



Detergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH LEVERINDUS

6 • 1977

Så här tycker vi om Sunlight

(Tabellbilaga medföljer)



Rätt över ett bra företag att jobba i men . . .

Som första bolag inom Svenska Unilever har AB Sunlight tillfrågat sin personal om trivsel, samarbete, miljö etc i form av en enkät, som gick till samtliga medarbetare i företaget.

Varför gör man en sådan här undersökning?



Frågan ställer vi till **Gun Sköld**, Sunlights informationschef och en av initiativtagarna till undersökningen, som sedan utformats och genomförts tillsammans med IFH-Research International och en referensgrupp om sex personer.

— Syftet med en undersökning av detta slag, säger Gun, är dels att få en uppfattning om nuläget, och försöka fånga upp vad som är bra och vad som är dåligt, dels att genom s.k. "öppna frågor" få tips och uppslag till hur man skulle kunna förändra eventuella negativa förhållanden. Det är en förutsättning att man försöker förbättra på de punkter som i dag får kritik. Vi kallar ju undersökningen "Frågor-svar-åtgärder -77".

— Dessutom kan man, med föreliggande undersökning som bas, kontinuerligt genomföra liknande undersökningar. Förslagsvis vartannat eller vart tredje år för att på så sätt ha kontroll över att de förändringar man vidtagit haft avsedd positiv effekt på arbetsmiljö och stämningar inom företaget.

Börje Carlsson, IFH, har ansvarat för bearbetningen av svaren på Sunlightundersökningen. Detergenten bad honom att tala om för oss hur genomsnitts-Sunlightaren ser ut? — Vad är det för en figur?

— Den genomsnittlige Sunlightaren är ungefär 40,9 år gammal, har varit anställd i 12 1/4 år och är till 60 % man.

— Men skämt åsido så finns det ingen enda genomsnitts-Sunlightare utan fyra ganska olika. Det är den kollektivanställda, Stockholmstjänstemannen, Nyköpingstjänstemannen och fältarbetaren.



— Med risk för att bli halshuggen, säger **Börje Carlsson**, skulle jag vilja fortsätta med att karrikera lite — är det tillåtet?

— Det är tillåtet, tycker Redaktören, det blir ändå ganska mycket torra fakta i form av tabeller, uppställningar och redogörelser för den som vill ägna sig i detalj åt undersökningens svar. ▶



— **Den kollektivanstälde**, som finns i Nyköping, fortsätter då Börje, är i genomsnitt en lite mera missnöjd person än de övriga. Den fysiska arbetsmiljön verkar inte vara så bra p g a damm, buller och liknande. Han tycks inte vara så väl informerad. — Men jag skulle också vilja fråga vad beror den dåliga svarsfrekvensen på? — Är han helt enkelt ointresserad av jobbet? Eller misströstar han om sin chans att påverka sin arbetssituation?

— **Nyköpingstjänstemannen** är en som sitter trångt — inklämd i små lokaler. Han är något mera positiv än sin kollektivanstälde bror, men rätt så försiktig i vad han företar sig. Gillar inga större förändringar som t ex job-rotation och arbetsbyten. Han tycks ha något av "knyta-näven-i-byxfickan-mentalitet".

— **Stockholmstjänstemannen** är "karriärshubben", som tycks ha lite mera "go". Han har nära till chefen och är ganska mycket mer positiv än övriga. Han offerar gärna lite av sin dagliga trygghet för att t ex göra utflykter i job-rotation — om det gagnar hans karriär. Han klagar över psykisk stress, möjligen kan det bero på storstadsjakt i allmänhet. Han är också besvärad av torr luft och hög temperatur i arbetslokaler.

— **Fältarbetaren** — främst representanten — är en verkligt positiv person. Stämmer det? — Eller kan det möjligen höras ihop med yrket? En säljare måste alltid lägga upp ett positivt snack. I en del kommentarer tycker han nämligen samtidigt att han sällan eller aldrig har kontakt med huvudkontoret och träffar sällan chefen mellan fyra ögon. Han anser sig ha dålig kontakt även med fabriken som tillverkar produkterna han säljer.

— Vad som genomgående lyser mellan raderna är någon sorts "fight" mellan Stockholm och Nyköping där



Stockholm är Sverige och Nyköping är Norge. Stockholmaren menar att Nyköping är "landet" och får god hjälp av Nyköpingsbon genom hans något underlägsna attityd. Det är nå't som inte är bra. Frågan är bara om denna tendens, som skymtar i undersökningen, stämmer med verkligheten.

— Kommentarer och förslag till "hur förbättra trivseln" avspeglar delvis vilka problem som finns. Således föreslår Nyköpingsborna mera jordnära saker som bättre arbetslokaler, trevligare färger i omgivningen, medan flera Stockholmare föreslår lite mera exklusiva grejor, som fjäll- och fritidsstugor med bastu och motion och nära till slalombackar etc.

— Ja, det här är figurer och tendenser som man kan få fram om man hårdorrar resultat av undersökningen. Sedan åligger det andra att utreda i detalj de problem som skymtar i olika situationer.

Detergenten

(latin = rengöraren)

Nr 6 1977
ARGÅNG 7

Manusstopp
för nästa nummer den 10 augusti

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
Anders Krantz, Sunlight
Erik Nordström, TCO-anslutna och
företagsnämndens ekonomikommitté
K B Wiklund, Leverindus AB

LÄNSTRYCKERIET NYKÖPING

– Men totalt sett verkar förhållandena på Sunlight inte vara oroande utan snarare riktigt bra. Jag har aldrig sett någon undersökning få högsta betyg, dvs 5 Sunlight fick 4,3 på frågan om trivsel t.ex. Med tanke på att det i sådana här frågor kommer in så många personliga uppfattningar så får man säga att förhållandena kan anses rätt så bra. Att rekommendera är sedan att följa upp i framtiden med liknande undersökningar.

– Jag tycker det är berömvärt att Sunlight "vågat" sätta igång med detta och det manar till efterföljd för flera Unileverföretag, säger Börje.



Så här kan det se ut när svaren kommer in till IFH. Som att leta nål i höstack skulle det vara att söka någon enskilds svar i den här högen.

68 % — ett hyggligt resultat

Under vecka 11–12 skickades 735 st frågeformulär ut. Av dessa fick vi in 495 st dvs 68 %. Av de 495 kunde 439 st bearbetas, dvs 60 %. Bäst på att svara var tjänstemännen i Stockholm, där nästan alla svarade medan av de kollektivanställda i Nyköping svarade ungefär varannan på formuläret.

