



etergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH SUMA 2 • 1976

Ska de tu bli ett - om ett år?



Gösta Björklund, förrådet och Märta Thorsson lagret. — Ska de köra på samma avd i framtiden?

■ I motsats till vad som är vanligt inom svensk industri, nämligen att förråd och lager ligger under "samma tak", så har inom Sunlight dessa två avdelningar av historiska skäl alltid varit skilda från varandra. Förrådet sorterar under produktionsavdelningen medan lager och distribution sorterar under ekonomisidan.

Frågan om en sammanläggning av dessa två avdelningar inom Sunlight har varit uppe till diskussion vid ett flertal tillfällen eftersom man vädrat besparingsmöjligheter.

Den senaste, mera detaljerade studien, gjordes under 1974 av Mr H W Verdoorn från Unilevers Centrala Organisationsavdelning i Rotterdam. I sin rapport, som han redovisade i slutet av samma år, rekommenderar han en sammanläggning av förråd och lager med motivering av en inbesparing av ca 350.000 kr per år. Inbesparingen grundar sig i huvudsak på ett gemensamt utnyttjande av såväl

personella som maskinella resurser liksom utrymmen.

I maj 1975 beslöt Sunlights direktion att rekommendera en sammanslagning av förråd och lager enligt Verdoorns förslag. En partssammansatt arbetsgrupp på åtta personer tillsattes med personalchefen Göran Karle som sammankallande. Arbetsgruppen har sammanträtt sju gånger varav de flesta sammanträdena ägnats åt diskussioner av besparingsmöjligheter och organisation samt att ingående kritisera den Verdoornska rapporten för att bedöma huruvida de där föreslagna inbesparingsåtgärderna står i relation till verkligheten.

Resultatet av gruppens arbete blev att inte anta företagsledningens rekommendation om sammanslagning. "Sista ordet" i gruppens rapport gav i stället underlag till följande beslut som fattades av direktionen den 15 januari 1976.

- Under en period av ett år, d v s till och med första kvartalet 1977, förblir förråd och lager två avdelningar i princip så som i dag är fallet.
- En ökad samordning av hela verksamheten inom förråd och lager skall påbörjas omgående. Före utgången av första kvartalet 1977 skall en utvärdering av erfarenheterna av samordningen ske, och frågan om en sammanslagning av avdelningarna tas upp på nytt.
- Normerna för samordningen skall följa arbetsgruppens förslag.
- Ansvaret för att samordningen kommer igång, följs upp och slutligen blir utvärderad, skall delas mellan distributionschefen och produktionschefen.
- Gemensamt kontorsutrymme och frukostrum skall detaljutredas snarast för att kunna tas med i kapitalbudgeten för 1977.



Roine Eriksson, Du har suttit med i arbetsgruppen och är dessutom anställd som truckförare på lagret. Du är alltså "handgripligt" involverad i den här frågan. Vad anser Du har karaktäriserat gruppens arbete?

— Det som karaktäriserat gruppens arbete är först och främst att man försökt komma underfund med relationerna mellan förråd och lager. Det har tagit tid att skala bort en massa föreställningar för att komma fram till en mera verklig grundval utifrån vilken man kan börja arbeta. Man har värderat den egna organisationen framom den andra, men jag tror att man nu kommit underfund med att på båda sidorna, för det har hela tiden varit två sidor, så är man ganska "mänsklig" när allt går omkring. I praktiken har vi märkt uppenbara kommunikationssvårigheter. På lager-sidan har vi stundom svårt att få gehör för våra problem, som dock ibland hänger ihop med fabriken så att arbeta. Vi känner inte till varandras svårigheter och krav helt enkelt.

— Några enskilda konkreta problem har väl inte klarlagts inom gruppen, men jag tror att alla nu förstår vikten av att kunna kommunicera. Jag tycker också att man försökt bedöma dagens verklighet och hur man utifrån den på bästa sätt ska kunna

tillmötesgå de krav, som man från direktionshåll ställt på minskade kostnader, bättre samordning av jobb osv. På sikt skulle ett gemensamt utnyttjande av maskiner, utrymmen och utrustning ge en bättre ekonomisk lösning, det tror jag, men i dag kan man inte se de möjligheterna. Först när man börjar tänka utifrån ett samarbete ser man möjligheterna till alternativa lösningar.

Vilka bedömningar är den verkliga grunden för gruppens beslut?

— Att gruppen sedan beslutade emot företagsledningens rekommendation bygger delvis på rädslan för att en sådan här operation skulle ske för abrupt så att man inte hinner förbereda sig. Man har svårt att se de verkliga konsekvenserna av en organisationsförändring. Fabriken är beroende av förrådet som serviceorganisation och kontakterna dem emellan skulle i en förändrad organisation inte längre gälla inom tekniska sidan utan mellan tekniska- och ekonomisidan. Där är man misstänksam och kan då heller inte koppla sammanhanget med några särskilt stora vinster. En del av de grejor, som Verdoorn påpekade i sin rapport, ansåg gruppen att kunde genomföras utan någon som helst organisationsförändring och de andra, som fordrade en förändring, kunde genomföras på "något annat sätt".

Frågan kommer ju upp igen om ett år och vad som händer då beror till stor del på vad man får ut av det samarbete, som nu ska påbörjas. Samarbete och gemenskap står ju i centrum just nu inom arbetsmarknadspolitiken så man borde kunna förvänta sig resultat i positiv riktning.

— Vid flera tillfällen har jag försökt att sätta mig in i vad tekniska- och ekonomisidan kan ha för olika intressen? De är ju involverade i varandra och det borde röra sig enbart om vad som är praktiskt. Möjligt att den här sammanläggningsfrågan är någonting i den riktningen.

— Slutligen skulle jag vilja säga, att man inom gruppen kanske skrev ner den Verdoornska rapporten lite väl häftigt. Hans ambitioner var att göra ett jobb, som han fått sig förelagt och i många fall pekade han på saker, som vi själva väl kände till men av en eller annan anledning inte velat åtgärda. Det är också lättare för en utomstående att upptäcka och se saker ur en annan synvinkel än vad vi själva gör. Det finns något som heter "hemmablind" — eller hur?



