

Detergenten

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus

1-1980

Ekonomiskt rekordår för Leverindus



VOLYM är ordet för 1980

Text o foto: D. Lundkvist



Glad VD: INGVAR ERIKSSON, Leverindus, i konferenssamtal med YNGVE ASTEBERG, representant, Göteborg. Med sju nytillkomna medarbetare under 1979, nylanseringar och insteg på nya intressanta marknader, ser man med god tillförsikt fram emot 1980. "Men framgångarna ger sig inte självt, det fordras koncentration av alla goda egenskaper inom företaget", sade Ingvar bl a i sin översikt.

I detta nummer

- 1 LEVERINDUS NYÅRS-KONFERERAR
- 5 NYA LAGAR-AGUST FUNDERAR
- 6 80-TALET - VAD VILL VI MED DET? Facket och VD "filosoferar"
- 9 HUR STOPPAR MAN STÖLDER
- 10 KO TYCKER INTE OM SUNLIGHT
- 11 LINDMAN SVARAR MONICA KEMI PÅ GOTT OCH ONT
- 12 PERSONAL-MEDDELANDE LÖNEREVISIONER

Så där mellan 50—60 personer hade satt sig tillrätta i Hörsalen i Nyköping när Leverindus, traditionsenligt, öppnade sin Nyårskonferens, som även i år pågick i tre dagar, 9, 10 och 11 januari.

BENGT ANDERSSON, försäljningsdirektör i företaget, började som brukligt med att hälsa välkommen och presentera konferensprogrammet. Han tog även tillfället i akt att redan under de första inledande minuterna framföra sitt personliga tack till "sina mannar" — fält- och försäljningspersonal — men också till övriga medarbetare för ett gott och resultatgivande arbete under 1979. — Det är lite speciellt med den här konferensen, den är ju decenniets första. Det har spekulerats så mycket inför 80-talet. Ska det bli bra eller dåligt? Kärnkraft eller inte? Hur ska det gå överhuvudtaget? frågorna är många. — Men Leverindus går sin egen väg, som alltid, konstaterade Bengt, och det är därför vi har samlats här i dag för att tillsammans försöka komma fram till hur vårt första år på 80-talet ska se ut.

Bengt kunde även nu presentera tillökning i Leverindus-familjen. Tre personer. Sune Wikström, representant på Norrland, Per Boström, säljaspirant på storkök, fn på Stockholmsdistriktet, och så Ingrid Löjdquist, Unilever-trainee, men för ca 10 mån placerad på Leverindus' ekonomi- och marknadsfunktioner. Därefter lämnade Bengt ordet till

VD INGVAR ERIKSSON, som blickade tillbaka på 1979 års resultat och presenterade planerna för 1980.

Forts nästa sida

LEVERINDUS, forts fr sid 1

HUR GICK DET 1979?

Ingvar började sin redovisning för det gångna året i en positiv och avspänd ton. — Det känns underbart att stå här igen. Att se samma välkända ansikten och att känna samma fina stämning, som under föregående år, sade han.

Ekonomiskt resultat

Det finns anledning att vara glad när vi ser tillbaka på 1979 års ekonomiska resultat. Första halvåret 1979 låg vi faktiskt över — som sig bör — jämfört med 1978. Tredje kvartalet var kämpigt, försäljningsmässigt. Men när vi kom till slutspurten kunde vi konstatera att även 1979 blev ett rekordår, i varje fall vad det ekonomiska resultatet beträffar. Och det är ju dock en vettig ekonomisk målsättning som är viktigast. En sund ekonomi är den rätta grunden för nästa steg. Bättre lönsamhet = bättre överlevandegrad för företaget. Vi har också hävdats oss gott i konkurrensen med våra internationella kolleger, där vi ligger i topp. De av er som samarbetar med Finland kan var speciellt glada över att även där har man under 1979 haft såväl volymökning som ett bra ekonomiskt resultat. Allt detta stärker den positiva anda i samarbetet som vi har inom företaget och ger stöd och trygghet för fortsatt arbete.

Volym

— Den bästa volymökningen hade vi i början av året. Sedan följde en nedgång. Men vid slutet av året hade vi totalt nått samma volym som 1978. Vi borde ha ökat. Den självkritiken får vi ta. Något kan den urskuldas genom det extremt hårda konkurrenstryck som vi hade under '79. Mot detta måste vi ändå säga att vår volymutveckling var god. Jag förstår mycket väl att det varit både "blod, svett och tårar" för att komma dit.

Hur gick det för de olika produktgrupperna?

— I pengar räknat ökade disk- och rengöringsmedel mest, därefter tvättmedel och industriprodukter. Men tittar vi på tonnageutvecklingen så stod industriprodukterna för den mesta ökningen medan Disk- och rengöring visade en mindre ökning och tvättmedlen gick tillbaka. Totalt gick det dock ihop sig, vilket jag betecknar som en god prestation med tanke på de "gerillaanfall" vi var utsatta för från konkurrenterna. Vi håller våra marknadspositioner, det är viktigt.

10-i-topp-listan

dvs de produkter som ökat mest, upp-tar på första plats en helt ny produkt. "Levertex" som är ett tvättmedel för professionell tvätt och speciellt formulerat för beredning av stamlösningar. De fyra följande platserna innehas av "Sumacip", likaledes nylanserad, med SU-159 pastördisk, ett flytande specialdiskmedel för anläggningar inom livsmedelsindustrin och SU 157 tankdisk, för rengöring av tankbilar, stationära tankar och rörledningar också inom livsmedelsindustrin. "Nya Sumazon F1", flytande disk, "Sumabright", mjukgöringsmedel för textilmaterial och "Su 51" för kombinerad cirkulationsrengöring och desinfektion av tankar och rörledningar.

Detta att få helt nya produkter på toppen under lanseringsåret, visar åter på förmåga, kunskaper och erfarenhet, som är den inneboende kraften och en väldig tillgång i vårt företag. Andra glädjemen under 1979 var golv-vårdsprodukter och maskindisk. Trots en måttlig volym, oljekriser, löne- och övriga kostnadsökningar har vi dock hela tiden hållit i överskottsdel, vilket är enormt viktigt för att hålla lönsamheten på rätt nivå.