På IFH hade man förväntat sig en betydligt högre svarsprocent än vad som blev fallet, eftersom enkäten omfattade ämnen som torde ligga varje Sunlightanställd "varmt om hjärtat". Från IFH hade man heller inga möjligheter att ge individuella påminnelser till dem som inte svarat då anonymiteten var 100 %-ig. Den svarsprocent man fick var dock tillräcklig för att strukturen skulle bli relevant för undersökningsresultatet, dvs att man kunde få fram vad den **genomsnittlige Sunlight-medarbetaren anser om sin arbetssituation.**

ALLMÄN TRIVSEL

Den allmänna trivseln på företaget får i genomsnitt 4,3 (idealvärde 5) vilket är ett mycket bra betyg. Arbetstillfredsställelse, omväxlande arbete och passande arbetsuppgifter får inte fullt så högt betyg, men är bättre än "normalt". De kollektivanställda tycks vara något mindre nöjda, medan representanter och tjänstemän på Stockholmskontoret är mer positiva i sin inställning. I genomsnitt avser 2/3 av de anställda att arbetet och trivseln inte förändrats under de senaste åren.

De faktorer som betyder mest för trivseln i arbetet är:

- bra och rättvis närmaste chef (86 %)
- bra och hjälpsamma kamrater (81 %)
- trygghet i anställningen (80 %)
- möjligheten att själv bestämma hur arbetet ska läggas upp och utföras (78 %)
- att arbetsinsatsen uppskattas (75 %)
- att arbetet är omväxlande (71 %)
- att man får hålla på med det man tycker om att göra (70 %)
- att arbetet är ansvarsfullt (69 %)

Tjänstemän i Stockholm och Nyköping tycks starkare än övriga understryka ovanstående faktorer. I Nyköping tillmäter man dessutom bra arbetstider stor betydelse. Om löneformen anser man **över lag** att fast månadslön är den bästa.

MILJÖ OCH HÄLSA

Totalt sett anses inte arbetet vara nämnvärt **fysiskt** påfrestande, om man undantar representanter och i viss mån kollektivanställda. Däremot verkar det som om det finns tendenser att arbetet är **psykiskt** påfrestande. Betyget verkar för samtliga grupper att ligga på "fel" sida om "medelvärde". Sunlights åtgärder beträffande den medicinska företagshälsovården anser man ganska tillfredsställande. Här är Stockholmspersonalen mer positiv än Nyköpingspersonalen.

På frågan om hur den fysiska påfrestandningen i arbetet förändrats anser merparten av de anställda att den är "ungefär som förut", medan 1/3 anser att den fysiska påfrestandningen är "större än förut", bland dem som anser det senare är 52 % av representanterna.

På frågan om man på arbetsplatsen besväras av någon eller några av en mängd uppräknade faktorer kan utläsas att den fysiska arbetsmiljön inte är helt tillfredsställande. Särskilt för de kollektivanställda, som anser sig till stor del besvärade av buller, dålig ventilation, temperaturförhållanden, ensidiga arbetsrörelser, påfrestande arbetsställning, damm eller lukt, tunga lyft, inget eller för få pausrum etc. Man känner dock sällan oro för hälsorisker i arbetet och anser att Sunlight i stort sett gjort vad som bör göras för att minska eller ta bort hälso- och olycksfallsrisker. — För tjänstemännen i Nyköping tycks största problemet vara för små arbetslokaler, för många i samma lokal, inget eller för få personalrum och brister i sanitära förhållanden.

För tjänstemännen i Stockholm är de största problemen temperaturförhållanden och för torr luft.

PERSONALPOLITIK/TRYGGHET

Personalpolitiken ger man medelbetyg, trots att man inte anser sig tillfredsställande informerad om den. Man tror sig inte heller ha så stora möjligheter att påverka utformningen av personalpolitiken och där är de anställda i Nyköping (spec. kollektivanställda) mer pessimistiska än de anställda på Stockholmskontoret. Dock anser man att Sunlight har skött personalfrågorna vid rationaliseringar med tillfredsställande omsorg om personalen och anställningstryggheten bedömer man som ganska stor inom företaget. Man uppfattar heller inte Sunlights tillhörighet i en multinationell koncern som någon otrygghetsfaktor.

Utbildning, avancemang, omplacering ser man totalt som att Sunlight tar tillvara medarbetarnas kunskaper i tillfredsställande grad och man tycker sig få en ganska god orientering och introduktion i sitt nuvarande arbete. Däremot förekommer inte tillfredsställande löpande utbildning i arbetet och detta gäller i högsta grad de kollektivanställda. Man tror inte att man kan uppnå ökad skicklighet i sitt jobb genom att en kortare tid omplaceras till annat arbete. Tjänstemännen i Stockholm är dock mer positiva till en så-

dan omplacering än vad man är i Nyköping. Möjligheterna till befordran inom Sunlight och Unilever anser man icke tillfredsställande. Man känner dåligt till vilka utbildningsmöjligheter som erbjuds och speciellt otillfredsställande känner sig de kollektivanställda och representanterna. Men alla, utom de kollektivanställda, är tämligen nöjda med de utbildningsmöjligheter som erbjudits. Ca 70 % anser att framtidsmöjligheterna inom företaget är "ungefär som förut".

SAMARBETE

Totalt sett tycks man "ganska ofta" få spontan uppskattning på sina arbetsinsatser, men "ganska sällan" spontan kritik. Man får stöd och hjälp från sina arbetskamrater i besvärliga arbets-situationer och likaledes från närmsta chef. Samarbetet inom den produktionsgrupp/sektion/försäljningsområde man tillhör anses ganska bra. Detsamma anser man om samarbetet mellan företagets Stockholms- och Nyköpingsavdelningar även om man tycker att marknads- och produktionsavdelningarna inte tar tillräcklig hänsyn till varandras problem. Man anser att kritik i betydelse avvikande mening inte alltid uppskattas, men att hänsyn till synpunkter och önskemål ändå tas i rimlig omfattning.

KAMRATSKAP

Ungefär 3/4 av de intervjuade anser att kamratskap och gemenskap är "ungefär som förut" och anser detta som mycket bra, men betyget sjunker något på frågan om närmaste chef ingår i detta kamratskap. Bäst är kamratskapet bland representanterna, något sämre bland de kollektivanställda.