Olle Gunnarsson, Du har visserligen inte varit med i arbetsgruppen, men Du är ytterst ansvarig, inte enbart för lager- och distributionsfunktionen, utan för företagets ekonomifunktion i sin helhet. Den Verdoornska utredningen måste ha kostat en hel del pengar att genomföra och ändå följer man inte den rekommendationen, utan man tillsätter en arbetsgrupp på det lokala planet och antar dess rekommendation. Varför?

Detergenten

(latin=rengöraren)

ARGÅNG 6

Nr 2 1976

Manusstopp
för nästa nr den 18 mars

Utgiven av:

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

Ansvarig utgivare:

Gun Sköld

Redaktör:

Daga Lundkvist

Redaktionskommitté:

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

LÄNSTRYCKERIET NYKÖPING

— Anledningen till att vi tillsatte en "arbetsgrupp på det lokala planet", som Du kallar den, var att vi ansåg oss inte ha följt intentionerna i rationaliserings- och trygghetsavtalen enligt deras nuvarande utformning ordentligt. Skälet härtill i sin tur var, att de avtalen inte var i kraft när utredningen ursprungligen sattes igång.

— Utredningen föreslog två alternativ. Direktionen valde det som sparar mest pengar, men sedan arbetsgruppen konstaterat vissa problem med detta alternativ, har direktionen tagit hänsyn härtill och tar det i två etapper. Det är väl så samråd ska drivas.

— Gruppen har kommit fram till att vi idag inte är mogna för en sammanslagning förråd/lager, men att vi bör sträva efter att nå dit genom de åtgärder gruppen föreslår, som inne-

bär ökad koordinering, planering, gemensamma utrymmen, etc. Om ett år ska vi igen göra en utvärdering hur långt vi nått. Personligen tror jag att vi inom en icke alltför avlägsen framtid när sammanslagningsstadiet.

— Gruppen har på den hanterings-tekniska sidan avvisat ett förslag till rationalisering mellan produktion och färdigvarulager, då gruppen anser att några besparingar icke kan uppnås. Min personliga åsikt är att skillnaden i uppfattning är för stor och därvidlag är jag besviken.

Varför tillkallar vi experter? Är inte det misshushållning med pengar och ett direkt misstroende till den utredning som gjorts från Unilevers Centrala Organisation?

— Vi kommer helt visst att tillkalla experter även framöver. Det betyder

inte att deras råd alltid måste vara de som vi följer helt eller delvis. Experter kan ju, som bekant, dessutom ha olika åsikter om samma sak (vad sägs om kärnkraftsdebatten).

Idag skulle vi driva en liknande utredning så att en "lokal arbetsgrupp" med motsvarande uppgifter skulle undvikas. — Där ligger "misshushållningen med pengar" Du pekar på.

— På sikt kommer vi enligt min uppfattning att nå de fördelar utredningen pekat på. — Jag hyser inget misstroende mot vare sig centrala eller andra experter. Vi behöver dem självfallet i en alltmer komplex värld. Men jag anser att vi själva måste förbättra vår förmåga att använda experter och specialister. Ska vi dessutom få ut bästa möjliga resultat av deras arbete, måste vi samarbeta med dem. Där behövs både vilja och tid. □

Konstig väg för konst



Genom fabriken stora trapphus bars Eldes "Sommar" upp i matsalen. Rune Sjöblom och Roland Widén knegade i ena änden, i den andra "styrde" Kalle Johansson.

■ När Sunlightfabriken förra året fyllde 50 år, ställde företaget 100.000 kr till personalorganisationernas förfogande för att dessa skulle ordna med inköp av konst till fabriken matsal och andra för personalen gemensamma lokaler. En kommitté utsågs, bestående av Kalle Johansson, Rune Sjöblom och Roland Widén, som fick i uppdrag att välja ut konstverk.

Kommittén har nu genomfört etapp I av sitt uppdrag.

Med hjälp av kontakter hos medlemmarna i SUCK:s styrelse, Inger Anulf, Margareta Diedrichsen och

Göran Karle, besökte kommittén i början av februari fem olika konstnärer i Stockholm, hos vilka man valde ut sju konstverk till beskådande. En spontant sammansatt jury, som i huvudsak bestod av styrelserna i de olika fackorganisationerna, bestämde sig sedan för inköp av fem alster. — Det mest intressanta av dem alla är nog den glada och livsbejakande målningen "Sommar" i lackfärg av Bengt Elde. Inte bara tavlans storlek, 3.70 x 1.40 m, är imponerande utan fast mer den mångfald av roliga och naiva detaljer, som finns att upptäcka i de

färgsprakande motiven. På grund av sin storlek har tavlan sin givna plats nämligen i matsalen. Säkert kommer den att glädja många och länge.

Margareta Wallin-Kylander och Tore Videryd var två andra konstnärer som behagade juryn. Två tavlor var fick de sälja av lite mera normal storlek. Förmodligen kommer dessa att alternera mellan tex frukostrummen på avdelningarna för att så många som möjligt ska få tillfälle att betrakta och glädja sig åt konstverken. □

SUCK = Svenska Unilevers Centrala Konstförening

Upptagen i sammanträde!

■ Rubriken känns väl igen av de flesta. I synnerhet Du som har många telefonkontakter i Ditt dagliga arbete. När man tillräckligt många gånger under en dag fått beskedet "upptagen i sammanträde" frågar man sig till sist om det verkligen är nödvändigt med så många och långa sammanträden, som vi i allt större utsträckning drabbas utav.



- Är det status att sitta i sammanträde?
- Hur är det med mötesdisciplinen?
- Måste sammanträden vara så många timmar?

