



etergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH SUMA 7 · 1976

Hur blir det på Sunlight?

VD och facket kommenterar organisationsutredningen

UTREDNINGENS FÖRSLAG I KORTHET

- Ingen flyttning av Stockholmskontoret till Nyköping.
- Samordnad markadsorganisation. Marknad/försäljning under en hand.
- En logistikfunktion, i vilken förordas sammanslagning av förråd/lager, placeras i Stockholm.
- Personalchefen ingår i direktionen, får direktörs rang och föreslås fortsättningsvis placeras i Stockholm.
- Omorganisation på tekniska sidan inom
 - a) Produktutveckling
 - b) Processutveckling
 - c) Anläggning
 - d) Personal

Beräknad årlig inbesparing genom personal och bättre utnyttjande av fabriken kapacitet, enligt utredningens rekommendationer: ca 2 miljoner kr/år att genomföras på 5 år.



Slutrapporten för den av Unilever Organisation Division utförda organisationsutredningen för Sunlight har nu distribuerats till berörda parter, d v s linje- och fackorganisationerna.

Red fick ett samtal med VD, **Rolf Lindman** och bad honom kommentera några frågor med ledning av rapportens innehåll.

I Din egenskap av initiativtagare till utredningen skulle jag vilja fråga Dig, a) är det en bra utredning? b) kan vi och vill vi genomföra de förslagna åtgärderna?

— Eftersom vi enats om ett remissförfarande, som omfattar dels linjeorganisationerna, dels facket, vill jag inte i det här skedet gå in på detaljer om vad jag tycker är bra eller dåligt.

Utredningen pekar på en del intressanta möjligheter till besparingar, som

vi naturligtvis ska diskutera med alla berörda parter. Om dessa sedan kommer att genomföras eller ej beror på hur vi kan enas i diskussionerna. Men det skulle vara en stor besvikelse för mig om vi inte kunde genomföra något av vad som föreslagits. Kan vi inte det, är vi väldigt illa ute, eftersom vår kostnadsnivå är mycket hög, för hög, med den utveckling som lönekostnaderna tenderar att hålla. Minskningen av antalet tjänster är obetydligt. Det finns all anledning framhålla, att vi som hittills kommer att ta största möjliga hänsyn till individen. Förändringar kommer inte att ske över natten, utan huvudsakligen inom ramen för naturlig avgång. I vissa fall kan det bli aktuellt med nya arbetsuppgifter. I samrådets goda anda kommer vi att lösa våra problem.

Är man då inte beredd att gripa varje halmstrå?

— Naturligtvis, men vi måste ändå vara övertygade om att föreslagna åtgärder är bra. När det gäller organisationsundersökningar föreslår konsulterna gärna lite i överkant eftersom de är medvetna om att klienten drar åt andra hållet.

En vital fråga, för såväl nyköpings- som stockholmsanställda, har hela tiden varit en ev flyttning av företagets stockholmsdel till Nyköping. Utredningen ger intryck av att ett samlat Sunlight i Nyköping skulle ge så blygsamma ekonomiska fördelar att en flyttning är ointressant.

Är det även Din och företagsledningen uppfattning?

— Jag har ingen uppfattning om det nu, utan kan bara konstatera, att utredningen inte ser några speciella fördelar med att dra upp-så många människor med rötterna och flytta dem till Nyköping. Sedan får samrådsförbandet bli avgörande för företagsledningens ställningstagande.

Menar Du att facket synpunkter skulle vara avgörande i en så stor fråga?

— Vi kan exemplifiera min inställning. Låt säga att det funnits dubbelt så mycket pengar att spara och utredningen hade rekommenderat flyttning. Om facket, speciellt i Stockholm, hade motsatt sig detta så är det självklart att vi tagit allra största hänsyn till det. Men nu är vi i den situationen att utredningen inte föreslår flyttning. Om då facket i Stockholm, vars synpunkter måste väga tyngst, håller med utredningen, då ska det finnas ytterst starka skäl för att företagsledningen ska besluta om flyttning.

Är en tillverkning i Sverige och Nyköping överhuvudtaget att räkna med i framtiden? — Man kan inte undvika frågan bli genom den marknadsinriktning som rapporten verkar ha med förstärkt marknads- och säljorganisation, en del befattningars placering i Stockholm, trots nära anknytning till produktionen. De flesta funktionerna förutsätter också ett nära samarbete med the Board (direktionen) etc. Allt detta plus att vi befinner oss i en stagnerad marknad med stigande tillverkningskostnader motiverar frågan.

