

Detergenten

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus 15 · 1981

Fem frågor till VD och Facket:

«Vi ser i
bakspeglarna
på 1981»



Monica Lundberg



Roine Eriksson



Lars Tjäder



Sune Nilsson



Rolf Lindman

ROLAND LUNDQVIST

skriver från

Sydafrika



Sedan ett år tillbaka arbetar ROLAND LUNDQVIST som sakkunnig instrumenttekniker i ett team, som bygger en sprayanläggning för tillverkning av tvättmedel i Boksburg i Sydafrika. Läs på sid 4 - 5 om familjen Lundqvists sydafrikanska tillvaro, långt bort från det nordiska vinter-rusket.

*

T h Roland och Margareta med två av pojkarna på gårdsplanen utanför bostaden i Benoni.



fem frågor till....

forts från sid 1....

Sunlights Kontaktkonferens behandlade, som framgått av referat, mera det kommande året än det gångna. Låt oss därför här se tillbaka på 1981, som nu är inne i sista kurvan. Och vi ska inte titta så mycket på marknadsandelar, vinst- och tonnagesiffror utan lite mera på det personliga engagemanget i våra jobb och i företaget. Detergenten ställer 5 frågor till VD, ROLF LINDMAN och fackklub- barnas företrädare, som för Fabriks är ROINE ERIKSSON, LASSE TJÄDER, SALF, MONICA LUNDBERG, SIF, Nyköping, och SUNE NILSSON, SIF, Stockholm

Vad ser Du som den största framgången, resp det största hotet under 1981?

RL: — Den största framgången skulle jag vilja säga är att vi, peppar-peppar, nu är på god väg att uppnå den budgeterade vinstmålsättningen för 1981. Dvs vi kan fullfölja vad vi satt upp i 5-årsplanen.

— Däremot kan jag inte peka på någon enstaka händelse, som skulle utgjort ett direkt hot. För hot, om man nu vill använda ett så starkt uttryck, det lever vi med hela tiden. Text i form av konkurrentaktiviteter där man särskilt måste framhäva importen av lågprisprodukter. De tränger sig successivt på och till det "hotet" måste vi hela tiden anpassa oss.

RE: — Jag kan inte notera några framgångar. Vare sig ur fackligt eller ur företagets synpunkt. Hotet, det är omgivningen och samhället i övrigt, som blir allt mer nerkört. Näringslivet har inget nytt att komma med utan intar mer och mer någon slags försvarsställning.

LT: — Om man tänker vilket tjafs det var förra året vid förhandling om klämdagar, så vill jag beteckna det som en framgång att vi ganska snabbt i år kom överens om vilka dagar vi ska arbeta in ända fram till 1988.

Som ett hot, verkligen, ser jag im-

porten av lågpristvättmedel. Som svampar ur jorden växer de upp i affärerna, utan att nämnvärt befrämja selsättningen. Går det inte bra, så försvinner de lika anonymt som de kom in. De har ingen fabrik, ingen personal att ta hänsyn till. Men de irriterar stabiliteten i vår produktion, som just är tvättmedlen.

ML: — Det kändes verkligen som ett hot när vi stod inför arbetsmarknads-konflikten i våras. Samtliga medlemmar blev nog mycket glada när den avblåstes. Och då byttes hotet i en framgång.

SN: — Framgång eller hot? — Får jag svara bara på det sistnämnda? Som ett hot upplever jag den skärpta förhandlingstonen företag/fack. Företaget ställer givetvis upp på förhandlingar, men viljan att lösa problemen gemensamt har minskat.



Både kollektivanställda och tjänstemän har fått vidkännas anmärkningsvärda personalinskränkningar under året. Hur kommenterar Du följderna därav?

