Ek.

Förhandlingsdelegation: Henry Hultgren, Tage Holmgren, Lisbet Ek.

Ledamöter till företagsnämnden: Henry Hultgren, Erik Nordström, Norma Larsson.

Bitr ombudsman Bo Devert deltog i årsmötet och gav information om 1) 1976 års löner, 2) Allmänna anställningsvillkor, 3) Pensioner (ITP-planens förändring).

Eftersom 1976 års löner är uppbundna till löneutvecklingsavtal är det synnerligen svårt att i dagens läge kunna förutsäga hur utfallet blir. Alla parter väntar på den lönestatistik, som genom långdragna förhandlingar blivit försenad.

Förhandlingar om allmänna anställningsvillkor pågår centralt och skulle ha varit slutförda 14 dec. Något resultat från dessa förhandlingar fanns inte att redovisa men det nämndes att åldersberoende semester, bättre reseersättning och övertidsersättning till alla var de mest angelägna frågorna. Denna prioritering har framkommit genom enkäter och motioner från medlemmarna.

Flexibel pensionsålder är också en av frågorna som sysselsätter PTK. I samband med detta finns också en utredning som arbetar med förändring av ITP-planen. Dessa frågor är emellertid svåra att lösa då man t ex måste göra vissa ändringar i försäkringslagen för att få ITP-planen att fungera. □



PERSONAL- meddelanden

Gäller i detta nr endast Nyköpingspersonalen.

Som
Du
ser

Vi gratulerar till

75 år

Johanna Freibach, pensionär, 28/3

60 år

Bertil Karlsson, lager, 7/3

Arne Jutblad, Göteborgsdepå, 9/3

50 år

Ruth Karlsson, inre tjänsten, 22/2

30 år i tjänst

Erik Svedlund, AB Suma, 1/3

25 år i tjänst

Ruth Karlsson, inre tjänsten, 19/2

Ingemar Runlind, planeringsavd, 15/3

20 år i tjänst

Uno Jansson, redovisn.avd, 27/2

Siv Karlsson, AB Suma, 12/3

10 år i tjänst

Gunhild Hortlin, pulverpackn, 18/2

Gunilla Andersson, pulverpackn, 25/2

Gunvor Ågren, tvålavd, 14/3

Vi säger välkommen till

Marios Michaelides, AB Suma, 1/12

Leif Karlsson, pulvertillv, 5/12

Thomas Karlsson, pulvertillv, 5/12

Gustav Siiro, pulvertillv, 19/12

Leif Belmonte, AB Suma, 9/1

Seija Alitalo, pulvertillv, 9/1

Jan-Erik Forsling, pulvertillv, 9/1

Per-Erik Karlsson, flyt prod, 9/1

Kent Jonsson, förråd, 9/1

Billy Hellmark, pulverpackn, 16/1

Vi säger adjö till

Keit Rask, förrådet, 7/12

Olle Plynnning, AB Suma, 31/12

Börje Winlöf, AB Suma (pens), 31/12

Elisabeth Sundström, pulverpackn, 6/1

Vanja Schön, pulverpackn, 6/1

Sven Landqvist, lagret (pens), 6/1

Ulla Dissing, pulverpackn, 16/1

Ann-Christin Tjäder, tvålavd, 16/1

Bengt Karlsson, pulvertillv, 16/1

Peter Kolisch, AB Suma, 11/1

TACK

Till AB Sunlight och till f d arbetskamrater till min bortgångne far, Frans Andersson, vill jag framföra mitt varma tack för de vackra blomorna vid hans bår.

Ragnar Eklund

★

Till företaget och till alla arbetskamrater, som uppvaktade mig på min 60-årsdag ber jag få framföra mitt hjärtliga tack.

Harry Gustafsson

★

Sedan olyckan, då min dotter omkom och Elvy skadades svårt, har jag från chefer, nuvarande och tidigare arbetskamrater samt ytterligare många vänner inom koncernen, erhållit en mångfald sympatibevis och deltagande i min belägenhet.

Det enorma moraliska stöd detta utgjort har varit mig till mycket stor hjälp och jag vill härmed framföra mitt innerliga tack till Er alla.

Folke Lundquist

★

Till AB Sunlight och arbetskamrater ett hjärtligt tack för uppvaktningen på min 60-årsdag.

Johan Nilsson

★

Till företaget och till arbetskamraterna på lagret vill jag framföra ett hjärtligt tack för blommor och gåvor jag fick motta när jag gick i pension.

Sven H Landqvist

DÖDSFALL

Hans Westerhof, som tjänstgjort på Sunlights redovisningsavdelning, avled den 25 november 1975 i en ålder av 49 år.

Frans Andersson, pensionär, avled den 13 december 1975 i en ålder av 78 år.

Henning Tell, pensionär, avled den 21 december 1975 i en ålder av 82 år.

har Detergenten övergått till nytt format. Från tidigare A5 till A4. Detta behöver inte betyda att varje nummer blir lika "digert" som årets första, men det större formatet ger bättre balans mellan text och bild. Man får också en bättre överskådlighet av innehållet och bättre sammanhang i artiklarna. Tidningen sorterar fr o m i år under Sunlights informationsavdelning och ny ansvarig utgivare är Gur Sköld. Detergenten kommer att förmedla information även till och från Sunlights personal i Stockholm. Såsom tidigare är det meningen att den ska utkomma en gång i slutet av varje månad. Det första numret i år utgö emellertid genast ett undantag. Tidningen är försenad av två orsaker. Den långa helgledigheten gjorde, att vi kom igång med arbetet drygt en vecka senare än vanligt. Därigenom blev även Sumas nyårskonferens, som alltid brukar refereras i nr 1, senare än vanligt. I fortsättningen ska vi försöka att hålla tidtabellen.

En redaktionskommitté har uppstått igen. En sådan fanns i tidningens barndom, men dog ut p g a tidsbrist främst hos redaktören. Nu har vi alltså åter fått en aktiv kommitté, som tillsammans med redaktören består av 8 personer (sid 2).

Men trots redaktionskommitté och andra medarbetare så skulle en aktiv medverkan från de anställda vara värdefullt för tidningen. Genom insändare eller genom lämnande av tips och idéer om saker som kan vara av intresse att ta upp till diskussion eller att informera om. Vill Du inte uppträda med insändare under eget namn så går det bra med signatur. Anonymitetsskyddet gäller även i en personaltidning såväl som i annan press. Kontakta gärna någon inom redaktionskommittén eller kom in till Dage Lundkvist, vän 1, intill tel.växel.

Red.