— Jag skulle svara odelat ja på frågan om en fortsatt tillverkning, eftersom det i företagsledningens målsättning ingår att vi ska ha produktion i Nyköping. Men naturligtvis kan vi inte komma ifrån problemet med kostnadsnivån. Klarar vi inte den så har vi problem i framtiden. Det är heller ingen hemlighet att vi haft frågan uppe till diskussion i samarbetsgruppen. Sverige kan ju inte löpa sitt eget lopp oberoende av omvärlden. Sverige har haft lönekostnadsökningar som ej står i proportion till andra länder.

— En bibehållen produktion är ju vad som ligger bakom alla våra strävanden till rationaliseringar och förbilliganden på **alla nivåer**. Den absolut lägsta totalkostnaden för en ung arbetskraft i dag ligger på ca 50.000 kr/år. Därför måste vi alltid överväga nödvändigheten av att återbesätta en befattning. Vi har också en del produktområden som kostnadsmässigt är klart besvärande för oss. Och detta är facket väl informerat om. Vi har även problem med vissa av våra konkurrenter, som producerar utomlands. I England t ex, som idag är ett stort hot inte enbart mot Sverige.

— Det finns också all anledning att slå fast att Nyköpingsfabriken inom Unilever betraktas som en föregångare i många avseenden. Jag har sagt det förut och det tål att upprepas. En fin och bra fabrik, som man gärna visar upp.

Är ägarna beredda att betala för perfektionism, om lönsamheten går back?

— Man har varit det hittills. Men det har varit i samband med en hög effektivitet, god marknadsposition och god lönsamhet. Företagsledningens och ägarnas inställning till miljöfrågor är i allra högsta grad beroende av just lönsamheten. Har man god lönsamhet då kan man hålla en generösare attityd till personalpolitiska aspekter i motsats till en dålig lönsamhet då man måste vara mera restriktiv.

Hur kommer man att arbeta tills beslut ska fattas i samarbetsgruppen?

— Till den 11 oktober inväntar vi skriftliga kommentarer från fackorganisationerna, antingen enskilt eller i grupp. Preliminära synpunkter, inga definitiva. Sunlight kommer att ha sin årliga chefskonferens på Skogshöjd den 25—26 oktober till vilken också representanter från facket är inbjudna. Avsikten är att vi där i grupparbete ska diskutera rapporten. Rapporten har ju lämnats ut till linjen där man nu avdelningsvis diskuterar den ur resp synvinkel. Referensgruppen kommer sedan att sammanställa linjeorganisationens synpunkter med fackets och som nämnts, den 16 december ska beslut fattas i Samarbetsgruppen.

— Det kanske ska tilläggas, att vi i det här remissförbandet naturligtvis också har inkluderat ledningens om Svenska Unilever samt Co-ordinationens synpunkter.



Med utgångspunkt från samma frågor som ställdes till Rolf Lindman kommenterar här ROINE ERIKSSON, Fabriks och HENRY HULTGREN, SIF, den aktuella utredningsrapporten.

Henry: — Jag tror att man försökt göra en bra utredning med utgångspunkt från att åstadkomma en enklare och billigare organisation. Men det får inte vara en statisk plan utan en dynamisk, som följer med växlingarna och eventuell omplacering av människorna måste ske på ett mjukt sätt.

Roine: — Ännu i dag, drygt tre veckor efter distributionen, har vi inte fått den utlovade svenska översättningen. Det gör att jag på intet sätt är insatt i detaljer. Men sannolikt är det helt nödvändigt att man ser över organisationen, såväl ur ekonomisk som ur andra synpunkter, dvs anpassning till den nya lagen och till övriga strömningar som följer med demokrati och medinflytande.

Är utredningen tagit med detta i sina beräkningar?

Henry: — Nej, det nämns lite grand om detta i slutet av rapporten. Vad som för oss också verkar underligt är att man i rapporten talar om the Board i betydelsen styrelsen (direktionen). Det är just i den aktuella styrelsen, som vi önskar representera i.

Vad säger ni om de föreslagna förändringarna?