På den första frågan borde man svara nej, på den andra kan man i många fall svara, dålig och på den tredje frågan kan man lugnt svara nej. Sammanträdena behöver inte alltid bli så långa om bara mötesdisciplinen hos deltagarna och tekniken hos ledaren är bra. Ett sammanträde med t ex 5—8 personer där kanske 2—3 kommer mellan 5 och 10 minuter för sent har genast gett mötet en dålig start och en slapp anda. Är dessutom ett par deltagare dåligt förberedda och tar upp onödigt tid för att söka efter formuleringar så har mötet ytterligare sparat ur en bit. En bristande förmåga att uttrycka sig förorsakar ofta att övriga tappar intresset och man hamnar vid sidan av ämnet. Plötsligt befinner sig några i diskussion om saker som sammanträdet inte alls handlar om. Det är egentligen en stor konst att vara en bra mötesledare men det är också en viss konst att vara en effektiv deltagare.

Härom dagen berättade en irriterad kollega att hon bevisat ett sammanträde med 8 personer från kl 9 till 16. Medan några av mötesdeltagarna gjorde en helt ointressant utveckling från

ämnet roade hon sig med att på ett ungefär räkna ut vad sammanträdet kostade. Timkostnaden för varje deltagare uppskattades i genomsnitt till 40 kr. Det beaktansvärda resultatet blev alltså 320 kr per timme och man sammanträdde 6 timmar, alltså hela dagen gick på 1.920 kr. I stort sett nästan 2.000 kr för ett sammanträde, som inte förde till något beslut, ja inte ens förde ärendet framåt. Dessutom var det dagliga jobbet ogjort, det fick många ta ett par timmar extra till eller också låta det ligga till morgondagen. Var det värt kostnaden måntro?

Det måste finnas en hel del pengar att spara genom att ge anställda en effektiv utbildning i sammanträdesteknik. Såväl ledning som deltagande. Ingen borde få delta i ett sammanträde helt oförberedd utan att åtminstone ha noterat vad han/hon har att säga. En föredragningslista, som verkligen följs, borde även föregå alla sammanträden. Men först som sist en noggrann eftertanke, måste vi sammanträda eller kan ärendet klaras av med telefonkontakt?

Göran Karle, som personalchef för Sunlight, även ansvarig för utbildningsfrågorna inom företaget. Skulle inte en riktig utbildning i konsten att sammanträda vara nödvändig?

— Jag håller med om det viktiga i att förbereda sammanträden, säger Göran, och säkert spiller vi mycken tid på ineffektiva sådana. Syndare finns överallt i företaget, vi hittar dem inom alla avdelningar och på alla befattningsnivåer. Men jag vill gärna lägga till en sak till vad som sägs inledningsvis, nämligen att ibland måste ett sammanträde få ta tid. Det kan vara värt tiden om det betyder att ett ärende blir ordentligt genomdiskuterat och att alla fått en rimlig chans att yttra sig.

— Beträffande utbildning inom det här området så har vi en viss sådan igång i form av kurser. För Stockholmspersonalen har vi under flera år haft kurser i "Muntlig Framställningsteknik" och i Nyköping har vi kört kursen "Tala bättre". Men för att komma till rätta med problemet "dålig sammanträdesdisciplin" så tror jag mera på en bred propagandakampanj för att hyfsa våra sammanträdesvanor. Text att komma överens om ett antal grundregler, som trycks och sprids över företaget. Sedan kunde varje sammanträde ägna ett par minuter till att kolla upp de här reglerna. Om de gått att följa eller vad som inte fungerat. Läsarna har säkert massor av idéer och synpunkter på den här frågan.



— Låt oss inbjuda alla Detergentläsare att sända in tips om idéer till bättre sammanträdesvanor. Kontakta någon i redaktionskommittén eller Daga Lundkvist.

Varför, vad, vilka, när och hur?

Fredagen den 13:de (!) var Detergenten inbjuden till huvudkontoret i samband med att Sunlights stockholmspersonal mera detaljerat informerades om den nu i så många sammanhang bekantgjorda organisationsundersökningen. Sunlights personalchef Göran Karle och marknadsdirektör Olle Vannerus redogjorde för undersökningens huvudpunkter, av vilka Olle presenterade de första.

Varför görs undersökningen?

För att kolla upp om vi använder våra resurser på rätt sätt. Lönsamheten för företaget minskar beroende på bl a minskad marknad, som är en följd av minskad konsumtion, ökad konkurrens, inflation, priskontroll m m. Det är dock angeläget påpeka, att vi f n inte befinner oss i en krissituation men just därför är det viktigt att en undersökning av detta slag görs i förebyggande syfte. Med den överblick man har i Europa i dag, är kostnadsutvecklingen i Sverige anmärkningsvärd. Det gäller därför för oss att hitta den mest effektiva organisationsformen.

Vilka gör undersökningen?

Det är Sunlight i Sverige som tagit initiativet till undersökningen, men den utförs av personal från Unilevers Centrala Organisation. Där har man nämligen vad vi inte har — experter på olika områden, som har både tid och erfarenhet och är dessutom mer objektiva än vad vi själva är. Personerna som utför jobbet är J Zouterdijk från Holland, avd chef inom Organisation Division. Han har teknisk bakgrund och kommer att ägna sig åt problemen i fabriken i Nyköping. D Hill är marknadsman och har marknadsavdelningens problem på sin lott medan R Brown är ekonom och ägnar sina krafter givetvis åt ekonomisidan. — Bakgrundsmaterial har Brown—Hill—Zouterdijk skaffat sig dels genom frågeformulär, som sänts ut till ett 30-tal chefspersoner ävensom till personalorganisationerna, dels genom samtal och intervjuer med dessa. En referensgrupp

kommer att stå till "trojkans" förfogande för löpande kompletteringar och arbetsmöten. Den består av Carl Folcker, förs dir, Olle Gunnarsson, ek dir, Göran Karle, pers chef, Gösta Kaven, tekn chef, Rolf Lindman, VD, samt Olle Vannerus, markn dir.

Vad omfattar undersökningen och hur går den till?

Den omfattar alla huvudfunktioner inom företaget. Ekonomi, försäljning, information, marknad, personal, teknik. Undantagen är produktionen i Nyköping. Man inriktar sig på organisationens struktur och bemanning. Handlingsplaner görs upp med ledning av svar man fått på frågeformulär och intervjuer. Man granskar vilka resurser som finns inom huset och vilka tjänster som kan köpas utifrån. Speciellt kommer man att titta på vilka fördelar en flyttning av Sunlights stockholmsavdelningar till Nyköping kan tänkas ge. Är fördelarna uppenbara görs en mera ingående studie.