RL: — Att vi i allt högre grad måste prioritera vårt dagliga arbete. Helt säkert sysslar vi alla med en massa saker, som borde ifrågasättas. Genom de s k "Enkelhetsreglerna" har företagsled-

Forts sid 3

Reds
Höna



Det blev som vanligt i år med. Jag menar med julbrådskan, julesnön, julkor- ten som blir för sent postade, julklap- parna som skulle varit färdiga för länge sedan etc. Men var så säker. Det kommer en julafton i år också. Och vi har, trots allt, så oändligt mycket att vara glada för. Ett julnummer blev det av Detergenten också. Fast man som redaktör alltid tror att det inte går att bli färdig i tid. Hoppas Du får en stund i helgen att bläddra igenom och tycka lite. Säkert tycker Du att artikeln med de fem frågorna är för lång. Jag håller med. Men jag försökte koncentrera det som talats mest om, man och kvinna emellan, den senaste tiden och det blev så här. Det är också intressant att se vilka olika synpunkter var och en lägger i svaren. Och en gång om året bör våra "språkrör" få tala till punkt utan att skylla på tids- eller utrymmesbrist. Att leva i Sydafrika som svensk små- stadsbo, det berättar Roland Lund- qvist om på mittuppslaget. En utma- ning, som han rekommenderar till fler. I övrigt: små-notiser och bemärkelse- dagarna, som Du hittar på sista sidan för hela januari. Nästa nummer kom- mer först i slutet av januari efter att Leverindus haft sin nyårskonferens den 14-15 då vi kan berätta om vad våra systrar och bröder där haft för sig under 1981 och planerar för 1982. Återstår för mig att tacka för alla tips och kommentarer till Detergenten un- der året. God och trevlig jul och låt oss gemensamt samla alla krafter inför 1982 för att lyfta oss själva och företa- get en bit framåt. Och låt oss plocka ut de positiva bitarna först och främst, och tala lite mera om dem. De negativa tränger sig på ändå utan hjälp.

Daga

Detergenten

(latin = rengöraren)

NR 15 1981

ÅRGÅNG 11

Manusstopp

för nästa nummer 22 januari

Utgiven av:
AB Sunlight
611 87 Nyköping
Tel. 0155/802 00

Redaktör och
ansvarig utgivare:
Daga Nilsson-Lundkvist

Redaktionskommitté:

Göran Hofstedt, Leverindus
Britt-Louise Johansson, Fabriks
Kalle Johansson, illustrationer
Monica Lundberg, SIF, Nyköping
Olle Plynning, SIF, Stockholm
Alf Ringberger, SALF

Tryckeri AB Åkerblom & Strandberg, Nyköping

ningen accepterat ett enklare arbets-sätt. En annan följd kan vara att locka fram dolda resurser, som mer eller mindre omedvetet säkert finns hos många anställda. Vi måste systematisera mera. Här bjuder datautvecklingen många möjligheter liksom annan teknisk utrustning. Det är nu tjänstemannasidans tur att bli föremål för rationaliseringar. På kollektivsidan har redan rationaliserats bort många "onödiga" moment, som t ex tunga lyft vid pallning, säcktömning osv.

RE: — Min kommentar är att planeringen inte är vad den borde vara. Flera detaljer medverkar förstås, men alla passar in i den totala planeringen. Vi har ju inte behövt minska personal p g a lägre försäljning! Andra faktorer, tekniska t ex, måste kunna förutses.

LT: — Arbetsmängden är ju densamma, belastningen per capita ökar i takt med personalindragningarna. Människan har en optimal punkt till vilken hon är effektiv. Är den t ex 8 så orkar hon inte arbeta med 10. Då börjar hon falla tillbaka mot ineffektivitet. Ett annat resultat måste bli att begränsa utredningarna. Vissa är nödvändiga, typ tvålutredningen, men styvnackat fortsätter vi även med att utreda skitsaker.

ML: — Jag är rädd att vi kommit till en punkt då vi utarmat oss på kvalifikationer och utbildning hos de anställda. Vi är ju en tillverkningsindustri, och för att inte halka efter, tekniskt sett, måste vi snabbt fylla på med nya tekniska kunskaper.

