



Detergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH LEVERINDUS 9 • 1976

RDAU - resurs eller utarmning?

I förra numret av tidningen talade vi om att SIF-klubben i Nyköping tillskrivit företagsledningen och krävt en omedelbar redovisning av hur utvecklingsavdelningen i Nyköping i fortsättningen ska fungera tillsammans med RDAU, den centrala utvecklingsenheten i Vlaardingen, Holland. SIF-klubben begärde klara riktlinjer och dokumenterade arbetsrutiner.

Utvecklingsenheten i Nyköping betraktas som kompetent och resursstark,

vilket kan vara en orsak till att man inte vill göra några radikala förändringar. SIF-klubbens och personalens vitala agerande kan vara en annan orsak. Och SIF-klubben har förvisso inte lagt ärendet till handlingarna utan bevakar den fortsatta utvecklingen.

I stora drag ser det ut som om utvärderingen av utvecklingsarbetet för såväl Danmark, Finland som Sverige kommer att stanna kvar i Nyköping, men i ett intimare samarbete med

RDAU. Med denna utvärdering menas hur våra produkter fungerar gentemot konsument i samband med vanor, utrustning etc i resp land. Detta arbete (appraisals) har även tidigare skett på det lokala planet.

På följande sidor har Detergenten pejat stämningar och tankegångar hos några vars arbetsuppgifter berörs av omorganisationen.

”Trots vissa försäkringar, känner vi irritation och oro inför framtiden” säger man på utvecklingsavdelningen

Ingvar Tenghed har ansvarat för utvecklingsarbetet med de svenska produkterna för den distributiva marknaden. Ingvar tycker att det blivit lite mera ”kött på benen” efter Keith Watkin's senaste besök. — Watkin är nämligen RDAU:s kontaktman för Skandinavien och när han var här senast så gick vi igenom en del rutiner och procedurfrågor, som nu finns protokollförda. Men hur det ska fungera i praktiken är fortfarande ovisst.

Ska allt initiativ tas från RDAU?

— RDAU ska ha det formella ansvaret vad gäller de internationella produkt-



märkena, men är mindre intresserade av de lokala. Fortfarande kommer givetvis initiativ till utvecklingsarbeten att kunna tas även från Nyköping, men projekten handlägges av RDAU.

Vad menar Du med lokala märken?

— Produkter som Radion och Rangtex, som inte har liknande sammansättningar i andra länder. Det finns standardformuleringar i dag på ex vis Lux toalettvål, Sun maskindisk och man arbetar med Vim och Via. Från centralt håll utarbetas rekommendationer för hur de här sammansättningarna ska se ut. En av RDAU:s primära uppgifter blir sedan att se till att

dessa sammansättningar genomförs i de 10 länder som är anslutna till RDAU.

Här i Sverige har vi varit mycket följsamma när det gäller dessa internationella rekommendationer.

Det är alltså inte er egensinnighet som orsakat integreringen? Vad är det då?

— Jag vet inte, men knappast att vi inte klarat jobbet. Men jag tror att ett av syftena är att från centralt håll skaffa sig en bättre kontroll över de här 10 RDAU-länderna. Man ser väl att det kan göras likartade jobb i flera länder och att man strävar i riktningar som inte är intressanta ur Unilevers synpunkt. Genom RDAU kan man styra i önskad riktning. En annan orsak är säkert också den ekonomiska aspekten. Hos oss försvinner ju Lennart Roth och ett lab-biträde har slutat. Ingendera ska ersättas enligt femårsplanen. Man har alltså redan dragit ner styrkan här.

Hur ser Du personligen på det här?

— Att både vi och RDAU blev överrumplade. Eftersom det inte fanns tillstymmelse till planer eller samarbetsformer skissade. Att vi inte haft några riktlinjer att arbeta efter har skapat större irritation än om det hela hade diskuterats och planerats med personal på ett tidigare stadium. Att man nu formellt tar ifrån oss ansvaret för utvecklingsarbetet, skapar heller inte motivation. Vi kommer i stort sett att göra jobb på **direktiv** från RDAU, vilket kan betyda att vi får lika mycket fysiskt arbete som tidigare, men med mindre personal. Det stimulerar inte det egna initiativet på samma sätt som när vi själva fick lägga upp våra försök och även ta ansvaret för vad vi gjorde.



Gunnar Pettersson, tidigare ansvarig för produktutveckling tvål, tvätt- och rengöringsmedel för Finland och Danmark, tycker att hans arbetsuppgifter kommer att bli rätt så förändrade i praktiken.

Är förändringarna till det bättre eller sämre för dig?

— Definitivt till det sämre. Produktutvecklingsarbetet har visserligen även hittills innefattat mycket av utvärdering, men jag menar att det är väldigt svårt att dra gränsen mellan utveckling och utvärdering. Under ett utvecklingsarbete kommer utvärderingar in under olika skeden och jag tror inte att jag kommer särskilt mycket in i bilden förrän i slutskedet av utvecklingsprojektet.

Vad känner Du personligen inför omorganisationen?

— Jag känner minskad frihet och minskad möjlighet till kontakter med marknadsavdelningarna. Speciellt är jag oroad över kontakterna med Finland som fungerat så bra. Den som är kontaktman för Skandinavien inom RDAU har sagt, att jag i fortsättningen inte regelbundet ska medverka vid utvecklingssammanträden i Finland och Danmark, utan kallas i mån av behov. Men det behovet avgör kon-

taktmannen och det beror på vilka jobb han kommer att lägga ut på mig. Jag kan ju redogöra för resultaten i rapporter, men med begränsade tillfällen att muntligt diskutera med marknadsavdelningarna. I värsta fall kan jag sitta här och jobba med danska och finska produkter med ett minimum av personliga kontakter. Det är teoretiskt möjligt även om det inte fungerar praktiskt så bra.

Du menar att det finns risk för isolering?

— Det finns en väldigt stor risk för isolering. Speciellt på sikt. Nu känner jag de personer med vilkas produkter jag arbetar, men nya medarbetare lär man sig inte känna per telefon eller korrespondens. — Arbetsglädje och motivation hämtar man till stor del via goda personliga kontakter.