I väntan på att Göran och Olle skulle börja, passade Vidar Bjelke på att skaffa sig ytterligare bakgrundsinformation genom den dagsfärska Detergenten.

Hur kan de anställdas organisationer medverka?

Göran menade att bl a genom lagen om medbestämmanderätt i arbetslivet, som väntas träda i kraft fr o m 1977, så äger de fackliga organisationerna rätt till insyn och medagerande i frågor av den typ som vi här talar om för att de ska kunna tillvarata sina



Många frågor, främst om en ev flyttning av stockholmskontoret, fick Göran och Olle att besvara.

medlemmars intressen. De tidigare nämnda frågeformulärens har också sänts ut till klubbarna och styrelsen i resp klubb ska besvara dem. Facket ska sedan, som nämns under rubriken Fackligt i detta nr, delta i diskussionerna såväl som i beslutet i Samarbetsgruppen. Facket kommer dessutom att få en separat information om uppläggningsen av undersökningen med tillfälle till ytterligare frågor och diskussion. Frågeformulärens svar skickas sedan direkt till "trojkan", som kommer att utvärdera och bearbeta dem samt avrapportera till referensgruppen den 9:de, till Samarbetsgruppen och fackklubbarna den 11:te och till företagsnämnden den 15:de mars. Därefter följer kompletterande intervjuer och linjediskussioner innan arbetet är avslutat i slutet av april. Undersökningen görs under en kort och intensifierad period och skälet därtill är att arbetet då kan hållas mera koncentrerat med ett annat grepp om uppgifterna än om undersökningen tenderar att "flyta" ut och bli okoncentrerad.

Vad händer sedan?

Förmodligen en lång period av diskussioner i olika grupper och med de anställdas organisationer. — Sunlight i Sverige kommer sedan genom Centrala Samarbetsgruppen att besluta vilka fortsatta åtgärder som ska vidtagas. Unilevers Centrala Organisation kommer alltså inte att delta i den beslutsprocessen. □



■ Som framgår av artikel i förra numret av tidningen så har Sunlights företagsnämnd ombildats till att omfatta såväl företagets avdelningar i Stockholm som i Nyköping. Den största förändringen i sammansättningen är representationen från arbetsgivarsidan, där vi hittar fem nya ledamöter. Gunnarsson och Vannerus, båda med förnamnet Olle, Carl Folcker, Rolf Lindman och Göran Karle. — SIF, Stockholm, har två ledamöter, nämligen Gunnar Schäder, huvudkontoret och Lars-Thure Andersson från fältet. Kvar av företagsledningens tidigare representanter står Gösta Kavén och Bengt Östergren, Nyköping, liksom Elis Härschhammar, som nu är adjungerad ledamot och sekreterare i nämnden. Arbetstagsarsidan i Nyköping representeras av Sven Andersson och Lasse Tjäder, SALF, Henry Hultgren, Norma Larsson och Erik Nordström, SIF samt från Fabriksklubben Roine Eriksson + 6 ledamöter som väljs på klubbens årsmöte i mars.

Den nya sammansättningen i företagsnämnden får ses som ett led i strävan att se Sunlight som en enhet. Vad man förväntar sig främst genom den tunga representationen i företagsledningen är ett mera livaktigt samråd och bättre information samt möjlighet att ta tag i större frågor. Man får väl också hoppas att "relanseringen" ska göra nämnden mera debattsugen och ge underlag till djärvare diskussioner än vad som tidigare varit fallet. Med

större auktoritet borde nämnden nu också kunna kasta sig över och ta ställning i viktiga frågor och inte bara sådana som gäller "dagens enahanda".

Men om det verkligen ska bli så beror till syvende och sist på de enskilda personernas i nämnden agerande. Vi får väl se — det första sammanträdet hålls den 15 mars, från vilket vi återkommer i nr 3 med referat.

Arbetsutskottet, som nu består av Karle, Kavén och Lindman från företagsledningen och Sven Andersson SALF, Henry Hultgren, SIF och Roine Eriksson, Fabriks, sammanträdde den 20 februari. Bland de ärenden, som behandlades för det kommande nämndssammanträdet var

- Val av ekonomikommitté
- Redogörelse för organisationsundersökningen
- Redovisning av den kommande lagen om medbestämmanderätt i arbetslivet
- Diskussion om hur nämnden ska arbeta, protokollföring osv
- Redovisning av företagets ekonomiska situation
- Rapporter från komitéer och utskott

Arbetsutskottets sammanträden meddelas på anslagstavlor och den som vill ha ett ärende upp i nämnden bör anmäla detta till personalavdelningen före det datum som är angivet i arbetsutskottets meddelande. Ärenden kan givetvis även lämnas till resp personalorganisations representant. □

PRODUKTYTT — SUNLIGHT

Klara Neutral, röd flaska, som framöver kommer att heta Klara utan parfym samt Klara Frisk citron, gul flaska, säljes nu över hela landet med undantag av södra Sverige, FO 1, där citron är utbytt mot testprodukten Klara Ört i grön flaska. Klara Mint utgår.

PRODUKTIVITETEN STEG UNDER 1975

I förra numret av tidningen lovade vi återkomma med produktivitetvärden för Nyköpingsfabriken när dessa fanns tillgängliga. Vi kan nu meddela, att produktiviteten steg under 1975 med 10 enheter jämfört med 1974. Från 189 till 199. □

Ny pensionslagstiftning

■ Den 1 juli 1976 införs nya pensionsbestämmelser, som innebär möjlighet till:

Delpension

Delpension i kombination med deltidarbete införs och kan begäras mellan 60 och 65 år. Förutsättningen är bl a att man kan komma överens med sin arbetsgivare om att minska sin arbetstid med minst 5 timmar per vecka, men fortfarande arbeta minst 17 timmar per vecka. Man ska också ha arbetat minst 10 år från 45 års ålder. Delpensionen är 65 % av den inkomst man förlorar genom att börja arbeta på deltid. Jämför man inkomsten efter övergång till deltidarbete/deltidspension bör man också observera skatteeffekten. Nettot beräknas normalt bli 85—90 % av den tidigare inkomsten efter skatt. Delpensionen värdesätts på samma sätt som folkpensionen och ATP genom indexhöjningar. Den räknas också som ATP-grundande lön, så att ålderspensionen vid 65 år int nämnvärt minskar p g a delpensionen.

