



# etergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH SUMA

3 • 1976

## Kan vi påverka styrelsearbetet?

Är den 21 januari 1976 en märkesdag inom Unilever? På sätt och vis — ja. I varje fall inom den svenska koncerndelen. Vad är då så märkligt med den dagen? Jo — att vi träffades kolleger emellan och ventilerade gemensamma intresseområden. Det var nämligen första gången som så många representanter för personalorganisationerna inom de svenska Unileverföretagen träffades tillsammans.

Mötesplatsen var förlagd till Helsingör och LO-skolan därstädes. Mycket vackert belägen vid Öresund, men tyvärr blev det inget tillfälle till naturupplevelser. En sådan här sammankomst hade diskuterats av oss i Nyköping och vi var faktiskt beredda att sammankalla till möte just när ryktet nådde oss om en sammandragning genom de inblandade förbunden.

Att träffas var nämligen nödvändigt med hänsyn till ett flertal nya lagar, t ex den om styrelserepresentation för anställda. Den preliminära lagen utgår den 30 juni 1976 och då gäller det att veta vad personalorganisationerna vill inför den slutliga lag som förväntas komma i stället.



Representanter för Unileveranställda i Sverige samlades till "rådslag" i Helsingör. Ett 30-tal personer tillsammans.

Att siktet är inställt på representation i koncernstyrelsen (Svenska Unilevers Förvaltning AB) därom var inte att ta miste. Beträffande styrelserepresentation i de enskilda bolagen var samstämmigheten inte lika solklar. Lagen talar om styrelserepresentation, men vi kan också tala om ledningsgrupp eller samarbetsgrupp, kärt barn har många namn. I vilket fall som helst så samarbetar vi ju. Företagsledning och anställda. Att som en "viss tidning" säga att den eller den gruppen inte fungerar, upplever jag så här efteråt som dåligt refererat. Jag inser att samarbetets väg är lång och absolut inte utan hinder. Vi har alla olika bakgrund för våra bedömningar och vårt handlande. Men en sak är klar, vi måste kunnat kompromissa, men även lita på varandra. Utan ömsesidigt förtroende mellan parterna kommer vägen att bli besvärlig.

Frågan om ekonomikommittéer togs upp, men gav inget nytt för vår del. Ekonomikommitté var hos oss redan beslutad. Aspekten på denna fråga ur koncernsynpunkt var mera intressant. På den nivå det här är frå-

ga om förefaller extern konsult ha sitt berättigande. Kanske en heltidsyssla?

Som multinationell företeelse är beslutsfattandet inom koncernen av synnerligen stort intresse. Allting mer eller mindre faller på hur denna process tillgår. Vilken grad av självbestämmande har det enskilda bolaget? — Förmodligen en högre grad än den med vilken arbetstagarrepresentanterna kan påverka styrelsearbetet. Men vi är med i sammanhangen och säger vad vi tycker och vi kan reservera oss! Vad kan vi tillföra styrelsearbetet. En annan fråga man naturligtvis kan ställa. Upplevs de anställdas medverkán, som den givna del i verksamheten den borde vara? Företagsledningen säger ja — och det låter ju bra. Vad säger Du som anställd? Litar Du på oss?

Många frågetecken finns, men vi träffades i alla fall en vinterdag när det begav sig. Vi, som fått till uppgift att representera de anställda. Jag väntar på vår och en ordentlig islossning. Då blir sommaren skön.

Erik Nordström



# Apropå sammanträden



I nr 2 efterlystes grundregler för sammanträden. Jag vill upplysa om att sådana redan finns tryckta och plastade i kortformat passande bröstfickan eller handväskan, men har tydligen omsorgsfullt "förkommit". Vem som författat reglerna eller hur gamla de är vet jag inte, men de kan säkert ligga till grund för nya, uppfräschade sådana.

