

Detergenten

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus 15-1979

Gör Din insats i energisparandet!



Det är dags igen för en ny energikampanj! Sverige är för sin oljeförsörjning helt beroende av import och påverkas direkt av händelser på den internationella oljemarknaden. Händelser, som kan leda till brist på eldningsolja (villaolja), dieselolja och bensin. Regeringen och Energisparkommittén, liksom energibranschens organisationer, uppmanar därför alla att spara energi NU OCH GENAST!

I detta nummer

- 1 VI MÅSTE SPARA ENERGI
- 2 UNILEVER-FACK-FOLK PÅ SUNLIGHT
- 4 SE OM DINA FÖRSÄKRINGAR
- 5 SUNLIGHTS VD HAR ORDET
- 6 AVDELNINGEN FÖR FLYTANDE PRODUKTER
- 7 S I F - Å R S M Ö T E N
- 8 FACKET KOMMENTERAR INSÄNDARE
- 10 VEM SVARAR FÖR VIDAREINFORMATION?
- 11 PERSONAL-MEDDELANDE
- 12 "JULPYSSEL"

Inga medel eller åtgärder är för små för att spara energi.

Vad kan vi då göra själva för att minska energiförbrukningen inom företaget? Det finns många åtgärder vi kan vidta i energibesparande syfte. Vi kan minska på varmvattenförbrukningen, vi kan minska ventilationen, när den inte är nödvändig ur miljösynpunkt, vi kan släcka belysning som står tänd i onödan, minska tomgångskörning av motorer etc, etc. Vi kan överhuvudtaget minska på ång-, el- och varmvattenförbrukningen och vi har redan påbörjat en del besparingsprojekt, som t ex värmeåtervinning ur ventilationsluften i tvålpackningen, isolering av värmeavgivande utrustning i kokeriet, isolering av brännoljetankar, installation av utrustning för energibesparing i lager 31 och vi kan utan tvekan även sänka rumstemperaturen i en del lokaler. Som helt acceptabel rumstemperatur anses +20°C och vi kommer att eftersträva att hålla den temperaturen under eldningssäsongen. I lokaler där rörligare kroppsarbete utföres är t o m en något lägre temperatur önskvärd. Och vi behöver inte jobba i skjortärmarna, en tröja kan man ha till hands om så behövs.

En sänkning av rumstemperaturen

med 2° under vintersäsongen sparar 120 m³ olja och ca 100.000 kr/år. Visst är det väl värt det? Och visste Du att det går åt ca 10 l olja för att värma upp en enda m³ vatten till 80°? Det finns alltså enkla hjälpmedel och vägar man kan gå för att uppnå vettiga energibesparingar. Det behövs inte så stora offer på bekvämlighetens altare alla gånger.

Inom företaget har bildats en energispargrupp, som består av **K E Berntsson**, pulv tillverkn, **J Fagrell**, anl avd (sammankallande), och **N Pettersson**, tvålavd. Gruppen har av företagsledningen fått i uppdrag att tillsammans med respektive avdelning föreslå och vidtaga åtgärder för att minska energiförbrukningen. Uppnådda resultat av kampanjen kommer gruppen fortlöpande att informera om i Detergenten och ev även genom anslag.

Har Du några förslag till energisparande åtgärder så vänd Dig till Din arbetsledare eller lägg förslaget i förslagslådan.

VAR ALLTSÅ OBSERVANT — DINA IAKTTAGELSER OCH IDÉER KAN VARA TILL STOR NYTTA I ENBERGISPARSYFTE OCH KAN ÄVEN GE DIG EN EXTRA SLANT!!!

Unilever- fackfolk förberedde SUFAB styrelsemöte



Rapportör: D. Lundkvist

SUFAB:s (Sv Unilevers Förvaltnings AB) referensgrupp hade möte på Sunlight i Nyköping i slutet av november. Referensgruppen sammanträder en vecka innan SUFAB:s styrelsemöte för att förbereda ärendena till detta. Mötesplatsen varierar mellan de olika företagen och nu var det alltså Nyköpings och Sunlights tur, där 13 deltagare samlats från Pierre Robert, Svenska Unilever/HK, Sunlight, Novia, Scado, Leverindus och Liva. Ordförande för mötet var **Roine Eriksson**, Fabriksklubben, Nyköping.

Man började med att diskutera den eventuella övertidsblockaden, som LO och PTK varslat om från den 5 december om inte parterna kommer överens om ett utgångsläge för fortsatta förhandlingar. Man diskuterade vilka blockaden kommer att omfatta och hur man ska gå till väga om den blir ett faktum.

Programmet för dagen hade lagts om för att en av deltagarna skulle avvi-

ka tidigare från mötet. Sålunda blev den planerade fabriksvisningen på förmiddagen inte av. **Lars Johansson**, Novia, menade också att sådana företagsrepresentationer kanske inte är av så stort intresse såvida inte värdföretaget har någon speciell nyhet att presentera, som kan vara av intresse för samtliga. **Kerstin Mueller**, Sv Unilever/HK, föreslog att man förutom den egna dagordningen skulle ha någon slags "utbildningspunkt", inom något ämnesområde som är av intresse för alla. **Sylvia Zivanovic**, Liva, tog fasta på detta och tyckte att man t ex kunde ta upp Coordinations betydelse för oss vanliga "dödliga".

På förslag av **Calle Lindkvist**, Novia, diskuterades sedan SUFAB:s dagordning i Detergentens frånvaro och därefter var det dags för lunch. Efter lunch tog man upp frågan om julgratifikationen. Man diskuterade hur man skulle betrakta "3%-ten" i kommande avtalsförhandlingar. Man blev överens om att ha en gemensam tolkning till vilken Calle Lindkvist, Novia, skulle göra ett förslag samt ange ett konkret räkneexempel på hur man ska räkna på lönen per den 31 december 1979. Samtliga deltagare uttryckte sin uppskattning av förhandlingsdelegationens arbete. Utan deras starka insats hade vi aldrig nått en så pass bra överenskommelse som trots allt blev resultatet.