Hur ska det då bli? Man har ju nu talat om sviktande kontakter mellan marknads- och teknisk avdelning. Om man t ex behöver "snabb-jobb" ska man då gå över RDAU?

— Jag är oroad över vad den nya situationen kan innebära framledes. Jag hoppas att kontakterna med marknadsavdelningarna inte ska bli alltför magra och att ärenden av brådskande art ska kunna handläggas via direktkontakt marknadsavd/Nyköping. Vid RDAU:s besök i Finland 19–20 oktober noterades faktiskt att jag normalt ska delta i utvecklingsmötena där, eftersom jag ska utföra alla utvärderingsjobb för Finlands räkning. Och detta verkar positivt. Jag gissar också att mina arbetsuppgifter blir fler för Finland då Danmarks geografiska närhet till RDAU måhända spelar en roll i sammanhanget.

Detergenten
(latin=rengöraren)

Nr 9 1976
ARGÅNG 6

Manusstopp
för nästa nummer den 16 december

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, Leverindus AB

LÄNSTRUCKERIEET NYKÖPING



Laszlo Arato handhar nu en del av utvecklingsarbetet med tvättmedel. — Det är svårt att sja hur det ska bli. Allt är än så länge diffust. Men jag är rädd för att kvaliteten på arbetsuppgifterna sjunker. De frågor vi ställt företagsledningen har än så länge bara blivit med "Jaså" besvarade. Man har sagt att personalstyrkan inte skulle minska, men Lennart Roth lämnar oss ju nu och en flicka på lab har slutat. Någon har också sagt att vi skulle få mera att göra i Nyköping än vad vi har i dag och det kan vara både positivt och negativt just nu med tanke på personalens storlek.

Tycker Du det verkar vacuum!

— På sätt och vis. Det vi senast hört från RDAU skulle innebära lite starkare försäkningar om att få behålla en del av utvecklingsarbetet här. Men inget konkret och inget som är fäst på papper. Och det kanske det inte blir heller. Klart att man känner sig osäker och irriterad när man inte får klara besked även om irritationen dämpas i takt med tiden. Beskedet om RDAU kom som en chock för oss den 28 juni då vi ställdes inför faktum att vi var integrerade från den 1 juli. Beslutet skulle ju ha föregåtts av diskussioner och utvärdering, hade det sagts.



Lennart Roth. Du lämnar oss helt för RDAU på ort och ställe.

— Javisst. Och förutom att jag flyttar till Holland på ett tag så kommer ock-

så mitt arbetsområde att vidgas genom att jag ska jobba med ett tiotal länder. Det är framför allt länder med små utvecklingsenheter som RDAU ska ge service och där jag kommer att svara för utvärderingsarbetet med produkter som rengöringsmedel och toalettvål. RDAU är ju bara en del av den stora utvecklingsenheten i Vlaarding.

Är Din anställning i Holland en direkt följd av Sveriges integrering i RDAU?

— Det kan det förstås vara, det sägs ju att möjligheter ska ges anställda från de integrerade enheterna att komma ut och få träningsuppgifter.

Har Du bundit Dig på två år?

— På kortare tid får man ingen uppfattning om vad arbetet rör sig om. Första året ska jag jobba med rengöringsmedel och toalettvål och andra året enbart med tvättmedel. Jag tror det är en bra uppdelning för att spänna över hela området. Hur det blir efter de två åren för min del vet jag inte, men det finns inte något bestämt för mig att komma tillbaka till. Jag hoppas givetvis på sikt att här ska behövas en person med mina kvalifikationer. Annars finns möjligheten att jag går till något annat land för några år.

I Ditt fall har RDAU alltså betytt klara fördelar och intressantare jobb?

— Ja, utan tvekan.

Men tror Du det skulle vara intressant att komma tillbaka hit?

— Risken för teknisk utarmning av personalen finns genom att man inte kan erbjuda tillräckligt intressanta arbetsuppgifter vid rekrytering. Men vi kommer ju också att lära oss en del om samarbetet mellan RDAU och Nyköping fungerar. Det är omvittnat inom koncernen att här finns bra och kunnigt folk och vi kan säkert tillföra RDAU många kunskaper. Det har sagts att Nyköping ska få ett antal utvecklingsprojekt som ska drivas här för RDAU även för Finlands och Danmarks räkning. Vi har inte sett några än, men det har aviserats. Jag hoppas också att jag genom att finnas på RDAU, kan vara en ständig påminnelse att det finns en utvecklingsavdelning i Nyköping som bör utnyttjas.



Thorsten Pettersson, har arbetat med utveckling för flytande produkter, rengörings- och diskmedel samt tvål.

— Att produktutvecklingsarbetet ska initieras från RDAU och vi blir en ren "appraisal"-del, d v s den utvärderande delen har vi hört, men därutöver vet jag inte särskilt mycket. För knappt ett år sedan fick vi veta att något var på väg att hända med produktutvecklingen i Nyköping. Men att det skulle dröja ca 2 år innan beslut skulle fattas. Så blev det ingalunda. Men oavsett hur man tolkar tidigare uttalanden så har ärendet handlagts på sådant sätt som lätt skapar irritation hos de "drabbade". Tidpunkten för anslutningen till RDAU kanske inte är så viktig som **hur** integreringen kommer att påverka vår framtida utveckling.

— Personligen tror jag det blir risk för uarmning vid rekrytering. Det kan inte vara särskilt attraktivt med en anställning för en kemist om arbetet inskränker sig till att utvärdera tidigare av RDAU utvecklade produkter.

Tror Du Dina arbetsuppgifter förändras?

— Ja, de blir mindre intressanta. Jobbet blir uttunnat. Man kommer inte in på kärnenheten, det blir bara sista fasen kvar och tjusningen med jobbet ligger mycket tidigare. När man börjar tackla problemen, undersöker möjligheter som står till buds o s v. Det är liksom kortspelets utspel. Att kamma hem vinsten, som jag förliknar utvärderingsarbetet med, är inte det mest spännande.

Personligen har jag varit med om liknande omorganisationer ett par tre gånger tidigare och varje gång varit lika konfunderad över den bristfälliga information som ges till dem vars arbetssituationen ytterst berörs.