Jag föreställer mig att de här reglerna förhåller sig till sammanträden på samma sätt som att köra bil med instruktionsboken på instrumentbrädan. När man väl fått körkortet så kör man som bekant som man vill. Man glömmer så lätt grundreglerna och improviserar sig fram. Uppmaningen om tidsram, som finns i de gamla reglerna, tror jag är orealistiskt att ha kvar. Behöver ett ämne debatteras grundligt kan en tidsram vara till hinder och i sämsta fall forcera fram ett beslut. Viktiga punkter, enligt min mening, är "Håll Dig till ämnet" och "Uttryck Dig tydligt och kortfattat". Det är där frågan om utbildning i

konsten att sammanträda borde komma in. Självklart behövs kurser för detta. "Muntlig framställningsteknik" och "Tala bättre" borde ständigt stå med i företagets utbildningsprogram. Samråd om projekt och problem ligger i tiden, vilket gör att många sammanträdesovana kommer in i bilden. Dessa skulle speciellt ha nytta av sådana här kurser. Men för all del, många gamla vana sammanträdare skulle också må bra av en upprykning i ämnet.

"Inga sammanträden före kl 10.00." För den morgontrötta är det en viktig punkt. Morgontrötthet är en läggningssak (ursäktas vitsen) och kan inte botas med regler. Den som gäspat sig igenom ett antal sammanträden, som startat kl 08.00 har förståelse för den punkten. Men nu när vi har flexitid kanske regeln ska vara att inga sammanträden läggs utanför bastiden. Start tidigast kl 08.30 och slut senast kl 16.00.

Lisbet Ek

# Fönstret

Våra idrottsföreningar distribuerar då och då en hel del prylar, såsom tröjor, overaller, väskor etc. Saker som sedan delas ut till de duktigaste idrottarna.

Stundom kan det vara svårt att göra denna utdelning rättvis. Det finns anställda, som av en eller annan anledning inte kan, eller bara helt enkelt saknar möjlighet att vara så flitiga på tävlingsarenorna. Därför undrar signaturen om det vore möjligt att när idrottsföreningen (eller om det är företaget) beställer, ta till så i överskott att vi "vanliga dödliga" kunde få köpa, tex över personalköpet, några av prylarna till det förmodligen ganska förmånliga pris man ger. Vi kunde kanske göra reklam på vårt sätt, även om det inte är i korp-sammanhang, utan kanske bara på cykeln till och från jobbet två eller fyra gånger om dagen.

"Några vardags-idrottare"

Frågan gick till SIKIS-ordföranden Sture Blomberg, som svarar:

— Eftersom frågan kom så nära pressläggning så har jag hunnit diskutera den endast med Roland Johansson, produktchef för Pepsodent. Vi har i alla fall kommit överens om att snarast möjligt försöka bereda nyköpingspersonalen möjlighet att köpa Pepsodent-tröjor till subventionerat pris. Vi ska vidare undersöka möjligheterna att få fatt i annan idrottsutrustning och ev försöka få aktiviteter igång så att möjlighet till fler prylar till hyfsat pris kommer fram. Så mycket kan jag säga för dagen.

(SIKIS = Sunlights Idrottsklubb i Stockholm)

# Bli en bättre chef!

■ "En chefs främsta merit är att vara en man", skrev tidningen *Arbetet* i en artikel i december förra året. Man frestas nästan tro det är sant när man ser deltagarlistan i den kurs, med rubrik, som gått i Nyköping under vårterminen. 31 deltagare och alla män!

Nu ska detta inte handla om ett inlägg i kvinnodebatten, utan just om nämnda "kurs", som man får se som något nytt i sitt slag. Tidigare kurser, i varje fall i intern regi, har mest vänt sig till anställda under chefsnivå. Den här kursen, som är sammanställd och distribuerad av Esseltestudium, bygger på ett antal gruppseminarier där studiematerialet dels är boken "Att vara chef" i vilken man inför varje sammankomst studerat ett kapitel, dels bild och ljudband.

Varje sammankomst har inletts med ljud och bild, men det viktigaste har dock varit den efterföljande diskussionen, där varje deltagare haft stort ansvar för att den skulle bli givande.



L-O Ericson

Detergenten var inbjuden till ett kursavsnitt då gruppen bestod av deltagare från ekonomiavdelningen. Och visst hade man synpunkter och åsikter om chefens roll. Efteråt frågade vi Sunlights ekonomichef L O Ericson och Stig Solfors, chef för anläggningsavdelningens instrumentsektion, vad de anser att en sådan här kurs har som främsta syfte? Och om man kan omsätta erfarenheter från kursen i det dagliga jobbet?