Forts sid 3

Reds
Hörna



— Ja, så har vi avverkat en månad av det så omdiskuterade 80-talet! Hoppas det börjat bra för er alla och att många är på god väg att infria nyårslöften som t ex att sluta röka och så... Traditionenslignat innehåller första numret en rapport från Leverindus nyårskonferens då man gjorde upp med det gamla året och tog ut kompassriktningen för det nya. Som framgår av rapporten så har man navigerat Leverindus-skutan i säker hand under 1979 och tycks ligga i rätt kurs för 1980. — Våra fackliga företrädare och våra VD:ar har, som sig bör, fått generöst med utrymme för sina funderingar och önskemål om hur vi ska klara alla blin-skär, som säkert dyker upp i arbetslivets farvatten framöver. Många synpunkter sammanfaller delvis, och med lite rosafärgade glasögon på näsan, verkar farleden ganska klar om vi nu ska fortsätta i sjötermer. Nog ser det ut som om alla bestämt sig för att även Sunlight-skutan ska i hamn med flaggan i topp under 1980. Och det är väl en god föresats om någon! En annan god föresats är att vi ska försöka göra alla uppmärksamma på att det inte är "schysst" att stjäla. Det är osolidariskt mot kompisarna och inte rent spel mot företaget. Med enveten och bra information kan man komma en god bit på väg i den frågan. — Den kemisk-tekniska industrin har fått ta stryk under senare år, både rättvist och orättvist. Inte minst vi som jobbar i branschen behöver ibland bli påmind om att kemin även fört mycket gott med sig. Det kan vara bra att ha lite fakta i ryggen när man blir "pådyvlat" ibland mer och mindre sanna påståenden. Den lilla skriften "Den livsviktiga kemin" är både lättläst och trevligt illustrerad och finns att få i Personalavdelningen. Lycka till med 1980 och vi kan väl bestämma att det ska präglas av arbetsglädje, gott kamratskap och så FRISKVÅRD förstås!

Dagny

LEVERINDUS, forts fr sid 2

Hur ska vi arbeta under 1980?

— Volymökning är ordet för 1980. Vi måste nå minst en 3% uppgång i volym. Det är en gripbar och måttlig målsättning utan "berusningssiffror". Detta kommer inte att bli någon självklarhet utan det gäller att vi koncentrerar alla de goda egenskaper vi har inom företaget och i vårt lagarbete för att sätta fart på volymökningen. Med andra ord, vi ska centrera hela vår verksamhet under 1980 kring ett huvudmål och det är VOLYMÖKNING! Därmed önskar jag er lycka till under det kommande året, avslutade igvar.

Andra dagen upptog produktchefernas presentationer av sina produktprogram. Torsdagsförmiddagen ägnades helt åt livsmedelsindustrins krav på hygien- och rengöringsprodukter. Jan-Erik Larsson stod för det passet, som i stort gick ut på repetition och analys av vad som hänt under 1979 och en förstärkning av kunskaperna inför vad som väntas i branschen 1980.

Efter en stärkande lunch i matsalen drog Göran Hofstedt igång eftermiddagen med att presentera en kampanj som riktar sig till Företagshälsovården. En förpackning om sex prover ur Leverindus' handhygien-program med mottot: "Det här är allt som händer på jobbet behöver för att bli rena igen." Kartongen innehåller prov på Sumanol (välcreme (bakteriostatisk), som tidigare fått ett mycket positivt mottagande inom sjukvården. Qvitt, handrengöringspulver för svårare smuts, Polyol i geléform, för borttagning av t ex olja, tjära, trycksvärta etc. Fortenol, flytande handrengöring för fet och oljig smuts, Sumabartvål en fast tvål samt Sumabless en skyddande och återfettande hudcreme.

— Företagsläkaren och -sjuksköterskans ord väger ofta tungt ute på arbetsplatserna, varför det är viktigt att de får ingående information om våra produkter. Vi vill också betona att dessa naturligtvis uppfyller t ex Arbets-skyddsstyrelsens krav och är väl testade, sade Göran. Den här provkollektionen tillsammans med en faktasammanställning och en artikel om hudirritation och om vårt produktsäker-

hetsprogram i tidskriften "Sjukhuset", kommer nu att gå ut till samtliga Företagshälsovårdare i landet.

Stefan Wegdell redogjorde för kommande aktiviteter i lokalvårdsprogrammet och Patrik Andréen för "Hygien i butik" som är ett nystartat projekt för butikshygiene. Sunlights säljkår kommer att presentera detta program i butiker tillhörande Dagab. Distribution kommer att ske via Dagab Storkök. Med AB Berkel, som levererar grovdiskmaskiner till ICA, har också ett samarbete etablerats vad gäller Sumatic-utrustning. Det här är en ny och intressant marknad för Leverindus.

Torsdagen avslutades med SIF-möte där Leverindus' SIF-klubb fick följande sektionstyrelse: Folke Lundqvist och Norma Larsson har ytterligare ett år av sina mandatperioder och Dagny Widén omvaldes på två år som styrelseledamot. Som suppleant valdes Lars-Göran Bergqvist och Östen Lindberg.

"Storkökarna" hade till större delen sitt speciella program under ledning av Östen Lindberg och Patrik Andréen. Man ägnade sig där åt föreläsningsutveckling, doseringsutrustningar, tester och samarbetet med Euroclean, som går ut på att de båda bolagens försäljningskårer gemensamt bearbetar storköksmarknaden. Euroclean med sin

speciellt framtagna högtrycksspruta och Leverindus med speciellt anpassade produkter.

Fredagen startade med stor show i ljus- och ljudspel och med sekreterare klädda i gladaste kulörer. Det var upptakten till en av de större lanseringarna på länge nämligen "Sumetta-Kulör". Pappa för den lanseringen är Peder Hallberg. Av namnet förstås att det är fråga om en produkt för tvätt av kulört material. Den är uppbyggd på hel-syntetiska tensider, specielaenzym, skyddskolloid, fluorescensmedel, vattenavhårdare och tvättförstärkare samt korrosionsskyddande ämnen. Den är verksam i alla vattenhårdheter, har ett pH-värde på 10.5 och förpackas om 15 kg. Efter den färgstarka presentationen fortsatte Peder i lite lugnare tempo att informera om försäljarhandboken "Tvätt" och därefter var det dags för lunch. Under eftermiddagen informerade Elis Härshamar i personalfrågor och när man hade överstökad information om I:a besöks-cykeln 1980 så lade man allvaret på hyllan och tog på sig feststämningen. För sedan bar det av till grannkommunen och Oxelö Krog där man ägnade sig enbart åt "lätsinnigheter" som god mat, tal, sång och dans.

Ett nytt rekordår och en ny rekordrolig årsfest för Leverindus var avverkad. Festbilder på nästa sida...



Glad produktchef: PEDER HALLBERG, som för andra året i följd placerade en produkt högst upp på 10-i-topp-listan. 1978 var det Svall-sortimentet och 1979 Levertex. Ska den nu lanserade Sumetta-Kulör toppa 1980:s lista? Här visar Peder upp Sumetta-Kulörens egen slips, blå botten med gul/röd/gröna ränder.

Foto: Göran Hofstedt

Detergenten
(latin=rengöraren)

NR 1 1980
ÅRGÅNG 10

Manusstopp
för nästa nummer 8 februari

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-anlutna
Erik Nordström, SIF, Nyköping
Göran Hofstedt, Leverindus

Länstryckeriet, Nyköping

FEST ✕ FEST ✕ FEST ✕ FEST

Här ytterligare ett par glimtar från Leverindus konferens nämligen den glada avslutningen på Oxelö Krog i vilken drygt 100 personer deltog.