Vad betyder MBL för Dig

Den 1 januari 1977 träder en bukett nya lagar i kraft. En av dem har redan stötts och blötts särskilt mycket beroende på att en stor grupp anställda omfattas av den. Det är, som läsaren redan gissat, lagen om medbestämmanderätt i arbetslivet eller kort och gott "medbestämmandelagen" — MBL.

Så långt är vi lite till mans medvetna om vad som komma skall. Men hur många vet egentligen något om lagens tillämpning i praktiken? Vilka konsekvenser får den för Dig och mig? Kan vi nu handla och vandla lite som vi vill men ändå hålla oss inom lagens hank och stör? Man kan förledas tro det, men Red fick en intervju med **Anders Krantz**, sekreterare i studierådet i Nyköping, och han tog mig genast ur den villfarelsen, när jag frågade:

Vad får jag som anställd göra nu efter den 1 januari, som jag inte fick förut? Ingenting!

Men på vilka områden ökar mina befogenheter och rättigheter som anställd?

Ingenstans?

Jaha, så kom man då ordentligt ner på jorden. Men Anders hur ska jag få reda på om lagen förändrar något och vad den betyder för mig personligen?

— Det ska Du få veta genom Ditt företag och Dina fackliga representanter. I Nyköping har vi påbörjat en utbildning, som i första omgången omfattar 33 personer i tre grupper. Vi jobbar med ett material som handlar om lagen, dess innehåll samt ett antal praktikfall. Det är ett studiepaket från ALI-RATI och SAF. I januari hoppas vi ha tre liknande kurser i gång, och innan årsskiftet ska en bred information ha gått ut till så många anställda som möjligt.

Är de här 33 personerna i huvudsak fackföreningsrepresentanter?

— Nej inte precis. I oktober kom vi överens i studierådet, som tillfälligt hade utökats med fackklubbarnas ord-



föranden, att genomföra någon form av partsammansatt utbildning.

Fabriksklubben har redan haft fyra medlemmar på facklig intern information och från företagets sida har två handledare utbildats, nämligen Göran Karle och jag. SIF-klubben räknar med att ett par medlemmar ska få intern utbildning i november.

Dessa tre första grupper är sammansatta så att de flesta avdelningar ska vara representerade och att kunskap om lagen ska spridas i så många läger som möjligt, även de fackliga. Från facket sida räknar man med att allteftersom de får fram eget material, även detta kommer till användning så att inte all utbildning sker enligt ALI-RATI:s kurspaket. — När sedan ytterligare ett antal cirklar genomförts i januari så ska minst ett 60-tal personer ha fått en grundlig kunskap om lagen och övriga kommer att i någon form få information.

Kan Du nämna ett enda praktikfall bara för att belysa hur någon del av lagen kan tillämpas i praktiken? Där jag själv kan påverka?

— Visst kan Du själv påverka, men alltid via Din fackförening. — Låt oss anta att en båt ligger vid kaj, det kostar stora pengar att ha den liggande kvar så den ska lossas på övertid. Det kan också finnas viss risk med lasten. Ett par anställda vägrar övertid, går till sin fackordförande, som säger att enligt deras avtal har de inte skyldig-

het att arbeta mer den dagen. Arbetsledningen står på sig, men fackordföranden säger nej och facket har tolkningsföreträdare i detta fall, deras uppfattning gäller tills klarhet nåtts.

Men om klarhet inte nås? Ska båten ligga kvar och inget blir gjort?

— Då kan arbetsgivaren åberopa "synnerliga skäl" och tar därmed över tolkningsföreträdet, **men under skadeståndsansvar**. Säkerhetsrisk kan föreligga p g a lastens beskaffenhet eller också kan företaget gå förlustigt så stor summa pengar att detta kan rubriceras som "synnerliga skäl". Var en sådan ekonomisk gräns går kan jag inte exemplifiera i dag. Det blir en rättspraxis så småningom. Arbetsgivaren beslutar alltså i detta fall och båten lossas.

Kommer nu inte sådana här saker att sätta käppar i hjulen med förseningar och fördröjande av arbetes utförande som följd?

— Nej. Det vore att misstro de fackliga företrädarna. Lagen bygger visserligen på att i alla viktigare frågor ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla i förväg och annars på begäran ställa upp till förhandling. Så länge förhandlingen pågår måste arbetsgivaren som nämnts vänta med att verkställa sitt beslut. När det gäller tolkningsföreträdet så får detta inte missbrukas. Inte av någon part och inte någon gång. Lagen syftar nämligen till att

och mig?

man även i fortsättningen ska ha en effektiv och rationell drift. Observera också att lagen talar om **viktigare** förändringar.

Vem bekostar hela den här utbildningen?

— Det faller nog till större delen på arbetsgivarens lott. Vissa medel finns avsatta för ändamålet via arbetsgivaravgiften, men de täcker nog inte så stor del av kostnaderna.

Vara med och bestämma — det är ju bra. Men vem ska ta ansvaret? Skulle lagen hetat medansvarslagen i stället kanske?

— Det är klart att alla även ska ta sin del av ansvaret. Det är meningen. Man får se lagen i ett större sammanhang och inte så enskilt för den anställde. Avsikten är att lagen ska ge en ram för att arbetstagarna **via sina organisationer** ska få ett ökat inflytande.

Men tror Du inte att många ser lagen nära inpå individen i praktiken? Att man inte riktigt uppfattat detta med att allt ska gå via organisationerna. Vissa artiklar och intervjuer i massmedia har gett sken av rena julaftonsstämningen i vissa läger.

— Det är nog riktigt som Du säger. Många har missuppfattat delvis. Men det är vad vi jobbar med nu. Att få ut så stor kunskap som möjligt som sedan ska spridas som ringar på vattnet. Och det är inte bara de anställda som behöver kunskap. Många i företagsledande ställning utbrister i ett förvånat "j a s å" när man säger att även i fortsättningen är det i stort sett arbetsgivaren som beslutar. Lagen handlar ju om precis hela arbetslivet och många tror just som Du, när Du intervjuar mig om detta, att man kan klarlägga hela lagen på en halv timme. Lite kort så där... — Du vet! — Men det är ju faktiskt en ganska komplex historia, som man i lugn och ro måste bygga upp bit för bit och sudda ut en massa missförstånd under tiden.

Red.