Under övriga frågor berättade **Majken Lindberg**, Pierre Robert, och **Roine Eriksson**, Sunlight, från en konferens i Köpenhamn, som i höstas för första gången hölls med deltagare från LO och SALF i de finska, danska och svenska Unileverföretagen. Erfarenheterna från denna var mycket positiva och man hoppas på en fortsättning en gång per år samt att dessa seminarier

Forts sid 3

Reds Hörna

Hej,



det lackar mot jul med stormsteg och det är heller inte långt kvar tills vi kliver in i ett nytt decennium. Årets sista Detergent är färdig, återstår bara Reds Hörna och där skulle man ju vilja säga något vettigt så här i årets elfte timme, men som vanligt är de första sidorna nästan i pressen när detta skrives. Ett helt år har nu systemet med ett 4-sidigt blad var 14:e dag och en större tidning i kvartalet fungerat och vad vi erfarit i redaktionskommittén så har det systemet gått hem. — Det här numret innehåller rätt så blandat material. Men det jag hälsar särskilt välkommet är Rolf Lindmans inlägg. Det är precis ett år sedan Rolf senast sade något i personaltidningen. Han tycker nu att vi varit lite missnöjda och gnällt. Det stämmer, och som han själv säger, det är förståeligt. Men i det fallet går väl aldrig barnet ur vuxenmänniskan. Vi måste få gnälla ett tag, för när vi "luftat" av oss går det oftast bättre att ta nya tag, förhoppningsvis i positiv riktning. — Det som ibland uppfattas som "gnäll" är just det som sägs man och man emellan, men som bör komma fram så att flera kan ta del av det. På så sätt kan den enskildes åsikter i samlad "klump" balanseras mot företagsledningens. Det kan ibland synas vara småsaker, men "liten tuva stjälpjer ofta stora lass", därför ska de inte nonchaleras, för många är det väsentligheter. Våra företagsledningar är välkomna lite oftare med synpunkter på vad som står i personaltidningen. Då först kan vi säga att vi har en PERSONALTIDNING. Den ska vara en kommunikationslänk mellan olika grupper i företaget. Kanske kan den då också bli en hjälp till att hitta den delvis förlorade Sunlight-andan, som Rolf efterlyser i slutet av sitt inlägg. För ett år dock sant och visst av det han där säger, att överallt i företaget finns människor med vilja att föra Sunlight framåt. Människor med goda kunskaper inom olika områden. Men det gäller också för företagsledningen att plocka russinerna ur personalkakan!

Som sista ord för i år skulle jag vilja säga TACK för allt tillmötesgående jag mött när det gällt medarbete i Detergenten. *Dagn*

Detergenten
(latin=rengöraren)

NR 15 1979
ÅRGÅNG 9

Manusstopp
för nästa nummer 8 januari

Utgiven av:
AB Sunlight
Fack, 611 01 NYKÖPING
Tel. 0155/802 00

Redaktör och
ansvarig utgivare:
Daga Lundkvist

Redaktionskommitté:
Sven-Erik Andersson, SALF
Margaretha Wernevi, SIF, Sthlm
Kalle Johansson, illustrationer
Elisebeht Markström, LO-an slutna
Erik Nordström, SIF, Nyköping
Göran Hofstedt, Leverindus

Länstryckeriet, Nyköping

kunde omfatta även tjänstemannasidan. Majken och Roine poängterade särskilt vikten av samarbete med de nordiska systerföretagen i akt och mening att bilda en gemensam stark och slagkraftig diskussionspart till arbetsgivaren. Detta nordiska seminarium efterföljdes sedan av en europeisk konferens i vilken deltog England, Sverige, Österrike, Belgien, Holland m fl länder. Från den konferensen hade Roine hört rapporteras att i de flesta länder, utom England, uppfattade man Unilever som en "ganska bra" arbetsgivare.

Efter mötet på Sunlight frågade Detergenten **Majken Lindberg**, Pierre Robert, vad hon tyckte varit den viktigaste frågan på dagens möte.

— Kanske var det fortfarande diskussionen om julgratifikationen, säger Majken. — Just frågan om hur vi gemensamt ska agera i framtiden vid förhandlingar. Personligen är jag glad över att förhandlingarna om gratifikationens vara eller icke vara är över. Jag tyckte det var svåra och tråkiga diskussioner. — Det viktigaste med dagens möten är ändå att vi träffas och får diskutera igenom gemensamma problem. Att bilda sig en uppfattning om situationen på de olika företagen. Man blir skrämmd inför omorganisationer och personalminskningar, liksom inför diskussioner om var tillverkningsenheter ska ligga etc. Ena dagen vet man vem som är ens chef, andra dagen inte. Det verkar som om organisationen flyter på sina håll. □



MAJKEN LINDBERG, ordf i Fabriksklubben, Pierre Robert, känner starkt för samarbetet Unilever-fackfolk-emellan. "Det är viktigt att vi samarbetar och försöker sy ihop det hela", säger hon.



ELIS HÄRSHAMMAR "fumlar" med guldkedjan, som Kerstin fick av arbetskamraterna. Så småningom fick hon den dock om halsen.



Det ser ut som om Kalle bjuder upp till dans, men det blev bar en kram från **ERIK KARLSSON** under övervakning av **INGRID NYMAN**, som väntar att få överlämna Fabriksklubbens present och blommor.

"Syster Kerstin" kungligt avfirad

Långt över 100 personer representerande företagsledning och alla övriga personalkategorier hade mött upp i matsalen när det hölls "Öppet hus" för **KERSTIN SKATE** på hennes sista arbetsdag innan pensioneringen. Det bjöds på drink och tilltugg, det talades med och till Kerstin i många varma och tacksamma ord. Genom sin långa anställningstid och sitt jobb, som både personalkonsulent och "första hjälp", har Kerstin haft kontakt med varenda "kotte" på företaget. Undra på om det blev rena kramkalaset till slut. "Jag är helt överväldigad av allt stohejet, jag är ju ändå bara en liten person" suckade Kerstin när det hela var över. Liten till det yttre formatet ja, det kan man kanske hålla med om. Kerstin önskas en angenäm och behaglig tid framöver som pensionär. □

Se om Dina försäkringar!