SN: — Min kommentar är att man hela tiden skjuter målet framför sig. Har man uppnått delmålet för 82-83 börjar man omedelbart tala om 1985 osv. Man får känslan av att det slutliga målet ligger helt utom räckhåll. Personalinskränkning är smärtsam när den sker. Men om man gör ett radikalt ingrepp på en gång, tar ny sats med de resurser man har kvar, så tror jag att trenden vänder och därmed också den tryckta, ovissa stämningen.



Inte bara under 1981, utan de senaste åren har företaget utsatts för ganska

stor press ur flera synpunkter. Sysselsättnings- kostnads- lågpris, för att nämna några. Hur tror Du att en sådan press påverkar den tidigare omtalade "Sunlight-andan" — det känslomässiga arbetsklimatet?

RL: — Den frågan ser jag inget standardsvar på eftersom vi alla är så olika. En del upplever en sådan press som besvärande och deprimerande medan andra tar det som en utmaning, spottar i nävarna och tar nya tag. Hur man blir påverkad tror jag är en lägnings-sak. Har man inte hela överblicken och vet vilken enorm styrka, som företaget egentligen har, så kan situationen upplevas som besvärlig och grinig. Den tiden, då vi levde i monopolställning och praktiskt taget ägde marknaden, den var bekymmersfri. Vi blev också otroligt bortskämda med att det hela tiden blåste medvind. Och nu känns motvinden plötsligt så bitande, det går inte lika lätt längre. Vi måste ändra våra uppfattningar och vårt arbetssätt. Att ha samma uppfattning vid årets slut som vid årets början, är ett tecken på senilitet. **OMPRÖVNING** är ordet för dagen!

RE: — En sådan press inbjuder till många negativa känslor, som lätt skapar förvirring. En massa problem utan lösning är negativt. Problem på vilka man ser lösning är positivt. Stapla gärna upp problemen men man måste också ge vägledning till att angripa dem och följa upp dem tills de är lösta.

LT: — Den har gett en negativ utveckling så till vida att ingenting tycks vara bra. Människor som sällan får en uppmuntran, men ständigt blir påmind om att inget är tillräckligt, blir omotiverade och ställer inte upp. Från vaggan till graven behöver människan positiva impulser. Inget är så bra att det inte kan bli bättre. Självklart! Men just nu är det mesta negativt. Och beträffande kostnadsjakten får man en känsla av att man jagar tior och tappar tusen-lappar.

ML: — Många av våra medlemmar känner sig besvikna över att främst kostnadsjakten naggat en del förmåner i kanten. (Julgratifikation, ändrad årsfest bla) Samhörighetskänslan företag/anställd har fått sig en knäck. Många klarar heller inte pressen att ta

på sig mera jobb. Viljan finns, men står inte i proportion mot förmågan.

SN: — Eftersom vi är flera företag i Höghuset, så kan vi pejla den allmänna stämningen, som skiljer sig mellan våningarna och företagen. Det är ett annat liv, en öppnare och generösare stämning på företag med färre problem. Mera tryckt och sur på företag utsatta för stark press. Pressen gör också att man förlorar dugligt folk. Man tappar återväxten. Jag kan inte yttra mig så mycket om "Sunlight-andan" men får man inte känslan av att Sunlight sparar sig ur "krisen" genom att släcka lyset och ransonera blyertspennor?



Under 1981 har ännu en chefsbefattning besatts med en internationell Unilever-kraft. I vilken riktning tror Du det påverkar företaget?

RL: — Jag upplever det som väldigt positivt. Det tillför oss nämligen kunskap från andra länder och ett nytt friskt sätt att se på problemen. För hur duktiga vi än tycker oss vara, så måste vi vara realistiska och medge att vi lätt blir hemmablinda.