Rörlig pensionsålder

Den som fyllt 60 år får möjlighet att göra förtida uttag av hel eller halv ålderspension (folkpension och ATP). Förtida uttag ger lägre pension under hela pensionstiden.

Den som fortsätter arbeta efter 65 år kan skjuta upp uttaget av ålderspension till dess man fyller 70 år. Om man väntar med att ta ut hel eller ökar pension ökar ålderspensionen.

Vi återkommer längre fram om pensionsfrågan och ska även höra vad några anställda tycker om de nya möjligheterna till att variera pensionsåldern. □



Vad är det vi testar i Nyköping?

Under långa perioder begåvas vi med tvålar från lab, som vi ombedes ta med hem till familjen där alla medlemmar ska tvätta sig med tvålen. Efter en viss tid, eller när vi tvättat upp halva tvålen, ska vi ta den tillbaka och lägga den i en uppsamlingskorg i porten.

Allt detta gör vi med glatt mod till vad nytta det hava kan i tvålutvecklingen och därtill har vi ju gratis tvål under testtiden. Men det vore dubbelt så roligt om man visste varför man gör det. Vad det är man testar och vilka förbättringar som kan tänkas uppnås genom dessa tester. Eller är det just det som är meningen att testaren inte ska veta något om ändamålet? Men då kunde man kanske upplysa om det på den lapp som vi ändå får med som "bruksanvisning".

Testman

Vi lämnade över frågan till Svante Lundgren på driftkontrolllab, som svarar så här:

Syftet med att vi lämnar ut tvålar är att vi önskar få testa dessa under naturlig användning.

Att genomföra dessa tester i laboratorieskala är mycket svårt, då vi inte vet tillräckligt om hur en tvål används, och även om vi visste det, att kunna efterlikna det.

De tvålar som testas är dels tvålar ur vår normala produktion, dels speciellt provkörda tvålar. Gemensamt för båda typerna är att vi önskar få en uppfattning om hur tvålarna ser ut efter i allmänhet 14 dagars användning.

Uppfattningen av en tvåls kvalitet byggs ju inte enbart på dess rengörande förmåga, lödler, mildhet, färg, lukt och form utan också på dess drygheit och utseende i tvålkoppen ef-

ter användningen, t ex är tvålen fortfarande fast i formen, spricker eller missfärgas den, jämnheten i ytskiktet m m. Dessa senare aspekter är vad vi söker utvärdera när vi ber att få tvålarna tillbaka, gärna då med kommentar.

Att vi inte nämner något om ändamålet med testet är inte att vi önskar hemlighålla det i och för sig utan endast att vi inte vill påverka Dig som deltar i testet, så att det naturliga användningsmönstret brytes.

Jag hoppas att Testman fortsätter med samma glada mod att deltaga i tvåltesterna, då dessa betyder mycket för våra tvålars kvalitet och utveckling.

Svante

Hallå Marknadsavdelningen!

Ett hjärtligt tack ska Sunlights marknadsavdelning ha för den fina informationen, som Lasse Wedén förmedlade, om AJAX-lanseringen.

Men måste det hända något så drastiskt som att en stor konkurrent lanserar en ny för oss hotande produkt för att vi ska få information från marknadssidan? Även under sk normala förhållanden är det tillräckligt intressant att få veta varför vi gör än det ena än det andra.

Information kunde kanske ges avdelningsvis? För pulvertillverknings- och packningsavdelningarna när det gäller kampanjer för tvättmedel och motsvarande avdelningar när det gäller tvål osv.

I vilket fall så är det önskvärt med en mera fortlöpande marknadsinformation för oss här i Nyköping. Kan vi hoppas på det måntro?

Tack än en gång!

"Vill-veta-varför"

Vi lät frågan gå till Sunlights marknadsdirektör Olle Vannerus och han svarade "Vill-veta-varför" så här:

Det gläder Lasse Wedén och oss andra på marknadsavdelningen att informationen om Ajax-lanseringen var uppskattad. Det gör att vi gärna kommer igen. Naturligtvis behövs det inte en konkurrensanslagning för att vi skall ställa upp, det kan lika gärna vara en egen ny produkt eller viktig produktförändring. Det är emellertid svårt att få tiden att räcka till, så därför slutar jag med att säga att vi kommer igen så snart vi kan.

Olle

Önskas köpa

Har Du eller någon av Dina familjemedlemmar växt ur en damridjacka i storlek 38 eller 40 så hör av Dig till redaktionen, intern tel- postnummer 109, Nyköping.



Ett litet tips till dem som jobbar med filmen om Sunlight:

"Vad gör ni med alla filmavsnitt ni klipper bort för att dom är för dåliga? — Vi säljer dom till TV."

(Ur Lediga Platser)

Staffans Stollar



JÄ, DET ÄR 26 05 31-7755 OCH JAG HAR SAMMA FRÅJ OCH SAMMA HUND OCH ANVÄNDER LIKA LITE TVÅL SOM SIST!



FACKETS MEDAGERANDE I UNDERSÖKNINGEN

■ SIF-klubben vid huvudkontoret i Stockholm liksom SIF- och SALF-samt Fabriksklubbarna i Nyköping, har sedan de tagit del av informationen om den pågående organisationsundersökningen inom Sunlight, hos Rolf Lindman begärt att aktivt få delta på vissa punkter under det löpande arbetet.

Denna begäran har resulterat i att klubbarnas representanter kommer att delta i den diskussion, som Samarbetsgruppen kommer att ha i medio mars med projektgruppen som utför undersökningen samt samma diskussion i slutet av mars. Slutdiskussionen av rapporten sker också i Samarbetsgruppen och även där kommer klubbarnas representanter att vara närvarande. Beslut om vilka åtgärder som ska vidtagas efter att undersökningen är slutförd, kommer också att fattas i Samarbetsgruppen där som bekant personalorganisationerna är företrädade med två ledamöter.

