



Detergenten

TIDNING FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH LEVERINDUS

2 · 1978

Nu är vi trötta på den här åsynen



Sanera Nytorget!

Detergenten-intervju med byggnadsnämndens ordförande

I detta nummer:

- 1 SANERING AV NYTORGET
- 3 FÖRSLAGSBELÖNINGAR — TVÄTTERIET — ÅRETS SEMESTER
- 4 LOKALBRISTEN I NYKÖPING
- 5 DEN 7 DEC FÖRRA ÅRET
- 6 UTVECKLINGSSAMTAL
- 8 PERS MEDDELANDEN PRODUKTNytt

Missnöjet med den allt mer förslummade miljön kring Nytorget i Nyköping har länge pyrt bland personalen Vid Sunlightanläggningen. Inte bara för att den är trist för personalen, som dagligen passerar där och för dem som dessutom har sin enda utsikt mot Nytorget. Nej, torgmiljön i sitt nuvarande skick ger också företaget ett dåligt intryck. Många gäster från såväl in- som utland tror att dessa urblåsta hus är företagets övergivna arbetarbostäder, som står kvar som något slags monument över 20-talets arbetartristess. Det gäller för envar att ständigt upplysa om att det rör sig om kommunens fastigheter.

I augusti 1974 revs det ena av de gula trähusen och gav plats för ett grönområde som iordningsställdes av företaget. Då tändes en hoppets stråle om att saneringen av Nytorget skulle försätta, men därav blev alltså intet, det vet vi nu. I drygt tre år har förfallet bara forstkridit. Det som gått att använda tegel, fönsterkarmar etc har "räddats" av diverse personer. Förbipasserande skolbarn har använt resterna av glasrutorna som måltavlor för sten- och snöbollskastning. Någon enstaka hemlös nattvandrare har sökt skydd här ibland och försökt sig på en liten brasa, som brandkåren sedan "hänsynslöst" släckt.



Den här miljön vill inte de Sunlightanställda leva med längre.

Foto: Bildtjänst

Detergenten sökte upp kommunalrådet och byggnadsnämndens ordförande Gösta Cronholm.

Gösta, varför gör kommunen ingenting åt Nytorget?

— Bakgrunden till dagens situation är den, att vi i januari förra året kom överens inom kommunen att stoppa

ett tidigare rivningsraseri samt att vi skulle utse en arbetsgrupp, som skulle syssla med bevaringsproblematik. För det ändamålet köpte vi tjänster av den museala delen i länet för inventering. Samtidigt beslöt vi att lägga rivningsförbud på ett antal områden i stadskärnan. Utöver det rivningsområdet dök det upp två problem som gjorde



Gösta Cronholm, känd Sunlight-profil, har bytt tvälen och Sunlights kontorsstol mot en kommunalrådsplats i Stadshuset.

Foto: D. Lundkvist

att vi utökade förbudet. Det var Nytorget och hamnområdet. Båda av synnerligen stort intresse.

Beträffande Nytorget, som är speciellt intressant för Sunlights del, så blev det alltså rivningsförbud trots att vi var väl medvetna om hur sjaskigt det såg ut. Men vi har inte ansett det riktigt att ge dispens från rivningsförbudet så länge bevaringsgruppens arbete pågått. Den är nu färdig med sin utvärdering och den finns tillgänglig och ska dras på byggnadsnämndens marsksammanträde.

Dialog mellan Sunlight och Kommunen

Vi vet också att det förts en dialog mellan kommunen och Sunlight om Sunlights möjligheter att delta i bevaringsplanen, främst då genom köp av det röda huset. Den dialogen är emellertid avslutad, Sunlight är inte intresserat längre på ekonomiska skäl.

De som sysslar med problemen ifråga, och som kan dem mycket bättre än jag, är emellertid inte intresserade av enstaka hus utan av själva torgmiljön. Men den är inte heller intressant längre efter det att ett av husen revs 1974. Torget saknar nu inramning. Med bevaringsgruppen, där även läns- och stadsarkitekten ingår är vi därför överens om att det gula huset är ointressant ur bevaringssynpunkt. Det har varit utbudet till tre byggmästare, som fått till uppgift att se om det går att göra något av det, men det går inte av flera skäl. Ett är text att man i dag inte kan bygga bostäder i trevåningshus utan hiss.