Glada jubilarer: Fr v GÖRAN HOFSTEDT, 25 år, ELMER AXELSSON med hustru Maja, 30 år, ELVY JOHANSSON med make Olle, 25 år, Görans hustru Inga samt OWE JOHANSSON med hustru Vivi-Anne, 25 år, tackar med specielskriven sång av Göran.



Glada nykomlingar under 1979: Fr v PER BOSTRÖM, säljaspirant, storkök, Södertälje, STEFAN WEGDELL, bitr prod chef, städ- och rengöringsprodukter, BENGT KÄLLMAN, tekn service, SUNE VIKSTRÖM, representant, Sundsvall, CHRISTER ERIKSSON, teknisk service och INGRID LÖJDQUIST, ekonomi/marknadsavd. Med på bilden skulle även PETER SAMUELSSON varit, representant på storkök, Närke och Värmland, men han var inte med på festen.

Foto: Reimond Svärd

Pokaler till Svedlund & Co

Vem fick vandringpokalen och "småpokalerna" för "bästa distrikt" 1979? Jo, det var pojkarna på region 80, dvs geografiskt Dalarna, Gävleborg och Jämtlands län. ERIK SVEDLUND, basar där som distriktschef och fick alltså mottaga "storpokalen" i vilken han därmed har tagit en andra inteck-

ning. "Småpokalerna" gick till hans medhjälpare THOMAS ANDRÉN, OVE BRÄNNSTRÖM och STURE EJENSTAM. "Bästa distrikt" är alltså det som sålt mest tonnage mässigt sett jämfört med proforma. Detergenten gratulerar!

SOMMARTID

Det är bara ett par månader kvar så införs sommartid i Sverige för första gången. Den 6 april 1980 kl. 02.00 vrids Du fram klockan en timme till 03.00 och den 28 september 1980 kl. 03.00 flyttar Du tillbaka den igen till 02.00. På det sättet gör vi den ljusaste årstiden ännu ljusare för oss. Kanske även till sinnet! □

Suck

Tisdagen den 11 december förrättades innevarande verksamhetsårs nästsista C-dragning. I C-dragningen, som sker var tredje månad, räknat från verksamhetsårets början (1/4—31/3) deltar samtliga medlemmar som ej vunnit någon av innevarande verksamhetsårs tidigare C-dragningar. Den lyckliga denna gången var Kerstin Svensson på Sunlights marknadsavdelning i Stockholm. □



FRISKVÅRD

Det blir alltså en Hallstaberfsvecka för Sunlight även i år. Första semesterveckan är inbokad, dvs 28 juni—5 juli. En sammankomst med information dels om Hallstaberget dels om Friskvård i allmänhet kommer att anordnas i Hörsalen under februari—mars. Meddelande kommer i Detergenten.

Första "tjing" vid anmälan till årets vecka har naturligtvis de som inte varit med någon gång. Därefter de som var med förra året och i sista hand de som varit med båda föregående åren. I möjlighet av plats får även de av våra pensionärer, som är intresserade, anmäla sig till samma vecka, men kommer inte i åtnjutande av det rabatterade priset. Totalt kan ca 45 personer bokas in under den aktuella veckan. Anmälningsblankett kommer att medfölja nästa större nummer av tidningen som sänds under hemadress. □

"Agust" funderar



över hur konstigt egentligen de styrande tänker. I förra numret av Unisont berättade koncernchefen Ingvar Jonsson från sin tid som VD på dåvarande Blå Band: "Fram till 1963 hade vi Blå Bands marknadsavdelning i Stockholm och resten i Halmstad och det var en mycket obekvämt ordning, så jag föreslog att vi skulle flytta till Halmstad allihop. Det var bättre att hela företaget fanns på samma ort, tyckte jag."

Theo van den Dool, VD på Novia, ansåg att 6 km mellan Kristianstad och Karpalund var för obekvämt avstånd mellan marknads- och försäljningsavdelningarna respektive produktion. Novia byggde resolut ett nytt kontor i Karpalund och flyttade ut "stadsborna" dit.

Leverindus i Nyköping tycker att det är obekvämt att ha folket i olika byggnader på samma område. Men för SUNLIGHT blir 120 km aldrig för obekvämt avstånd i kommunikationerna mellan produktionen och marknads- och försäljningsavdelningarna respektive företagsledning.

Visst är det väl konstigt? □



Nytt år, nya lagar

Det har nästan blivit regel, 1980 icke undantaget. Även i år träder en hel del nya lagar i kraft, några av vikt för oss "vanliga anställda", tex följande:

Möjlighet till omplacering under graviditet

Gravida kvinnor med tungt arbete får rätt till omplacering med bibehållen lön fr o m 60 dagar före den beräknade nedkomsten t o m 11:te dagen före den beräknade nedkomsten. Ifall omplacering inte är möjlig blir det i stället le-

Än finns det plats för lite mysig samvaro på jobbet konstaterade Red sista eftermiddagen före jul och hittade överallt folk som tryckt ihop sig kring tända ljus och pepparkakor och med andra julens attribut.



På lagret var det långbord med kaffe och tårta och i kontorsbyggnaden...



... hade ek avd inbjudit WOLFGANG KAISER till första svenska julfirandet...



... i matsalen serverade tomtegummor...



... och även postgången sköttes av tomten.

Foto: D. Lundkvist

dighet med ersättning från försäkringskassan.

Ersättning även sista månaden

Även den tredje månaden med särskild föräldrapenning (den 9:de månaden av föräldraledigheten) kommer nu att ge ersättning som motsvarar föräldrarnas sjukpenning. Den särskilda föräldrapenningen blir 90 dagar per barn även i vid flerbarnsfödelse.

Föräldrapenning 60 dagar/barn och år
Föräldrarna får rätt till föräldrapen-

ning för vård av barn vid deras eller ordinarie vårdarens sjukdom, 60 dagar per barn och år. Fadern får rätt till föräldrapenning 10 dagar i samband med barns födelse. Föräldrapenning kan utgå även vid föräldrautbildning.

Åldersgränsen höjs från 10 till 12 år
Åldersgränsen för rätt till föräldrapenning vid tillfällig vård av barn som är födda 1970 eller därefter höjs från 10 till 12 år. Antalet dagar med föräldrapenning vid adoption av barn mellan 8 och 10 år ökar. □

80-talet — vad vill vi med det?