För Din egen och de Dinas skull

Text o foto: D. Lundkvist

Försäkringsrådgivare är en ny funktion inom den fackliga verksamheten. All hjälp och vägledning i försäkringsfrågor måste vara välkommen, ty för lekmannen är detta en djungel av obegripligheter. Det händer också näst intill katastrofala misstag ibland. Ombudsman Bo Devert drog upp ett fall på SIF:s årsmöte där en tjänsteman, som hade sin sammanboende som förmånstagare till sin TGL-försäkring, flyttade ifrån henne och gifte sig, men inte tänkte på att göra ändring av förmånstagaren. Det sorgliga hände att tjänstemannen dog, den tidigare sammanboende fick ut hela försäkringsbeloppet, medan hustrun inte fick en krona.

— Det är framför allt liknande saker, som försäkringsinnehavare ofta inte tänker på, säger **Kerstin Lindblom**, SIF:s försäkringsrådgivare på Sunlight i Nyköping.

— Bakgrunden till den här funktionen, berättar Kerstin vidare, är en överenskommelse mellan SAF och LO/PTK om att medel skulle ställas till respektive parts förfogande för information och utbildningsverksamhet inom försäkringsområdet. PTK ansåg det nödvändigt inte bara med information utan även att utse en speciell handläggare av försäkringsfrågor. Minst en Försäkringsrådgivare på varje arbetsplats med hänsyn till arbetsplatsens storlek, geografiska spridning eller annan avgörande omständighet.

Vilka försäkringar ska rådgivaren känna till?

— Dels de lagstadgade, dels de kollektivavtalade försäkringarna, men även de frivilliga försäkringar, som vi har här, säger Kerstin. De lagstadgade är t ex sjukförsäkringen, föräldraförsäk-

ringen, folkpension, ATP, delpension och arbetsskadeförsäkringen. Kollektivavtalade försäkringar är sjuklön, havandeskapslön, ITP (tilläggs pension för tjänstemän), TGL (tjänstegrupp-liv), TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada).

— Vårt ekonomiska skydd är alltså garanterat genom en mängd lagar och avtal.

Kan Du ge några konkreta exempel?

T ex ålderspension och TGL. De lagfästa pensionerna är folkpension och ATP, som ger det ekonomiska grundskyddet. De avtalsenliga ITP-pensionerna ger kompletterande ersättning. Pensionsåldern är normalt 65 år, men lägre pensionsålder kan förekomma, t ex för de kvinnliga anställda som varit med i Unilevers pensionsstiftelse (UOSF) där pensionsåldern tidigare var 55 år. Men i sådant fall utgår inget från folkpensionen.

Förtida uttag

Man kan även ta ålderspension före 65 år, vilket kallas för **Förtida uttag**. Från ATP och Folkpensionen kan detta göras från 60 år och från ITP vid 55 år. Härigenom minskas emellertid pensionen och det finns skäl att noga undersöka de ekonomiska konsekvenserna härav innan man söker om Förtida uttag. — **62 år en viktig gräns**. Då kan man nämligen få en komplettering till ITP och genom omfördelning av de olika pensionerna kan "förlusten" genom Förtida uttag reduceras.

Vad tror Du folk i allmänhet missar?

— Det med förmånstagare tycker jag är väldigt viktigt att man kollar upp samtidigt som det sker någon föränd-



KERSTIN LINDBLOM på Sunlights ekonomiavd är SIF:s försäkringsrådgivare för tjänstemännen i Nyköping.

ring inom familjen. Det exemplet vi hade i början är ju drastiskt, men tyvärr verkligt. TGL utbetalas till förmånstagare, som i första hand är anställds make/a och i detta fallet menas att man är gift. Sammanboende gäller endast efter särskilt anmälan. I andra hand kommer barn (barnbarn) och i tredje hand föräldrar. Ändring av förmånstagare måste ske skriftligen till försäkringsbolaget av försäkringsinnehavaren. Bolaget bekräftar sedan att ändringen registrerats. Sedan har TGL vidare en förmån, som jag tror att väldigt få känner till. Om tjänstemannens hemmavarande make dör och makarna har barn under 17 år så utgår ersättning från tjänstemannens TGL i det fall den avlidne ej hade egen TGL eller liknande försäkring. Den ersättningen utgör ett halvt basbelopp till tjänstemannen och ett helt basbelopp för varje barn under 17 år.

Innebär det här mycket jobb?

— Hitintills har det inte varit särskilt betungande, tycker Kerstin. — Jag hjälper gärna till med det jag kan. Alla frågor rör jag kanske inte på, men jag kan åtminstone i sådana fall hjälpa vidare till nästa "instans".

Det bör kanske tilläggas att förutom till försäkringsrådgivaren kan man naturligtvis vända sig till personalavdelningen, om det "bär bättre för hand". Gäller det pensionsfrågor kan man vända sig till Unilevers pensionsavdelning vid huvudkontoret i Stockholm.

Fabriksklubben i Nyköping har också en försäkringsrådgivare, han heter **Per-Arne Fredriksson** och finns i kokeriet. □

VD har ordet:

Rolf Lindman,
Sunlight



Under hösten har det på olika sätt från fackliga representanter och anställda i Nyköping uttryckts missnöje och oro av olika anledningar. Detta kan vara förståeligt med tanke på vad som händer, men ibland gör jag reflektionen att vi egentligen varit ganska bortskämda under åren som gått. Inga större problem. Vi invaggades i säkerhet. Det är emellertid hög tid för oss att inse och acceptera att **förändring** är något som vi inte kan undgå. Vårt samhälle har sedan kriget kunnat glädja sig åt expansion inom alla områden. Inom ett företag blir allt lättare när man kan glädja sig åt fortsatt expansion — men stillastående och tillbakagång skapar problem.