Henry: — Vi vill medverka till att få företaget effektivt och lönsamt med en enkel organisation. Men vi är rädda för att man drar ner för mycket på

tekniskt kvalificerat folk, vilket kan resultera i att vi inte hänger med i den rent tekniska utvecklingen utan arbetar med att lösa problemen för dagen men släpar efter i det långa loppet.

Roine: — Naturligtvis är inte heller vi inom Fabriksklubben intresserade av att dra ner vårt kunnande. Minskar vi på utveckling och tekniska färdigheter så sätter vi oss helt enkelt i händerna på koncernledningen och dess expertis. — Det är ju alltid ett första steg mot avveckling när ett företag börjar dra ner utvecklingen och minskar eller slopar en personalavdelning.

Flyttningsfrågan då? Är utredningens siffror i detta fall helt tillförlitliga så att man kan lämna frågan därhän?

Roine: — Av vad jag hört tror jag inte på utredningen i det avseendet. Skulle jag försöka se mera praktiskt på det hela så vet jag en del befattningar som skulle placeras i Nyköping och inte i Stockholm. T ex lär man anse personalchefens placering vara en akademisk fråga, trots 500 anställda i Nyköping och 60 i Stockholm. Det verkar ju inte klokt.

Henry: — Det kommer alltid personal i kläm i alla typer av flyttningar. I det här fallet är det säkert obekvämt för många av direktionsmedlemmarna att tänka sig att flytta till Nyköping. Även om det utan tvekan skulle betyda

en styrka för fabriken. Totalt sett för Nyköpingsregionen skulle det också betyda en hel del, icke minst med tanke på F11:s avveckling. Här skulle ju tillföras kommunen ett 50-tal personer i ett inkomstläge, som inte är att förakta.

En flyttning skulle också förbättra samarbetet mellan marknads- och produktionsavdelningarna. Ett samarbete går inte att upprätta mellan två avdelningar som har 12 mil mellan sig.

Vad är er uppfattning om produktions framtid i Nyköping?

Henry: — Ur rent facklig synpunkt vore det väldigt obekvämt för Sunlight att importera tvätt- och rengöringsmedel så länge det finns annan tillverkning inom landet som ger vinst. Så länge KF, Grummebolagen och Barnängen finns, måste man försöka tackla problemen på annat sätt än med import och nedläggning. Och det är ju det vi försöker göra nu. Sysselsättningsfrågan är en kärnfråga, men även ur beredskapssynpunkt vore det ofördelaktigt att lägga så stor tillverkning av nödvändiga dagligvaror utomlands.

Roine: — Vi går aldrig med på nedläggning. Då gör vi "revolution". Här har vi gått med vinst i en lång följd av år, t o m jättestora vinster. Vi måste kunna ta några år av stryk med liten eller ingen vinst alls.

Kan man då från fackligt håll hejda en utveckling som innebär en avveckling?

Roine: — Vi kan alltid argumentera. Det svåra är att hitta lösningar. Men vi kommer att slåss för en bibehållen tillverkning. I vilka händer den sedan kommer att ligga — det behöver ju inte vara i Unilevers!

Henry: — Tillverkningen måste vi strida för och jag upprepar att det skulle vara en styrka med ett företag i Nyköping. Jag tycker nog att flyttningsfrågan är för lite utredd. Man borde satsa allt på ett kort.

Roine: — Arbetstiden kunde utnyttjas bättre för många än att sitta på tåget mellan Stockholm/Nyköping och vice versa. Jag tror alla bleve mer effektiva om så många slapp resorna. □

Detergenten

(latin = rengöraren)

Nr 7 1976
ARGÅNG 6

Manusstopp
för nästa nummer den 6 oktober

Utgiven av:
Sunlights Informationsavdelning
Fack, 611 00 NYKÖPING
Tel. 0155/802 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 och
företagsnämndens ekonomikommitté
K B Wiklund, AB Suma

LÄNSTRYCKERIET NYKÖPING

Vad tycks om delpension?

■ Fr o m den 1 juli i år kan man både jobba och vara pensionär. D v s om man uppnått den aktningvärda åldern av 60 år. Den nya lagen om rörlig pensionsålder, som trädde i kraft ovan nämnda dag, möjliggör att anställda som fyllt 60 kan kombinera deltidsarbete med delpension. Du kan alltså minska Din arbetstid och som kompensation för inkomstbortfallet, som blir mellan 12—15 %, kan Du få delpension.