RE: — Så länge företagets högste chef är svensk är det inte så negativt. Det kan t o m föra med sig lite nytänkande. Men med allt för många utländska chefer kan förtroendet mellan anställda och företagsledning rubbas. Har de t ex den rätta känslan för att utveckla Unilever i Sverige?

LT: — Det kan jag inte svara på. Vi har så liten möjlighet att bedöma en tillsättning, som är beslutad på central nivå. Vi får bara hoppas att vederbörande arbetar för företagets och de anställdas bästa. Ser man det som en form av job-rotation, då är det nyttigt. Det borde förekomma i högre grad och på alla nivåer!

ML: — Vi hoppas dessa personer tillför "hemmafolket" nya idéer och internationell erfarenhet. Men samtidigt kan man också se centraliseringen i det multinationella företaget som en risk för den nationella självständigheten.

SN: — Av förhandlingarna framgick ju att det inte finns någon lämplig kraft i Sverige. I varje fall lyckades

forts sid 8



ROLAND – VÅR M

Just fabriken i Boksborg var i blickpunkten här hemma 1978, då debatten hettade till om de multinationella företagens förehavanden i Sydafrika. Flera olika aktioner förekom i Sverige då, bla lades arbetet ned vid ett antal Unilever-fabriker under några timmar. Så ock i Nyköping.

I augusti var Roland hemma på 4 veckors semester tillsammans med hustru Margareta, sönerna Lars 14, Stefan 10 och Daniel 6 år.

Naturligtvis passade Detergenten på att få en intervju med Roland och frågar om han vet något om resultatet av de här aktionerna?

— Det verkar som om de gått spårlost förbi. Jag har inte hört någon tala om det. Jag såg däremot på anslags-tavlorna i våras att man kallade till möte för bildande av fackförening. Men senare kom ett andra meddelande upp där man talade om att det var för dålig anslutning och kallade därför till ett nytt möte. Hur det gick vet jag faktiskt inte. — Jag är kanske inte riktigt rätta mannen att svara på de här frågorna eftersom jag inte arbetar inne i driften, utan sysslar mest med instrumenteringen i det här speciella projektet. Det är också svårt att hålla reda på allt, för den här anläggningen är så stor. 1400 anställda, varav ca 300 arbe-

tar inom Lever Brothers — dvs tillverkning av rengöringsprodukter — medan övriga är anställda inom van den Bergs & Jürgens, margarintillverkning samt det stora lager för färdigvaror som går under namnet South Africa Warehousing Service, förkortas S.A.W.S.

Dålig facklig medvetenhet.

— Man måste också ha klart för sig att folket här är väldigt dåligt medvetna om vad en fackförening kan göra. Vad man först frågar efter när man söker jobb är inte om det finns en fackförening, utan om man kan tjäna pengar och om jobbet är någorlunda fast.

— Att få jobb i Unilever är förresten mycket populärt. Just därför att Unilever inte korttidsanställer — en del företag anställer bara per dag. Unilever har en provtjänstgöring på minst 3 mån och därefter om man klarar jobbet är det fast med pension och andra förmåner. Varje morgon sitter det också en samling människor utanför porten för att söka jobb. Men Unilever kräver en viss skolutbildning. Man ska kunna läsa och skriva och vill man försöka gå vidare så bör man ha en skola, som i stort motsvarar upp till vår klass 9 i grundskolan. — Apropos det här med korttidsanställning så fick Unilevers glassfabrik (Wall's Icecream) läg-

ga ner sin tillverkning här för att de inte kunde konkurrera med Mejeriägda glasstillverkare, som praktiserar detta med korttidsanställning och enbart säsongsanställningar.

Skiljer sig arbetsmiljö- och personalpolitiken inom Unilever i Sydafrika från den som tillämpas i Europa?