Världens ekonomi betungas som bekant sedan några år av oljeprishöjningarna och det är ingen tvekan om att det påverkar vår levnadsstandard.

Vi måste lära om

Pessimismen inför 80-talet är omfattande. Expansion och tillväxt tycks inte bli vanligt. Vi får därför lära om — och det är jobbigt — och så gnäller vi lätt. Jag förstår att flera av våra medarbetare har det besvärligt i samband med neddragning av personalstyrkan. Tro mig — det är inte med lätt hjärta

som vi i företagsledningen ser oss tvungade att krympa vår organisation.

Oförändrad försäljningsvolym

De senaste fem åren har vår försäljningsvolym i stort sett varit oförändrad. Tvättmedels- och tvålmarknaderna har stagnerat/minskat de senaste tio åren, medan vi haft ökning för sköljmedel och diskmedel. Handeln har genom datoriseringen kunnat dra ner sina lager. Dessutom har konkurrensen ökat, inte minst genom lågprisimport från Danmark och nu i år även från Finland.

Handeln och konsumenterna styr

Vi får inte glömma att det är handeln och konsumentens val av produkter som styr betingelserna för vår verksamhet. **Anpassning** är därför väsentlig. Allt detta frestar på vår lönsamhet. Marknadskrafternas dom är emellertid hänsynslös och om vi inte kan erbjuda attraktiva produkter vad gäller både kvalitet och pris, så finns det andra villiga konkurrenter. Om vi inte kan kompensera ökade kostnader med större försäljning, måste vi bli färre som producerar, administrerar, marknadsför och säljer våra produkter. Till nästa höst hoppas jag att vi har det värsta bakom oss. Men flera år framåt

måste vi pröva och ifrågasätta allt som vi håller på med. Endast på så sätt kan vi uppnå en rimlig lönsamhet och det är det enda som ger oss handlingsfrihet för framtiden. Ett förlustföretag har inte så mycket att välja på.

"Sunlight-andan" tillbaka inför 80-talet

Låt oss nu inför 80-talet se på de positiva bitarna och försöka få tillbaka litet av den gamla fina Sunlightandan.

- Vi är fortfarande det ojämförligt ledande tvättmedelsföretaget i landet med produkter som är marknadsledare i fem av de sju produktgrupper vi arbetar inom.
- Sunlight är ett stabilt företag med ett gediget anseende hos handel och konsumenter.
- Sunlights lönsamhet har försämrats under senare delen av 70-talet, men vi har fortfarande en för vår bransch i Sverige hyggelig lönsamhet — även om det på sikt inte är tillräckligt.
- Vi har en bra arbetsmiljö och konkurrenskraftiga arbetsvillkor.
- Sist men inte minst har vi överallt i företaget människor med gedigna yrkeskunskaper och med viljan att föra Sunlight framåt.

Med sådana förutsättningar bör vi ha de bästa möjligheter att lyckas. □

"Flytande avdelningen"

flyter inte men blandar och fyller våra flytande produkter

Text o foto: D. Lundkvist



ALF RINGBERGER och ERLAND KARLSSON, t v i bilden är avdelningens arbetsledare. EVA ANDERSSON, skrivbiträde och SVEN ANDERSSON, driftsledare.

Avdelningen för blandning och fyllning av flytande produkter sysselsätter ca 40 personer totalt med **Sven Andersson** som driftsledare. Sven är delpensionär och arbetar varannan vecka på måndag, tisdag och onsdag och varannan vecka torsdag och fredag. Arbetsledare på avdelningen är **Erland Karlsson** och **Alf Ringberger**. Skrivbiträde är **Siv Andersson**.

De 47 kollektivanställda arbetar i två produktionsgrupper en för vätskeblandning och en för fyllning av produkterna.

— Det är intressant och spännande, om än något jobbigt just nu, berättar Erland och Alf. Hela avdelningen genomgår nämligen en väsentlig ansiktslyftning. Den s k linje A 18, på vilken vi i huvudsak fyllt produkter som Klara och tvätta disk, Andy, Comfort, shampoo etc, flyttas nu längre intill väggen mot Industrigatan. Den gamla Strunck-linjen, som stått vid väggen mot gården, rivs och får bereda plats för en ny fyllnings-, kapsylerings- och etiketteringslinje, benämnd A 12. Även en ny pallastare kommer att anslutas till denna. Fyllningslinjerna kommer att placeras så, att den centrala delen av golvytan hålles fri för transport med ledtruckar. På första våningen har vi också fått en ny maskin för dunkfyllning av Leverindusprodukter.

— På blandningssidan händer det och kommer också att hända en hel del. Vi har fått en ny blandare och två nya lagertanker i plast, berättar Alf och Erland vidare. Plast lär vara ett tåligare material än rostfritt, hur tokigt det än låter i sådana lekmanöron som redaktörens. Allt eftersom anslag beviljas så kommer utrustningen på blandningssidan att förnyas under våren. Men det kostar pengar får vi veta. Bara den nya fyllningslinjen, A 12, kommer att kosta över 3 milj kr. Men naturligtvis räknar man med att den ska "förränta" sig. En bruttoinsparning på 600.000 kr/år är beräknad.

Fackliga representanter

Avdelningsombud är **Stig Mårdh** och skyddsombud är **Sergio Hilj**.

Arbetstider

De kollektivanställda arbetar normalt dagtid och 2-skift. Driftledningen följer produktionens dagtid.

Förtjänst

Av de kollektivanställda ligger 40 st i lönegrupp F med en medelförtjänst på 4.380 kr/mån. 5 st ligger i K med 4.880 kr/mån och 2 st i HKF med 5.080 kr/mån. Dessa belopp visar alltså en

medelförtjänst per månad i vilken OB-tillägg inte är inräknat och inte heller sociala kostnader eller förmåner som fri läkarvård, gratifikation etc.