— Vi har i allt större utsträckning under senare år kommit i kontakt med problemen att arbeta i grupp inom företag och organisationer, säger L-O. — Det är väl en stor skillnad mellan nu och förr. Chefen ansågs förr som den person som fick andra att arbeta för sig. En pådrivare, mer eller mindre. Ledarproblemet i dag är att kunna avlasta sig själv så att alla i den berörda organisationen får samma del av uppgifterna och arbetspressen.

— I dag finner vi det kanske alltför naturligt att chefens arbetstid ska vara längre än andras. Vi behöver lära och träna oss att delegera arbetet. Att vara chef behöver heller inte innebära att jag är den i gruppen som gör arbetsuppgifterna bäst, utan fast mer den som ser till att gruppen som helhet uppnår det bästa resultatet för såväl företag som för sig själv.

— Den teoretiska utbildningen, när man börjar ett jobb, innehåller inte så mycket av hur man ska vara som chef. Det rör sig mer om ren fackutbildning. Därför har vi på senare tid försökt komma tillrätta med den frågan genom att systematisera befattningsbeskrivningar, genom gruppmålsättning och arbetsplaner och som ett led i den strävan får man även se just den här kursen.

— Om man kan omsätta erfarenheterna från kursen i det dagliga arbetet? — Ja, vi har väl påverkats under kursavsnitten av de synpunkter och åsikter, som kommit fram i diskussionen. Det finns knappast någon möjlighet att ta materialet i en kurs och genom detta helt förändra sin egen och andras situation. Kursen som sådan får ses som något som måste fortgå ständigt. För utveckling av en själv i en miljö som också ständigt utvecklas. Impulser i den riktningen har kursen innehållit. För övrigt tycker jag att tiden/kursavsnitt varit för kort. Därigenom har frågorna inte blivit tillräckligt och allsidigt diskuterade. Det skulle säkert vara fördelaktigt att använda kursmaterialet en gång till, men på mycket längre tid.

Stig, som varit en av de "flitigaste" deltagarna i den tekniska gruppen, svarar med att först ge kursledaren

Anders Krantz en verklig eloge. — Han har helt enkelt varit suverän, tycker Stig. — Trots den knappa tiden vi haft till förfogande per avsnitt har han fått ut mesta möjliga. Han har fått igång diskussionen snabbt och hela tiden drivit på för att inga döda punkter skulle uppstå. Tidspressen har delvis hämmat diskussionen. Man har varit så angelägen att inte ta upp oväsentligheter att det därför blivit trögt ibland. När man sedan kommit igång på allvar har det varit dags att bryta upp. Då har också hungern satt in på allvar. Kursavsnitten har nämligen varit förlagda mellan 16.00—17.00.



Stig Solfors

— Som svar på den första frågan skulle jag vilja säga att kursen fungerat främst som en checkning av hur man själv jobbar som chef i förhållande till andras sätt att jobba och till vad som sägs i kursmaterialet. Man kan bli en bättre chef efter en sådan här kurs. Under förutsättning att man själv verkligen vill det. Men det måste ske genom starkt engagemang i såväl diskussion som studiematerial och genom att rannsaka sig själv.

— Om man sedan kan omsätta lärdomarna i praktiken? — Ja. Under samma förutsättning, som nämnts, att verkligen vilja själv. Känna till sina svagheter för att veta på vilka punkter jag med hjälp av inhämtade kunskaper kan förbättra mig själv. Ett önskemål, som jag nu inte vet hur det skulle realiseras, är att efter kursen i mindre grupper och tillsammans med den personal man är chef för, diskutera en del av frågorna i studiematerialet. Hur är man som chef i deras ögon? Det är i alla fall den dagliga kontakten med medarbetarna som är det väsentliga. Fungerar inte den så är allt förfelat hur mycket man än läser på att "bli en bättre chef". □

## Detergenten

(latin = rengöraren)

ARGÅNG 6

Nr 3 1976

Manusstopp  
för nästa nr den 21 april

Utgiven av:

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, Sunlight  
(alt Anders Krantz)  
Erik Nordström, TCO-anslutna  
K B Wiklund, AB Suma  
Repr för företagsnämndens  
ekonomikommitté.