I stort sett är det samma. Man har fria arbetskläder, uppvaktningar vid olika tjänsteår, man har 13 månadslöner per år och man har subventionerad lunch, som serveras i två matsalar. I den ena serveras mat som är typisk för landsdelen, en form av husmanskost, och i den andra serveras "vanlig" mat. Men vem som helst kan gå i vilken matsal man vill. Endast Senior Managers har en egen matsal.

Hur bemöts Du av de färgade i fabriken?

— Man har så många underliga föreställningar innan man varit på platsen. Det är inte alls så att svarta och vita går och blänger på varandra i någon slags hatstämning. Tvärtom. Det råder en gemytlig stämning. Särskilt den färgade befolkningen är mycket vänlig. Såväl sinsemellan som mot oss vita. Man har många artighetsfraser kvar, som vi tyvärr glömt, men som är en fin inledning till kontakt. Man hälsar lite grundligare än vad vi gör, tar gärna om varandra och säger något vänligt. Den äldre generationen i den färgade befolkningen har kanske en lite överdådig artighet mot personer i chefsställning, som vi upplever som någö överflödig. Men hos de yngre är det mera utjämnat.

Hur går det för familjen, barnen i skolan osv?

— I början var det jobbigt för barnen. De fick hoppa in omedelbart i en engelsk skola där engelska är huvudspråket och afrikaan det andra. Det finns också skolor med afrikaan som huvudspråk och engelska som andra. Stilen är tuffare än hos oss. Föräldrarna är inte mycket inblandade i själva skolarbetet. Däremot anordnar de insamlingar till olika fritidsaktiviteter i skolan. Som tennis, gymnastik etc. Skollokalerna är inte mycket påkostade. Enkla skolsalar, inga duschrumb, inga skåp etc. Skoluniform är obligatorisk, håret är det noga med, det får inte ligga på kragen, flickor och pojkar har inte gemensamma lekar på gården och linjalen används fortfarande också



Som ett benrangel reser sig den nya fabriken stålkonstruktioner mot skyn. De två höga tornen är hiss-schakt. Konstruktionen, som syns längst ner i vänstra hörnet är för spraytornet.

IAN I BOKSBURG *

till att slå på fingrarna med. Skolmat existerar heller inte. Det får hemmet sköta och se till att barnen äter.

Margareta är ju sjuksköterska. Jobbar hon utom hemmet?

— Nej. Det har helt enkelt inte gått ännu. Barnen har behövt så mycket hjälp. Alla tre går nu i skolan, 6-åringen började i januari 81. Tre mornar i veckan går hon på gymnastik, annars är det inte här som i Sverige att man kursar ihjäl sig. Det finns mycket att hålla efter i trädgården, det växer så det knakar och vi har ingen hjälp med varken hushållet eller trädgården. Det är annars mycket vanligt och populärt att ha en housemaid. Det ger ju arbetstillfällen för många flickor, som annars inte har något jobb. Men eftersom Margareta är en aktiv natur så tycker hon att hon klarar av det hela själv. Vi bo i ett lugn och fredligt område. Det är inte som i många andra afrikanska länder att man måste hålla sig med husvakt.

Unilever tillräckligt internationellt

— Som jag redan nämnde så är det populärt att jobba i Unilever. och jag tror det beror på, att Unilever så lång tid i så många delar av världen att man slutat upp att tänka i raser och tärger. Här annonserar man efter folk om de sedan är svarta, vita eller gula har ingen betydelse bara de uppfyller måttet för jobbet. Det är ingen sensation vad man har för färg på skinnet eller vilken gud man tillber. Det primära är att jobbet flyter och att man kan samarbeta.

Ångrar Du att Du åkte? Skulle Du kunna tänka Dig en längre period?

— Jag ångrar absolut inte även om jag tycker det räcker med en 3-årsperiod. Skulle man förlänga den måste man ta en helt annan ställning till bl a barnens skolgång och uppfostran. Då måste de få sin utbildning företrädesvis i engelsk regi och då finns det risk för att man inte kommer hem igen förrän till pensionen. Men jag vill gärna rekommendera alla, som får chansen att ta en period utomlands, att verkligen göra det. Det är mycket intressant och berikande på alla sätt.