Produktionskapacitet

Som exempel på avdelningens kapacitet har vi tagit tredje veckan i oktober eftersom en vecka, under den pågående ombyggnaden, skulle vara missvisande. Men vecka 42 då fyllde man tillsammans av Comfort och flytande Klara, 15.000 ldr eller 178 ton, av Sun spolglans och Sunja fyllde man 4.500 ldr eller 13 ton och därtill 113 ton Leverindus produkter i dunk. Tillhoppa fyllde man alltså 304 ton av flytande produkter, som gick ut på 690 pallar. Lastar vi in dem i järnvägsagnar så blir det ett ganska normalt godståg på 23 vagnar.

Reijo Tikkanen har varit på avdelningen sedan den kom till. Han började på Sunlight 1963 och redan året efter började man att "sätta upp" avdelningen för flytande produkter så han har verkligen följt hela verksamheten. — Därför ska det bli intressant att även följa den här etappen som nu pågår med installation av nya och effektivare maskiner, säger Reijo, som på frågan om hur han trivs säger att — Som helhet kan jag inte säga annat än att jag

trivs bra. Det finns alltid småsaker man kan klaga på om man vill, så 100%-igt perfekt är svårt att uppnå. Produktionsgrupperna fungerar delvis, skulle kanske kunna vara bättre.

Anneli Sinko har varit anställd bara ett par år. Hon trivs bra ibland men ibland är jobbet så tråkigt så man kan somna. Bäst tycker Anneli om fmskiftet. Det går fortast, säger hon. På Detergentens fråga hur introduktionen fungerade i början, så svarar hon: Ganska bra, men kanske skulle det behövas lite mera nu när man varit anställd en tid. Framför allt skulle hon önska lite mera information om hela avdelningen och jobbet. Om den informationen kommer från arbetsledare eller fackligt håll spelar ingen roll. — Jag är nog en dålig facklig medlem, säger Anneli. Går aldrig på möten och är lite intresserad. Beror kanske också på att jag inte är så bra i svenska. Det där med produktionsgrupp är Anneli inte så säker på. Hon tycker det är bäst när någon säger till en vad man ska göra. Men man ska ändå ha rätt att säga vad man själv tycker ifråga om jobbet. Arbetskamraterna är i regel bra. En del blir man fort bekant med och andra aldrig. Anneli har inga planer för framtiden just nu utan tänker stanna kvar ett tag till. □



SERGIO HILJ är skyddsombud på avdelningen. Han jobbar som reparatör och tycker att jobbet funkar bra. — Jag trivs, säger Sergio, och hade jag inte gjort det så hade jag inte stannat här i 12 år.



STIG MÅRDH är avdelningsombud för både blandningen och fyllningen. Även han tycker att avdelningen i stort fungerar bra. — Jag trivs bra, säger han.

Foto: Bildtjänst



ANNELI SINKO



REIJO TIKKANEN

FACKLIGT

SIF-KLUBBEN, NYKÖPING

hade årsmöte måndagen den 3 december i fabriken Hörsal. Ca 50-talet medlemmar hade mött upp när man efter val av mötesfunktionärer och genomgång av "berättelser" gick till val av styrelse och övriga funktionärer för kommande verksamhetsår. Till klubbordförande för två år omvaldes **Monica Lundberg**. Fyra styrelseledamöter valdes, varav tre på två år och ett fyllnadsval för ett år. **Karin Andersson**, **Henry Hultgren** och **Kjell Norin** omvaldes på två år och **Norma Larsson**, **Leverindus**, på ett år efter **Sten Bergström**. Som revisorer omvaldes **Claes-Göran Andersson** och omvaldes **Thorsten Thorsander** efter **Siv Axelsson**. I förhandlingsdelegationen omvaldes alla fyra, nämligen **Monica**

Lundberg (självskriven i egenskap av ordf), **Kurt Holmgren**, **Henry Hultgren** och **Folke Lundquist**. En ny funktion i fackligt sammanhang är Försäkringsrådgivare och på den posten valdes **Kerstin Lindblom**, som även hittills fungerat som sådan.

När valen var avslutade var man framme vid punkt 15, som var information från Försäkringsrådgivaren. (Se specialintervju med Kerstin på annan plats i tidningen.) Efter Kerstins information följde "Aktuell facklig information" förmedlad av ombudsman **Bo Devert** från avdelningskontoret i Södertälje. Helt förklarligt handlade denna till 99 % om den varslade över-tidsblockaden, som lyckligtvis senare visade sig bli "historiens kortaste" stridsåtgärd, endast 50 min lång.

Under punkten "övrigt" informerade **Kurt Holmgren** om de diskussioner man förde om julgratifikationen på SUFAB:s referensgruppmöte och som

finns refererat på annan plats i detta nr. En annan fråga under "Övrigt" var vad som hänt i utredningen om kontorsutrymmena i Nyköping? **Monica Lundberg** meddelade, att ingenting annat hänt än att arbetsgruppen utökats med **Jörgen Lundqvist**, Sunlight och att "Terms of reference", dvs de riktlinjer gruppen har att gå efter, utökats med en anmodan att arbetsgruppen så långt möjligt ska ta tillvara synpunkter även från förslaget från SIF:s i Nyköping arbetsgrupp samt synpunkter som inkommit från Gibbs. Arbetsgruppen sammanträder den 7 december och Detergenten hoppas få med ett PS från detta möte. Ett förslag ska presenteras under 1:a hälften av december och avsikten är att ett slutgiltigt beslut ska fattas före utgången av 1979. Förslagen kommer, innan beslut, att sändas på remiss till Gibbs, Leverindus, Sunlight PTK, Nyköping, och Fabriksklubben.

Forts sid 9

Kommentarer till "Koncernens behandling av trotjänare"

(Detergenten nr 14/79)



Monica Lundberg, SIF, Nyköping:

— Jag håller med om att vi är tvungna att försöka vänja oss vid den "krassa verklighet" vi lever i, men frågar mig samtidigt: Måste den vara så krass?

— Vad man skulle vilja se lite mera av i det här företaget, och speciellt i dagens situation, är en personalplanering på längre sikt. En planering för personalens framtid får inte börja samtidigt med en omorganisation i vilken nedskärning av personal är ett faktum, utan den måste börja långt tidigare.