ARBETSBELASTNING— PLANERING

Planeringen anses i stort sett tillfredsställande även om möjligheterna att påverka den planering som rör en själv och ens arbete inte anses fullt tillfredsställande. De kollektivanställda är minst nöjda med möjligheterna att påverka planeringen och det gäller också möjligheterna att själv bestämma hur jobbet ska läggas upp. Däremot tycker Stockholmspersonalen att möjligheter-

na till egen uppläggning av arbetet ökat, men även ansvaret. Vad gäller arbetsbelastningen i nuvarande arbete känner man sig allmänt lagom pressad av att ha "mycket att göra". De Stockholmsanställda är mera pressade än övriga.

På frågan om man ser det dagliga arbetet **alltför mycket styrt** av någon i formuläret uppräknade faktorer så menar 1/3 av de tillfrågade att arbetet **inte är alltför mycket styrt** av någon-ting. Drygt var 10:e svarare har dock uppgivit någon av de åtta uppräknade faktorerna som alltför mycket styrande. Tjänstemännen i Nyköping är speciellt bekymrade över prestigetänkande och datarutiner.

INFORMATION

I genomsnitt anser man sig få tillräcklig information om avdelningens arbete. Som regel anser man sig informerad om viktigare förhållanden inom Sunlight och man anser att information ges oftast i rätt tid, att innehållet i informationen är väsentlig, begriplig och bra utformad och att Detergenten innehåller väsentlig information. Däremot ger man endast medelbetyg när det gäller tillräcklig information om företagets **framidsplaner**.

I huvudsak får man informationen från chef, via anslagstavlor, från kolleger, via Detergenten men också via korridorssnack. De kollektivanställda anser att de får sin information främst via Detergenten, Nyköpingstjänstemännen från chef och via anslagstavlor och Stockholmstjänstemännen via chef, kolleger och korridorssnack. Representanterna tycks främst få skriftlig information från chef och vid sammanträden. På frågor om **varifrån** man helst skulle vilja ha informationen så kommer "från chef" ganska långt fram, men även från sammanträde och fackklubb. Däremot vill man helst inte ha information via korridorssnack.

FACKLIG VERKSAMHET

Man tycker att den fackliga verksamheten förekommer i "normal" omfattning. Men man är ganska pessimistisk huvudvida MBL kommer att öka inflytande på ens arbetssituation, dvs förhoppningarna på MBL är mycket små.

ANSVAR

De intervjuade tycker att ansvaret är större nu än förut. Man tycks i hög grad känna till det ansvar man har i sitt dagliga arbete och det ansvaret upplever man som ganska stort. Man anser också att befogenheterna motsvarar ansvaret i tillfredsställande grad.

I slutet av formuläret gavs de svarande chans att helt fritt yttra sig i sk öppna frågor kring vad Sunlight borde satsa på för att förbättra trivselsn, personalvärden, informationen och relationerna mellan Nyköping och Stockholm. 200 st använde sig av denna möjlighet (147 Nyköpingsanställda och 53 Stockholmsanställda).

VAD KOMMER ATT HÄNDA NU?

Referensgruppen håller på att utarbeta förslag till åtgärdsprogram, som kommer att diskuteras tillsammans med bl a personalavdelningen, skyddskommittén och linjeorganisationen. Till den 23 september, då Samarbetsgruppen har sitt nästa möte, ska man ha enats om ett färdigt program och en del saker hoppas vi ska vara åtgärdade redan då. Har Du personligen några fler förslag än de Du skrev i formuläret så kontakta gärna någon av referensgruppens medlemmar.

Redan då referensgruppen presenterade själva undersökningen för Samarbetsgruppen, beslöts att liknande undersökning ska göras hösten 1978 eller våren 1979. Likaså tog man en 1:a rekommendation av referensgruppen, beträffande "Bättre relationer Stockholm—Nyköping", att alla som har ganska täta och regelbundna kontakter i Nyköping resp Stockholm, men inte haft **personlig** kontakt, ska under närmaste halvår få tillfälle att besöka sina kontakter på ömse håll för att diskutera gemensamma frågor. Ansvarig för att detta blir av är närmaste chef.

* * *

Rapporten är i sin helhet så omfattande och innehållsrik att även om denna artikel får anses lång så är den i verkligheten endast en kortfattad summering och gör inte rapporten rättvisa. Men rapporten finns att låna för ingående studium dels hos personalorganisationerna, dels hos referensgruppens medlemmar. (Reds anm.) □

Titta han flyger!

Är det påtagligt svårare ju äldre man blir att ta certifikat?

— Inlärningsförmågan avtar ju som bekant med åren. Men man får också säga att flygning till 80 % är en omdömessport och omdömet tilltar ju med åren. Och någon åldersgräns för flygning finns inte utan de medicinska aspekterna får bli utslagsgivande. Före 40 års ålder erfordras läkarundersökning en gång vartannat år, mellan 40—60 år en gång per år och efter 60 år en gång varje halvår. Man har regelbunden checkning av hälsan i och med att man flyger. Sedan måste man göra en incheckning vartannat år — oberoende av hur många flygtimmar man har — för att bevisa att man kan flyga.

Om man vill flyga till Boden, vad kostar det?

— Det kostar ca 110 kr/tim. Till Boden är det ca 4—5 timmars flygning, så ca 500 kr. Till Sturup tar det 2 tim, 15 min, Halmstad 2 tim, Göteborg 1 tim, 45 min, Everöd utanför Kristianstad också 1 tim, 45 min osv. Till Visby tar det 45 min, vilket man ska komma ihåg på sommaren då färjorna tar ca 6 tim. I priset 110 kr/tim är allt inkluderat. Försäkringar, start- och landningsavgifter, bensin, slitage osv. Och man betalar endast för effektiv flygtid. Inte för den tid man står på marken och väntar eller när man taxar ut. Ett plan gör ca 200 km/tim, i praktiken blir det att man flyger ungefär tre gånger så fort som man kör bil om man kör fort.

Händer det att man flyger till Malmö eller Luleå för att hälsa på och dricka eftermiddagskaffe?

— Det händer. Och även längre än så. □



Senast vi berättade om en något ovanlig hobby var när Lasse "Snickarn" Grafström hade byggt en nyckelharpa.

— Den här gången ska vi presentera en annan heller inte så vanlig hobby, nämligen flygning. Det är JOHNNY FAGRELL, chef på anläggningsavdel-

ningen, som så ofta tillfälle ges lyfter ovan jord. I mer än tio år har han haft flygning som hobby och ca 200 timmar har han tillbringat i luften. För närvarande ägnar han mycket av sin fritid åt Nyköpings Flygklubb vars ordförande han är sedan ca 3 år tillbaka.