Att göra om huset till bostäder skulle därför bli alldeles för dyrt och dessutom kan knappast läget anses vara särskilt väl lämpat för bostäder.

Kritiken riktig

— Jag kan hålla med i kritiken om

att ingenting gjorts under tiden utvärderingen pågått, men det hade ju varit olyckligt att ge dispens för rivning innan bevaringsgruppen hade sin rapport klar. Men nu är vi alltså därhän att rivningsbeslut föreligger på det gula huset, men vad vi ska göra med det röda vet jag inte. Jag vet inte vem som skulle orka med en sådan ekonomisk satsning. Vad kommunen kan sätta in i bevaring i dagens ekonomiska läge är inte många slantar.

Kan vi då förvänta oss att det gula huset får ge vika för grävskopan redan i vår?

Huset är i sådant skick att det antingen måste repareras eller rivs. Fastighetskontoret avser att under februari månad ansöka om rivningslov. Denna ansökan bör kunna behandlas av byggnadsnämnden senast under dess aprilsammanträde. Byggnadsnämndens ordf kommer att föreslå en rivning.

Om ingen penningmagnat anmäler sig för restaurering av det röda huset, får det då stå kvar i bevaringsplanen till det ramplar ihop självt eller????

Finner vi ingen meningsfull användning av det röda huset är det på sikt svårt att av ekonomiska skäl motivera en bevaring. Jag hoppas fortfarande att Sunlight skall finna anledning att återuppta sitt tidigare intresse för röda huset.

Detergenten frågade också hur det är att vara i offentlig tjänst jämfört med privat? Hur han ser på Sunlight nu från "andra sidan bordet" och om han haft nytta av sina år på Sunlight. Det får vi veta i ett kommande nr.

Detergenten

(latin=rengöraren)

Nr 2 1978

ÄRGÅNG 8

Manusstopp
för nästa nummer den 8 mars

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, PTK-anslutna och
företagsnämndens ekonomikommitté
K B Wiklund, Leverindus AB

LÄNSTRUCKERIEET NYKÖPING



"Titta bara", 400 kr var fick Bertil Andersson, Ingemar Franzén och Lisa Blomqvist för sina förslag.



Detergenten tittade lite i förslagsverksamhetens rapport från sista kvartalet förra året och fann att det varit ganska livlig verksamhet i gång. Av 13 inlämnade förslag hade nio slutbehandlats och av dem hade tre belönats och två fått hedersnämmande. De som fick pengar var:

Ingemar Franzén, förrådet, som lämnat in förslag till spegel i vänster sidoruta bak i truck. Det beryder att vid utbackning från fabriksportarna

fås en bättre översikt åt bägge hållen i fabrikgatan. 400 kr fick Ingemar för det.

Lisa Blomqvist, pulverpackningen, hade lämnat förslag till en styrlinjal till kapselmaskin. Tvätta, 80 dl, Bilwinco. Förslaget innebär att styrlinjalens friktion mot kapslarna hindrar dem att falla framåt i färdriktningen. 400 kr ansåg kommittén även detta förslag vara värt.

Bertil Andersson, verkstaden, hade

även han styrinjaler inblandade i sitt förslag. Bertil hade nämligen hittat på ett bättre glidmedia för sådana genom att montera Thorsmans plastlister på plattjärn. Därigenom fås bättre glidmedia för styrinjaler. Även här blev belöningen 400 kr. Hedersnämmande fick Bertil för sitt andra förslag som gällde ändrat smörjsystem samt Arne Johansson på tvålavdelningen för ett förslag till utbyte av kopplingar.



Sunlight tvättar på fläcken!

— Det vita tvättgodset är tydligen på väg ut ur hushållen, säger **Elsa Agnarsson**, som förestår Sunlights provtvätter i Nyköping. Det är väldigt populärt med starkt kulört såväl till sänglinne som till duktyg nu för tiden. För våra provtvättar skulle vi emellertid behöva mera vitt gods, typ lakan, örn-gott, handdukar etc. Men också ljusst kulört och gärna syntetiskt material.