Det har sagts och spått så mycket inför 80-talet. Mest negativt. Tittar vi inom landets gränser så har vi att brottas med dålig ekonomisk tillväxt, arbetslöshet, svårösta energifrågor, skolväldet och höga trösklar till ungdomens vidareutbildning etc, etc. Tittar vi ur i stora världen är det ännu värre. Oljan spelar ett allt högre spel. Orosmolnen tornar upp sig, människor dör av svält, människor dör av förtryck. Listan på svartmålingarna kan göras hur lång som helst. Av rena självbevarelsedriften söker man efter något positivt, några ljusglimtar att klamra sig fast vid. Man slutar ofta tankeutflykten i hemskheterna med att: "jag får vara glad så länge jag är frisk och har ett jobb". Men hur ska vi ha det på jobbet frågar vi oss så här på tröskeln till det nya decenniet?

Eftersom vi inte har möjlighet att fråga alla anställda så får vi som vanligt gå till våra företrädare inom personalorganisationerna och höra vilka föresatser och förhoppningar de har för oss "gräsrötter" för det nya året.

- Hur ska vi klara personalminskningen på tjänstemannasidan?
- Hur ska vi klara en hög produktivitet?
- Hur ska vi stävja kostnadsökningen?
- Hur skall vi hävda oss i konkurrensen?
- Vilka frågor anser facket viktigast och kommer att driva hårdast?
- Kan vi samlas kring den "gamla Sunlight-andan" som vår VD efterlyste i förra numret?

Frågorna kunde naturligtvis bli många fler, men låt oss stanna vid dessa.

Den första frågan gäller de SIF-anställda så låt oss gå först till **Monica Lundberg**, ordförande i Nyköpingsklubben.

— En stor bit av personalminskningen har faktiskt redan kunnat genomföras dels genom att några fått jobb utanför företaget, dels att några gått i pension. Dessa befattningar har inte återbesatts, utan övrig personal har gått med på att utöka sina arbetsuppgifter utöver de man redan har och en del har varit positiva till att pröva nya arbetsuppgifter inom företaget. Dessa personer ska vi ge en eloge och jag hoppas att inställningen "vi ska kämpa för att Sunlight ska fortsätta att vara ett ledande företag och att vi ska få behålla våra jobb" alltid ska finnas inom oss.

De anställda — den största resursen

— Jag har inget stalltips för att klara en hög produktivitet, men jag vet att en viktig, kanske den viktigaste, resursen i det här sammanhanget är de anställda.

Slopa avtalsförhandlingar — impopulärt

Kostnadsökningen är ju ett stort "spöke" på jobbet och en del medel att stävja dess framfart har diskuterats.

Ett av vissa SAF-ekonomers rekommenderat botemedel skulle vara att slopa avtalsförhandlingar för 1980 och därmed även lönehöjningar. Detta vore dock en högst impopulär åtgärd med tanke på de osedvanligt stora prishöjningar, som nyligen genomförts på icke minst livsmedel. En sådan åtgärd skulle också stå i bjärt kontrast till vad jag tidigare framhöll, att värna om och uppmuntra sin personal. Alla känner vi ett visst mått av vanmakt inför den snabba inflationsökningen och man frågar sig: vad kan just jag göra för att hejda den. Frågan går knappast att besvara.

Viktiga frågor och händelser under början av 80

— En stor del av personalen på ekonomisidan står just nu inför en datoriseringsprocess, som för många är mer eller mindre okänd. Denna utveckling kommer många av oss att få känna på i dagens samhälle och vi vill framhålla vikten av att **alla**, som ställs inför förändrade arbetsuppgifter, antingen med dataterminaler och bildskärmar eller på annat sätt, får möjlighet att känna sig redo för dessa nya uppgifter. För att klara detta fordras information och utbildning om vi ska kunna uppfylla



Roine Eriksson



Kerstin Mueller

de krav som förutom att vi får ta på oss en större arbetsbörda även innebär omställning av arbetsförhållanden.

Roine Eriksson, Fabriksklubben säger om

Produktiviteten

Att vi har ju haft en arbetsgrupp, som under 1979 jobbat med produktivetsbefrämjande åtgärder, där jag själv bl a var med. Men jag tyckte nog att vi sysslade rätt mycket med redan kända förbättringar. Produktivetsfrämjande åtgärder tycker jag man på allvar ska ägna sig åt i avdelningsråden. Där ska man komma överens om vilka lösningar och åtgärder som ska vidtas efter att de tagits fram i samarbete med arbetsledning och produktionsgrupp. Jag menar att det ska inte behövas speciella arbetsgrupper för att söka produktivetsfrämjande idéer, utan de ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Det är också viktigt att den anställda får klart för sig "omkring-problemen". Vilken situation företaget jobbar i, vilka krav som ställs, varför han/hon måste göra så eller så. Inte bara få en datalista i handen och en order om att utföra ett eller två moment utan att veta sammanhanget i vad man gör. Bättre kännedom om arbetet ger en annan känsla av "medlemskap" i det stora hela.

Stävja kostnadsökningen

kan vi göra endast i vissa delar. Höjda



Monica Lundberg



Lars Tjäder

priser på råvaror och förbrukningsmaterial kan vi inte göra mycket åt. Men vi kan spara. Tex på energi, material och produkter. Bl a genom att öka det tekniska kunnandet hos personer som sköter maskiner och utrustningar. Kunskap och säkerhet ger bättre kostnadsmedvetenhet och begriper man helt det man hanterar kan man förhindra i tid att saker och ting går snett. Alltså; ju mera tekniskt kunnande, ju mer friktionsfri körning, bättre utnyttjandegrad = mindre kassation och pengar att spara.

Hur vi ska hävda oss i konkurrensen är väl en fråga för marknadsavdelningen i första hand, men jag tror inte att vi kan vila på våra gamla, fina märken, erfarenhet och kvalitet. Priset blir allt mera avgörande. Jag tror på en större täckning inom rengörings- och hygienområdet. Utvidga på flytande produkter och komma in på nya områden. Jag är rädd att vi är för styrda av centrala utvecklingsprogram och centralstyrning ger mindre kreativa människor. En större möjlighet till "egen" produktutveckling vore önskvärd, liksom att ställa krav på forskning och utveckling inom de centrala enheterna.

Viktigaste frågan

under 1980 är att vi vill sammanföra fackliga frågor och skydds- och miljöfrågor i samma forum att hanteras av samma människor. Vi vill försöka be-

handla frågor som faller under AML (Arbetsmiljölagen) AMA (Arbetsmiljöverket) och MBL i ett enda sammanhang. Frågor av denna typ bör diskuteras i forum där beslut fattas i dag — alltså inte i en extra organisation. Vi menar att man då, bättre än nu, skulle kunna uppnå intentionerna i ovan nämnda lagar och avtal med minsta möjliga tidsåtgång.