För den som vill varva ner på detta sätt finns dock en del parenteser som måste iakttagas. Vad gäller arbetstiden så ska den minskas med i genomsnitt minst fem timmar per arbetsvecka, men uppgå till minst 17 timmar per vecka i genomsnitt. Den anställde ska dessutom ha jobbat under minst fem av de senaste 12 månaderna och i minst tio månader från det han fyllt 45 år och har haft pensionsgrundande inkomst av anställning för ATP. Ungefär 65 % av inkomstbortfallet täcks då av delpensionen.

Delpensionen är värdesäkrad på samma sätt som folkpensionen och ATP och vill Du söka om delpension ska Du göra det genom försäkringskassan sedan Du gjort överenskommelse med Din arbetsgivare om deltidsarbete och arbetstidens förläggning.

Totalt sett i landet verkar det som om intresset för delpension blev större än väntat. Hur är intresset inom våra egna led? Vi gick ut och pratade med några, som har de här "kvalifikationserna" för delpension, vad de tycker om reformen?



— Bra, säger John "Småland" Johansson på avd för flytande produkter. Visst känns det att man behövde varva ner i den här åldern. Men att arbeta halva dagen varje dag, det skulle jag finna värdelöst.

Orkar jag inte arbeta en hel dag i taget så är jag färdig för sjukpension. Att komma till jobbet på morgonen och göra, som t ex i dag, det tyngsta jobbet på f m, ja då kan jag lika bra stanna dagen ut.

Jobbar jag på e m så har jag också splittrat dagen. Nej, jag vill arbeta hel dag under en period och sedan ta ut ledigheten i en sammanhängande period. Då kan man återhämta sig ordentligt och ägna hela dagen åt privata angelägenheter eller resa bort om man vill. Jag tycker det ska vara fritt val hur man önskar ta ut den ledighet som blir. Från försäkringskassans sida verkar det inte vara omöjligt, men det beror ju på hur man från arbetsgivarens håll kan samordna så att arbetet flyter. Jag tycker i alla fall det vore toppen att ordna det så här.



Helena Linderholm, tvålpackningen, fyller 60 i december och tycker det verkar attraktivt med delpension.

— Jag är öppen för alla alternativ till deltid. Jag kan tänka mig arbeta varje dag halva dagen eller varannan

vecka eller t ex tre dagar ena veckan och två dagar den andra. Bara det går att pussla ihop. Men ett villkor har jag och det är att jag får fortsätta med deltid här på tvålpackningen. Jag kan inte tänka mig att alternera från en avdelning till en annan. Då skulle jag bli alldeles för nervös och stressad. Rent ekonomiskt tror jag inte att jag förlorar så mycket. Fritiden är också värd en hel del. Min make är pensionär och då kunde vi vara tillsammans lite mera vid sommarstugan t ex och göra saker och ting man tycker är roligt.



Foto: Nyköping Bildtjänst

Bernt Gustafsson, portvakt, blir 62 i år så han har "åldern inne". Bernt har jobbat på Sunlight i 32 år och 31 år har han jobbat skift och gör det fortfarande.

— Att jobba skift sliter hårt, tycker Bernt, och det skulle kännas ganska skönt att få varva ner lite lagom så jag har allvarligt övervägt den här möjligheten till deltid. Men jag skulle inte vilja ha halvtidstjänst varje dag, det tycker jag skulle bli plöttrigt. Gärna varannan vecka och det borde inte vara omöjligt att ordna för kollegan Sammy är också intresserad av delpension så vi kunde kanske dela på en tjänst. Vi har pratat om det. Det vore roligt att få lite mera fritid till koloniträdgården och -stugan samt husvagnen som står i Strandstuguviken. Och så fiske förstas — för hela slanten, både sommar och vinter. □



Leverindus

Den 1 oktober är dagen L för Suma. Då byter nämligen AB Suma namn till Leverindus. K-B WIKLUND och CHRISTER WIRÉN är "tvåmanskommittén" som jobbat mest med namnbytest frågan. Detergenten fick en intervju strax innan den aktuella dagen.

Är det inte lite farligt för ett så väletablerat företag som Suma att byta namn?