Detergenten uppmanar därför alla, som låter hemgiften och det broderade linnet ligga på undantag och gulna, att ta fram det till användning igen. Tvätteriet i Nyköping klarar nämligen tvätten av det med glans. Samtidigt gör Du en insats när det gäller utvecklingen av våra tvättmedel och Du får alltid tvättat på rätt sätt med rätt dosering och efterbehandling.

Ca 400 kg privattvätt + ca 450 kg skyddskläder är vad man tvättar per vecka i genomsnitt för tillfället, men kapacitet finns för mera. Det är alltså tvätt av overaller, rockar o s v eftersom tvätt och lagning ingår i begreppet "fria arbetskläder". Privat gods får alla anställda i Nyköping och Stockholm + Livas personal på Lidingö lämna in. Detta är ju en fantastisk fin förmån, som vi knappast kan klara på ett billigare och enklare sätt hemma. Se bara på priserna!

Tvätt och mangling 2:—/kg
Strykning 12:—/tim
Handtvätt 12:—/tim

De som bor i Nyköpings innerstad inkl Oppeby (ej Bergshammar, Oxelösund etc) får dessutom sin tvätt hämtad och lämnad för 2:—.



HUR FÖRLÄGGS ÅRETS SEMESTER?

Under samma rubrik hoppades vi i förra numret att nu kunna återkomma med klart besked i frågan. Så klart är nu inte beskedet, förhandlingarna är i skrivande stund inte avslutade, men från "vanligtvis välunderrättat håll" har Detergenten erfarit att perioden för sk huvudsemester (4 veckor) kommer att förläggas till tiden 24 juni — 31 juli 1978. All tillverkningspersonal kommer i år kanske för första gången att inte ha semester samtidigt. Den femte veckan kommer troligen att förläggas i samråd mellan den enskilde arbetstagaren och företaget. Detergenten har noterat att Fabriksklubben haft en enkät ute bland sina medlemmar och säkert återkommer vi i nästa nummer i förhoppning om att förhandlingarna då är avslutade.

Lokalbristen akut!

Text: Daga Lundkvist
Foto: Roland Andersson

I ett par nummer av Detergenten förra året har vi berört trångboddheten i kontorslokalerna i Nyköping. Frågan har också varit under utredning sedan år tillbaka och i takt med åren har situationen blivit mera akut.

De grupper, som längst och mest haft lokalproblem är Leverindus och dataavdelningen. Data har nu bott mer eller mindre tillfälligt i ca 6 år i hyrda lokaler på Fruängsgatan med en del av styrkan, medan datorn med driftspersonal funnits på fabriken. Leverindus sitter spridda runt om på anläggningen och saknar utrymme för sin planerade expansion.

Den senaste tiden har Leverindus arbetat på ett alternativ att flytta sina kontorsutrymmen till gamla Standard hotells lokaler på Fruängsgatan, som är under ombyggnad, och därigenom skulle utrymmen bli fria för dels dataavdelningen, dels för en del Sunlight-avdelningar.

Olyckligtvis sammanfaller detta tidsmässigt med att Sunlight för närvarande har ett antal utredningar på gång om företagets framtida struktur.

- a) en utredning om tvålproduktionen i Nyköping
- b) om Svenska Unilevers dataavdelning
- c) om Sunlights strukturkostnader och indirekta

Om dessa tre frågor vet man mera först i slutet av 1978.

Detta gör att det idag är svårt att fatta ett långsiktigt beslut om behovet av kontorsutrymmen. Inte förrän vid årsskiftet 1979/80 kan man enas om en mera långsiktig lösning av våra kontorsutrymmesbehov.

Därför ska man i stället omedelbart undersöka möjligheterna för att lösa de mest akuta kontorsbehoven genom uppförandet av en tillfällig kontorsbyggnad. Förhoppningsvis kan den vara färdig för användning i september i år och vara i bruk till årsskiftet 1980/81. Lösningen av kontorsbehoven kommer då att ske så att Leverindus får första prioritet, sedan dataavdelningen och övriga behov på tredje plats.

Den tidigare arbetsgruppen, som sysslat med lösning av de här frågorna, med Johnny Fagrell som sammanställande arbetar nu för fullt med olika förslag till lösningar.