Vad är den viktigaste informationen Du vill ge oss här i Sverige?

— Att problemen i landet är enorma.

Det är inte, som vi ofta frestas tro, att ge befolkningen rösträtt och bättre betalt så är allt frid och fröjd. Långt, långt därifrån. De största problemen är kanske till och med inte mellan svarta och vita utan inom de färgades egna led. Här är en otrolig flora av olika stammar, språk, religioner, kulturer, vanor och uppfattningar. Att hålla samman 16 milj stridiga viljor, av vilka endast en liten del kan läsa och skriva är ingen lätt match. Ändå är det så att den färgade befolkningen litat och tror på de vita. Däremot är förhållandet mellan svarta och indier inte så bra.

Apartheid-politiken grym

— Lagar och förordningar i apartheid-system är ofattbara. Bara ett litet exempel. I den nya fabriken vi nu bygger, blev vi tvingade att bygga särskilda toaletter för svarta och vita. Det är lag på det helt enkelt. Otroligt! När vi har besök av en konsult eller liknande från annat företag och ska gå ut och äta lunch så måste man först ringa till restaurangen och höra efter om den har s k internationell status, dvs så att färgade kommer in. Ja, det är en sådan djungel av problem, så är det svårt att bilda sig en uppfattning om var och i vilken ände man skulle börja nysta.

Kanske tycker jag personligen, att viktigare än rösträtt och allt annat vore att ta itu med s k **Homelands**. Delar av

Sydafrika har avsatts som Homelands. Den vita regeringen menar att dessa Homelands skall bli självständiga och där skall de svarta kunna få utveckla sin egen kultur. För att få vistas utanför dessa Homelands måste alla svarta ha ett giltigt "pass". Med giltigt pass menas att det måste innehålla ett "tillstånd" från myndigheterna som bevisar att personen ifråga har arbete och bostad; bostaden ligger då förstas i en svart stadsdel.

Alla svarta måste alltid bära sitt pass på sig. Polisen kan när som helst begära att få se det, och kan personen ifråga inte bevisa att han har tillstånd att vistas i till exempel Johannesburg sänds han till ett Homeland avsett för sin stam.

En annan konsekvens av dessa Homelands är att mannen ofta arbetar i någon gruva eller fabrik långt från sitt Homeland, (det finns få arbetstillfällen i Homelands), och det innebär att han har sin familj en gång i månaden i bästa fall och en gång om året i sämsta fall.

Roland är full av intryck och det syns verkligen att hans engagemang i såväl jobbet som i omvärlden är 100 %-igt. Vi måste ändå sätta punkt här för intervjun och avslutar med en senare kommen hälsning ◀



Familjen Lundqvist samlad på trappan till bostaden. "Från ett sommarvarmt Sydafrika önskar vi Er alla en GOD JUL och ett GOTT NYTT ÅR," hälsar Margareta och Roland, Lars, Stefan och Daniel.



AM BASSAD-GÄSTER



En dag i slutet av november gick några distingerade herrar genom fabriken eskorterade av koncern-chefen **Ingvar Jonsson**, Sunlight-VD:en **Rolf Lindman** och fabrikschefen **Wolfgang Kaiser**. I släptåg följde Detergentens fotograf som försökte vinkla till sig några bilder. En och annan höjde ögonbrynen och undrade vad "uppståndelsen" rörde sig om. Detergenten kan berätta att besökarna var holländske ambassadören i Sverige **Ph W van Heusde**, Hollands Chargé d'Affaires **JGH Faber**, handelsattachén **HAG Schillings** och jordbruksattachén **AJA van Royen**. Gästerna, som hade inbjudits av Svenska Unilever fick, förutom att se tillverkningen, också en presentation av Sunlight och Leverindus av resp VD. Besöket i Nyköping avslutades med lunch i Drottningkällaren och visning av den gamla bojen. □□