Fönstret

ÄR DET SKILLNAD PÅ FOLK OC HFOLK I MATSALEN?

En dag i slutet av oktober kom vi några stycken strax efter kl 12.00 och ställde oss i matkön. Det var råkostsallad till maten den dagen, men när vi kom till utdelningen fick vi beskedet att råkostens var slut. Det hade kommit så lite.

Men medan vi satt och åt kom deltagarna i en kurs som tydligen pågick på företaget den veckan. Då helt plötsligt slänger man upp en back med råkost till dem. Är det underligt om vi blev sura?

Hade det inte varit mera reko om man sagt sanningen till oss att man ville spara lite till gästerna men att vi kanske kunde få kompensation en annan dag eller också delat ut lite mindre till var och en så det räckt. I stället ljög man helt enkelt att råkostens var slut medan vi tittar på när andra får. Liknande har hänt förut. Inte är det väl så att blåkaderna sitter i vägen?

"Jämlikhet är svårt"

*

Nej, det är inte skillnad på folk och folk i matsalen. Men den dagen insändaren talar om hade Tvättinstituten mycket riktigt en veckokurs med 25 deltagare. Maten till kursen var beställd i en "klump" för sig även om det var samma rätt som de övriga fick. Därför "slängde" man upp en back råkost, som tillhörde kursdeltagarnas lunch. Men vi kan tala om att inte heller den räckte till de 25 som den var avsedd för. Det var dåligt med råkost den dagen och en annan orsak till att den ibland tar slut för tidigt är att var och en tar själv.

Det är som bekant ganska olika uppfattning om hur stor en portion råkost bör vara. Men någon gång kan det hända att insändaren kommer först i kön och får sallad medan någon annan blir utan. Sådant är naturligtvis inte roligt, men vi kan inte göra

så mycket åt det just nu eftersom personalen inte har möjlighet att portionera ut annat än varmrätten. Men jämlikhet är också lite förståelse eller hur?

För Marketenterikommittén
Kerstin Skate

VI BILLÄNARE

På lagret har man nu fått en ny varubil, en "pic-up", som sign gratulerar dem till och väl unnar dem.

Tyvärr har den stora förmånen att få låna bilen för privata transporter upphört. Orsaken är, hör och häpna, att några av oss lånare har lämnat igen den förra bilen nedskräpad och smutsig.

Så går det alltså när ett ansvar inte kan förvaltas utan i stället missbrukas. De skyldiga har gjort många andra en stor björntjänst.

Lagret ska ha tack för det som varit, några f d billänare hoppas trots allt att ni ska ta frågan under omprövning och ställa upp igen.

"Hoppfull"

*

Signaturen har inte varit hoppfull i onödan. "Förmånen" att låna lagrets "pic-up" har återkommit. Men det är riktigt som "Hoppfull" säger att låne-möjligheten drog in delvis beroende på slarv från lånarnas sida, delvis på att chauffören själv skulle få köra in den nya bilen. Bilen är till stor del chauffören (Nicklas') arbetsplats och det har hänt att han fått börja sin arbetsdag med att tvätta bilen både ut och invändigt. Kanske för att lånaren kvällen innan körde jord till sin tomt eller sopor till soptippen. Så ska det naturligtvis inte vara. Men kanske är bl a "Hoppfulls" insändare en bra påminnelse om att lämna tillbaka lånade grejor i samma skick som vi tog dem och på utlovad tid. Hjälps vi åt med detta kan de här utlåningsförmånerna vara till nytta och glädje för alla.

Åke Nilsson

Två brev från städgummor



Signaturen "Hygien-tjänare", som i förra numret hade en insändare om städning, har väckt reaktioner inom städarkåren. En välbehövlig debatt, tycker man. Två av "smutsbekämparna" förmedlar här några synpunkter, som de bett att få in oavkortade, och som är gemensamma för hela kåren.

Kära "Hygien-tjänare"

det är långt till bra miljö. Goda relationer tillhör också miljön. Att här sedan tillverkas produkter för att ta bort smutsen med, betyder inte att här är eller skall vara rent. Därtill fordras svett.

Städning är ett tungt och krävande jobb. På städmässan i Norrköping här för leden framkom att det är tillräckligt med halv arbetsdag i detta yrke — vilket även de flesta har. En städledare frågade då om vi verkligen tyckte att även halv arbetsförtjänst är försvarbar i ett så slitsamt yrke.

Man har byggt i total oförståelse att det ska vara lätt att hålla rent genom rationell städning. För att kombinera dessa två aspekter fordras nytänkande och nytt handlande vid byggandet. Lokaler ska också underhållas med målning och fönster, som inte går att öppna, ska bytas ut och göras lättåtkomliga för tvättning. Skiten samlas ihop där den kommer till. Från truckar och bilar som körs omkring följer den sedan med fötterna. När det regnar blandas kemikalier på körbanorna, löser upp skosulor och asfalt och allt förs med inomhus och trampas omkring på mattor och golv. På sin höjd kan en del tvättas bort med diltin.

Det verkar som om vi städare inte ger något ekonomiskt utbyte utan är ett slags nödvändigt ont. Det talas alltid om kostnad i samband med oss. Så länge vi tar bort smutsen där ni går så stör den inte. Kanske skulle företaget tjäna på att ge oss ledigt en vecka med lön för att vi skulle komma tillbaka utvilade, vilket då säkert skulle behövas.

Ibland tycker vi också att på avdelningar där människor har särskilt mycket att göra så klagas det mindre på städningen. Endast i de fall då städ-

ningen i det närmaste uteblivit. Det har noterats särskilt på sommaren då vikarierande skolungdom lämnats ensamma. De har ju ingen erfarenhet av städning och det har blivit därefter.

De flesta av oss gör daglig-städning, vilket inte innefattar vare sig rör eller fönster. Att vi är bara två som storstädar och samtidigt är vikarier vid ledighet och sjukdom kanske talar sitt tydliga språk. Sjukfrånvaron har stundom varit ganska hög.

Vi har trott att vårt arbete varit uppskattat — och ibland får vi bevis för det. Nu hoppas vi bara att de som inget vet om städning ställer upp en kväll och följer oss. Det är mycket bra att kunna något om städning för skit finns det alltid och överallt att ta reda på. Den nya benämningen "lokalvårdare" har inte ändrat vårt jobb och är därmed betydelselöst.