Detergenten frågade SIF-ordförandena om deras syn på situationen med anställningsstopp på tjänstemannasidan och **Henry Hultgren** i Nyköping svarar så här: — Vi har diskuterat förhållandet med anställningsstopp inom klubben och vi är i stort sätt positivt inställda till det. Delvis ger det en viss anställningstrygghet åt dem som redan finns i företaget, inför en ev minskning av personalstyrkan i samband med utredningen, och kanske det i någon mån sporrar till förkovran och utveckling av befintlig personal. Ett anställningsstopp kan ev leda till avancemang för några när uppkomna vakanser skall besättas, men vi är givetvis medvetna även om motsatsen. Men genom att personal ev måste byta arbetsområden



Henry Hultgren

så ges också möjlighet för den enskilde individen att klara av ett bredare register av arbetsuppgifter än vad vederbörande har formell utbildning till. Med hjälp av viss utbildning på platsen kan den anställde s a s växa med uppgiften och det kan upplevas som stimulerande. En undersökning av företagets organisation, där man tar reda på om vi använder våra resurser rätt, är naturligtvis bra för att hålla företaget så effektivt som möjligt. Dock måste man hela tiden se till att inte några enskilda individer kommer i kläm.



Gunnar Schäder, SIF-klubben HK: — Jag är tveksam om det här med anställningsstopp bör gälla enbart Sunlight och inte alla svenska Unilever-företag. Över Svenska Unilever tar man in trainees väl medveten om att en stor procent av dessa brukar placeras inom Sunlight. Med vårt anställningsstopp betyder det bara att vi skjuter över en del problem på de andra företagen. Eller gäller det enbart extern rekrytering och inte U-företagen emellan? Här hade man önskat en mera precis formulering för att undvika missförstånd på andra håll inom koncernen.

Något direkt negativt ser jag annars inte i anställningsstopp som sådant. Det tvingar cheferna att granska de egna resurserna och utveckla dem, vilket man enligt min mening inte gör tillräckligt i dag. Det finns t ex sekreterare, som efter vissa år som sådana väl kunde ta över andra mera avancerade befattningar. Detta är bara ett exempel att peka på. □

RÄTTELSE

P g a slarv på redaktionen, när förra numret gjordes, så hamnade Lisbet Ek bland styrelsesuppleanterna i SIF-klubben i Nyköping styrelse, där hon ju redan är ledamot. Styrelsesuppleant jämte Kurt Holmgren och Monica Lundberg ska vara *Lennart Roth*.

SIF-KLUBBEN STOCKHOLM

SIF-klubben vid huvudkontoret styrelse har nu konstituerat sig och fått följande sammansättning:

- Ordförande: Gunnar Schäder, Sunlight
Vice ordf: Kerstin Olsson, Sunlight
Sekreterare: Gun Sköld, Sunlight
Kassör: Åke Lindberg, Sv Unilever
Studieombud: Laila Ledder, Sv Unilever
G-B Angeltorn, Gibbs
Ledamöter: Christina Bergman, Expedo
Johan Cramér, Lintas
Sune Nilsson, Sv Unilever
Förhandlingsdelegerade: Åke Lindberg, Sune Nilsson, Gunnar Schäder

SUNLIGHTS FABRIKSKLUBB

hade årsmöte lördagen den 6 mars i Folkets Hus B-sal i Nyköping. Bland ärenden som behandlades var rapport från avtalsförhandlingarna, val av ordf, 2 styrelseledamöter och 2 suppleanter samt val till företagsnämnden. Vi återkommer med rapport från årsmötet i nästa nummer.

Vil- och pausrum för personalen i Nyköping



Vid tillfällig ohälsa — huvudvärk, illamående och liknande — finns det nu möjligheter att dra sig tillbaka för en stunds vila i ett rekreationsrum på första våningen i huvudbyggnaden. Rummet är beläget snett emot in-

gången till personalavdelningen. Rummet står till förfogande för alla anställda och är utrustat naturligtvis med en bädd, men också med telefon, såväl intern som riks, samt med ringklocka till sjuksköterskans rum för

den händelse hjälp behöver tillkallas. I anslutning till rummet finns också ett toalett- och tvätttrum.

Det är inte nödvändigt, men kanske fördelaktigt, om den som använder sig av rummet meddelar pers.avd.

Höjd ersättning för egen bil i tjänst

■ Bilersättning vid användning av egen bil i tjänsten höjdes den 1 februari 1976 enligt följande:

Körlängd km/kalenderår	öre/km
T o m 7.000	60
7.001—15.000	42
F r o m 15.000	36

Fortfarande gäller samma regler

som tidigare nämligen att: När anställd för tjänsteresa använder egen bil, utbetalas normalt ersättning med belopp, som motsvarar kostnaderna för järnvägsresa. Endast i undantagsfall, då reguljära förbindelser saknas eller stor tidsvinst uppnås, kan bilersättning utbetalas. Härvid gäller dock att tillstånd på förhand ska inhämtas från vederbörande avdelningschef. □



En låda i den här stilen hittar Du i porten och i matsalen fr o m mars. I den kan Du lägga bidrag och förslag till artiklar i Detergenten om Du tycker det är mera praktiskt än att kontakta någon i redaktionen. Glöm inte att sätta ut Ditt namn, även om Du vill ha bidraget infört under signatur, så redaktionen kan kontakta Dig om det behövs.

Via/Ajax - årets kamp?



Lasse Wedén med ett 80 dl Via och ett 75 dl Ajax.

När detta läses torde de flesta känna till att en av våra största konkurrenter har rikslanserat ett nytt tvättmedel under februari månad. Det är AJAX, som satsar mycket kraftigt för att göra en "stöt" på vårt viktigaste område, nämligen tvättmedelsmarknaden. För att försvara oss i konkurrensen måste vi göra extra stora ansträngningar i marknadsföringen 1976.