*I stum beundran över tvålämnenas framfart in mot stansen står här vid sidan om **Rolf Lindman** och **Wolfgang Kaiser**, jordbruksattachén **AJA van Royen**, ambassadör **Ph W van Heusde** och handelsattachén **HAG Schillings**. **Ingvar Jonsson** och Hollands Chargé d'Affaires **JGH Faber** föredrar ett litet privat samtal i bakgrunden.*



Tre st penningbelöningar och fyra "Hedersomnämningen" blev det synbara resultatet av senaste sammanträdet i förslagskommittén. Dessutom utdelades totalt 9 penninglotter och sammanlagt behandlades 14 förslag.

Högsta premien, 1.500 kr, fick **Rune Allansson** på lagret för ett förslag som resulterar i besparing av material. Sk "rillade skivor", som nu kastas vid omlastning, kan enligt Runes förslag återanvändas.

Harald Norman på tvålavd fick 1.000 kr för ett förslag som eliminerar vattenbehov vid uppberedning av vacuum på Mazzonitorken. Genom att en backventil monteras in efter torken, så kan man med Haralds förslag uppbereda vacuum utan att sätta på vatten innan torkningen påbörjats.

Kerstin Siwer, löneavd, fick 700 kr för ett manuskriptbord vid bildskärm. Ett manuskriptbord placeras över

bokstavstangenterna då man övervägande registrerar siffror. Pappren, som ska avläsas, har man då rakt framför sig istället för vid sidan av tangentbordet. Manuskriptbordet kan vara till god hjälp i många andra arbets-situationer. Kerstin fick även "Hedersomnämning" för ett andra förslag.

"Hedersomnämning" fick också **Jan Rosman** och **Åke Sjöqvist** på avd för flytande produkter samt **Jan-Erik Nyström**, Mh-gruppen. □□

Festligt



i Matsalen blir det den 23 dec, då succén med julbord på lunchen upprepas. Vanlig lunchkupong gäller, resten bjuder företaget på.

Precis en månad senare, den 23 jan, blir det festligt igen. Då för barnen till våra anställda. Det är alltså dags för den årliga julgransfesten då. Festligt för vuxna, dvs oss anställda på Sunlight, blir det den 5 mars på samma ställe som förut. Cupol, Oxelösund. alltså och årsfest!



Undrar just vem som snor dagstidningarna i Matsalen. Där ska finnas **Folket**, **Södermanlands Nyheter** och **Dagens Nyheter**, men tji får den som tror att den ska få läsa en dagstidning på lunchen t ex. Borta är de. Företaget kan lika bra spara in prenumerationsavgiften på de tidningarna. Det tycks ändå vara bara någon enstaka som får nöje av dem.

Hörru Du Du!! som äter i matsalen. Håll reda på vad Du beställt för maträtt! Det är så lagom roligt för den, som beställt grönsakstallrik eller alternativrätt, att få konstaterat när den ska äta att någon redan tagit maten. Då är också den dagliga rätten vanligtvis slut. Det är omöjligt för personalen att vid utdelningstillfället kontrollera beställarna!

Frukostklubben

Vi gratulerar till

75 år

Sven Östlund, 3/1
Karl Bengtsson, 28/1

60 år

Henrik Lundkvist, Mh-gruppen, 15/1

30 år i tjänst

Lars-Erik Larsson, Mh-gruppen, 28/1

15 år i tjänst

Arne Hellberg, pullv tillv, 15/1

10 år i tjänst

Björn Berg, Leverindus, 25/1

Vi säger adjö till

Sven Andersson, (förtidspens) 30/11



Tack!

Varmt tack till företaget och f d arbetskamrater för vänlig hägkomst på min födelsedag!