Med stort intresse har vi städare tagit del av insändaren och tycker det är bra att det blir en debatt om just städning. Städning är ännu i dag, anno 1976, något man nästan har dåligt samvete för att syssla med. Vi städare ska helst inte synas, inte kosta något, men rent och snyggt ska det vara. Vi har på våra samrådsträffar påpekat de städproblem som råder på företaget, men jämt får vi höra att städningen kostar för mycket, budgeten är överskriden med så och så mycket och att det ska dras in på städpersonalen.

Det finns två storstädare på Sunlight, som ska sköta storstädningen. Men när någon av oss daglig-städare är sjuk, ibland är det flera samtidigt, då måste storstädarna rycka in på de områden som står utan personal. Det är heller inte små områden det rör sig om. I genomsnitt 6—7 timmars städning per område ibland upp till 8 timmar. Det har faktiskt hänt att det varit 4—5 områden på en gång som dessa två storstädare fått ta hand om. Ibland hjälper vi andra till, men ett sådant, onormalt förhållande kan vara flera veckor ibland månader. Man kan väl inte begära att människor ska städa 10—12 timmar per dag? På så sätt blir även storstädningen lika med noll. Det finns områden där det dröjt upp till 2 år mellan storstädningarna.

Problemen skiftar givetvis mellan olika områden. En del är mer tungarbetade och nerslitna än andra. Men vi skulle på de flesta områden vilja ha mera samarbete med dem som arbetar i lokalerna. Det finns så mycket onödigt jobb vi får syssla med, som inte hör till städningen egentligen. Text alla skor, som ständigt står under bänkar och skrivbord. Ända upp till 5 par har vi räknat på samma ställe. Rockar slängs över bord och stolar. Fimpar trampas sönder på golvet och ger fula



märken, pappershanddukar kastas i toalettterna och vi får sedan fiska upp dem. Muggar med choklad eller kaffe kastas bara under en bänk t ex. Det är en liten provkarta på sådana jobb som vi pysslar med och som kunde undvikas och ge plats för mera rationell städning.

Det finns områden, som är totalt nedslitna. Lister, dörrkarmar, fönster där målningen nöts av. Golv, som är helt nedslitna och ej kan bonas och nästan on öjliga att hålla rena. Skåp i omklädningsrummen som är sönderrostade inuti.

För att få städningen rationell och effektiv, som det så populärt heter, så måste man börja från grunden. Byt ut nedslitna golv, måla och rusta där det behövs. Visst kostar det pengar, men hade det inte varit bättre att först satsa på det i stället för på heltäckningsmattor i redan fina och bra lokaler? Det skulle höja trivselen och arbetsglädjen även för oss som städar.

Så ett litet råd till alla som sitter vid skrivborden och räknar ut hur städningen ska gå till. Vad den får kosta och hur mycket som ska sparas in. Ta borste och hink i näven en dag och gå ut och städa så tror jag ni får lite andra perspektiv på städning! Det som verkar fungera i teorin fungerar inte alltid i praktiken.

Att städa är många gånger ett mycket tungt och otacksamt arbete, det vet även den som har städningen på sin lott där hemma, men i kanske ännu högre grad på en arbetsplats där många människor tycks mena att man kan slänga omkring sig vad som helst och hur som helst, därför att man inte behöver städa efter sig själv. Många gånger undrar man om människor även hemma går in med hur smutsiga skor som helst på heltäckningsmattor och om de fimpas på golvet? □

KONCERNMÄSTARE - BRIDGE



Åsa Fogelberg—Christian Wiechel, Sunlight, Nyköping resp Stockholm, tog hem koncernmästartiteln i bridge för andra året i följd. Gratulerar! Margarinbolaget var värd för årets koncernmästerskap, som spelades lördagen den 20 november. De fyra bästa paren efter mästartarna blev: 2) och Sunlightmästare, G Petersson/W Lundström, 3) I Anulf/G Anulf, 4) P O Grundberg/L Å Söderbäck, 5) A Krantz/L Roth.

MERA OM BRIDGE

Det årliga bridgeutbytet mellan Sunlight, Nyköping, och Gustavsbergs Fabriker (Centrifugalrör, Oxelösund) gick i år på Sunlight, där de båda lagen drabbade samman i Stora Matsalen fredagen den 29 oktober.

Sunlight vann med 259 poäng över Gustavsberg och vann därmed för 7:e gången, d v s för varje år man spelat. De fem första placeringarna, av 14

deltagande par, belades av Sunlight-spelare, nämligen

- | | |
|------------------------------|-------|
| 1. O Johansson—L Kempe | 258 p |
| 2. L Wahlstedt—L Arat | 211 " |
| 3/4. G Petersson—W Lundström | 190 " |
| P O Grundström—L Häggström | 190 " |
| 1. Å Fogelberg—A Krantz | 181 " |

Detergenten kommer ut med ett extrablad strax före jul.

Information som vi vill ha den

Ny form kom för att stanna

Sedan 1970 har Sunlight inbjudit sina anställda till en årlig informationsträff förlagd till Träffen, Folkets Park i Nyköping. Den har arrangerats på kvällstid mellan 18.30 och ca 22.00 med en "matrast" i mitten då öl och smörgås serverats. Det har i stort sett varit samma tappra skara, ett 100-tal personer, som kommit år från år. Likaledes förra året kom det ett 20-tal kollektivanställda och ett 80-tal tjänstemän. Då väcktes frågan i företagsnämnden om det inte var dags att ändra på sättet att informera. Ekonomikommittén fick därför i år uppdraget att ge förslag till nytt informationssätt. Förslaget om att informationen skulle ges på betald arbetstid och inom fabriksanläggningen antogs, som alla nu vet.

VD om företagets situation

I tre omgångar om resp en timme informerade Sunlights VD **Rolf Lindman** och personaldirektör **Göran Karle** under måndagen den 22, tisdagen den 23 och torsdagen den 25 november mellan kl. 15.00—16.00.