— Den typ av omorganisation, som både Sunlight och Sv Unilevers dataavdelning fått (och får) genomgå, måste på något sätt ha varit bekant, eller åtminstone ansats, av de ledande inom företaget redan några eller något år innan tillkännagivandet kom. — Var och en inser säkert att den som, när en förändring står för dörren, vet sin nya arbetsuppgift har möjlighet att göra både sig själv och företaget en mycket större tjänst än den, som plötsligt upplever sina framtida uppgifter som suddiga. Detta låter kanske som en vision, men låt oss hoppas att det trots allt finns något av verklighet i den.

— Det är inte lätt för företaget, att på ett tidigt stadium — innan något hänt — få acceptans från de anställda, eller för personalorganisationerna att bädda för en eventuell framtida ommöblering i företaget. Men låt oss försöka! Det måste få ta tid!

— Det gäller att få in ett nytt tänkesätt hos alla. Här tror jag att en personalkommitté skulle kunna göra stor nytta. En personalkommitté, sammansatt av arbetsgivare och arbetstagare, som skulle se som sin främsta uppgift att planera de anställdas utbildning. Inte bara den som behövs för dagen utan även i framtiden, när vi (företaget) ser lite annorlunda ut. I det fall omorganisationen/rationaliseringen är ett faktum säger Trygghetsöverenskommelsens gemensamma värdering en hel del tycker jag: "De anställda ska om möjligt erbjudas likvärdig befattning inom företaget eller om likvärdig befattning saknas erbjudas annan anställning. Detta förutsätter skyldighet för personalorganisationerna att verka för — liksom för de anställda — att i princip acceptera omplacering enligt ovan."

Från SALF:s sida är man av samma uppfattning, som presenteras från SIF. — En mera långsiktig utbildningsplanering är vad vi önskar inom arbetsledarkåren, säger **Sven-Erik Andersson**. — En förändring av arbetsledarnas uppgifter har ju länge diskuterats och ny befattningsbeskrivningar är för närvarande under distribution.

Även fabriksklubben är i stora delar enig med SIF i det här fallet. — En utredning ska inte tala om vad vi har för problem. Problemen ska vara kända långt innan och utredningen ska komma med lösningar, säger **Roine Eriksson**. Men allt för ofta ställs de anställda inför fullbordat faktum. □



Det är ju ingen ström i uttagen på parkeringen!

Har Du irriterat Dig över att det är strömlöst i el-uttagen på parkeringsplatsen? — Gör inte det! För med den nyordning som nu råder uppnår man minst 50% energibesparing. Läs här: Om temperaturen ligger på +5°C eller högre så slår kontaktgivaren överhuvudtaget inte till och det är alltså strömlöst i uttagen. Men om temperaturen kryper under +5 så slår strömmen på och så förlängs tiden med ström i uttagen allt eftersom temperaturen sjunker. Har vi så kallt som -18°C ja då är strömmen på hela tiden. Och de strömförande perioderna ligger på följande tider: Strömmen slår på 10.30 och av kl. 17.30. På igen kl. 21.00 och av kl. 23.00 när sista skiftet är avslutat. Detta berättade **Tord Eberhardsson**, el-verkstaden, för Detergenten. Det är Tord som mest varit involverad i det här projektet. □



*Jag tvättade min papegoja i Surf.
Och vad hände?*

Den dog.

Ja, det var välan klart. Inte tål en papegoja Surf.

Ändå tror jag inte det var tvättmedlet hon inte tålde.

Jaså, inte . . . ?

Nä, jag tror hon dog av centrifugen.



Fackligt, forts fr sid 7

Då inga övriga frågor förelåg avslutades mötet och de närvarande drog sig mot matsalen där en supé väntade.

Klubbstyrelsen har nu följande utseende:

Monica Lundberg, ordf
Kurt Holmgren, v ordf
Karin Andersson, sekreterare
Folke Lundqvist, kassör
Henry Hultgren
Norma Larsson ledamöter
Kjell Norin

Leverindus SIF-sektion kommer att ha årsmöte i början av januari 1980 då man även väljer en sektionsstyrelse. Detergenten återkommer med denna.

SIF-KLUBBEN, HK/STOCKHOLM

har också haft årsmöte i slutet av november. Där fick styrelsen följande sammansättning:

Kerstin Mueller, ordf
Sune Nilsson, v ordf
Marianne Lowén, kassör
Carl Andreasson, sekr

Ledamöter är: **Vidar Bjelke**, **Helene Goldensohn**, **Rolf Lännerberg**, **Inge Olsson** och **Olle Plynnig**. I förhandlingsdelegationen sitter **Kerstin Mueller**, **Vidar Bjelke**, **Sune Nilsson** och **Rolf Lännerberg**.

Utbildning i MBL

Avdelningschefer och företagsledningar vid Sunlight och Gibbs samt SIF-klubbens styrelseledamöter och MBL-ombud i Stockholm har genomgått en 1-dags utbildning i MBL-frågor. Man hade anlitat en utomstående konsult som ledare, nämligen **Tommy Iseskog**, lektor i arbetsrätt vid universitetet i Umeå och tillika konsulterande i dylika frågor. Valet av ledare ansågs mycket klokt. Programmet var kunnigt och ambitiöst upplagt och gav fint utbyte. — Ett sådant här ämne blir lätt lite tungt och tråkigt, säger **Helene Goldensohn**, som också var med, men Tommy Iseskog lyckades göra materialet både intressant och lättillgängligt. Bl a tog han upp det riksberömda Adfallet med "LM-domen" om tillsättande av chefer. Man drog upp parallellfall inom Unilever och gjorde intressanta jämförelser. Detta fall belyser

egentligen hela MBL-lagen med förhandlingsskyldighet vid tillsättande av chefsbefattningar. En givande dag var tydligen det gängse omdömet.