Christer: — Ett visst motstånd finns alltid när ett välkänt namn byts ut mot något nytt och okänt. Men just därför har vi lagt upp kampanjen, med i huvudsak två syften, där vi dels introducerar det nya namnet Leverindus, dels stryker under att inget annat hänt med företaget än just namnbytet. Vi talar om att Suma är Leverindus och att Sumas välkända arbetsprinciper, system och produkter förblir oförändrade om än under Leverindus-namnet.

K-B: — Jag tror inte man ska överdriva betydelsen av namnet som sådant. Det är vad företaget står för genom t ex kundernas kontakt med vår personal, våra system och produkter. Det är vad man förenat med namnet Suma, och som man nu automatiskt kommer att förena med Leverindus, som är väsentligt.

Vad tror ni om uttalet av Leverindus? Har ni hunnit märka några kundreaktioner?

Christer: — Kunderna är redan informerade om namnbytet. Vi har inte märkt några problem med uttalet. Det uttalas ju precis som det skrivs — Leverindus. Några kunder har reagerat ungefär som att: "Jaså, ska ni byta namn nu?" Men vi har inte märkt nå-

got negativt. Genom broschyrer och brev till kunderna informerar vi grundligt och med representanterna har vi diskuterat igenom hur presentationen ska ske muntligt inför kunden.

K-B: — Det faktum att rektionerna varit sparsamma är just vad vi önskat. Det bekräftar än så länge det odramatiska i namnbytet.

Hur blir det med produktnamnen? Sumanol, Sumetta o s v. Blir de Leverinol, Leveretta eller ???

Christer: — Produktnamnen kommer att förbli de gamla. SU-produkterna t ex är internationella produkt-namn och inte kopplade till företagsnamnet Suma. Och sådana som Sumetta kommer att finnas kvar. Vi lever på våra märkesnamn, våra produkter och system och företagsnamnet är garanten för att dessa införs hos kunden på ett riktigt sätt.

Kostar det mycket pengar att byta firmanamn?

K-B: — Vi har försökt att göra hela operationen så enkel som möjligt. I stort har vi två delar i kostnaderna. Dels de rent praktiska, d v s att byta namn på t ex brevpapper, blanketter och förpackningsmaterial, dels kostnader för information till kunder och andra berörda. Vi tycker nog att vi nått våra syften bra inom ramen för en ganska blygsam budget.

Är namnbytet internationellt för samtliga Unilevers säljbolag av denna typ?

Christer: — Det är riktigt. Det är en internationell samordning med anpassning till de lokala marknaderna. Namnbytet är genomfört i Europa, vi är det sista företaget som byter till namn som börjar på Lever och med olika varianter på "industri" på slutet.

Allt förpackningsmaterial med "Suma" på? Ska det bytas ut?

K-B: — Ja, successivt. Efter den 1 oktober ska det i princip finnas så lite material som möjligt ute med Suma på. Men givetvis kommer det att vara blandat under en övergångsperiod. Brevpapper, fakturor och blanketter kommer däremot att bytas på dagen den 1 oktober då även Leverindusflaggan kommer att vaja på fabriken.

Hade det inte varit enklare med ett namn för hela Europa?

K-B: — Vi har försökt, men det är inte genomförbart på grund av uttals-svårigheter och annat.

Christer: — Registreringssvårigheter t ex, såväl i Sverige som i Danmark och Finland. Av samarbetskäl är vi beroende av ett identiskt namn i Skandinavien. I de nämnda tre länderna kommer vi alltså att ha namnet Leverindus med en identisk profil för företaget, som kan anpassas till de lokala förhållandena och resp företags ställning på marknaden. Det finns nämligen utställningar, tidskrifter och organisationer, som arbetar på skandinavisk basis och i sådana sammanhang vill vi framstå som Leverindus — en skandinavisk organisation. Detta ser vi som mycket väsentligt.

K-B: — Vår strävan har också varit att hitta ett namn, som inte betyder något i sig självt. Det är våra aktiviteter som ska sätta färgen på Leverindus-namnet liksom de gjort på Suma.

Christer: — Just det, man ska inte överdramatisera namnet. Leverindus blir vad vi gör det till och vad vi som arbetar inom företaget skapar bakom namnet. Sumas traditioner kommer att fortsätta med Leverindus, det är vad vi anser viktigt för kunden och det har vi också fört ut i vår kundinformation.