Sammanlagt kom ca 360 personer. Med hjälp av diagram och bilder informerade Rolf om Sunlights och Klara Tvättas situation just nu. Omsättning i såväl siffror som ton. Vilka produkter som är våra glädjeämnen och vilka som är våra besvikelser. Han redogjorde för våra marknadsandelar och marknadsaktiviteter för i år och vad som planeras för nästa år. Vad vi beräknar att investera i anläggningen för 1977, hur våra kostnader fördelats under 1976 och vilka kostnadsökning-



Foto: Erik Nordström

ar som bankar på dörren för 1977. Rolf manade till sparsamhet och tangerade också en del områden inom vilka man tänker vidta vissa besparingsåtgärder.

När Rolf redogjort färdigt om Sunlight och Klara-Tvätta var det Görans tur. Han informerade i en del personalfrågor och om den utbildning i medbestämmandelagen, som påbörjats på olika håll inom företaget.

Därefter var det dags för "fråganfri" i 10—12 min. Men tro nu inte att VD dränktes i heta frågor. Nej, som vanligt i dylika sammanhang får folk tunghäfta. Ett par tre frågor i varje omgång ställdes av några "modiga" åhörare. Inte ens när ljuset släcktes blev man mera frispråkig. Det blev nämligen strömavbrott på hela västra stadsdelen just under frågestunden på torsdagen. Men som sagt även då var det tyst i församlingen.

Bättre gick det att svara skriftligt på det frågeformulär som Sunlight Information hade gjort i ordning och lagt ut på stolarna. I formuläret ville man veta betydelsen av informationen, om det är motiverat att ge den på arbetstid, om formen är den rätta, om den var lätt eller svår att förstå samt övriga kommentarer. 280 inlämnade svar av 360 deltagande måste betraktas som en bra svarsprocent.

Tack för hjälpen!

Sunlights Informationsavdelning vill tacka alla, ingen nämnd och ingen glömd, som på ett eller annat sätt varit behjälplig vid arrangemangen. Tack

vare en snabb och välorganiserad om-
möblering av matsalen samt uppmon-
tering av behövlig rekvisita gick det
synnerligen smidigt alla tre dagarna.

Så här tyckte några anställda

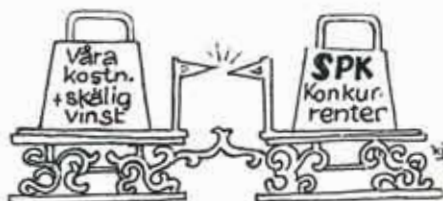
Här är några röster ur åhörarskaran: Några tjänstemän sade så här: "Det var med behärskad optimism som VD klargjorde företagets situation och framtid. Tidpunkten var bra, informationen som helhet lätt att förstå."

"Lätt att fatta. Bra på arbetstid, alla kan komma. Kvällstid svår då en del jobbar skift och andra har fritidsaktiviteter de är bundna till." "Det här var ett bra alternativ. Skönt att ha en sån här sak ihop med arbetstiden och -lokalen. Motigt att gå till Träffen. Men var blev Leverindus av i år?"

"Bra tid, lätt att begripa. Träffen var tråkig, det blev allt för långdraget. Många har barnvaksproblem på kvällar, en del gick nog dit bara av artighetsskäl."

Sex kollektivanställda i kör: "Jättebra. Så här ska de va i fortsättningen. Kan inte vara bättre. Lättfattligt. Rolf pratade lite för fort ibland. Staplarna och bilderna var bra. Till nästa år bör man ändra på tiden för åtminstone en av informationerna så att de som slutar 14.12 kan gå direkt. Tex kl 14.30 för en omgång. Det är inte så många som går fm-skift utan att de kan gå på en gång. De som slutade 14.12 i år gick nog nästan alla hem. För var ska man sitta den där väntetiden? Matsalen var ju upptagen och så har många barn, som ska hämtas på given tid."

Det här ska vi
fixa tillsammans
under 1977



Försiktig
prisstrategi



Besparing på
alla nivåer



Effektivisera och bättre
utnyttja vår produktions-
kapacitet



Utveckla de anställdas
medinflytande

Varför var Leverindus inte med vid informationsträffarna i matsalen?

På Leverindus har vi den senaste tiden, vid flera tillfällen, fått frågan varför vi inte "stälde upp" vid de nyligen hållna informationsträffarna i Nyköping.

På detta måste vi med ett beklagande svara, att vi inte blev inbjudna, att liksom tidigare år få presentera företaget för alla, som direkt eller indirekt arbetar för Leverindus och alltså har ett intresse av att veta hur det går för företaget. Vi hade naturligtvis gärna ställt upp.

Med bästa hälsningar
Leverindus AB

Här är ekonomikommittén



Enligt § 1 i överenskommelse om ekonomikommitté och arbetstagar-konsulter" mellan SAF, LO och PTK av den 18 februari 1975, är syftet med ekonomikommittéer och arbetstagar-konsulter att tillförsäkra arbetstagar-na fullgod insyn i företagets ekonomiska förhållanden och att främja det förtroendefulla samarbetet mellan arbets-givare och arbetstagar-e i hithörande frågor.

Hos oss på Sunlight (Nyköping/Stockholm) beslöt Företagsnämnden den 15 mars 1975 att inrätta en ekonomikommitté. Till medlemmar i denna första ekonomikommitté utsågs för företaget L O Ericson och Olle Gunnarsson, för SIF-anslutna, Erik Nordström och Gunnar Schäder, av vilka

Gunnar senare ersatts av Gun Sköld. För LO-anslutna ingår Roine Eriksson.

Ekonomikommitténs arbetsuppgifter är:

- 1) Löpande följa företagets ekonomiska ställning.
- 2) Medverka när ekonomisk information ges till Företagsnämnden (och ägna särskild uppmärksamhet åt vidare information från Företagsnämnden till arbetstagar-na).
- 3) Vara fackliga styrelse-representanter behjälplig i ekonomiska frågor.

Av senaste företagsnämnds protokoll framgår att ek kommittén redan ägnat stor uppmärksamhet åt "Information till, i och från Företagsnämnden".

Erik Nordström



Tisdagen den 7 december hade Sunlights företagsnämnd sitt sista sammanträde för året. Samtliga 22 ledamöter var närvarande, några genom suppleanter. Mötet, som började kl 13.15 hölls i fabriken Hörsal i Nyköping.