LÄNSTRYCKERIET NYKÖPING



# Personaltidningens roll i ett förändrat informationsklimat

Om personaltidningar (här kallat pt) sades det mycket på SPT:s årsmöte den 18 mars. SPT betyder Sveriges Personaltidningsförening, den äldsta i Europa. 31 år gammal med 336 medlemmar och 274 anslutna tidningar. På årsmötet i år invaldes 12 nya pt och 33 medlemmar. Ökningen tenderar att fortsätta trots "tidningsdöden".

Pt:s plats som informations- och kommunikationsmedel i det ökade informationsflödet diskuterades ingående och livligt. Vi måste anpassa oss till de anställdas krav på information, som ökar i takt med rätten till insyn och medinflytande och inte minst i och med lagen om medbestämmanderätt, som träder i kraft fr o m 1977. Årsmötets huvudpunkt handlade just om det sistnämnda.



Olle Hammarström från Arbetsmarknadsdepartementet, LO:s informationschef Olle Rytterbrant, TCO:s informationschef Nils Ellebring och Roger Johansson från Verkstadsföreningen satt på podiet när diskussionen släpptes lös under ledning av SPT:s Jan Claeson.

## Pt, ett debattorgan

Samtliga i panelen var rörande eniga om pt:s roll i företag och organisationer. — den ska finnas och den behövs. — Men gör den till ett debattorgan, vars innehåll är intressant för såväl företagsledning som för facket. Vem är facket förresten? Det är väl inte enbart klubbstyrelserna utan i stort sett vi samtliga anställda. Så gott som alla representerar vi någon fackklubb. Men har vi pt-arbetare fackklubbarnas förtroende? Eller ska vi ätas upp av fackliga informationsblad i framtiden? Har vi tillräckligt länge fungerat som "Husbondens röst"? Men hur ska företagsledningen då kommunicera med det stora flertalet? Kommer informationen verkligen att gå vidare från den "klick" som företagsledningen kommer att få informationsplikt emot?

Störstkur av frågor av vilka merparten kan besvaras kanske först om 2—5 år.

## Har pt personalens förtroende?

Förtroende för pt-arbetare har man kanske nog från fackligt håll, menade en fack-aktiv röst, men de flesta pt-tidningar har fortfarande företagsledningen som huvudman och finanssär och blir pt "obekvämt" så har man kanske inte längre "råd" att hålla den och vär ska vi då kommunicera?

## Företagsnämnden — en forcerad tröskel

De flesta pt har visserligen fortfarande arbetsgivaren (företagsledningen) som huvudman, men läget tenderar att förändras. Ca 7—8% av de svenska pt har i dag företagsnämnden som huvudman. Detta kan dock knappast bli fallet för denna tidning, eftersom Detergentens representant var den enda, som bland de drygt 100 mötesdeltagarna sträckte upp handen när frågan om vem som fortfarande inte har fritt tillträde till företagsnämndens sammanträden ställdes under "övrige frågor" på f.m. "Hade det varit för 10 år sedan hade Du kanske fått sällskap med flera händer", sade årsmötesordföranden lite "fasterligt".

## Har pt företagsledningens förtroende?

Det är gott och väl att företagsnämnden numera är en forcerad tröskel, menade en sagesman, men fortfarande har allt för många pt-arbetare allt

för få tillfällen att komma in i beslutsfattande diskussioner för att förbereda sina artiklar. Hur lång tid ska det ta innan det går upp för herrarna företagsledare att pt inte är kvällstidningsjournalistik och att pt inte är ett organ i syfte att skada någon grupp inom företaget/organisationen utan ett hjälpmedel till kommunikation mellan de olika grupperna. Och en pt-arbetare kan likaväl som vilken annan berörd person arbeta under tystnadsplikt. Har företagsledningen eller någon annan anledning att betvivla detta har man definitivt valt fel pt-medarbetare. Ge i stället pt tillfälle att komma in på ett tidigt stadium och låt den göra väl underbyggda och väl utarbetade artiklar som allsidigt belyser det som ska informeras om. Vi har inte en dagstidnings resurser att göra artiklar på nolltid. De flesta av oss har pressläggning på 3—4 veckor att ta hänsyn till, sade vederbörande.