Detta innebär en ökad arbetsbelastning inte bara för marknadsavdelningen utan också för flera avdelningar vid Nyköpingsfabriken genom att en tidigare utstakad produktionsplanering kanske inte helt kan följas. Om de åtgärder, som eventuellt kommer att avspeglas i produktion och distribution informerade Sunlights marknadsavdelning vid fem olika tillfällen i Nyköping den 5 och 6 februari. Informationen, som hölls i Hörsalen, gavs av Lasse Wedén, som är produktchef för Via och Comfort.

Såsom bakgrund till "utmaningen" från Ajax förklarade Lasse läget på tvättmedelsmarknaden sådant det var för något år sedan och hur det förväntas bli under 1976 och inom vilka produkter vi kan känna oss hotade. Han jämförde sammansättning, förpackningsstorlekar och pris för Ajax resp Via, som är den av våra produkter, som kan tänkas få den största smällen. Vad gäller paketstorleken så har Ajax

gått ifrån det vedertagna måttet om 80 dl till 75 dl. Detta gör konsumenten något förvirrad emedan 75 dl paketet är lika högt som 80 dl, men pulvermängden alltså mindre. Lasse visade också resultat från "tvättmedelskriget" i Småland, dvs området där Ajax testades och slogs mot våra motståndsgärder. Avslutningsvis berättade Lasse om de kampanjer vi kommer att ha på en del av våra produkter i vilka former och under vilka tider de uppträder.

Intresset bland de anställda var glädjande stort, sammanlagt tog drygt 200 personer del av informationen vid de olika tillfällena. Företrädesvis var det personal från pulvertillverkningen, förråd och lager, men även från kalkylavd och lab fanns många närvarande.

Det gäller alltså nu att vi med samlade krafter står emot knock-outen från Ajax och därmed också hjälper oss själva genom att trygga vår sysselsättning. Varenda en av oss kan hjälpa till i det här läget genom att ställa upp där vi kan göra någon insats i kampanjåtgärderna. — Det kan också vara värt att veta att Ajax tillverkas av det amerikanska Colgate-Palmolive i deras danska fabrik. Tillverkningen av Ajax bereder alltså inte någon sysselsättning inom Sverige och därmed omsätts heller inga pengar i landet av tillverkningen av Ajax. □

PS PS PS PS PS PS

Via/Ajax "kampen" har redan hunnit avspegla sig i rikspresen. Sydsvenska Dagbladet skrev den 25 februari under en bild av ett Via och ett Ajax-paket följande: "Två lika stora tvättmedelspaket, med en prisskillnad på ca 3:50 kr. Hur många köpare ser att det billigare paketet innehåller 5 dl mindre pulver."

I samma artikel säger Sunlights marknadsdirektör Olle Vannerus, att man på Sunlight uppriktigt sagt inte alls tycker om Ajax' nya kartong. Inom Sveriges Tvål- och Tvättmedelsfabrikanters Förbund, där också Ajax-tillverkaren Colgate/Palmolive är med, har man kommit överens om att använda 20, 40 och 80 dl förpackningar för att göra det lättare för konsumenterna att jämföra priser. Även om man inte gjort en skriftlig överenskommelse så finns dessa regler säkert noterade i flera protokoll. Och redan en muntlig överenskommelse borde ju vara nog, man måste ju kunna lita på varandra inom förbundet, menar Olle. □

SUNLIGHT STARTAR ANNORLUNDA ANNONSERING

I mitten av mars kommer vi att i veckopress möta en ny typ av annonsering från Sunlight. Annonser, som inte gör reklam enbart för en eller flera produkter, utan mera presenterar hela företaget eller en särskild aktivitet, som tex maskindisk.

Samtidigt presenterar sig Sunlight Information, som en omfattande konsumentkontakt i tvätt-, disk- och rengöringsfrågor, dit man kan ringa eller skriva om man har problem.

Vi kommer framöver att berätta mera om både Sunlight Information och om den typ av annonsering som nu kommer. □



Årets Vasalopps- åkare

Aspirerar på en startplats i Vasaloppet gör Bertil Risberg och Bengt Källman i Nyköping. Bertil, som har sin dagliga försörjning på dataavdelningen som operatör, är gammal och van Vasaloppsåkare. Detta blir hans fjärde lopp i fädrens spår. Första gången tog det honom tio timmar, men senare har han åkt på 08.16, en tid som han gärna skulle vilja slå i år. Bertil är förresten en hejare i att pina kroppen. Förre året fick han utmärkelsen "Svensk klassiker", ett diplom som bekräftar att han under samma år åkt Vasaloppet, cyklat Vätternrundan på 30 mil, simmat Wansbro-loppet 3 km och sprungit Lidingöloppet på 3 mil. Allt detta gjorde han under 1975 så nog borde han vara tränad för Vasaloppet alltid.

För Bengt, som är instrumentingenjör på verkstaden, är det premiär med Vasalopp. I Kolmårdensskogarna har han hittat lite snö så han fått upp en bana på 6—7 km, där han kör varje kväll minst en timme. Vi håller tummarna för Bengt och Bertil den 7 mars och återkommer i mars-numret med rapport om resultatet. Enligt vad Detergenten erfar finns ingen vasaloppare bland stockholmarna i år.



Bengt och Bertil har jobbat hårt för att hitta snö att träna på.

Skytte

I Detergenten hyllar vi principen "bättre sent är aldrig" och publicerar resultatet från Sunlightmästerskapet i luftgevärsskytte, som gick i Nyköping redan i december förra året. Av ett förbiseende hamnade resultatlistan i fel hög" och kom följaktligen inte med i januari-numret.

Av de 27 deltagarna var inte mindre än 14 hemmahörande på dataavdelningen. Ingen av dem placerade sig dock bland de tio bästa, men vi önskar bättre lycka nästa gång. De tio, som placerade sig först var:

1. Sture Engman	383 p
2. Ivar Sandberg	348 "
3. Ulf Stenius	336 "
4. Roger Valette	327 "
5. Karl-Göran Andersson	323 "
6. Gösta Karlsson	311 "
7. Joachim Rose	288 "
8. Rolf Johansson	286 "
9. Ellert Lövgren	276 "
10. Arnold Brunberg	271 "

Badminton

Sunlightmästerskapet i badminton kommer att spelas på en dag, nämligen lördagen den 27 mars mellan kl 8.00—18.00 i Gripenskolans lokaler i Nyköping.