"Gamla Sunlight-andan"

som VD nämnde om i förra numret har jag uppfattat som lite ytligt dunk-iryggen. Jag önskar han vill hålla med mig om en ny Sunlight-anda i vilken vi rakryggat kan säga varandra vad vi tycker och tänker. Därmed behöver vi varken vara elaka eller otrevliga. Visst kan man råka i luven på varandra genom olika åsikter i en del frågor, men när man lämnat dem så är man sams utan att tjura i flera veckor för det. Jag menar att vi måste få lov att **reagera** som det faller sig inom ramen för den människa man är, att jama **med** för ingenting framåt. Lagom mothugg och motgångar ska ju egentligen stimulera. Och självfallet ska vi alla i en positiv anda komma igenom de svårigheter som dyker upp i vår väg. Men det kräver sin tribut av **alla** och **alla nivåer**. Även ekonomiskt från centralt Unilever-håll. Vi har ju inte alltid varit problembarn. Företagets svårigheter är allas (våra) svårigheter och att bemästra dem behöver inte ske i "underkastelse" utan därför att det är nödvändigt och till allas bästa.

Kerstin Mueller, SIF-klubben, HK, ställer sig bakom mycket av det som Monica och Roine säger, bl a vad beträffar "Sunlight-andor" och den psykiska arbetsmiljön på Sunlight.

— Sedan, säger Kerstin, önskar vi att även företagsledningen startade 80-talet med att se medbestämmandet som en naturlig del i beslutsprocessen och inte som man nu ofta får intryck av en extra vända. Det skulle säkert hjälpa fram en ny och stimulerande "Sunlight-anda". Men det innebär att vi på alla nivåer skakar av oss mycket av det auktoritära tänkandet. Allt detta kunde bli en tillgång för Sunlight i sökandet efter sin plats på den svenska marknaden under 80-talet, och to m nödvändigt för att balansera den nya

och allt mer centralstyrda marknadsföring under vars inflytande företaget befinner sig.

Stirra oss blinda på besparingar

— som vi nu är på väg att göra, tror jag innebär en stor risk att företaget utarmas på såväl idéer som duktiga medarbetare.

Konkurrensmöjligheter

— En viktig faktor i möjligheten att hävda sig i konkurrensen tror jag är att kunna stimulera medarbetarna inför deras arbetsuppgifter så att vi kan "slåss" med centrala Unilever, vad gäller att få genomföra kampanjer och produktidéer. Man får också hoppas att resurser från centralt håll ska ge oss konkurrensfördelar med nya komponenter i gamla produkter.

Viktiga frågor

— tycker vi i klubben att i första hand är arbetet med att hjälpa våra medlemmar att hitta jobb, som de kan finna arbetsglädje i. Vi kommer också att intensivt bevaka deras intressen inom andra koncernbolag. Det är kanske kortsiktigt, sett ur företagets synpunkt, men viktigt för våra medlemmar just nu.

Lars Tjäder, SALF: — Personalminskningarna innebär ju att en del av de anställda får ökad arbetsbörda och man frågar sig om dessa personers fulla kapacitet inte utnyttjats förut? — Sedan håller jag definitivt med Monica när hon säger att de anställda är den största resursen i strävan att nå hög produktivitet. Det gäller att skapa motiverade medarbetare, men då måste den anställde också få en helhetsbild av företagets verksamhet, så han kan se var hans pusselbit passar in i hela spelet. Allt detta ingår även i möjligheten att hävda sig i konkurrensen plus att vi måste nagga vår perfektionism ytterligare i kanten. Väsentligt för SALF:s medlemmar är fortfarande **utbildning** inför de förändrade arbetsuppgifterna som väntas. Och visst vill vi vara med i en positiv "Sunlight-anda", men en förutsättning för den är att vi lär oss kommunicera med varandra på ett vettigt sätt. Få bort Stockholms- resp Nyköpingsstämmandet och ... visst såg vi gärna att direktionsfanns i Nyköping.

Rolf Lindman kommenterar på nästa sida . . .

”Ja-sägare är sällan konstruktiva”



Sunlights VD, ROLF LINDMAN, kommenterar här SIF:s och Fabriks uttalanden på föregående uppslag.

Monicas uttalande utstrålar en positiv grundinställning till förändring, som jag noterar med glädje. Visst är de anställda vår största och viktigaste resurs — ingen tvekan om det — och inte bara ett fåtal anställda utan alla som behövs för att vårt företag ska fungera. Samtidigt får vi inte glömma att med företagets nuvarande låga vinstnivå finns det endast utrymme för ökade löner genom att vi förbättrar vår pro-

duktivitet inom alla områden av vårt företag. Det gäller Sunlight lika väl som svenskt näringsliv i övrigt.

Den ökade datoriseringen på ekonomisidan kommer naturligtvis inte att kunna genomföras utan beaktande av de synpunkter Monica framhåller. Vi måste tänka på dem.

Information och utbildning är ord som återkommer hos både Monica och Roine och det är bra att våra fackliga ledare framhåller detta för sina medlemmar. Det gamla uttrycket ”kunskap är makt” är lika sant idag som år 1597, när den engelske filosofen Francis Bacon myntade de bevingade orden.

Vår ”svenska filosof” Roine Eriksson är verkligen läsvärd. Den bästa kommentar jag kan ge är: läs en gång till hans uttalande särskilt om ”produktivitet” och ”stävja kostnadsökningen” — det är bra!

Raines synpunkter om produktutveckling kräver mycket mer utrymme

för att kunna kommenteras än Detergenten har tillgängligt. Jag återkommer gärna i ett senare nummer.

MBA (Medbestämmandeavtalet) är verkligen hett efterlängtat även av företagsledningen. I avvaktan på detta fortsätter vi med våra nuvarande samarbetsformer. Låt oss hoppas att det händer något med MBA under 1980.

Slutligen till ”gamla/nya Sunlight-andan”. Jag avsåg absolut inte ”lite ytligt dunk-i-ryggen” utan snarare lite mera ”jävlar-anamma” inför 80-talet, som ju Roine avslutar med. Jag håller med om att Sunlight-andan ska präglas av att vi säger varandra vad vi tycker och tänker. Så är jag själv. ”Ja-sägare” är sällan konstruktiva, medan människor som vågar uttala sina tankar har en chans att tillföra sin omgivning något positivt. En persons egna tankar och idéer kan omöjligt alltid vara de bästa utan det är snarare så att alla någon gång har ett positivt bidrag att ge — om vi vågar. Så min uppmaning är — våga! □

OBS * OBS * OBS * OBS * OBS

Genom ett beklagligt misstag har telefonnumret till AB Sunlights automatiska telefonsvarare för Sjuk- och friskanmälan blivit fel. De två första siffrorna har blivit omkastade. Det rätta numret är alltså 17213. Tag fram Ditt kort och ändra nu med detsamma. Nya kort är under tryckning.



Fönstret

Hej Redaktören!

Vi sitter här och läser Din hörna i sista numret av Detergenten 1979 och ser att en del är missnöjda och gnäller.

Vi vill tala om att det finns flera busslaster med tacksamma gamla Sunlightare, som inte gnäller eller är missnöjda utan tvärtom är mycket tacksamma.