## Se om era informationssystem!

Från fackligt håll i panelen menades att ansvariga informatörer bör se till att ha sina informationssystem klara före 1977 hur, av vem och var informationen ska ges till de anställda, för att inte riskera bli skadeståndsskyldig.

Här menade man att pt har en verkligt stor uppgift. Att göra informationen begriplig, enkelt och lättfattigt

formulerad så att den läses av alla. Arbetsgivaren kommer härvidlag att få en långt gående skyldighet.

Från församlingen frågades om man från "lagskrivningshåll" hade någon rekommendation var pt skulle komma in som förmedlare av information till de anställda? — Olle Hammarström, arb markn dept, svarade att någon sådan fanns inte uttalad men han skulle gissa på samma stadium och tillfällen som när de fackliga representanterna informeras.

## "Demokrati fordrar information"

var även arbetsgivarrepresentantens åsikt. Lagen driver på och det har skett och sker en väldig förändring inom företagen. Man måste tala om varför man gör och inte gör vissa saker för att skapa motiverade medarbetare. Skulle då inte pt:s uppgift öka? — Däremot trodde inte Roger Johansson på en avtalsreglerad pt — den frågan hade varit uppe tidigare.

## Distribution

Distributionsfrågan hör till dem som kommer upp nästan varje år på dessa möten. Ska tidningen delas ut på arbetsplatsen eller sändas under hemadress. De flesta sänder sina tidningar hem främst av två orsaker, att förhoppningsvis familjen ska ta del av den samt att den inte ska bli liggande på rast- och omklädningsrum, där den läses. De som fortfarande delar ut den på arbetsplatsen verkar ha frågan i stöpsleven. En redaktör hade mer eller mindre fått förbud att dela ut den på jobbet, det blev för mycket spiltid, folk satte sig att läsa tidningen på arbetstid. De va ett gott betyg åt den redaktören tyckte nog många.

Intern närstående information på lokalt plan trodde LO-Rytterbrant på. Ta gärna tips från de stora förbundetidningarna om riksaktuella problem inom arbetslivet och för ner dem på eget plan. Konkurrens mellan pt/fackblad trodde han inte på. — Varför skulle inte fackets information gå i pt? tyckte han.

Vad vill Detergentens läsare med sin personaltidning? Vi har en insändarspalt, som heter Fönstret!



## VASALOPPSRAPPORTEN

För 50% av våra Vasaloppsåkare gick det bra och för 50% gick det inte alls. Bengt Källman hade den osmakliga oturen att bli sjuk. Redan på tisdagen innan loppet fick Bengt kröka ryggen för "Viktoria".

— Sällan har jag varit så sjuk, säger Bengt nu efteråt. — I en vecka hade jag omkring 39 grader feber och sammanlagt var jag hemma i tre veckor. Men jag tänker inte ge mig. Så snart jag kan börjar jag träna igen för att underhålla den kondition jag hade ti-

digare. Nästa år hoppas jag det ska bli bättre tur till vasaloppstider. Jag vill gärna försöka prestera ett resultat av allt slitet med träning den här vintern.

För Bertil Risberg gick det däremot fint. — Jag var i bra form och fick en kanonstart, säger han. — Man hade talat om dåliga spår, men det var precis tvärtom. Bättre spår och före kan man inte tänka sig. Tiden blev bra, 6.59.10 noga räknat mot förra årets 8.33. Jag är helnöjd med min 3.658:de placering. Enda strecket i räkningen var att Bengt blev sjuk, det var synd.