SIF, Nyköping, hade klubbmöte tisdagen den 7 september i fabriken Hörsal, där man bl a diskuterade:

- Resultatet av 1976 års lokala förhandlingar
- Blockaden mot övertidsarbete
- Organisationsutredningen
- RDAU

Lokala avtalsuppgörelsen

1976 års lokala avtalsuppgörelse gav totalt 9,9 % löneflytt.

Blockaden

Beträffande blockaden mot övertidsarbete fanns inget nytt att rapportera. Positionerna mellan SAF och PTK är låsta i pensionsfrågan och redan det första sammanträdet med medlarna den 6 ds fick uppskjutas.

I det här läget kan vi inte göra annat än lojalt följa givna direktiv. Från företagets sida har man samma inställning och vad man kan erfar har alla följt spelreglerna. Några dispensansökningar har inte inkommit till klubben. Dessvärre ser det ut som om blockaden skulle bli långvarig om man inte i princip kan enas om vem som

ska bestämma över våra pensioner — SAF eller vi själva.

Organisationsutredningen

Se specialartikel, sid 1. Det bestämdes, att klubbmöte skulle hållas före den 11 oktober, då klubben ska lämna sina synpunkter till företagsledningen, och att man då skulle ha utredningen som enda punkt på dagordningen.

RDAU

vilket betyder Research Development Application Unit, d v s den i Vlaardingen, Holland, belägna centrala Forsknings- och Utvecklingsenheten för Unilever och i vilken Sunlight integrerades från och med juli i år.

Hans Lindquist redogjorde för hur personalen på utvecklingsavdelningen nu ser på RDAU-samarbetet. Hans menade, att personalen i ett tidigare skede förespeglats enbart fördelar med denna integrering. Nu börjar emellertid nackdelarna att krypa fram. Det visar sig, att tex arbetsrutiner saknas, att arbetsvolymen inte är klarlagd, för befogenheter och kontaktvägar finns inga riktlinjer och på sikt ska personalstyrkan minskas.

Sunlight/Suma-SIF-klubb har nu tillställt företagsledningen en skrivelse i vilken man kräver en omedelbar redovisning av företagsledningens avsikter vad gäller Nyköpingsenhetens funktion i framtiden samt att få dokumenterat vilka arbetsrutiner som ska gälla.

Rapportör: Lisbet Ek

SIF-KLUBBEN, HK, STOCKHOLM



Kerstin Mueller, pressombudsman på Svenska Unilever, har efterträtt Gunnar Schäder på ordförandeposten i HK:s SIF-klubb. Gunnar har som bekant intagit stolen för Svenska Unilevers personalchef.



Gun Sköld, informationschef, Sunlight, efterträder Gunnar i Sunlights företagsnämnd och ingår även som ledamot i ekonomikommittén. Suppleant för Gun är Vidar Bjelke, försäljningsservice, Stockholm.

FESTLIGT I STOCKHOLM

Nu är Nyköpingsborna inte längre ensamma om att åka tåg till årsfesten. Stockholmsborna har "apat" efter. När man fredagen den 3 september begav sig till Sunlights stockholmsårsfest så skedde detta per x-fra tåg till Saltsjöbaden och Grand Hotel därstädes. Inuti tåget gick det mesta i Surf-re-lanseringens tecken: Rejåla Surf. Dränkar serverades, dock inte i Surf-kapslar, men i plastmuggar med lock och sugrör, troligtvis med tanke på skvättningensrisken. 140 personer hade mött upp till mat och fest och till dans av en landsortsorkester. Det var nämligen Lasse Berghs från Nyköping, som spelade.



En blomsterhyllning av mera ovanligt slag fick Marianne Vannerus på årsfesten. Hon fick nämligen en *Monstera Deliciosa*, king-size, i vilken klängde ormar, apor och all sköns tropiska rariteter. I det svenska Vanneruska hemmet ska den påminna om maken Olles arbetsmiljö. Han flyttar som bekant till Afrika ett tag och man passade på att önska honom lycka till på resan och med jobbet som marknadsdirektör hos Lever Brothers Nigeria Ltd.



10-årsjubileum var de när Nya Rejåla Surf presenterades för representanterna på en konferens den 2 september på Operaterrassen i Stockholm.