Krögare gick på krogen med Leverindus

RESTA IX — en internationell mässa i restaurangbranschen — har under hösten hållits i Malmö. Bland deltagarna fanns även Leverindus, som presenterade "80-talets system för storköks-hygien" i en monter, som besöktes av 1000-talet personer i branschen. Leverindus hade dessutom inbjudit alla viktiga beslutsfattare i storköksbranschen, först till en specialvisning av Leverindus' monter och därefter att besöka någon av Malmös framgångsrika "profilkrogar". De inbjudna kunde välja mellan att gå på kvarterskrogen Gustav, nöjeskrogen Berns Kronprinsen eller köttkrogen Falstaff. Källarmästaren på respektive restaurang visade själv runt bakom kulisserna och det gavs goda tillfällen till att utbyta erfarenheter fackfolk emellan.

Mannen bakom denna uppskattade aktivitet, **Patrik Andréen**, Leverindus, såg naturligtvis till att hygiensidan på respektive restaurang inte kom i skymundan. Alla tre har nämligen installerat Leverindus Hygiensystem. Varje besök avslutades alltså med middag, då värdkrogen också fick visa sina kulinariska färdigheter. Av de 190 inbjudna från hela landet tackade nästan 150 ja. Leverindus fick alltså tillfälle att bjuda bl a representanter för Grand Hotel, ICA-Restauranger, SAS-Catering, SARA, Berns Salonger m fl på en "krogsväng".

Rapportör: Göran Hofstedt

KONCERNMÄSTERSKAPET I BRIDGE

spelades som tidigare meddelats i Nyköping den 1 december. Bland de 18 deltagande paren placerade sig de fem bästa enligt följande. Koncernmästare blev P O Grundberg/Grete Henriksen, Lipton. På andra plats och som Sunlight-mästare kom paret Gunnar Petersson/Wollrath Lundström, Sunlight. Bara en poäng efter och på tredje plats kom Ove Johansson, Leverindus/Lennart Kempe, Sunlight. På fjärde plats placerade sig två damer, nämligen Margit Blixth/Anna-Greta Franzén, Sunlight och på femte plats Åsa Fogelberg/Christian Wiechel, Sunlight. □

Vi dricker fortfarande för mycket!

För ca 1 år sedan så informerade vi om "dryckessituationen" i Nyköping. Ja, det rör sig om åtgången i dryckesautomaterna alltså. Uttagen av antal portioner varmdryck hade då ökat ganska mycket och vi vädjade till de anställda att hålla det rekommenderade uttaget — dvs två portioner per dag och person. Vid en översyn i november månad visade det sig emellertid att antalet uttagna portioner ökat med 53% jämfört med månaden innan — oktober alltså. Under november har vi tagit ut 25.498 portioner varmdryck totalt till en kostnad av 21.735:— kr. Ökningen ligger inte på någon eller några speciella automater utan över alla. Kostnaden för oktober var 14.182:—. Totalt under 1978 uppgick kostnaden för varmdrycksautomaterna till drygt 184.000 kr.

Vi måste nu åter ställa frågan: står verkligen denna förmån i proportion till kostnaden? den frågan måste tas upp till diskussion i början på nästa år.

Personalavdelningen, Nyköping

Vem svarar för uppföljning av information?

frågar redaktionskommittén

Interna informationsfrågor av allmän karaktär, som diskuteras man och man emellan, kommer helt naturligt upp jämsides med personaltidningsarbetet inom redaktionskommittén.

Så väcktes på senaste mötet t ex frågan om vem som är ansvarig för att information om personal- och organisationsförändringar följs upp? Det händer tyvärr, att information ges i dylika frågor, utan att konkreta slutsatser framgår. Därefter kan det gå månader då frågan hänger fritt i luften för spekulationer och gissningar.

Informationen i frågor som innebär förändringar — där oftast också personer berörs — men som lämnas till hälften obesvarade är mycket olyckliga i alla sammanhang.

Vid det första informationstillfället

finns kanske en slutlig planlösning, men som man av någon anledning inte anser lämplig presentera just då. Vore det ändå inte bättre att göra det? Finns inte den slutliga lösningen skulle man då helst vänta med att informera tills hela "sanningen" kan publiceras?

Säger man A får man säga B, en gammal men alltid aktuell tumregel tycker

Detergentens redaktionskommitté

som lämnade frågan vidare till Göran Karle, ansvarig för interninformation.

— *Ja visst, jag håller med redaktionskommittén: halv information är dålig information. Det som är viktigt och beslutat och klart ska man också informera om. A och B på en gång alltså.*

Ofta är det så att man vet A men inte vet B. Då kan det bli svårt. Ska man inte säga någonting? Vänta tills allt är klart? Det kan ju dröja. Kanske flera månader, ibland längre.

Personligen anser jag att utebliven information i de flesta fall är den sämsta informationen. Det är bättre att säga A än att inte säga något alls. Jag tror att vi tål att höra A. Och jag tror också att B blir bättre om man informerat om A. Det tror man också i Medbestämmandelagen. Den bygger ju på: information före förhandling före beslut.

Ansvar för att lämna information till berörd personal och facklig organisation om personal- och organisationsförändringar är i första hand berörd chef.

GÖRAN KARLE



Fönstret

VARFÖR SKA DET VA' SÅ KRÄNGLIGT?

Genom anslagstavlan har vi nu fått veta att Leverindus får en ny ekonomichef efter K B Wiklund, som flyr till varmare länder. Han heter Mats Lindén och har enligt meddelandet arbetat i London som Liaison Officer vid Organization Division. Den i de hemliga koderna oinvidge får nu huvudbry. Organization Division — är det företaget? Och så åker ordboken fram. Liaison — vad är nu detta? I Svenska Bokförlagets engelsk/svenska ordbok står för liaison: 1) kärleksförbindelse, förbindelseofficer mellan allierade trupper, i maskopi med 2) i språkhänseende betyder det bindning 3) i kokkonst betyder det avredning.

Nu är alltså den stora frågan: Vilken eller vilka av dessa benämningar passar in på ovanstående? Och går det inte att klara sig på ett begripligt modersmål eller är det meningen att endast en liten grupp ska begripa undrar

"Undrande Lisa"

Detergenten emotser en intervju med MATS LINDÉN till nästa nummer och hoppas på att då även få denna något kluriga språkförbistringsfråga utredd.