## KORPENS ORIENTERINGSPROGRAM 1976

Datum	Tävling	Arrangör
3/4	Vårtramp	Manne Rundgren
10/4	Poängorientering 1	Saab-Ana
16/4	Korpens Dag	Thorsman
24/4	Poängorientering 2	Atom
1/5	" 3	SN
8/5	" 4	Kommunal
3, 5, 7/8	3-dagars	OK Hällen
21/8	Poängorientering 5	Arkitekten
28/8	" 6	Polisen
4/9	Budkavle	Sunlight
11/9	Poängorientering 7	F 11/SVS
17/9	Natt Km	Styrelsen
16/9	Dag Km	Länsstyrelsen
3/10	Korpmilen	Wedholms

Samtidigt som vi presenterar korpens orienteringsprogram vill vi tala om att Sunlights orienteringssektion kommer att anordna veckotävlingar i likhet med dem som gick under förra året. Vi har beräknat (ganska säkert) att starta onsdagen den 7 april. Anslag kommer att finnas i porten som vanligt.

Så hoppas vi naturligtvis på livligt deltagande. Tänk på att orientering är en fin och rolig motionssport. Utomhusidrott är ju också en klar fördel när våren stundar. Fortare går det inte undan än att Du hinner njuta av djur och natur samtidigt som Du har

ett öga på kompassen och ett i kartan. Har Du inte varit med förut, men gärna skulle vilja börja, så tala med Kalle "Myrra" i verkstaden så får Du detaljerade upplysningar och uppmaningar.

## Landskampen

mot Åbo Tvål kommer med största sannolikhet att äga rum andra eller tredje veckoslutet i maj i Åbo. Här vore det önskvärt med lite snabbutbildning av damerna i orienteringskonsten. Det har varit mörkt på spinnsidan de senaste åren.





Nya företagsnämndens ledamöter och suppleanter samlade under ledning av ordf Rolf Lindman. Protokollsekr är Elis Härshammar.

■ Det i förra numret utlovade referatet från nya företagsnämndens första sammanträde gick Detergentens näsa förbi. Nämndens arbetsutskott ansåg nämligen, att tidningen visserligen borde komma tätt efter nämndmötena för att sprida information så snabbt som möjligt, men denna information skulle inte spridas i personaltidningens regi. AU ansåg nämligen att Detergentens representant inte skulle "behöva delta i nämndens sammanträden".—Vad har då tidningens utgivningstid för relation till nämndmötena?

En bild från det första sammanträdet i nämnden fick vi dock samt tillåtelse att övervara punkt 1 på dagordningen, dvs "Sammanträdets öppnande", när Rolf Lindman, VD och nuvarande nämndens ordförande, hälsade de nya ledamöterna välkomna samt avtackade den avgående nämnden, speciellt Gösta Kavén och Elis Härshammar som varit den tidigare nämndens ordförande resp AU-ordförande i en följd av år. Rolf betonade behovet av samhörighet mellan företags två enheter Stockholm och Nyköping såväl som med fält- och konsulentpersonal och att den gemensamma företagsnämnden var ett

steg i den riktningen. Gibbs och Suma kommer även i fortsättningen att ha sina samrådsverksamheter för sig.

— En företagsnämnd är ett forum där man kan ta upp väldigt många olika frågor från skiftande områden, det beror alldeles på vilken vikt man sätter vid nämnden och dess verksamhet, sade Rolf bla och citerade en passus ur 1966 års företagsnämndsavtal, där man också kan finna stöd för att utveckla företagsnämnden trots att röster höjs ibland, som hävdar att företagsnämndsidén är död.

Ett steg i utvecklingen är tex de nybildade ekonomikommittéerna, som i fortsättningen ska förse nämnderna med ekonomisk information f v b till de anställda samt i Sunlights fall även biträda representanterna i Centrala Samarbetsgruppen liksom följa den totala ekonomiska situationen inom koncernen.

— Det finns dock inget "föreskrivet" sätt att arbeta efter, menade Rolf, utan vi får själva hitta på vårt bästa sätt att arbeta inom vår företagsnämnd. Därmed förklarade han sammanträdet öppnat, som sedan fortsatte utan närvaro av personaltidningens representant. □



## SUNLIGHTS FABRIKSKLUBB

hade, som meddelades i förra numret, sitt årsmöte lördagen den 6 mars i Folkets Hus B-sal i Nyköping.