K-B Wiklund, ekonomichef på Leverindus och medlem i arbetsgruppen, kommenterar så här: — Förutsatt att bl a den ekonomiska sidan kunde lösas tillfredsställande så ser Leverindus fortfarande "Standard-lösningen" som ett ur många synpunkter bra alternativ. — Vi tycker givetvis att anledningen att vi inte nu kan föra det



"Snobbar, som jobbar"? — Nej verkligt! — Inte lösa lokalproblemen i Nyköping. Fr v Johnny Ericson, Sunlights ekonomiavdelning, K-B Henry Hultgren, SIF.

alternativet vidare — nämligen osäkerheten främst på Sunlightsidan — är mycket tråkig. Självfallet förstår vi motiveringarna som ligger bakom den senaste utvecklingen i det här långdragna ärendet samtidigt som vi nog måste anse att Leverindus' lokalbehov har kopplats till utvecklingen på Sunlight på ett för oss hämmande sätt.

När nu en mer tillfällig lösning av lokalbehoven diskuteras så satsar vi på Leverindus självfallet på att få våra behov intäckta så långt som möjligt. Vi sitter nu utspridda lite här och var, vilket inte alls är bra för arbetet inom företaget, hur trevliga våra "Sunlight-grannar" än är.

Inte en kvadratcentimeter till övers

— Vi saknar lokaler där vi kan ta emot våra kunder på ett riktigt sätt och visa dem vad vi har att erbjuda. Detta är en väsentlig brist i ett marknadsförande företag som Leverindus. Dessutom finns det inte en kvadratcentimeter ledig för vår planerade expansion. — Vi tycker dock att det är positivt att vi mött förståelse för vår situation och hoppas att detta ska leda till att även en temporär lösning ska visa sig bli en vettig lösning för Leverindus.



Den gruppen har länge brottats med att agrell, anläggningsavd och sammankallande, L O lund, Leverindus, Bengt Cedergren, data och

Som representant för både Leverindus och arbetsgruppen hoppas jag dessutom att vi ska finna en lösning som är acceptabel för **alla** parter då vi ju alla kommer att leva med den ett par år framöver.

Bengt Cedergren, chef för Svenska Unilevers dataavdelning och även medlem i arbetsgruppen upplever splittringen med lokalerna som ganska så besvärlig.

— Den ger en "vi" och "de" känsla inom avdelningen, som inte är bra vare sig ur effektivitets- eller trivsel-synpunkt, säger Bengt. Personalen på Fruängsgatan behöver flera gånger dagligen utnyttja datorn, som finns på fabriken. Det går bort en avsevärd tid i förflytnings- och väntetider. Har man t ex en halv timmes väntetid så lönar det sig inte för personalen att gå tillbaka eftersom den tiden i stort sett går åt att förflytta sig.

— Dessutom, säger Bengt, så är lokalerna på Fruängsgatan mycket olämpliga att arbeta i. Eftersom de ligger i källarplanet så får vi tidvis mycket fukt och illa lukt från avloppssystem och dyligt. Så det finns många faktorer, som talar för att dataavdelningen bör komma från Fruängsgatan och samlas på ett ställe i lämpligare lokaliteter. □

Utbildnings- dagen — vad gav den?

Text o Foto: D. Lundkvist

"Unikt" har det sagts på sina håll om utbildningsdagen den 7 december förra året, då produktionen stod still en hel dag och de kollektivanställda ägnade sig åt fackliga studier och MBL på betald arbetstid — Dagen fick ju också, som vi säkert minns, stor uppmärksamhet i lokalpressen.

Vad säger de anställda själva om den "unika" dagen? — Vad gav den i utbyte?



"Bra" är genomgående betyget för dagen, tror Elisabeth Markström.

Ett par av dem som "kollade in läget" under dagen var fabriksklubbens nyblivna studieorganisatör **Elisabeth Markström** och **Roy Krantz**, ledamot i ekonomikommittén.

Elisabeth: — Vi har samlat in material, som vi sammanställt, men ännu inte gått igenom och utvärderat. Självt är jag ännu ganska färsk i funktionen som studieorganisatör så det mesta är fortfarande nytt för mig.