Hur kom det sig att Du började flyga?

— Av ren nyfikenhet skulle jag tro och en mer eller mindre uttalad lust att röra sig i lufthavet.

Är inte flygning en dyr hobby?

— Ett motorflygcertifikat kostar i dag ca 7.500 kr. Men det finns faktiskt lånemöjligheter. Dels kan man låna i bank (när kreditläget är någorlunda normalt) dels kan klubben göra ett sk budgetsystem så att man kan fördela kostnaderna över en längre tid. Vi har ett sådant system på prov i klubben och försöker därigenom göra vad vi kan för att medlemmarna ska kunna finansiera ett certifikat på ett hyggligt sätt utan allt för höga räntor.

Teorin omfattar ca 150 timmar och den läser man in under hösten och vintern. På sensommaren börjar man känna sig för om man överhuvudtaget tycker om att flyga, tar sedan en provlektion och fortsätter kanske med 3—4 lektioner och är då framme i september då den teoretiska delen tar vid. Sedan varvar man teori och praktik. Just nu har vi 11 elever, varav tre är klara för uppflygning under försommaren. Klubben disponerar tre Piper Cherokee-plan, som tillsammans flyger ca 1.500 tim/år och vi umgås med planer

på att skaffa ett fjärde plan — möjligen en Piper Cherokee 6 — ett sexsitsigt plan alltså.

Har ni några kvinnliga elever?

— Dessvärre inte och det upplever vi som en begränsning. Vi har försökt att i första hand få med våra fruar — åtminstone för ett begränsat certifikat. Ett begränsat certifikat innebär att man har sådana kunskaper att man kan ta ner och landa ett plan för den händelse piloten skulle häftigt drabbas av sjukdom t ex. Men det är bara ett par tre stycken som nappat på det förslaget. Inom segelflyget däremot har vi nu 4—5 st kvinnliga av en grupp på 10 st.

Håller ni bara på med nöjesflygning?

— Nej förutom reseflygning, dvs semesterflygning och sådana som reser för sina företag, så utför vi tillsammans med andra klubbar skogsbrandsbevakning i Sörmland. Någon taxi-flygning i vanlig bemärkelse får vi inte ha enligt Luftfartsverkets regler, men den som har en god vän med certifikat kan be att få följa med som passagerare till en plats dit vederbörande vill komma snabbt. Det är fullt "lagenligt".



I 28 år — närmare bestämt från begynnelsen — har **BENGT ÖSTERGREN** varit med i förslagsverksamheten inom Sunlight. Under många år av de åren har han varit förslagskommitténs ordförande, en post som han avsåg sig i början av året. Som avskedspresent till kommittén har Bengt gjort en resumé av förslagsverksamheten och som Detergenten återger här med benäget tillstånd av "författaren".

Det var den 21 oktober 1948 som ett arbetsutskott bildades i vilket ingick dåvarande fabrikschefen Gunnar Lamby som ordförande och från företaget Wollrath Lundström (numera pensionär) och Bengt Östergren. Facket representerades av Arvid Lövgren (fortfarande i verkstaden) och E Harju.

Trivsel belönades inte

Vid detta första möte meddelade ordföranden att han tillsänt huvudkontoret i Rotterdam ett stadgeförlag, men med hänsyn till patentfrågor hade svaret fördröjts. I företagsnämnden hade man emellertid beslutat att förslagsverksamheten skulle sätta igång, vilket även gjordes t v med stöd av ett underhandstillstånd. Arbetsrutin fanns utarbetad i stadgeförlaget som antogs av kommittén med smärre ändringar. Stadgeförlaget skulle godkännas av Sunlights direktion och företagsnämnd för att få giltighet, vilket även skedde och kommittén höll sitt första ordinarie möte den 15 december 1948.

I stadgarna fanns bl a angivet att förslag, som endast ledde till ökad trivsel för förslagsställaren och hans kamrater, ej skulle belönas. För övrigt var premien maximerad till 500 kr.

Veteran lämnar förslagskommittén



Mesta förslagsställaren?

Yngve Widén, glycerinverket, var den första förslagsställaren. Han hade då lämnat in förslag till överkockningskydd till en avgasare i glycerinverket och extraledning för halvfabrikat från saltcentrifugen. Det var början till en lång rad av förslag, som Yngve levererat under årens lopp och av vilka de flesta blivit belönade. — För de här första förslagen fick jag 150 kronor, berättar Yngve, och sedan har det blivit lite då och då under åren. — Mycket har gått till skatt, men visst lönar det sig att ta vara på idéer och utveckla dem. Samtidigt blir ju även jobbet mera intressant och engagerande.

Hög kontinuitet på ledamöterna

Kommitténs ledamöter har förstas skiftat under årens lopp, men har ändå bevarat en ovanligt hög kontinuitet. Arvid Lövgren kvarstår fortfarande och Wollrath Lundström stod kvar ända till sin pensionering 1971. Sven Andersson var med mellan 1954—1976 och Martin Fernberg kom med 1960 och är fortfarande kvar. Edvin Svensson var med från 1961 och till sin pensionering 1975.

Ändrade stadgar

1956 var det dags att se över stadgarna. Kommittén förstärktes då med Stig

Klaesson, dåvarande personalchef i Nyköping, och Gösta Cronholm. Det nya stadgeförlaget skiljde sig inte så mycket från det tidigare mer än att premietaket 500 kronor slopades och att förslag som ledde till ökad trivsel också skulle belönas. Förslagsställaren skulle erhålla 10—20 % av den nettovinst som förslaget gav.

1970 sågs reglerna över igen då i samband med att SAF-LO-TCO publicerade gemensamma nya riktlinjer för belönings storlek. Företagsnämnden beslöt därefter att förslagsställaren skulle få 50 % av nettovinsten på ett förslag. — Senaste revideringsår för stadgarna var 1975.

Aktiviteter

Med hjälp av pristävlingar och propagandamaterial har man försökt aktivera verksamheten. En Unileverpristävling 1967 och en folder kom till på initiativ från Sunlight förslagsverksamhet. Den moderna tekniken som allt mer tränger in i arbetsförloppen, försvårar förslagsverksamheten i viss mån, men säkert kan man ändå räkna med även i fortsättningen att det finns kreativa och intresserade människor, som kommer att göra sig gällande i förslagsverksamheten, slutar Bengt sin "krönika".