En trevlig resa till Stockholm, telegram med önskan om God Jul, julgratifikation samt mat och tvättmedel i alla former har vi fått. Vi pensionärer måste vara tacksamma mot ett så fint bolag.

Hjärtligt tack! Eric Carman och Sammy — två som inte är missnöjda.



TILLFÄLLET GÖR TJUVEN. MEN DU SJÄLV GÖR TILLFÄLLET.

Stölderna har blivit ett av våra större samhällsproblem. Inte bara i affärer och varuhus, där stölderna uppgår till miljonbelopp varje år, utan överallt. På Nyköpingsfabriken har stöld, inte enbart av företagets produkter och tillhörigheter, utan även av entreprenörers, sedan länge varit ett känt faktum, som av någon oförklarlig anledning inte särskilt beivrats.

Stöld bland arbetskamrater

Under senare tid har en ny variant av stölderna ökat, nämligen stöld bland arbetskamraterna. Det finns ingen central ”instans” på företaget dit stölderna ska rapporteras, men till personalavdelningen och till redaktionen har under 1979 helt spontant rapporterats en del. Tex inbrott i klädkåp där man stulit bl a armbandsur och även kontanter ur fickor. På ett av avdelningskontoren togs mer än 150 kr ur en plånbok som låg i en väska och på Kontorstjänsten togs kontanter likaså ur en väska. På orderavdelningen tillgreps en större summa pengar ur plånbok. Pengar har också tagits ur fickor på diverse andra ställen där kläder hängt. Ja, man har t o m tagit matsäcken för varandra. I somras ”befriades” materialhanterings truckar från bandspelare och radio och strax före jul, när pensionärernas julpaket sändes ut, upptäckte en påpasslig posttjänsteman att ett paket var betydligt lättare än övriga. Han tittade närmare på det och fann botten uppskuren och allting, utom tvättmedel, var urtaget.

Ingen medkänsla

Dessa typer av stölderna tyder på att tju-

ven saknar all medkänsla med såväl arbetskamrater som pensionärer. Det är både rätt och kallt handlat!

Kan inte fortgå så här

Ja, det har många sagt. Att inget göra är bara att uppmuntra de, som sysslar med den här sporten, till att fortsätta. Det är inte rätt mot någon. Det blir misstänksam och tråkig stämning på arbetsplatsen och det är det inte värt, bara för att några få bär sig illa åt.

Hur ska man gå till väga?

Den frågan ställdes till Bertil Lundberg och Evert Thunholm från Brottsförebyggande Enheten vid Nyköpingspolisen, när de en dag kom till företaget för att informera. I den informationen deltog representanter för tillverkning, verkstad (bevakning), lager, personalavdelningen och personalorganisationerna. Vi fick följande råd:

Gör grejorna svåråtkomliga

När det gäller inbrott i klädkåp, tillgrepp i väskor och i fickor etc så gäller i första hand att göra det attraktiva så svårtillgängligt som möjligt. Se till att det finns riktiga godkända lås på skåpen. Lås in väskor och förvara inte pengar i fickor om Du hänger ifrån Dig kläderna.

Bilda en BF-grupp

— En annan mycket god erfarenhet har vi från företag, där man bildat en sk Brottsförebyggande grupp, sammansatt av fack och arbetsgivare, berättade Evert Thunholm. — Gruppen arbetar i första hand med information på olika sätt för att få respons och hjälp hos samtliga anställda. Till gruppen rapporteras också upptäckta stölderna. På så sätt får man åtminstone en viss kontroll över var och när stölderna sker och värdet av desamma. I de flesta fall har en markant nedgång i brottsligheten skett, efter att en sådan här grupp börjat att arbeta. Skulle det visa sig att så inte sker, ja, då måste man vidta stramare kontrollåtgärder, vilket naturligtvis är tråkigt för alla.

Kännbara förluster

Förlusten är kännbar för den enskilde, som blir av med pengar eller tillhörigheter, men kan också bli det för företaget. I dessa kostnadsjaktens tider, när man jagar ända ner till hundralappar här och där, kan det vara intres-

sant att göra ett litet tankeexperiment. Låt oss anta att varje anställd skulle ta med sig ett 20 dl Via varje dag, då skulle företaget göra en årlig förlust på 688.500 kr. Sunlight får nämligen 6:12 från grossist för en 20 dl Via. Vi är 500 personer som arbetar dagligen och förra året jobbade vi i genomsnitt 225 dagar. Frågan är kanske hypotetisk, men så stor kan masseffekten bli av en enda liten grej.

Vi kan också titta på en annan kostnad. För de tre första kvartalen 1979 hade vi ett bokfört svinn för kemikalier och parfymer bara för tillverkning av pulver och flytande produkter på 800.000 kr. Märk väl att då är inte förpackningsmaterialet med, för det var inte framräknat i skrivande stund och motsvarande siffror fanns heller inte klara för tvätttillverkningen.

Den här typen av svinn, som innefattar alltså skillnaden mellan råvaror och färdigvaror, kan vi alla vara med och påverka. Bl a genom att handskas sparsamt med material och produkter. Svårare att påverka är, vad vi kan kalla ”nödvändiga förluster” typ packningsmaterial, som måste kasseras, p g a att en förpackning måste ändras av marknadsmässiga skäl eller att det inte gått att planera en kampanj så den gått jämt upp.

Vid ovan nämnda information med Brottsförebyggande enheten beslöts att på företaget ska bildas en grupp, som ska arbeta med brottsförebyggande information. Den ska vara sammansatt av representanter från personalorganisationerna och företaget. Detergenten kommer att följa upp gruppens bildande och verksamhet samt informera fortlöpande därom. □

Vinnarna i ”Finn fem fel”

De fem lyckliga vinnarna i bildgatan i förra numret blev: Bertil Andersson, verkstaden, Nyköping, Tage Holmgren, Adm utveckling, Nyköping, Kerstin Lundberg, ek avd, Nyköping, Barbro Nordström, Oxelösund och Ragnar Norell, Sunlight-representant, Falun.

KO tycker inte om Sunlight

Det är alltså tvättmedlet Sunlight, som KO inte tycker om, och menar att Sunlight inte har ett "lågt pris", som företaget hävdar på förpackningen. Av en undersökning, som gjorts av SPK för KO:s räkning, framgår nämligen att det finns ett flertal märken, varav några är koncernens egna, som är billigare än Sunlight. Därför överväger nu KO anmäla Sunlight inför Marknadsdomstolen.

Företaget har tio dagar på sig att svara KO och argumentera sin prissättning. Godkänner inte KO denna går ärendet vidare till Marknadsdomstolen där fortsatta diskussioner förs. Det som sedan kan hända är att Sunlight, i det fall Marknadsdomstolen delar KO:s uppfattning, förbjuds att använ-

da uttrycket "lågt pris" på Sunlight tvättmedel.