Red

LOKALUTREDNINGEN I NYKÖPING

Arbetsgruppen, som utreder omfördelning av kontorsutrymmen i Nyköping, träffades igen den 7 december. Något slutligt förslag är man ännu inte framme vid, men gruppen hoppas kunna lämna ett sådant före jul.

SUNLIGHTS ÅRSFEST

Fredagen den 21 mars 1980 ska Du reda nu pricka in i almanackan. Den dagen är det nämligen årsfest för Sunlight-anställda i Nyköping och Stockholm. Lokal: Oxelö Krog, Oxelösund.



God Jul
och
Gott Nyttår
önskar redaktionskommittén



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar

80 år

Hilmer Berg, 23/1

75 år

Gösta Karlsson, 27/1

70 år

Harry Sjöberg, 18/1

Edvin Karlsson, 29/1

60 år

Lennart Holmquist, utv avd, 10/1

Margit Gävert, pens, 15/1

Karl-Gustav Nyman, verkstaden, 18/1

Bertha Johansson, pens, 25/1

50 år

Märta Moberg, Mh-gruppen, 30/1

40 år i tjänst

Birger Johansson, tvål avd, 16/1

30 år i tjänst

Bror Lundstedt, dataavd, 2/1

20 år i tjänst

Harry Gustafsson, flyt prod, 18/1

15 år i tjänst

Stig Lindbom, verkstaden, 1/1

Birgitta Johansson, Ma-gruppen, 1/1

10 år i tjänst

Wolfgang Kaiser, tekn ledn, 1/1

Arne Johansson, tvål avd, 13/1

Lennart Lundgren, förs avd, 19/1

Karl-Erik Berntsson, pulv tillv, 26/1

Vi säger välkommen till

Christina Burell, pulv packn, 30/11



TACK!

Ett varmt tack till företaget och arbetskamraterna för uppvaktningen på min 60-årsdag.

Anna-Lisa Wester

Ett hjärtligt tack till alla "ingen nämnd och ingen glömd" som uppvaktade mig med anledning av 60-årsdagen.

Tore Carlsson

"Lotta" tackar AB Sunlight så hjärtinnerligt för den storslagna uppvaktningen på hans 40-årsdag (i tjänsten). Han ser redan med stor förväntan fram mot 50-årsdagen. "Lotta" står för Gösta Hellström i prästbetyget och arbetar på verkstaden i Nyköping, om någon inte vet det.

Det är i det närmaste omöjligt för mig att personligen nå alla som uppvaktade mig med anledning av min pensionering. Jag ber därför Detergenten förmedla mitt varma och innerliga tack till var och en, som med blommor, presenter eller i någon annan form visade mig uppmärksamhet. Mottagningen i matsalen den sista arbetsdagen blev för mig ett oförglömligt minne. Jag vill också tacka alla vid Nyköpingsfabriken för ett fint samarbete under mina 31 år vid företaget.

Kerstin Skate

Ett hjärtligt tack till AB Sunlight och Arbetsledarklubben för den trevliga festen och presenter samt vackra blommor, som jag fick mottaga med anledning av min pensionering.

Karl-Erik Samuelsson

Mitt allra varmaste tack till alla, både arbetskamrater och företagsledning, för vackra blommor och den fina avskedspresenten till min pensionering.

Inga-Lill Sörensen

MEDDELANDE FRÅN LÖNEAVDELNINGEN

Debetsedel på slutlig skatt enligt 1979 års taxering samt preliminärskatt för 1980 ska ej inlämnas till löneavdelningen.

Undantag: De som anställdes efter den 1 november 1979 måste lämna in debetsedel på slutlig skatt senast den 2 januari 1980 samt preliminärskatt den 31 januari 1980.

Om Du själv betalar in kvarskatten måste Du senast den 2 januari 1980 visa upp kvitto eller intyg från lokala skattemyndigheten att skatteavdrag inte ska göras.

För de anställda som önskar extra skatteavdrag på lönen under 1980 bifogar vi i tidningen en extra lapp för ifyllning och returnering till löneavd.

Flera gamla har blivit två nya

Eftersom det råder vissa oklarheter om vad som ingår i Ma- respektive Mh-grupperna så kommer Detergenten i ett par nummer framöver att ha en liten blänkare om vad dessa grupper omfattar och för att arbeta in de nya benämningarna.

Ma-gruppen är alltså en sammanslagning av f d produktionsplanering, fakturering, order, förråds- och lagerredovisning samt transportplanering. Även planering av försäljningskampanjer ingår i Ma-gruppen under ledning av **Bertil Malm**.

Mh-gruppen omfattar sk fysisk hantering av material och färdigvaror vad som tidigare benämndes lager och förråd med godsmottagning. I Mh-gruppen ingår vidare utnyttjande av fabriksområdet liksom depåerna i Stockholm, Malmö och Göteborg. Allt under ledning av **Åke Nilsson**, som även ansvarar för transportavtal och koncernens biladministration. □

Finns fem fel

Bild 1



Bild 2



För att Du inte helt ska glömma jobbet under den långa helgledigheten, så får Du lite att pyssla med som påminner Dig om "kneget". Du ser två bilder från produkthyllorna i Hörsalen, som ser identiskt lika ut. Men medan fotografen ställde in kameran så var Hör-

sals-tomten framme och plocka om lite grand bland produkterna. Det finns alltså fem olikheter mellan bild 1 och bild 2. (Textpaket saknas, dunkar upp- och-ner-vända eller dylikt). Ringa in olikheterna och skicka in sidan, eller beskriv "felen" på ett separat papper och

skicka in det till Detergentens redaktion, Sunlight, Fack 611 87 NYKÖPING. Skickar Du i internposten så är postnumret 109. Lycka till! — De fem först öppnade rätta svaren belönas med var sin påse Novia-produkter. Svaren vill vi gärna ha senast den 14 jan.