Till mötesledare valdes Birger Borg. Av verksamhetsberättelsen framgår bla att löneutvecklingen under 1975 varit den bästa hittills. Antalet närvarande medlemmar på mötena har varierat mellan 125—150 st. Vi som sitter i styrelsen vill gärna se och höra medlemmarna så mycket som möjligt och hoppas därför att åtminstone samma antal ska besöka mötena under 1976, helst flera. Med glädje noteras att intresset för studier är i stigande. Här måste vi få fram större resurser, främst i form av handledare och organisatörer. Roine Eriksson rapporterade om årets avtalsförhandlingar, som nu är inne i slutskedet. Under den efterföljande diskussionen framkom en bestämd önskan om FAST månadslön för alla.

Styrelsen för 1976 valdes, vilken senare konstituerade sig enligt följande: Sunlights Fabriksklubb styrelse för 1976:

Roine Eriksson, ordf  
Britt-Louise Johansson, v ordf  
Erik Karlsson, sekr  
Roy Krantz, v sekr  
Bengt Pettersson, kassör  
Rolf Andersson, stud org  
Ingrid Nyman, styrelseledamot

Till representanter i företagsnämnden valdes:

Ellert Andersson  
Rolf Andersson  
Birger Borg  
Roine Eriksson  
Britt-Louise Johansson  
Erik Karlsson  
Roy Krantz

Britt-Louise Johansson

Fackligt, forts sid 8

## "Min lilla lön, den räcker knappt till snus och brännvin"

står det i visan. Och nog tycker vi lite till mans och kvinnas att lönen inte räcker till mycket, men ändå är den lön vi ser i våra lönebesked, den sk bruttolönen, innan skatt, endast en del av hela arbetskraftskostnaden.

Värderade kollegan ÅR-pressen (personaltidning för Akerlund & Rausing, Lund) publicerade för en tid sedan en tabell, sammanställd av Rolf Niltoft, Personaladministrativ service, som visar arbetskraftskostnaden med utgångspunkt från olika bruttolöner. Vi tyckte det var en intressant idé och "lånar" den av ÅR-pressen.



	Bruttolön, dvs all utbetalad lön före skatt	Sociala avgifter	Arbetsgivaravgift	Semesterersättning	Företagets totala arbetskraftskostnad
Arbetare kr/tim	18:—	5:20	0:70	1:60	25:50
	20:—	5:80	0:80	1:80	28:40
	22:—	6:40	0:90	2:—	31:30
	25:—	7:25	1:—	2:25	35:50
	30:—	8:70	1:20	2:70	42:60
Tjänstemän kr/mån	3.000:—	1.050:—	120:—	270:—	4.440:—
	3.500:—	1.225:—	140:—	315:—	5.180:—
	4.000:—	1.400:—	160:—	360:—	5.920:—
	4.500:—	1.575:—	180:—	405:—	6.660:—
	5.000:—	1.750:—	200:—	450:—	7.400:—
	6.000:—	2.100:—	240:—	540:—	8.880:—



Tre personer i Nyköping har fått sina förslag belönade under mars. Sune Andersson, tvålavlavdelningen, har fått 400 kr för ett förslag till gripklo till Carle & Montanari-maskinen. Anette Ahlund, pulvertillverkningen fick 200 kr för sitt förslag till städvagn.

"Storkovan" 1000 kr tillsammans för två förslag fick Inga Larsson, städavdelningen. 400 kr för skydd för gardiner i sporthallen och 600 kr för ett förslag till hantering av trasiga dunkar på lagret.

— De här sakerna har jag tittat på länge, säger Inga, och även påpekat på resp håll, men det har inte hänt något. Då tänkte jag att försöka duger med att lägga det i förslagslådan och då hände det plötsligt. Glad och förvånad blev jag samtidigt. Jag ska faktiskt köpa mig en sak för pengarna, men vad har jag inte haft tid att tänka över ännu. Det blir kanske under semestern när man får tillfälle att koppla av lite bättre.



"En present ska det nog bli för pengarna: så småningom", säger en glad Inga Larsson.