— För den som inte var med i Surfs jarndom är det svårt att fatta vad Surf egentligen betytt för Sunlight, sa nuvarande produktchefen för Surf, Lars Rydberg, bl a när han inlednings-

pratade. Han framhöll också att genomgående för Surf har alltid varit anpassning. Anpassning till för dagen aktuella maskiner, tvätt och tvättmetoder.

Sunlights reklamchef, Stig Söderblom, påminde om "Vinn-en-villa"-tävlingen som är den största i sitt slag hittills med 1,3 milj svar. Helt oöverträffad.

Inger Anulf, som vid tiden för lanseringen hade direktkontakten med konsumenterna, kom ihåg att det även fanns problem med i spelet. Många minns hudirritationerna, som fick heta Surf-eksem (Surf var det första syntetiska tvättmedlet som de svenska konsumenterna kom i kontakt med). Det var också massor av lödder och kärvande maskinluckor, som varken gick upp eller igen. Men Surf har hela tiden klarat sig igenom tack vare sin anpassning. Nu är Nya Rejåla Surf med mindre lödder anpassat till moderna helt automatiska maskiner, men ändå helt användbart för handtvätt.

- På slutet följde lite reklamhistoria:
- 1954 — lanseringsåret med "Vitare tvätt på lättare sätt".
 - 1961 — Surf klädkorgen kommer in i bilden och höll sig kvar i ungefär 6 år.
 - 1963 — 10-årsjubileum med blomstercheckar.
 - 1966 — Lyckliga grabbar med smutsiga byxknän.
 - 1967 — Hästarna och kraftkornen, Surfs bästa relansering.
 - 1971 — Tre smutsiga men lyckliga pojkar figurerar med all slags hysch. "Så bra att Surf finns" affischerna kunde ha sålts i 100-tusental om vi velat det.
 - 1976 — Nya Rejåla Surf med bättre formula och lödder som passar både maskin- och handtvätt. Ny förpackning, annonstema: Tvätt som hänger ute i friska luften.

Vi önskar fortsatt framgång för Surf med Nya Rejåla Tag!



KONCERNMÄSTERSKAP

Det har varit många turer i diskussionerna om det skulle bli koncernmästerskap i år eller inte. Glädjebudskapet kom till sist — det blev mästerskap i Kristianstad den 25—26 september med Novia som arrangör.

— Mellan 35—40 personer kommer att åka härifrån Nyköping, berättar Lasse Tjäder, Sunlights IF:s ordförande. Vi har för avsikt att delta i samtliga grenar, d v s fotboll damer och herrar, badminton damer och herrar, bordtennis damer och herrar samt bowling herrar och tennis herrar. När Lasse berättar detta är det just dags för pressläggning för tidningen så hur det gick för våra tappra kämpar och övriga, det får vi veta först i nästa nummer, förhoppningsvis i slutet av oktober.

SM I DAGORIENTERING

Sunlight-mästerskapet i dagorientering gick den 24 augusti i Jönåker. Sexton deltagare sprang med karta och kompass på en bana som lagts av Curt Carlsson, var 5,5 km lång och hade 6 kontroller. Bäste man på banan och Sunlightmästare blev Karl-Göran Andersson med sluttid 33.50.

De nio näst bästa blev:

2. Tore Carlsson 36.40
3. Göran Forsberg 36.55
4. Roy Krantz 44.15
5. Ulf Stenius 44.35
6. Bertil Gärdh 45.28
7. Bertil Risberg 46.30
8. Allan Nyberg 46.55
9. L O Ericson 47.45
10. Gösta Karlsson 48.45



Vi gratulerar Christina Kempe och Helena Björklund på tvålavdelningen, som får dela på 600 kr för ett förslag till ändring av rullbandet efter krympfilmning samt

Thomas Nilsson, pulverpackningen, som fått 400 kr för miljöförbättring på pulverpackningen samt ändring av Bilwincomaskinen.

REDAKTIONEN MEDDELAR:

P g a utrymmesskäl kommer sign "Hygien-tjänare" och "fd Sunsilk-kund" att få sina insändare besvarade först i oktobernumret.

Med anledning av blockaden är detta nummer lite försenat. Ha överseende!