— Min uppfattning om dagen är i alla fall att den var väldigt givande och jag tror att många delar den med mig. Även om man inte kan sätta sig in i lagtexter eller gå så på djupet med allt så var det värdefullt att få prata ut om sådant som kanske legat och grott på avdelningarna. — Bl a pratades det mycket om produktions-

grupper och därom finns det ju delad meningar som bekant. Produktionsgruppstanken har liksom inte fastnat hos alla, utan det blev både ris och ros. Men produktionsgruppsverksamheten ska ju aktiveras under året, riktigt hur vet jag inte för det är Roiné som mest håller i den frågan.



Lite friskare tag nu efteråt, tycker nog Roy Krantz ha märkt.

— Min egen uppfattning, när jag gick runt under dagen, var att det diskuterades kring frågor som man kanske inte "vågat" ta upp tidigare. Främs då bland de yngre, vilket i och för sig är ganska naturligt. — Nu efteråt har vi väl inte — i varje fall på pulverpackningen — pratat så mycket om själva dagen. Men nog tycker jag mig kunna spåra lite mera friska takter än tidigare. Det kommer förslag och idéer om varför man gör så och varför man gör så. Om man inte kan ändra på vissa saker osv. Man ifrågasätter helt enkelt i högre grad om det man gör görs på rätt sätt.

— Under "dagen" diskuterades saker och ting på ett avspänt sätt och det verkar som om det gick lättare att göra det även nu i en arbetssituation. Jag tror också att det var positivt att arbetsledarna var med. Osäkerheter mellan kollektivanställda och arbetsledare har liksom minskat och man tvekar inte så mycket att ta upp problem till diskussion.

— Naturligtvis var det inget revolutionerande, som kom fram, men man pratar kanske mera med varandra, om varandras jobb och intresserar sig lite mera för gruppens arbete. Jag tycker nog att produktionsgruppsverksamheten kan räkna med en kick framåt genom den här dagen. □

Utvecklingssamtal

Utvecklingsbedömning

Planeringssamtal

Målsättningsamtal

Men vad handlar det om?

Vilken benämning Du än föredrar så handlar det om samma sak nämligen om den anställdes rättighet att tillsammans med sin närmaste chef en gång per år i lugn och ro prata igenom sin arbetsituation. Framställa önskemål om utbildning, om eventuell förflyttning, om hur han/hon ser på sin chef, sina arbetskamrater, arbetsmiljö etc. Kort sagt allt som har med vardagen på arbetsplatsen att göra.

Om det är en rättighet för den anställda så borde det vara en skyldighet för varje person i chefsbefattning att hålla dessa samtal. Att med var och en av sin personal prata igenom vad man lyckats uppnå av arbetsresultat och mål under året som gått. Vad som varit bra och vad som varit mindre bra. Lyssna på önskemål och komma med förslag till vidareutveckling.

Marianne Andersson, assistent på Sunlights personalavdelning i Stockholm berättar att man där startade med utvecklingssamtal, som hon gärna vill kalla dem, i början på 1970-talet och att dessa nu förs genomgående av alla avdelningar inom Stockholmskontoret. Det förekommer att man har samtal som berör arbetsituationen kontinuerligt över året, men man sätter ett samtal per år på pränt. Personalavdelningen följer sedan upp dessa anteckningar när det gäller önskemål om utbildning.

Men vad är det nu egentligen bra för?

Anders Krantz på personalavdelningen i Nyköping försökte att svara på den och andra hithörande frågor vid en information i Hörsalen i januari dit man inbjudit alla befattningshavare, som med underställd personal hållit utvecklingssamtal under det gångna året. Så gott som alla av de inbjudna hade infunnit sig till informationen, men varför inte alla?

Anders Krantz: — Lite elakt skulle man kunna svara på frågan "Vad det egentligen är bra för?" med en motfråga. — Finns det verkligen någon medarbetare, som inte tycker att det är ett absolut minimikrav att chef och underställd personal minst en gång om året sätter sig ner och ostört diskuterar igenom det gångna året och samtidigt blickar framåt ett år?

— Samtalet är först och främst till för de inblandade själva. Tyvärr behövs gemensam tidpunkt och påtryckningar för att samtalen verkligen ska bli av.

— Utan rangordning skulle man kunna säga att samtalen är bra för bl a:

- Avdelningens förmåga att fullgöra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt.
- Företagets/avdelningens personalplanering (rätt man/kvinna på rätt plats)
- En form av återkommande utbildningsinventering
- "Chefs" möjlighet att också få sina medarbetares syn på sitt eget sätt att arbeta o s v.