— Jag har varit med några år i förslagskommittén, säger nye ordföranden **Bengt Ekström**, och måste konstatera att det tyvärr är lite tunnslätt med förslag. Jag tror ändå att det finns en hel del som kan förbättras eller förenklas ute på arbetsplatserna. Den som dagligen arbetar med maskiner och utrustningar och därför står problemen nära har goda förutsättningar att hitta möjligheter till lönsamma förbättringar. Vi hoppas givetvis på en livligare och bredare förslagsverksamhet, dvs att allt flera kommer in med förslag. □

Semesterstängt – men våra kunder vill ha varor

Foto: Bildtjänst

När Du läser detta återstår ca två veckor till fabrikssemestern. Produktionen slår igen och de flesta stänger Sunlight-dörren för fyra veckor framåt. Men våra kunder vill ha sina varor oberoende om vi har semester eller inte. De avdelningarna i Nyköping, som i första och sista "ändan" svarar att så sker är produktionsplaneringen och distributionen.



Alf Carlsson, bas för produktionsplaneringen i Nyköping, hur klarar vi en produktionsökning så att kunderna kan tillgodoses under semestern?

— Vi börjar redan i april att producera de kvantiteter som marknadsavdelningen planerat sälja under juli. Det är förresten inte många företag som stänger produktionen en hel månad och under den månaden har full leveranskapacitet av ordinarie varor och därtill leveranser av årets största kampanjer. Men bästa tiden, ur försäljningssynpunkt, att leverera kampanjvaror är i juli, så därför återstår bara att en del av oss får ändra på semestern.

Klarar vi produktionsökningen utan extra skift och övertid?

— Extra skift och övertid är i princip reserverade för att klara oförutsedda händelser. Vi startar tillverkningen för semester redan i början av april och produktionsökningen sker genom att flera personer då anställs i produktionen. Tidigare använde vi oss av till-

fällig personal från ex vis april till juni. Många hemarbetande tog gärna denna korttidsanställning för att utöka semesterkassan t ex. Detta kan vi inte göra i dag, dels beroende på att produktionen blivit så automatiserad att utbildad personal krävs, dels begränsar lagarna om anställningstrygghet möjligheterna till korttidsanställning. Men vi ökar ändå personalstyrkan varje år från april. Denna ökning balanseras sedan fram på hösten, devis genom naturlig avgång av personal. Men ger också problem, genom att vi för att kunna sysselsätta personal i november och december, måste tidigarelägga viss tillverkning. Från och med skolterminens slut har vi även i år ett tillskott på ca 15 skolungdomar.

Hur kommer det att bli nästa år med fem veckors semester?

— Jag önskar större spridning av semestern så att produktionen stod helt still endast 2–3 veckor i juli. Om intresse finns för spridd semester, ställer produktionsplaneringen gärna upp med att utarbeta tillverkningsplaner så att alla blir ännu gladare än nu, för det tror jag är möjligt.



Ake Nilsson, Sunlights distributionschef, svarar för att leveranserna i juli rullar i samma omfattning som under årets andra månader. Hur klarar man den situationen?

— Någon gång i mitten av maj har vi våra "lador fyllda". Dvs då är inom-

huslagren fulla och vi måste börja utomhuslagring, vilket betyder att vi ställer pall under pressenningar utomhus. Och eftersom vår bemanning måste vara dimensionerad så att vi klarar oförändrad utlastning även under juli så måste vi planera en lämplig fördelning mellan van personal och semestervikarier.

Är det svårt att få semestervikarier?

— Det förefaller som om personalavdelningen kan ge oss tillräcklig semesterpersonal. Svårigheten ligger naturligtvis i att vi får helt ovana människor, som varken känner våra produkter eller vårt sätt att arbeta. Just därför är det viktigt att vi har tillräcklig antal av ordinarie medarbetare kvar under juli så att arbetet flyter trots en del ovan personal.

Hur tidigt behöver lagret öka sin personalstyrka?

— Det går åt mera folk vid utomhuslagring och täckningsarbete så vi behöver vårt personaltillskott i och med att utomhuslagringen börjar i maj alltså. När det sedan gäller leveranser av kampanjer under juli så är vårt stora problem att vi får såväl ökad lagervolym som utlastningsvolym. Vi försöker lösa det genom att förlasta kampanjerna så långt det går i järnvägsvagnar medan vi ännu har ordinarie bemanning. Men då är järnvägstransporter enda sättet. Vagnarna står sedan på av SJ förhryda stick- och sidospår runt om Nyköping tills leverans ska ske.

Hur blir det nästa år med fem veckors semester?

— Jag kan svårligen tänka mig att det blir fem veckor sammanhängande. Någon uppdelning måste det bli. Den metoden som Alf nämner kan bli en vettig lösning. Personligen tror jag på två veckor totalstängt i juli och så sprida två veckor på vardera sidan om dem och så återstår ytterligare en vecka att "laborera" med. □



AVSKAFFA CIGARRETT-AUTOMATERNA PÅ ARBETSPLATSEN !!!

I personaltidningen kör man antirök-propaganda. I massmedia och i skolorna ges upplysning om rökningens skadeverkningar. Socialstyrelsen ger ut broschyrer och försäkringsbolagen överväger att höja livförsäkringspremierna för rökare. Att röka är en hälsofarlig, därom råder inte längre någon tvekan. Säkert har också många i likhet med signaturen många kvällar bestämt sig för att nu får det vara fimpat, nu slänger jag de sista cigaretterna. OK. Men när man kommer till jobbet nästa morgon är bland det första man får syn på CIGARRETT-AUTOMATEN !!!

Då börjar "rökdväulen" sitt tjat igen. "Om Du köper bara ett litet paket i dag så röker Du nog mindre." Och så är man där igen.

Varför måste vi ha cigarettautomater på arbetsplatsen? Är det något vi kan vara utan så är det dem. Den som måste röka kan se till att han har cigaretter med sig och den som vill försöka klara sig utan på jobbet kan väl få chansen att pröva det. Det allra

minsta man kan begära i strävan att hjälpa folk sluta röka är att åtminstone inte underlätta cigarettköpen. Dessutom är priset på cigaretter i automaterna inte det lägsta. Varför ska vi hjälpa folk att göra vinst på andras ohälsa.

"En bland många som vill sluta"

Elis Härshammar pers.avd svarar:

— Jag har stor förståelse för signaturen "En bland många som vill sluta". Visst är det svårt att avstå från någonting man vant sig vid och längtar efter, men som man av olika anledningar borde säga nej till.