Vi gratulerar till

80 år

Ester Karlsson, pensionär, 26/9

75 år

Nils Karlsson, pensionär, 3/10

70 år

Nils Jessen, pensionär, 17/10

60 år

Joy Karndahl, prod.tekn. 6/10

Curt Björkman, AB Suma, 11/10

Birger Borg, förrådet, 22/10

50 år

Greta Lindahl, tvåladv, 20/10

Erkki Kantonen, pulvertillv, 23/10

25 år i tjänst

Lars-Olav Brunfors, repr, 1/10

Sigvard Johnsson, verkstaden, 15/10

20 år i tjänst

Gösta Kavén, tekn ledn, 1/10

15 år i tjänst

Yngve Johansson, portvakt, 16/10

Vi säger välkommen till

Mats Wallnér, lagret, 30/7

Leif Jansson, flyt prod, 6/8

Jan Frölander, pulvertillv, 15/8

Eva Johansson, städavd, 20/8

Bjarne Andreassen, verkst prakt, 23/8

Christer Pettersson, verks prakt, 23/8

Annie Persson, Malmödepå, 16/8

Lars Eriksson, tryckeriet, 10/9

Vi säger adjö till

Lena Ekelund, pulvertillv, 1/8

Mona-Lisa Poulsen, pulverpackn, 4/8

Christina Kempe, tvåladv, 6/8

Rizko Boyacioglu, pulvertillv, 6/8

Henrik Lind, städavd, 6/8

Anders Johansson, anlägg avd, 15/8

Leif Karlsson, verkstaden, 13/8

Lars Lindström, verkstaden, 13/8

Christer Sjöberg, tryckeriet, 15/8

Kerstin Gustafsson, pulverpackn, 20/8

Bo Pettersson, driftkontrollab, 22/8

Ake Sandberg, flyt prod, 29/8

Maria Merino, pulverpackn, 31/8

Viola Karlsson, tvåladv (pens), 31/8

Rose-Marie Andersson, förrådet, 5/9

Elis Karlsson, lagret, (pens), 5/9



Ett av många glada återseenden. Märta Westling, Sven Östlund och Ingrid Sjöö träffar Erland Karlsson i tryckeriet när Nyköpingspensionärerna hade träff den 31 augusti. Efter fabriksbesöket bar det iväg till Kolmården, safari, del-finarium och lunch.



Till AB Sunlight ett hjärtligt tack för vänlig hägkomst på min 70-årsdag.

Hildur Löfgren

Ett hjärtligt tack till AB Sunlight och kamrater för uppvaktningen på min 70-årsdag.

Wollrath Lundström

Till företaget, förmän och arbetskamrater ett hjärtligt tack för uppvaktningen på min födelsedag.

Alice Andersson

Tack för all uppvaktning när vi gifte oss!

Elsie och Dragos Dordevic

Att 40 år gått verkar otroligt när jag tänker tillbaka och minns allt roligt. Tack alla ni som gjorde min "40-årsdag" till ett glatt minne!

Inventariernr 1109

Naemi Jägerud

För all medkänsla och visat deltagande som kommit oss till del vid min makes och vår fars Ragnar Karlsson bortgång samt för de vackra blommorna vid hans bår, tackar vi såväl företaget som Ragnars fd arbetskamrater så innerligt.

Silva Karlsson och barnen

EN REN OCH GLAD FABRIK

Det får vi ofta höra från våra besöksgrupper. Många har trott att det skulle vara mycket dammigare och stökigare i produktionen. En glad fabrik tycker många för att personalen ser glad och vänlig ut. De anställda svarar gärna på frågor och ser aldrig besvärade ut (i varje fall lyckas Ni dölja det bra. Reds anm.) har man sagt.

Vi som arbetar med besöksverksamheten tycker det är fantastiskt med alla dessa människor, som inte vet vilket arbete som ligger bakom ett pulverpaket eller en tvål. Därför tycker vi det är viktigt att få berätta för dem om företaget och vår tillverkning. Att vi kan göra det på ett sätt som ger dem känslan av att vara välkomna och omhändertagna beror till stor del på alla Ni som hjälpt oss — om så bara med ett vänligt leende. Tack från oss och de drygt 1.800 besökare vi haft under första halvåret 1976!

Daga Lundkvist och guiderna

DÖDSFALL

Ragnar Karlsson, verkstaden, avled den 17 augusti i en ålder av 64 år.

Folke Nordström, pulvertillv, avled den 13 augusti i en ålder av 61 år.