Ordförande *Rolf Lindman* öppnade mötet med sedvanlig välkomsthälsning och när valet av justeringsman (*Sven Andersson*) var avklarat gick man över till punkt 2.

Det ekonomiska läget

som belystes med hjälp av SAF:s diabolserie, "Ekonomisk höstjournal 1976". Denna behandlade det allmänna konjunkturläget.

En konjunkturuppgång, om än svag, väntas under 1977, men trots förväntat ökat bostadsbyggande så skymtar en stigande arbetslöshet.

Företagets situation just nu: marknad, försäljning, ekonomi

Stefan Elving, Sunlights marknadschef, presenterade företagets försäljningsutveckling i volym och värde. Trots en intensiv och hård konkurrens under 1976 så kan vi ändå inte klaga, tyckte han. Tvättmedlen, som produktgrupp betraktad, har visserligen minskat något, men *Via* är fortfarande vårt stora stabila märke och står fast som marknadens största tvättmedel. Sköljmedlen har ökat bra, handdiskmedel ökar något, medan maskindisk ökat kraftigt. Flytande rengöringsmedel håller sig "flytande" och skurmedel ökar något. Tvålen visar uppgång, vilket är en glädjande notering, då tvålkonsumtionen de senaste åren stått på samma nivå och marknaden ansetts rätt så statisk. Tvätta maskintvätt håller ställningarna och totalt räknar både Sunlight och Klara-Tvätta med att nå senast reviderade budget.

Carl Folcker, Sunlights försäljningsdirektör, kompletterade Stefans infor-

mation med att den som trott att 1977 skulle bli ett lugnare år, efter det intensiva 1976, har bedragit sig. Nya konkurrenter knacker på och kräver skärpningar i åtgärdsprogrammet. Livliga aktiviteter för våra stora etablerade produkter är att vänta, men vi ska heller inte glömma de små. Två sådana "små" är *Dav* toalettvål och *Sunja* badskum, som har sin plats i dagligvaruhandelns sortiment men faller något utanför företagets traditionella arbetsmönster med tunga, snabbomsatta volymvaror. Sunligt har därför träffat avtal med *PM Säljgrupp AB*, om att nämnda konsultföretag från 1 januari 1977 övertar all försäljning för *Dav* och *Sunja* hos grossister inom parfymeri-, färg- och livsmedelshandeln, supermarkets och varuhus. Sälj- och reklamstöd för produkterna kommer dock även i fortsättningen att drivas i Sunlights regi.

Olle Gunnarsson informerade sedan om det ekonomiska resultatet. Han redogjorde för den egentliga budgeten samt för den 1:a, 2:dra och 3:e reviderade budgeten och förklarade även orsakerna till de olika revideringarna. För detaljerad information hänvisas till protokollet.

Olle förmedlade även en hälsning från *Leverindus' VD*, *Ingvar Eriksson*, som hälsade nämndledamöterna och tackade Sunlight för gott samarbete under året, vilket med säkerhet bidragit till företagets framgångar. *Leverindus' försäljningsutveckling* och resultat är fortfarande gynnsamt och bättre än ursprunglig budget. Företaget fortsätter att expandera och beräknar uppnå budget för hela året.

Även från *Gibbs* hade *Olle* en rapport med optimistiska tongångar. *Gibbs* ligger över budget och över förra årets försäljning. Resultatet t o m oktober är mycket tillfredsställande meddelade *Gibbs' VD*, *Hans Fries*.

Installationer i fabriken

En utförlig rapport hade tidigare lämnats till ledamöterna och denna finns också i protokollet.

Rapporter från kommittéer

Rapporter från Förslags-, Marketeri- och Fritidsområdeskommittéerna liksom från Studierådet och Skyddstjänsten hade distribuerats i förväg till ledamöterna och finns upptagna i protokollet.

Ekonomikommittén håller på att utbilda sig själva just nu. "Ett digert program för första halvåret", sade *Gun Sköld*. "Ett bra jobb har den redan gjort" tyckte *Rolf*, "framförallt i informationsfrågorna".

Göran Karle trodde att i den fortlöpande informationen, som kommer genom MBL, kan ekonomikommittén spela en viktig roll som informations-spridare.

Organisationsutredningen

Rolf Lindman presenterade och kommenterade det beslutsunderlag som gått ut till folket på linjen samt till fackorganisationerna och samarbetsgruppen. Här vill vi inte föregå den information som kommer efter den 16 december när beslut fattats i Samarbetsgruppen.

Utbildning av nämndens ledamöter

Göran Karle talade om, med anledning av den enkät man haft ute bland ledamöterna, att ungefär hälften av dessa har deltagit i den tidigare utbildningen "Företagsnämnd i förändring". Majoriteten har deltagit i sammanträdesteknik och en stor majoritet har deltagit i allmän företagskännedom och drygt hälften har deltagit i ekonomisk redovisning. Önskemålen var: 1) Utbildning i MBL, 2) ekonomisk redovisning, 3) allmän företagskännedom, 4) marknadsföring och 5) sammanträdesteknik. *Carl Folcker* föreslog att man skulle ta in marknadsföring i den allmänna företagskännedomen.

Erfarenheterna från informationsträffarna

Hänvisas till separat artikel. Vi kompletterar med några uppgifter från

Gun Skölds redogörelse i nämnden, nämligen att 47,5 % av de som svarat på frågeformuläret ansåg att informationen hade mycket stor betydelse och 47 % tyckte att den hade ganska stor betydelse. 96 % ansåg att formen var den rätta, 97,5 % att det var rätt att lägga den på arbetstid. Bland övriga kommentarer fanns att man saknade information från andra bolag, främst Leverindus. "Därmed kan vi väl konstatera att vi lyckats förbättra informationen till de anställda" menade Rolf Lindman.