Men var går gränsen för att en produkt ska få kallas för "lågpris"?

— Någon sådan bestämd gräns har hittills inte funnits, men enligt KO ska man ligga inom den fjärdedel av marknaden som har de lägsta priserna, säger **Lars Wedén** på Sunlights marknadsavdelning. — Sunlight tvättmedel befinner sig enligt vår uppfattning i gränsområdet till denna definition, men i SPK:s undersökning har man bara undersökt "alltvättmedel" i 80 dl förpackningar och inom denna grupp säljs ungefär en tredjedel till lägre pris än Sunlight tvättmedel. KO har också gjort prisjämförelse som grundar sig på de rekommenderade doseringarna

för olika tvättmedel och då ligger Sunlight sämre till. Vår uppfattning är att sådana jämförelser är missvisande då olika tillverkare har mycket avvikande principer för doseringsanvisningar.

— I stort är vår uppfattning, säger Lars, att tvättmedlet Sunlight alltsedan sin lansering 1978 har haft ett pris som ligger klart under de stora märkersvarorna (Via och Surf tex). Allt sedan starten har vi tryckt "lågt pris" på Sunlight och vi tycker att detta alljämt stämmer även om det tillkommit ännu billigare märken. Vi kommer nu att uttrycka denna uppfattning ännu en gång till KO.

Emellertid tror vi, att Sunlight tvättmedels framgång på marknaden ändå främst beror på det pris som märket verkligen har och dess kvalitet. Därför har vi beslutat att ta bort uttrycket "lågt pris" på Sunlight-kapseln. Detta beslut har fattats också med tanke på tidsåtgången vid en process i Marknadsdomstolen.

Vad är KO slutligen för en "gubbe"?

— KO är det slutliga ämbetsverk som har till uppgift att tillvarata konsumenternas intresse. KO tar upp ärenden efter anmärkningar från allmänheten, men har också rätt att agera på eget initiativ. KO:s arbetssätt är att i första hand förhandla med industrin och därigenom försöka uppnå rättels på sådant som KO anser strida mot "lagen om otillbörlig marknadsföring", upplyser Lars för Detergenten.



— Vi tror att framgången hos Sunlight Tvätt ligger i dess kvalitet och verkliga pris. Därför tar vi bort uttrycket "lågt pris" säger **LARS WEDÉN**, som ansvarar för Sunlight Tvätt.

Rolf Lindman:

"Visst har vi en fin personalpolitik, Monica!"

I föregående nummer av Detergenten skrev **Monica Lundberg** under rubriken "Kommentarer till 'Koncernens behandling av trotjänare'" bla följande:

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 personalns 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 anats, av de ledande inom företaget redan några eller något år innan tillkännagivandet kom.

Personlapanering — visst finns den
Beträffande personalplanering, som Monica efterlyser, så finns den naturligtvis. Den är baserad på vår aktuella uppfattning om vilken organisation som behövs för att uppnå våra målsättningar i den aktuella 5-årsplanen. Vår uppfattning om framtiden förändras på ett ibland hårdhänt sätt genom våra konkurrenters verksamhet. Det är därför som vi varje år på ett metodiskt sätt omprövar förutsättningarna för vår framtida verksamhet och reviderar 5-årsplanen.

Snabbare utveckling än man tror
Den tekniska utvecklingen går snabbare än man tror och i synnerhet på dataområdet. Sådant ändrar förutsättningarna för vår planering. Om företagsledningen inte vore tillräckligt flexibel och med kraft tog itu med anpassning av organisationen till ändrade förhållanden — ja då skulle det finnas anledning till allvarlig kritik.

Med dagens öppenhet har de fackli-

ga företrädarna full insyn i företagets verksamhet och deltar på ett konstruktivt sätt för att på lång sikt skapa bästa möjliga resultat för företaget och därmed dess anställda.

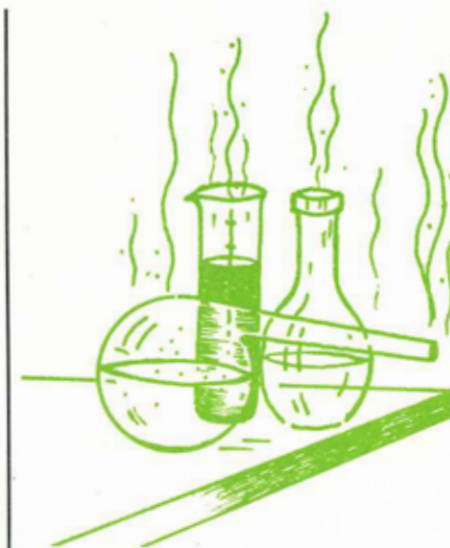
För att lyckas måste man våga

I början av 70-talet när vi kunde se att de produktområden vi arbetar inom stagnerar, började vi intensivt se på nya utvecklingsmöjligheter. Vi bestämde oss för att försöka utnyttja de personella resurser vi har och skapa ny verksamhet inom närliggande områden. Tyvärr har vi hittills inte varit särskilt framgångsrika med det, eftersom vi redan är så dominerande på de flesta områden där det finns intressanta volymer. De senaste årens produktlanseeringar har inte varit särskilt uppmuntrande, men kostat oss flera miljoner. Detta är emellertid spelets regler — för att lyckas måste man våga. Men vi arbetar fortfarande med att försöka hitta nya produktidéer.

Översyn av organisationen nyttig

I slutet av 1975 bad vi koncernens "Organisation Division" i London att se över vår organisation. Det blev en nyttig genomlysning av företaget med förslag till ändringar i strukturen och uppslag till nya utredningar. Våren 1978 gjorde vi en ny översyn av organisationen som resulterade i den sk idéskissen.

Sammanfattningsvis skulle jag våga göra påståendet att vårt företag har en mycket bra framförhållning i sin planering. Unilevers personalpolitik är fin. Trots det kan det ibland uppstå problem, men vi har en ärlig strävan att lösa dem till individens bästa. Idag arbetar vi framgångsrikt med att förverkliga idéskissen. Inte minst de fackliga företrädarna visar ett föredömligt klokskap för att lösa personalproblemen. □



Kemi på gott och ont

Alla som arbetar i kemisk industri attackeras ibland från politiker, miljörelser och massmedia mot kemi, kemiska produkter och kemisk industri.

Nog för att det finns en del att kritisera — och fanns än mer förr — men de flesta tycks ha glömt bort de positiva sidorna, som den kemiska industrin tillfört vår tillvaro. Tänk bara på läkemedel, färger, tvättmedel osv. Sällan hör man något om det goda som kemien och kemisk industri för med sig. Detta vill nu den kemiska industrin rätta till.

I syfte att informera om den kemiska industrin och dess produkter att skapa reda i debatten och få bort miss-tänksamheten mot industrin, har Kemikontoret bl a gett ut skriften "Den livsviktiga kemien", som ger många synpunkter på utvecklingen.