## Vi gratulerar till

### 60 år

*Truels Frausing-Jakobsen, driftkontrollab, 2/5*

### 50 år

*Torsten Jonsson, AB Suma, 12/5*

### 30 år i tjänst

*Lars-Inge Lindell, redovisn, 15/4  
Gösta Svensson, Malmödepå, 23/4*

### 25 år i tjänst

*Kurt Lindeberg, redovisn, 9/4  
Ingegerd Johansson, inre tjänsten, 16/4  
Märta Eriksson, pulverpackn, 30/4  
Egon Franzén, redovisn, 4/5*

### 15 år i tjänst

*Ingvar Tenghed, utv lab, 1/4  
Ingrid Karlsson, tvålavad, 27/4  
Margit Thurander, försäljningsavd, 1/5*

### 10 år i tjänst

*Roland Franzén, Sthlm-depå, 4/4  
Ingegerd Strömberg, Sthlm-depå, 22/4*

## Vi säger välkommen till

*Gunhild Myrheim, pulverpackn, 27/2  
Inga Pettersson, pulverpackn, 27/2  
Ingela Skoog, pulverpackn, 27/2  
Marie Gunnborn, tvålavad, 27/2  
Siv Burström, tvålavad, 27/2  
Marita Suominen, flyt prod, 19/3  
Henrik Lind, städavd, 19/3  
Carin Persson, dataavd, 22/3*

## Vi säger adjö till

*Göran Ström, förrådet, 25/1  
Allan Karlsson, Gbg-depå, 18/1  
Gösta Andersson, förrådet (pens), 1/2  
Ketty Andersson, flyt prod, 30/1  
Olof Lindhe, Malmö-depå, 22/1  
Monika Nähr, flyt prod, 29/2  
Sven Karlsson, pulvertillv (pens), 29/2  
Peter Blomqvist, pulverpackn, 29/2*



■ För besökande till Sunlight i Nyköping har det inte funnits någon direkt anvisning vart man ska vända sig för att fråga efter avdelning eller person, som vederbörande ska kontakta. De flesta besökande kommer per bil in på parkeringsplatsen. Närmast till hands har då varit att fråga hos portvakten. Belägg för att portvakten ska stå till tjänst med upplysningar har vi nu fått i och med att man satt upp en skylt med "Reception". Önskvärt vore att en likadan placerades även i det fönstret som vätter direkt ut mot parkeringsplatsen.

Vi tyckte det här var en bra idé och frågade tjänstgörande portvakten

för dagen "Sammy" Johansson om den här skylten underlättat något?

— Den underlättar i varje fall så mycket att besökarna nu inte behöver tveka om de ska fråga hos oss eller gå bort till ingången vid torget, som de passerat vid infarten till parkeringsplatsen, säger Sammy. — När den besökande lämnar bilen ser han att receptionen är här och kan direkt fråga oss efter personen man önskar träffa. — Det är också lättare för oss att söka den efterfrågade på telefon och anvisa sittplats under väntetiden, än vad det är för flickorna i växeln som hela tiden har telefonsamtal att passa och expediera.

## TACK

Ett hjärtligt tack till AB Sunlight och arbetskamrater för all uppvaktning på min 60-årsdag.

*Bertil Karlsson*

## DÖDSFALL

Pensionären *Holger Axelsson*, tidigare förrådet, avled den 24 februari 1976 i en ålder av 60 år.

## TUMMEN NER FÖR POSTVERKET

I stället för att sorteras i Nyköping, skickades förra numret av Detergenten till massorteringscentral i Linköping och blev därigenom nästan en vecka försenad.

*Fackligt, forts från sid 6*

## SALF-klubben

(arbetsledarna) i Nyköping hade sitt årsmöte tisdagen den 24 februari. Styrelsen fick följande utseende för 1976:

Sven Andersson, ordf  
Bengt Johansson, v ordf  
Lars Tjäder, sekr  
Nils Peterson, kassör

Förhandlingsdelegation:  
Sven Andersson  
Sven-Erik Andersson  
Lars Tjäder

Representanter i företagsnämnden:  
Sven Andersson  
Lars Tjäder

Erland Karlsson, som i många år varit verksam inom styrelsen, avtackades varmt och innerligt när han nu undanbett sig alla uppdrag och funktioner.

*Lasse Tjäder*