Jag skulle också vilja tillägga att det här med utvecklingssamtal bör vara vad det egentligen är nämligen odramatiskt och enkelt, men det är ju det enkla som alltid är det svåra.



En viss skepsis för utvecklingssamtal känner Svante Lundgren.

Foto: Bildtjänst



Utvecklingssamtal borde de heta enligt min uppfattning säger Anders Krantz.

Positiva kommentarer hade bl a **Alf Carlsson**, chef för produktionsplaneringen.

— Ett år går så fort och även om det riktiga, enligt min uppfattning, är att problem ska åtgärdas när de uppstår, så blir det ändå alltid en del kvar på "botten", som är bra att gå igenom vid just planeringssamtalen, tycker Alf.

På vår avdelning har vi regelbundet fört dem åtminstone i sju års tid. Även om det inte kommit fram några revolutionerande saker så har det ändå varit värdefullt att ha den här "vädringsmöjligheten" kanske just bara för att konstatera att inget särskilt hänt. Att ha dem som en koll på vad som framfördes för ett år sedan och vad vi åtgärdat av det. Nu är vår avdelning i en stabil medelålder, vi har suttit länge på våra befattningar vilket kan vara en bidragande orsak till att rörligheten inte är så stor. Men jag tycker nog att samtalen är befogade och bör hållas regelbundet. Jag kan inte se något negativt i dem.



En bra "vädringsmöjlighet" tycker Alf Carlsson om de aktuella samtalen.

Foto: Bildtjänst



En bra hjälp för oss vid uppföljning av text utbildning, tycker Marianne Andersson.

En av dem som framförde kritiska synpunkter vid informationsmötet i Hörsalen var **Svante Lundgren**, chef för driftslaboratoriet.

— Kritiska är kanske lite starkt ord, men visst har jag en del invändningar mot det här med tidsbestämda planeringssamtal, även om jag vill framhålla, att jag i **tanken** har en positiv inställning, säger Svante. — Vad jag upplever som "motigt" är pappers-exercisen kring dem. Att sätta sig med en medarbetare med ett antal papper framför sig som ska fyllas i, ger en något byråkratisk och hämmande effekt. Känsla av att nu ska det jag säger skickas vidare någonstans.

— Däremot är jag väl medveten om att chef och personal en gång om året måste gå igenom arbetsituationen för var och en. Den dialogen förs ju inte så ingående i det dagliga umgänget, ex vis vad gäller utbildningsbehov och liknande frågor. Men som sagt detta med tidsbestämning och blanketter gör mig en aning skeptisk när det gäller att nå ett rättvisande mål med samtalen.



Christian Wiechel, produktchef på Sunlights marknadsavdelning anser att utvecklingssamtalen är nödvändiga och nyttigt att anteckningarna förs på ett fastställt formulär. Christian har t o m gått en kurs i träning för att hålla dylika samtal, som han menar är ett bra sätt att klara ut saker och ting för att förbättra relationerna mellan vederbörande parter. Man borde ha samtalen lite oftare, men tyvärr får "personalvärden" stå tillbaka för "administrationen" många gånger.



Nödvändiga, men varför bara en gång om året, tycker Christian Wiechel.

Matsalen i Nyköping "poppis"



Iris Skoglund och Maj-Britt Damberg är glada att folk trivs i matsalen.

Det är populärt att äta i fabriken matsal i Nyköping. Under tiden jan—nov förra året var det i genomsnitt 111 personer dagligen till lunch mot 103 för samma period 1976.

Vi frågade **Iris Skoglund**, som förestår matsalen, vad hon tror det beror på att allt fler äter "inom huset"?

— Jag tror det beror på flera faktorer, säger Iris. — Maten har blivit bättre Både mat och service är överlägsen den vi fick med Vårdshuset som leverantör. Nu är det Domusrestaurangen som står för maten. Det är ju också bekvämt att äta här och så naturligtvis PRISET! Lunchen här kostar totalt 7:80/portion, varav företaget subventionerar 80 öre så den anställde ger alltså 7:—. Sedan bjuder ju också företaget på arbetskraften, smör, bröd och dryck. Och kaffe likaså. Vad får man på en uteservering i dag för 7:—? Knappt en kopp kaffe och en bulle! □

Vem vill köpa min bil?