— Människans liv är sådant att vi ständigt utsätts för frestelser av olika slag. Vi måste dock kunna säga nej, där så är motiverat. Alla som varit eller är rökare vet hur svårt det är att sluta, trots att man är medveten om riskerna. Signaturens uppmaning att ta bort cigarettautomaterna på arbetsplatsen delas säkert av flera rökare, men det finns säkert också lika många som är av motsatt åsikt. Låt oss därför fundera på saken ett tag, kanske får vi höra fleras uppfattning.

Elis Härshammar

NYA TRAKTAMENTEN

Den uppmärksamme iakttagaren har redan läst på anslagstavlor att vi fått nya traktamenten från den 1 juni. Detergenten vill ändå ta med klasserna B och C, vilka gäller för de flesta av oss "vanliga dödliga".

	Klass B		Klass C	
	Traktamente	Avdrag	Traktamente	Avdrag
Frukost	18:—	18:—	16:—	16:—
Lunch	38:—	28:—	31:—	23:—
Middag	64:—	48:—	57:—	43:—
Hel dag	120:—	94:—	104:—	82:—
Hotell	150:—		126:—	
Totalt	270:—		230:—	

Nya traktamentskort kommer att distribueras så snart som möjligt.

Ny förening bildad på Sunlight

På självaste Svenska Flaggans Dag, den 6 juni 1977, fick Sunlight i Nyköping en ny förening, SUNLIGHTS SOCIALDEMOKRATISKA FÖRENING. Föreningen har en interimstyrelse, som gäller fram till nästa årsmöte och består av följande personer:

- **Olle Forsberg**, ordförande (sulfo-neringen)
- **Anna-Lisa Gustavsson**, sekreterare (tvålpackn.avd)
- **Birger Borg**, kassör (förrådet)
- **Birger Samuelsson**, ledamot (tryckeriet)
- **Erland Fernlund**, ledamot (tryckeriet)



Föreningen är öppen för samtliga anställda inom Sunlight, alltså både kollektivanställda och tjänstemän, berättar **Olle Forsberg**. Vårt program, som givetvis inte kommer igång förrän efter semestern, ska omfatta studieverksamhet och även anordnande av sammankomster för kamratlig samvaro.

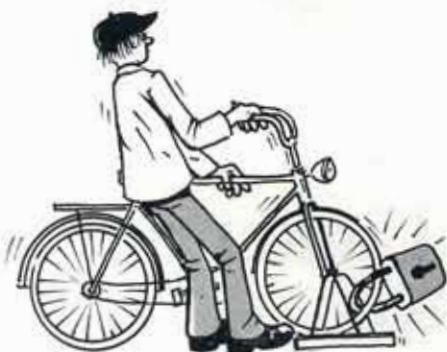
Vi kommer inte att "konkurrera" med facklig verksamhet utan vi tar upp ett helt annat program. Framför allt är det nu möjligt för oss att påverka Arbetarkommunen, vilket inte varit fallet tidigare eftersom tex Fabriksklubben inte är partiansluten. Medlemsavgiften är ännu inte fastställd, men jag skulle gissa att den kommer att ligga mellan 15 och 30 kr, säger Olle Forsberg, som hälsar alla intresserade välkomna. □

"Ingen kommer här fram, här fram, som inte känner kodernas namn"

De raderna — på känd melodi — kan dataavdelningens personal i Nyköping ha som signatur sedan man fått en säkerhetsanordning till datamaskinhallen installerad. Systemet har kommit till på anmodan från Centrala Unilever. Man menar att företaget förfogar över så mycket värdefull datainformation att man, med tanke på oegentligheter som förekommit på dataavdelningar i landet, vill försäkra sig om att detta inte händer hos oss.



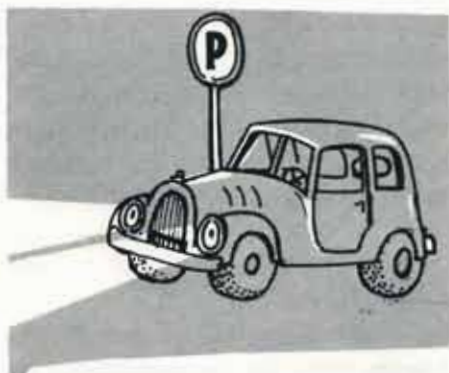
Till YNGVE CARLSSON, som svarar för "kundtjänst", kan man komma men sedan måste man ha koden till hjälp för att komma vidare och den känner enbart avdelningens egen personal till.



LAS CYKELN ÄVEN I CYKELSTÄLLET!

Den uppmaningen kommer från portvakten **Arnold Brunberg**, som härom dagen tog en cykeltjuv på bar gärning, när denne redan hunnit fram till träbron.

— Att cykelstället ligger inom synhåll för portvakten betyder inte att vi har möjlighet att bevaka det, säger Arnold. — Här händer ju andra saker med trafik från och till gården och ibland måste vi gå ifrån ett ögonblick. Men att vara borta längre stunder som det tar att springa ifatt cykeltjuvar, det kan vi inte. Dessutom är vi ju oskyddade. Den här sistnämnda, som jag hann upp vid träbron, var rätt så "drogad" så man kan ju åka på en redig karamell och kanske får återvända till porten med igenmurade ögon och utslagna tänder.



— När jag nu ändå får ett ord med i spalten så skulle jag vilja påminna alla bilägare, som tycker det vore bra att få veta om man glömt släcka lyset på bilen, att lämna uppgift om bilregistreringsnummer, namn och avdelning till portvakten. Under sommaren när det är mindre vanligt att använda lyset, kan vi samla ett aktuellt register, som vi kan köra fram på data till hösten. Det är betydligt enklare att ha det så än att behöva ringa bilregistret, som dessutom har öppet bara en begränsad tid under dagen. Det har tyvärr hänt att folk fått släpa igång sin bil på kvällen p g a att lyset stått på och vi inte kunnat nå vederbörande.

Red, som själv flera gånger fått hjälp med billyset av portvakten intygar att det är en utmärkt metod.

Stopp!

alla som fäster upp meddelanden med tejp på fönster- och dörrglas! Det är nästan omöjligt att få bort tejpresterna. Sätt i stället på anslagstavlorna är ni snälla!

Städavdelningen





ORIENTERING

Tisdagen den 7 juni tävlade Sunlight mot PF-Atom på en 4,5 km lång bana som var lagd av Nils Davidsson i terrängen norr om Klacka, Nynäs. Sex orienteringsutbyten har Sunlight haft mot Atom och man har lyckats vinna två. Det allra första och nu årets. Av 32 startande placerade sig de 20 bästa enligt följande.