Tider angående spelet kommer att meddelas senare via anslagstavlor. Badmintonsektionen i Nyköping hoppas att alla som är intresserade av badminton ställer upp. Detta gäller även nybörjare.

Vill Du fråga om någonting i samband med detta så kontakta Johnny Carman på intern tel. 114. Annars — teckningslistor finns i porten och dessa indrages den 12 mars. — Välkomna!

Skidor

Sunlightmästerskapet på skidor. 10 km, gick av stapeln lördagen den 7 februari i Nyköping. Skidåkning har inte hört till de lättaste sporterna denna snöfattiga vinter, men ute på långgolven vid Ekensberg hade man dock lyckats lägga ett riktigt fint spår. Vädret var kalas när sex deltagare startade i två klasser, tre i senior och tre i oldboys. Inga flickor syntes till, sådana efterlyses till nästa skidevenemang.

Seniorer

1. Bertil Risberg	35.36
2. Bengt Källman	49.29
3. Bertil Gärdh	45.00

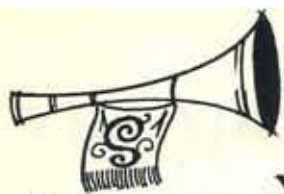
Oldboys

1. Allan Nyberg	39.35
2. Nils Pettersson	41.15
3. Tore Carlsson	42.09

Bordtennis

Vår suveräne bordtennisspelare Kenneth Burman, instrumentverkstaden, representerar visserligen inte Sunlight f n inom korpen, men hans framgångar är värda att noteras tycker vi. Den 1 mars spelade Kenneth finalmatch mot Byggnads i Oxelösund och vann den liksom han vunnit alla tidigare matcher han spelat i serien under säsongen. Det är väl värt en gratulation! Sunlight har inget herrlag f n där Kenneth kan spela så han lyckliggör just nu OJ:s murare med sitt spel.

Sunlights damer vann sin första match på walk over mot Thorsmans, som inte kom, och det är väl också värt en gratulation! Eller hur?



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar till

80 år

Ebba Karlsson, pensionär, 13/4

75 år

Johanna Freybach, pensionär, 28/3

50 år

Bror Larsson, lagret, 4/4

30 år i tjänst

Lennart Karlsson, regionchef, 12/3

Lars-Erik Bergqvist, representant, 18/3

Lars-Inge Lindell, ekonomiavd, 15/4

25 år i tjänst

Kurt Lindeberg, ekonomiavd, 9/4

15 år i tjänst

Ingvar Tenghed, utv.lab, 1/4

10 år i tjänst

Roland Franzén, Sthlm-depå, 4/1

Vi säger välkommen till

Gun Pettersson, städavd, 23/1

Torbjörn Berg, pulverpackn, 30/1

Benny Karlsson, verkstaden, 28/1

Håkan Löqvist, pulverpackn, 6/2

Katarina Gaal, tvålavd, 6/2

Lisa Blomqvist, pulverpackn, 13/2

Karin Andersson, Städavd, 19/2

Salme Juhala, tvålavd, 20/2

Vi säger adjö till

Rose-Marie Johansson, pulv.tillv, 18/1

Edvin Svensson, prod.tekn.adv (pens),

31/1

Monika Nähr, pulverpackn, 29/2



Tack!

P g a förlängd sjukskrivning har jag inte haft tillfälle att personligen tacka arbetskamraterna på pulveravdelningen för den vackra blomman jag fick redan till jul. Jag vill emellertid göra det nu, trots att det är något sent, tack allesammans så hjärtligt.

Ingrid Sundelius

★

Till AB Sunlight ett varmt tack för uppvaktningen på min 80-årsdag!

Karl Karlsson

★

I samband med avvecklingen av Sunlights och Gibb's verksamheter vid Göteborgsdepån har jag övergått till annan tjänst. Jag vill nu tacka AB Sunlight dels för uppvaktningen vid mina 15 tjänsteår, dels för det ekonomiska stöd jag erhöll vid uppsägningen och det sätt varpå företaget behandlat hela avvecklingsfrågan. Sist men icke minst vill jag tacka alla kamrater för den tid vi arbetat tillsammans.

Allan Karlsson

f d chaufför vid

Göteborgsdepån

★

Ett hjärtligt tack till företaget för blommorna vid f Sunlight-pensionärens Henning Tell bår.

Barnen

Sommar- barnen står i kö



Det är bara drygt tre månader tills värterminen i skolorna är slut och massor av skolungdomar strömmar ut och vill ha ett jobb för åtminstone en del av sommarlovet. Det rör sig antingen om erforderlig praktik för vidare utbildning eller också vill man rätt och slätt jobba för att tjäna pengar och känna sig nyttig.

— Dessvärre är det svårt för alla att få jobb. På personalavdelningen tycker vi naturligtvis att det är tråkigt att vi inte har möjlighet att erbjuda fler ferieplatser än vi gör, säger Anders Krantz i Nyköping. När produktionsplaneringen sagt sitt, avseende fabriken, och semesterlistorna blivit klara för kontorsidan, då vet vi vårt rekryteringsbehov för i sommar. Vi tillämpar samma regler som förra året, nämligen att

- alla jobb söks direkt på personalavdelningen
- ansökan eller förfrågan ska komma till oss senast den 30 april
- de som i sin utbildning har krav på praktik har företräde
- vid lika kvalifikationer går Sunlightanställdas barn i första hand och de äldre har företräde framom de yngre
- tidigare anställning ofta är ett plus
- olika arbetsuppgifter förutsätter en viss ålder. För arbete i fabriken ska man ha fyllt 18 år, andra 16 år osv.

Yngve Widén började inte 1948 på Sunlight, som man kan förledas tro när man läste om hans förslagsbelöning i förra numret. Yngve är mycket äldre i gården, han började redan 1936, men *förslagsverksamheten* inom företaget startades däremot 1948.