Övriga frågor

Ingen hade något att ta upp under "Övriga frågor" och därmed var man framme vid näst sista punkten nämligen "Tidpunkt för nästa sammanträde". Här följde diskussion om nämndens vara eller icke vara i fortsättningar. AU hade visserligen föreslagit 15 mars 1977 som tidpunkt för nästa sammanträde, men medbestämmandelagens ikraftträdande den 1 januari förändrar i viss mån situationen. Roine Eriksson påminde om att företagsnämndsavtalet går ut mars 1977 och därmed är vi egentligen "avtalslösa". Från Fabriksklubbens sida hade frågan lämnats öppen och man tänker inte göra något val av nya ledamöter. Från SIF:s sida hade man faktiskt uppmanat att välja ledamöter och jobba som om företagsnämnden skulle fortsätta även om man var väl medveten om den nya situationen, sade Henry Hultgren.

Efter diskussion sammanfattade ordföranden nämndens förslag som så att tills man hittat en totalmodell för samarbetsfrågorna inom ramen för MBL skulle man arbeta med ytterligare ett nämndmöte. Alltså blir nästa företagsnämndsmöte den 15 mars 1977. Därefter förklarades mötet avslutat och ledamöterna "intog" Stenbrogården för avslutningsmiddag enligt traditionellt mönster.

*

Nämndprotokollet i sin helhet kommer att finnas hos portvakten och miljöombuden samt pers avd.

Red

FEST ✧ FEST ✧ FEST ✧ FEST

Fredagen den 26 november åkte ca 600 Sunlightare buss från Nyköping till Folkborgen i Norrköping för Årets Fest. Där hyllades 27 jubilarer med 40, 30, 25 och 15 års tjänst. Rolf Lindman festtalade och Anders Krantz förklädd till clown var "kom-fram-och-säj", det äts och dracks och dansades ända till sista bussen gick. Det var alltså precis som vanligt, med det undantaget att det i år inte var någon professionell artist, som stod för underhållningen. Man fick roa sig själv och det gjorde de danslystna med den äran på dansgolvet medan det på annat håll pratades gamla minnen, glammades och skojades. Här ett litet bildsvep, som bekräftar.



Glad "40-åring", Arvid Löfgren, verkstaden, som även framförde jubilarernas tack...



...och en glad "25-åring", Märta Eriksson, pulverpackningen. En "hemlis" ser VD ut att viska i örat?



Nej då, vid det här bordet saknade man inte proffsartist. Det sjöngs och så snart middagen var över skulle dansgolvet och sulorna få en omgång.



"Äh, dööö, titta i kameran va!" — Roy Krantz spanar in objekt. Roland Widén och Anna-Britta Härshammar ser inte ut att ha nåt att säga varandra precis.



Choro-sextetten spelade upp och dansgolvet var snart fyllt. Nisse Pettersson med dam hade snart stilen inne i en tango.



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar till

75 år

Ivar Adebring (pens) 24/12

70 år

Sven Östlund (pens) 3/1
Carin Lundqvist (pens) 26/1
Karl Bengtsson (pens) 28/1

50 år

Gunnar Petersson, utv avd, 10/1

40 år i tjänst

Lennart Granlund, driftlab

25 år i tjänst

Lars-Erik Larsson, trptavd, 28/1

10 år i tjänst

Arne Hellberg, pulvertillv, 15/1

Vi säger välkommen till

Peter Pettersson, kontorstj, 25/10
Ulf Mårtensson, pulverpackn, 12/11

Vi säger adjö till

Mari-Anne Hellberg, flyt prod, 28/10
Ivar Larsson, pulvertillv (pens), 23/10
Mats Wallnér, lagret, 24/10
Gustaf Siiro, pulvertillv, 31/10
Valdemar Gustavsson, förrådet (pens),
31/10
Kerttu Leppäkoski, pulverpackn,
28/11
Candelaria Covarrubias, pulverpackn,
28/11
Erik Thunholm, förrådet (pens), 1/12
Lis Sörenstam, tvättkons, 1/12



Tack!

Till företaget ett hjärtligt tack för upp-
vaktningen vid mina 25 tjänsteår.

Sigvard Johnsson

Till arbetskamraterna och till företaget
ett hjärtligt tack för vänlig hägkomst
på min 50-årsdag.

Erkki Kantonen

Till företaget och f d arbetskamarater
ett hjärtligt tack för hägkomsten på
min 70-årsdag.

Gösta Ljungberg

Ett hjärtligt tack till AB Sunlight för
uppvaktning vid min pensionering.

Ivar Larsson

Till AB Sunlight och kamrater ett
hjärtligt tack för uppvaktning och
sångarhyllning på min 70-årsdag.

Evert Eriksson

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

Eric Carman

Till AB Sunlight och er alla som ihåg-
kommit mig vid min pensionering
framför jag mitt varma tack!

Valdemar Gustavsson



Vi gratulerar Inga
Larsson, städavd,
som fått 200 kr för
ett förslag till led-
lyse i mörka kor-
ridorer och gång-
ar.

Löneavdelningen meddelar:

Övertid i lagens mening fr o m den 1 juli 1976

"Övertid i lagens mening", som fr o m
20 november 1976 visades på lönespe-
cifikationen uppkommer för den ar-
betstid, som går utöver den för varje
vecka ordinarie arbetstiden, som för
kollektivanställd personal är 40 tim/
vecka och för tjänstemän 40 eller 37,5
tim/vecka. Övertid, som ersätts med
ledig tid räknas ej som "övertid i la-
gens mening".

Reseräkningar

Fr o m decemberutbetalningen kom-
mer uppgifterna från de reseräkningar,
som utbetalats kontant i kassan ej att
redovisas på lönespecifikationen.

Debetsedel på slutlig skatt

Debetsedel på slutlig skatt enligt 1976
års taxering samt preliminärskatt för
1977 skall ej inlämnas till löneavdel-
ningen.

Undantag: De som anställdes efter
den 1 november 1976 måste lämna in
debetsedel på slutlig skatt senast den
3 januari 1977 samt preliminärskatt
den **31 januari 1977**.

Den som själv betalar in sin kvar-
skatt måste, **senast den 3 januari 1977**,
uppvisa kvitto eller intyg från lokala
skattemyndigheten för att skatteavdrag
inte ska göras.

Personalavdelningen meddelar:

Inarbetning av klämdagar 1977

För Nyköpingspersonalen kommer föl-
jande klämdagar att inarbetas under
1977: Den 7 januari och den 20 maj.

*

Löneavdelningen har flyttat

till I:a vån, kontorsbyggnaden. Mellan
portvakt och telefonväxel.