1 Kurt Omholt, S	37.29
2 Roland Blomgren, S	39.50
3 Karl-Göran Andersson, S	42.26
4 Rolf Bladh, A	43.02
5 Roy Krantz, S	43.28
6 Bertil Gärdh, S	45.05
7 Åke Andersson, A	45.13
8 Allan Nyberg, S	45.47
9 Nils Hagberg, A	47.21
10 Svenn Farvolden, A	47.31
11 Tore Carlsson, S	48.02
12 Ivan Falk, A	48.36
13 Bertil Eriksson, A	50.42
14 Olav Ward, A	53.40
15 Rolf Johansson, S	55.43
16 Gösta Hellström, S	56.42
17 Ulf Stenius, S	59.10
18 Gunnar Karlsson, A	59.14
19 Lars-Olof Ericsson, S	59.50
20 Bertil Risberg, S	59.58

— Ett verkligt uppsving har orienteringen fått under försommaren, berättar sektionens basen Kalle "Myrra" Andersson i verkstaden. — Kan det möjligen vara ett resultat av den "dalande trenden" inom orienteringen, som vi berättade om i nr 4? I så fall har det varit till nytta, för den här säsongen har vi haft 260 starter. Särskilt roligt att det varit sådan fart på den interna tävlingen. Tre lag har tävlat, nämligen data/kontor, som bildat ett lag, fabrik/förråd/lager ett och så

verkstaden ett. Verkstaden lyckades försvara sin position från förra året, som vinnare av tävlingen, detta trots ett mycket bra tillskott som data fått i stororienteraren Kurt Omholt, som vi hoppas få stor glädje av i korpsammanhang.

"Finnkampen", det årliga orienteringsutbytet med Åbo Tvål, som skulle ha gått av stapeln den 14 maj i Sverige i år blev inställt p g a strejk bland båtfolk i Finland. Tävlingen kommer nu i stället med största sannolikhet att gå lördagen den 24 september.

Den sista interna orienteringen före semestern går vid Sibro Kvarn tisdagen den 21 juni och avslutas med kaffe och bulle. Banläggare är Allan Nyberg.

FOTBOLL

Nu är det fart på kulan. Sunlight, Nyköping, deltar för närvarande med tre lag i korpens tävlingar, A och B-lag för herrar samt ett damlag.

Herrarnas A-lag har spelat tre matcher, av vilka de vunnit två. Första matchen spelades mot Cewe-Selfa då de våra vann med 6—0! Andra matchen gick mot Lasarettet, 5—2 till Sunlights fördel, men sedan kom "katastrofmatchen" mot Wedholms när Sunlight fick stryk med 1—7. Sista matchen före semestern spelar A-laget måndagen den 27 juni mot Atom på Tessinplan.

B-laget har spelat tre matcher och haft idel segrar. Den första vann Sunlight med 7—0 mot Länstryckeriet, den andra mot Saab-Ana-3 med 1—0 och den tredje mot Vadsteins Bil AB, 6—0. B-laget spelar sin sista match före semestern onsdagen den 29 juni mot Judo-klubben även den på Tessinplan.

Damernas lag har bara hunnit med en match, när detta skrives. Den vann Sunlight-flickorna mot Försäkringskassan med 3—0. Intresset hos våra fotbollsspelande damer är på topp just nu. Man har to m träningspass en gång i veckan när man har såväl konditions- som teknikträning. Damerna spelar sin sista match före semestern torsdagen den 30 juni på Gripenskolans plan mot Lasarettets damlag.



Tänker du studera så planera i tid!

Går Du och funderar på att söka tjänstledighet för studier måste Du komma ihåg att vara ute i god tid. Från sex månader upp till två år ibland kan det ta, efter överläggningar mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna, innan Du får Din begärda ledighet.

I några fall har vi hittills haft möjlighet att bevilja tjänstledighet med ganska kort varsel, men det är inte alltid det går att ordna så fort.

Så än en gång — VAR UTE I GOD TID!

Närmare information kan Du få på personalavdelningen eller av studieorganisationen i Din fackklubb.



Foto: Bildtjänst

Vi låter frågan gå till Nils Pettersson, sammankallande i Sunlights energisparkommitté. Här måste finnas pengar att hämta på energibesparing och varför gör man inte det när det talas så mycket om höga kostnader. Vad är energikostnaden för Sunlight i Nyköping per år?

— Den är ca 2,5 milj kr per år för olja och el, säger Nils.

Har Du någon uppfattning om vad man med rimliga åtgärder skulle kunna spara in?

— Om jag visste det så skulle man direkt kunna vidta de åtgärderna. Vad man nu närmast strävar till är att försöka stävja slöseriet. Därmed menar jag onödig förbrukning i form av rinnande kranar, tänt lyse, påslagen värme när det inte behövs, öppna fönster för att hålla rumstemperaturen nere i stället för att stänga av värmen osv.

— Med materialet från centrala energisparkommittén så ville vi informera om de enkla åtgärder för energibesparing, som alla kan vara med om att vidta. Vi skickade därför ut "flygblad" till alla postställen, satte upp på anslagstavlor och övriga väl synliga ställen, men det är inte många som tagit av materialet. Folk bryr sig bara inte om det. Det är en ganska otacksam uppgift och jag vet inte hur mycket jobb man ska lägga ner för att få någon respons i den här frågan. Här fordras i så fall en PR-verksamhet som går över vår sparkommittés horisont.

Energibesparing – att sila mygg och svälja kameler?

På anslagstavlor vid utgångar och lite varstans på företaget har vi den senaste tiden mötts av appeller som "Energispara", "Läs spara", "Viktigt meddelande" etc etc — allt har handlat om möjligheten och vikten av att spara energi. Inte enbart ur nationalekonomisk synpunkt utan likväl ur företagsekonomisk. I porten har en längre tid legat en korg med material, utgivet av statliga Energisparkommittén, om hur man kan spara energi i flera olika situationer. Antingen har den korgen fyllts på oavbrutet eller också tog ingen ur den. Den var konstant full — har verkligen ingen intresse av saken?

Är det inte också svårt att få respons inom en mindre grupp när man ser hur det slösas i samhället i stort? Skylt-reklam, fondbelysning, onödig bilkörning etc.

— Det är sant. Man får mycket dålig hjälp från samhällets sida. Det är inte så länge sedan Södermanlands Nyheter hade en första-side-rubrik i stil med: "Håll el-förbrukningen uppe annars höjer vi taxan". Då kommer den här sparkampanjen vi talar om i ett löjligt skimmer.