I skriften diskuteras hur vårt samhälle skulle se ut idag om bedövningsmedel, tvättmedel eller färg tex inte funnits. Kemien skapar miljöproblem, men bidrar samtidigt till att komma tillrätta med miljöstöringar. Vi måste lära oss hantera varje kemiskt ämne rätt och minska riskerna. Vi måste väga kemins risker mot dess fördelar.

Kemikontoret, som egentligen heter Sveriges Kemiska Industrikontor, är branschorganisation för drygt 250 svenska industriföretag, vilka i sin tur ger direkt arbete åt över 110.000 personer.

Den kemiska industrin är alltså på gott och ont! Men hur skulle vi klara oss utan den! — Du som vill veta lite mera om detta kan hämta ett exemplar av "Den livsviktiga Kemien" på personalavdelningen. □

Förslags-VERKSAMHETEN

500.000 kr står att få med lite tur och ett seriöst förslag!

Vadå? 500.000 kr?

Jo, under 1:a halvåret 1980 så får nämligen alla, som lämnar in ett seriöst förslag, en penninglott. Och har Du tur så kan Du ju vinna högsta vinsten.

Bland de under 1980 inkomna och penningbelönade förslagen lottas dessutom ut 1 st premie å 1000 kr och 2 st premier å 500 kr. (Obs, alltså inte hedersnämmande)

Med seriöst förslag menas sådant som har goda möjligheter att realiseras i praktiken.



PERSONAL- meddelanden

Vi gratulerar

80 år

Gustaf Johnsson, 7/2
Axel Andersson, 25/2

65 år

Abel Ögren, 22/2

60 år

Tore Thorell, pulv tillv, 24/2

50 år

Bengt Ekström, prod tekn, 24/2

40 år i tjänst

Bengt Johansson, Mh-gruppen, 2/2

20 år i tjänst

Stig Solfors, insrt verkst, 1/2
Ivan Sandberg, verkst, 15/2

15 år i tjänst

Folke Lundqvist, Leverindus, 1/2
Kjell Norin, prod tekn, 15/2
Ellert Eriksson, tvålv avd, 22/2

10 år i tjänst

Iris Skoglund, matsalen, 16/2
Hans-Göran Olsson, förs avd, 16/2

Vi säger välkommen till

Jan-Åke Andersson, förs avd, 7/1
Christina Lundby, flyt prod, 7/12
Monica Pöllänen, flyt prod, 7/12
Gerd Karlsson, flyt prod, 14/12
Terttu Ollonqvist, flyt prod, 4/1
Gudrun Vestergård, pulv pack, 18/1
Susanne Fager, pulv pack, 18/1
Anders Karlsson, tvålv avd, 18/1

Vi säger adjö till

Gunnar Åkerlund, Leverindus, 14/12
Thomas Jörnmark, kontorstj, 31/12
K B Wiklund, Leverindus, 31/12
Joy Karndahl, prod tekn, 31/12
Inga-Lill Sörensen, ek avd, 31/12
Christer Wirén, Leverindus, 24/1

TACK ✪ TACK

Ett varmt tack till AB Sunlights företagsledning för vänlig hälsning på min 70-årsdag. *Gunnar Nilsson*

Till företaget och mina "gamla" arbetskamrater ett hjärtligt tack för uppvaktning på högtidsdagen! *Harry Sjöberg*

Ett hjärtinnerligt tack för uppvaktningen på "gubbens" 60-årsdag! *Lennart Holmquist*

Till företagsledning, SALF-klubb och alla arbetskamrater vill jag framföra mitt hjärtevarma tack för den storslagna uppvaktning jag fick motta på min 50-årsdag. *Arne Hellberg*

Då jag nu slutar på Leverindus ber jag att få tacka alla kollegor för de gångna årens stimulerande samarbete. Ett särskilt tack för den fina avskedspresenter som jag uppskattade mycket och för den trevliga avskedsfesten. — Jag kommer alltid att minnas tiden i Nyköping som en mycket givande tid. *Christer Wirén*

Ett hjärtligt tack till arbetskamraterna för julkänningen och blomman. *Anna-Lisa Andersson*

Ett varmt tack till AB Sunlight för visat deltagande vid min makes, Sven Lård, bortgång. *Britta Lård*

DÖDSFALL

Pensionären **Sven Lård**, Nyköping, avled den 4 januari 1980 i en ålder av 73 år. Han arbetade före sin pensionering på pulver-tillverkningen.

TJÄNSTEBIL TILL SALU

Volvo 244, GL, 1975 års modell. Färg: Beige metallic. Körd: 10.300 mil. Pris: 15.000 kr kontant. Intresserade tar kontakt med **Lars-Erik Larsson**, Nyköping, intern tel. 362.

LÖNEREVISION FÖR TJÄNSTEMÄN 1 NOVEMBER

Svenska Arbetsgivareföreningen och privattjänstemannakartellen har enats om följande lönehöjningar för tjänstemän fr o m den 1 november 1979, räknat på lönen den 31 oktober 1979.

1. **Generell lönehöjning med 1,5% enligt den sk prisgarantin.**
2. **Allmän pott om 0,6% enligt den sk löneutvecklingsgarantin. Dessa 0,6% fördelas generellt.**
3. **Engångsbelopp om 240 kronor till tjänstemän som var anställda den 31 oktober 1979.**

Totalt utges 2,1% plus 240 kronor till alla tjänstemän som omfattas av avtalet.

Retroaktiv lön för november och december 1979 inklusive engångsbeloppet utbetalas den 18 januari 1980.

Omräkning av övertidsersättning respektive tjänstledighetsavdrag sker vid senare tillfälle.

LÖNEREVISION – KOLLEKTIVANSTÄLLDA

Överenskommelse har träffats hur utbetalningen av den "centralt" förhandlade avlösningen av julgratifikationen ska ske för de kollektivanställda. De 3% motsvarande 83 öre/tim lägges på baslönen. Överenskommelse träffades dock om att "senast vid avtalsförhandlingarna för 1980 använda erforderlig andel av löneökningen för att bibehålla samma relation mellan genomsnittlig premie och totallön som nu". Detta inbegriper också den nyligen centralt överenskomna höjningen av 42 öre/tim för prisindexklausulen 1979 års avtalsuppgörelse. Båda öresbeloppen utgår med januarilönen, varvid nya personliga löne-meddelanden utsändes.

AVLÖSNING AV JULGRATIFIKATION 1 JANUARI 1980

Som en följd av avtalet mellan Svenska Unilever Förvaltnings AB och Unileverkoncernens fackklubbar, träffat den 20 november 1979, höjs lönerna fr o m den 1 januari 1980 med 3,0% räknat på lönen den 31 december 1979.

Höjningen har genomförts vid löneutbetalningen den 18 januari 1980.