Birger Theorin

Ett hjärtligt tack till företaget och killarna på "trycket" för uppvaktningen på min 75-årsdag!

Gösta Ljungberg

Till företaget och sångarkamraterna ett hjärtligt tack för blommor och gåvor till min 75-årsdag!

Evert Eriksson

Ett hjärtligt tack till företagsledning och arbetskamrater för uppvaktningen på min 60-årsdag!

Sven Svensson

Hjärtligt tack för vänlig uppmärksamhet på min högtidsdag!

Eric Carman

Till företaget ett hjärtligt tack för uppvaktningen i samband med 25-årsdagen!

Karin Bergström

Forts fr sid 3

man inte locka någon. Personligen tycker jag att nationaliteten är av underordnad betydelse bara personen ifråga är kvalificerad och gör skäl för sin lön.



Vad är Ditt starkaste intryck under året med tanke på företaget och Ditt engagemang som anställd?

RL: — Att vi blev tvungna att säga upp människor i fabriken och därmed bryta en lång tradition hos oss. Knappt någon anställd kostar idag mindre än 100.000 kr/år. Det kan man inte blunda för. Men det känns tungt att arbeta med kostnadsbesparingar, som går ut över människor. Det lämnar intryck, som sitter kvar länge.

RE: — Jag har inget starkt intryck, men jag vet något som skulle ge ett starkt intryck. Det är om alla Sunlightare, på alla nivåer, rycker upp sig. Ordentligt! Och började fungera aktivt. Tänka på sina jobb — och att jobbet alltid kan förbättras. Att vara aktiva utan att fundera över om det är "mitt bord" eller inte.

LT: — Det starkaste intrycket, ja något av en chock, kände jag när uppsägningarna blev faktum. Jag vet ju bakgrunden, det hade talats om länge, men ändå. Under mina 16 år i företaget hade det aldrig tidigare varit på tal, nu plötsligt fanns det nära inpå. Det berörde en del av ens liv....

ML: — Personligen som anställd kan jag inte komma på något starkt intryck. Inom den fackliga verksamheten sammanfaller svaret mest med första frågan.

SN: — Fackligt sett kan jag inte komma på något, men väl privat. Hos tandläkaren, som lägger bedövning, försvinner och är borta en ovanligt lång stund. "Förlåt att Du fick vänta, men det här är en komplicerad operation så jag var tvungen att läsa på.



Saknar Du Leverindus' medverkan i den här tillbakablicken? Riktigt! Men nr 1 eller 2 nästa år blir traditionsenligt ett Leverindus-nr i samband med deras Nyårskonferens i mitten av jan. Då kommer deras synpunkter på året som gått och året som kommer. □□

Nya regler för personalköp

Flera olika anledningar kräver skärpta och mera kontrollerbara regler för inköp i personalbutiken. Tex så kommer inköpskort att återinföras från årsskiftet. Kortet hämtas personligen på personalavdelningen fr o m den 15 december, utom pensionärernas, vilka sändes under hemadress. Vi måste också dela upp tiden i personalbutiken så att anställda, som är i tjänst och handlar på sina raster, får disponera tiden fram till kl 13.30. Pensionärer och tjänstdiga handlar alltså efter 13.30. Genom denna uppdelning borde köbildning och onödiga väntetider kunna undvikas för dem, som endast har sin raster till förfogande.

Huvudregeln är att inga inköp får göras utan kort, på vilket köpesumman noteras varje gång. Det är alltså ingen idé att över huvud taget gå till personalbutiken om inte kortet finns med! Övriga regler, inköpsbelopp, per månad/år, vem som har rätt att handla etc, etc medföljer det nya kortet.

Personalavdelningen

**P.S. PERSONALBUTIKEN
ÄR STÄNGD MELLAN
JUL OCH NYÅR!**



**God Jul och
Gott Nytt År
önskar**



Redaktionskommittén