— Samhällets energisparing är kanske i första hand en resursfråga och i andra hand en kostnadsfråga, men inom industrin måste kostnadsfrågan komma minst lika långt fram som resursfrågan, som ett led i den kostnadsjakt man bedriver på allt. En ren besparing uppnår man utan kostnadskrävande åtgärder genom att bara stävja överförbrukningen. Men då måste varje individ gå in för att hålla konsumtionen nere. Dithän måste vi komma men jag tror steget är otroligt långt.

Om man blir riktigt jordnära och frågar har det någon betydelse om jag stänger av skrivmaskinen när jag går ut ett ärende eller släcker lyset när jag går till lunch?

— Kvantifiera ingenting — det finns ingen besparing som är så liten att den är utan betydelse?

T o m att släcka en glödlampa?

— Ja, t o m att släcka en glödlampa. Om tusen personer gör lika då betyder det någonting.

— Men ska man gå in för att spara genom småsaker, ska man även se till

att spara i stort. Man kan t ex ifrågasätta om det är nödvändigt att byta luft i en lokal 6—7 gånger i timmen? Det har klart deklarerats att inte göra energibesparingar på bekostnad av arbetsmiljön. Men jag är av den absoluta uppfattningen att vi i dag inte vet var optimum ligger i fråga om miljö. Miljögrupper, som säger si och en energisparkommitté som säger så. Det blir motsättningar och att nagga miljöfrågor i kanten i dag är helt omöjligt. Vi bygger ventilationsaggregat på ventilationsaggregat i fabrik och kontor och öser in frisk luft, värmer upp den och så ut i det fria med denna varma luft efter en stund.

Tycker Du man skulle ha en expert på energifrågor som sysslade med energibevakning på heltid?

— Detfinitivt och utan tvekan? En sådan person skulle mycket snart betala sig, det är min övertygelse. Det skulle vara en stabsfunktion. Vi har ju en produktionsteknisk avdelning för att spara mantimmar, en förpackningsutveckling för att spara packningsmaterial, men när det gäller energiförbrukning — en så stor kostnad — då blir det plötsligt "vänsterknäck". Säg bara att vi kunde spara 1 % — det är 25 000 kr, eller 10 % då blir det strax en kvarts miljon! — Jag är ingen expert på återvinning och vet inte vad man måste investera för att uppnå en 10 %-ig besparing, men nog vore det väl värt att undersöka? Tills vidare uppmanar jag dock alla att medverka till att betrakta energin som något mycket viktigt. Var rädd om den!



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar till:

75 år

Sven Löfgren, pens, 14/8

70 år

Anna Larsson, pens, 20/6

60 år

Karl-Erik Samuelsson, förrådet, 2/7

Margit Johansson, tvålvd, 27/7

Ragnar Bergman, kontorstjänst, 5/8

50 år

May Holmgren, tvålvd, 29/6

Yngve Asteberg, Leverindus, 5/7

Bertil Andersson, verkstaden, 8/7

Britta Jonsson, Stockholm, 4/8

Marianne Jansson, ekonomiavd, 19/8

40 år i tjänst

Karl-Erik Samuelsson, förrådet, 7/7

Birger Widstrand, Stockholm, 1/8

30 år i tjänst

Sven Andersson, pulverpackn, 9/6

Alf Karndahl, Leverindus, 1/8

Evy Gelin, driftlab, 18/8

Karl-Gustav Nyman, verkstaden, 27/8

25 år i tjänst

Torsten Thorsander, ekonomiavd, 1/8

20 år i tjänst

Marianne Andersson, pulverpackn,

26/8

15 år i tjänst

Birgitta Högberg, driftlab, 19/6

Göran Karle, Stockholm, 1/7

Lisbet Ek, anläggningsavd, 9/7

Henry Hultgren, processutv, 15/8

10 år i tjänst

Britt Wiberg, ekonomiavd, 19/7

Vi säger välkommen till

Lars-Göran Bergqvist, Leverindus,
15/4

Celina Bergqvist, inre tjänsten, 18/4

Peggy Jansson, driftlab, 18/4

Anneli Sinko, flytande prod, 22/4

Raija Mattila, flytande prod, 22/4

Laila Immonen, tvålvd, 22/4

Ingrid Gustavsson, pulverpackn, 29/4

Marianne Skoog, driftlab, 2/5

Kristina Groth, utv lab, 2/5

Frank Menesdorfer, flyt prod, 6/5

Sirpa Vähätormä, pulverpackn, 6/5

Vi säger adjö till

Mats Mattsson, pulvertillv, 12/5



Tack!

Till AB Sunlight ett hjärtligt tack för
vänlig hälsning på min 75-årsdag.

Knut Karlsson, Nyk.

Ett hjärtligt tack till arbetskamrater
och till företaget för uppvaktningen
på min 60-årsdag.

Laina Marttinen, Nyk.

Till AB Sunlight, chefer och arbets-
kamrater ett varmt tack för all upp-
vaktning på min 60-årsdag.

Gunnar Fredriksson, representant

Till företaget och till arbetskamrater-
na ett hjärtligt tack för uppvaktning-
en på min 60-årsdag.

Inga Henriksson, Nyk.

Ett hjärtligt tack till arbetskamrater
och till AB Sunlight för blommor och
present som vi fick till vårt bröllop.

Folke och Britta Eriksson, Nyk.

Till arbetskamraterna och till företa-
get ett hjärtligt tack för uppvaktning-
en på min högtidsdag.

Kyllikki Staf-Westberg

INGEN NEDGÅNG I SUNLIGHTS OM- SÄTTNING UNDER 1976

Ett par felaktigheter hade insmu-
git sig i Reds referat från Infor-
mationsmötet den 12 maj.

AB Sunlight har icke visat
nedgång i OMSÄTTNINGEN,
som felaktigt angivits på sid 1.
På sidan 2 läser man under rubr
Sköljmedel att såväl Sunlight
som Klara Tvätta visat en ned-
gång i försäljning, vilket heller
inte är helt korrekt. Sunlight har
med Comfort visserligen visat en
nedåtgående tendens under ak-
tuell period, men Tvätta Skölj
har däremot ökat sin försäljning
under samma period.

Glad midsommar



önskar redaktionen

DÖDSFALL

Pensionär *Into Stenroos*, tidigare
pulvertillv, avled den 21 april 1977
i en ålder av 59 år.