En Austin Maxi 1750, -74 års modell. Jag ska resa hem tillbaka till England.

Marios Michaelides, Leverindus, intern-tel. 107.

PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar till

70 år

Rosa Carlsson, pens, 21/3

60 år

Sven Andersson, pulverpackn. 3/4

50 år

Ulla Persson, städavd, 6/4

Per-Olof Andersson, tvålavd, 12/4

40 år i tjänst

Rune Stafhammar, Stockholm, 14/3

30 år i tjänst

Sven Pehrsson, lagret, 16/3

Kerstin Skate, pers avd, 1/4

Ake Carlson, repr, Sthlm, 15/3

20 år i tjänst

Lennart Rendahl, utv lab, 18/3

15 år i tjänst

Lennart Eriksson, förp utv, 16/3

Inga Hansen, pulverpackn, 18/3

Sven Svensson, förrådet, 15/4

Vi säger välkommen till

Mikael Andersson, Leverindus, 1/2

Lars-Ake Olsson, Leverindus 1/2

Vi säger adjö till

Margareta Svensson, driftlab, 23/1

Per-Olof Andersson, förrådet, 31/1

Stefan Lindell, data, 31/3

DÖDSFALL

Pensionären *Albert Blom* avled den 23 januari 1978 i en ålder av 81 år. Han arbetade senaste tiden innan pensioneringen på tvålavd.



Tack!

Ett hjärtligt tack till AB Sunlight för uppvaktningen på min 80-årsdag.

Gunnar Törnblad

Ett varmt tack till AB Sunlight för uppvaktningen på 70-årsdagen.

William Olsson

Hjärtligt tack till AB Sunlight och arbetskamrater för uppvaktningen på min 60-årsdag.

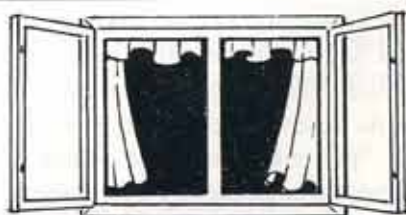
Birgit Karlsson

För all uppvaktning med anledning av min pensionering ber jag att få framföra mitt varma tack till såväl företaget som mina kolleger.

Eric Isaksson, Malmö-depån

Ett hjärtligt tack till Svenska Unilever och kollegor för uppvaktningen vid min pensionering.

Gert Nord, Göteborgsdepån



Fönstret

Signaturen "En dagtidare" och flera andra som frågat varför lådan för inlämnande av läkarvårdskvitton varit bakom låst dörr mellan kl. 12.00—13.00 har förmodligen redan sett svaret i praktisk handling. Lådan sitter nu ute i korridoren vid personalkonsulentens dörr och kan alltså nås vilka tider på dygnet som helst. (Säg se'n att det inte lönar sig med en insändare i Detergenten! Reds anm).

PRODUKTNYTT

LEVERINDUS

har nyligen lanserat ett helt nytt tvättmedelssystem som heter **Levermatic**. Levermatic bygger på flytande tvättmedel och en speciell doseringsautomatik. Systemet är avsett för tvättmaskiner upp till 40 kg och för tvätt av all slags textilier, men särskilt anpassat till polyester/bomull. Speciellt betjänta av Levermatic-systemet är restauranger och små-hotell.

Leverindus har också relansera **Sactiv Fönsterputs**, som nu finns i en engångs spray-flaska. Spiral 91 aerosol kommer att utgå och ersätts med en 400 gr engångsflaska. Båda flaskorna går att bränna efter användning.

GIBBS



Timotei tvål lanserade Gibbs i början av året. I Nyköping är många redan bekanta med den eftersom den tillverkades i fabriken i slutet av förra året. Timotei tvål har samma parfym som Timotei shampoo.



SUNLIGHT

En ny variant på Andy — "**Blå Andy**" — har Sunlight lanserat i februari. Det är en tjockflytande, blå produkt som är särskilt lämplig för rengöring av golv och andra hårt smutsade ytor. Blå Andy är ett komplement till Gröna Andy, som är avsett i första hand för rengöring av målade ytor, kök och badrum. Blå Andy kommer att finnas i 4,5 resp 7,5 dl plastflaska. Produkten importerar f n från England.