

# Detergenten

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus

1.1983

## Flaskresaren övertar en persons jobb

Nu är den på plats. Flaskresaren på avd för flytande produkter. Det betyder bl.a. att det stressiga och tråkiga arbetsmomentet med inmatning av tomflaskor på bandet till fyllningen försvunnit. Följden därav blir att bemanningen på A-12 linjen reduceras från fyra till tre personer. Men barnsjukdomarna är ännu så länge inte överståndna. Maskinen behöver fortfarande en mänsklig hand till hjälp. Men om ca fyra veckor räknar man med att den klarar sig själv.



Flaskresningsmaskinen är stor och svårfotograferad för en amatörfotograf. Icke minst för att den är nästan helt inbyggd i plexi-glas. ANNELI SINKO ger den än så länge en hjälpande hand. ANNELI kommer inte att sakna jobbet med flaskinmatningen. - Det var ett tråkigt jobb egentligen, även om man gjorde mycket helt automatiskt. - Jag vet inte riktigt hur det kommer att bli med personalen, när maskinen klarar sig själv. Här blir ju en över. - Men jag hoppas att jag får stanna här inne på avdelningen. Jag trivs så bra här och skulle sakna mina jobbkompisar, om jag blev helt bortflyttad, säger ANNELI.

### Personalsituationen på Sunlight

○ ○ ○

Var står vi?  
Vart är vi på väg?

När vi talar om PERSONALSITUATIONEN så menar vi nu för tiden i stort sett: Hur många färre har vi blivit sedan vi räknade oss senast?

Frågan går till BENGT-OLOF KARLSSON på personalavd.:

- Vid årsskiftet 1982/83 var vi totalt 510. - 285 kollektivanställda och 225 tjänstemän. Det betyder att vi i stort nådde målet för 1982.

Vilka utredningar arbetar man just nu med?

- För att även i fortsättningen kunna bibehålla en tillfredsställande lönsamhet på våra produkter, och samtidigt vara konkurrenskraftiga, måste vi fortsätta att effektivisera organisationen och minska kostnaderna. Därför startar nu en utredning i syfte att se över organisationen. Vilka funktioner vi behöver i framtiden för att driva företaget mera effektivt.

Finns det flera utredningar på gång?

- Ja, i samband med ovan nämnda utredning har vi också låtit kartlägga möjligheterna att använda oss av den senaste tekniken, vad

.... forts sista sidan



# En annorlunda



# utbildning



Att kunna klara sitt jobb när material och utrustning ständigt förändras, det är våra avdelningsreparatörer och maskinskötare bra på. Men det kan vara svårt och det går inte helt utan hjälp.

Detta insåg Alf Carlsson, driftschef på pulverpackningen. Han är eldsjälens bakom fyra praktisk/teoretiska utbildningsdagar för reparatörer och maskinskötare.

Vid första tillfället svarade firma Nordson tillsammans med vår kursorganisatör Sten Mattsson för utbildning av teknisk funktion och underhåll av smältlimutrustningar.

Till nästa träff kom representanter för Meko-Pac (tekn. utrustn.) och Unifors (krympfilm) för att teoretiskt och praktiskt informera om hur man uppnår bra resultat med krympfilmslagning.

Vid det tredje utbildningstillfället visade Stig Lindbom, Sten Mattsson och Tord Eberhardsson de vanligaste el- och styrteknikernas uppbyggnad och funktion.

Den sista träffen hölls den 17 november, då firma Mecman instruerade och pratade felsökning och underhåll av pneumatikutrustningar - cylindrar och ventiler.

Mellan 15-17 personer deltog i utbildningen varje gång.

Bengt Söderman, reparatör på tvålen, vad gav den här utbildningen Dig?

*Jag kommer säkert att ha stor nytta av det jag lärt mig. Det var väldigt intressant att höra om smältvärden och temperatur när det gäller krympfilmslagning. Avsnittet som Lindbom, Mattsson och Eberhardsson höll i, om el- och styrteknik, var också mycket bra.*

*- Mecman visade många nyheter, som vi kanske har hos oss snart. Jag hade gärna sett att just Mecman fått lite mer tid på sig att visa praktiska prov.*



*BENGT SÖDERMAN, som varit med på samtliga träffar, tycker den här typen av utbildning bör återkomma i takt med att material och utrustning förändras. Det underlättar vårt arbete högst väsentligt.*



**Två fick pengar**



Vid förslagskommitténs sista sammankomst förra året behandlades 6 st förslag, varav två penningbelönades. Det var DRAGOS DORDEVIÇ på förrådet, som fick 500 kr för ett förslag till användning av koder i materialsystemet. Man knappar in på data så att negativa kvantiteter kan behandlas.

KEITH BUCHHOLZ, tvålpackningen, fick också 500 kr för sitt förslag. -Det innebär att kapa omslagsknivarna på flowpackmaskinen för hotelltvål till två längder. Nu används endast halva kniven.

På mötet beslutades för övrigt att samma extra premier, som gällde för 1982 ska gälla även för 1983. Det betyder att 3.000 kr utgår som extra premie till den som lämnat in det högst belönade förslaget under året. Två 1000-lappar lottas ut bland övriga belönade förslag.

Förslagskommittén tackade Lennart Holmquist för hans tid som sekreterare i kommittén och hälsade Gert Antoni välkommen som ny sekreterare. □□

## Detergenten

(latin = rengöraren)

NR 1 · 1983  
ÅRGÅNG 12

Manusstopp 2 februari  
för nästa nummer

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

Redaktör och  
ansvarig utgivare:  
Daga Nilsson-Lundkvist

Redaktionskommitté:

Göran Berglund, SIF, Stockholm  
Göran Hofstedt, Leverindus  
Susanne Clausen, Fabriks  
Kalle Johansson, illustrationer  
Monica Lundberg, SIF, Nyköping  
Alf Ringberger, SALF

Tryckeri AB Åkerblom & Strandberg, Nyköping





# Motionshallen till för allas trevnad!

## MOTIONSGYMNASTIKEN

Efter höstterminens avslutning med trevlig julfest så har motionsgymnasterna haft jullov ända till den 11 jan. Då drog SALME GAAL igång sin flitiga skara igen. För flitiga är de. Minst ett 20-tal deltar varje tisdag och många fler ingår totalt i gruppen. Vi tackar Salme för hennes entusiasm, som får oss att känna att vi alla är påpassade och uppmärksammade. Hon vill också säga att det går bra att hoppa in när som helst i vårterminens program om någon känner för att vara med, men tvekar.

Snälla makthavare, går det inte att bygga ut flickornas omklädningsrum? Vi klär nu om både på toaletten och i duschrummet. Nästa steg blir i farstun!

## SKYTTE

Sunlightmästerskapet i skytte avgjordes i Motionshallen efter två skjut-omgångar i december. Sunlightmästare i skytte 1982 blev, kanske inte så oväntat, STURE ENGMAN på 379 poäng. Därefter följde: IVAR SANDBERG (340) K-G ANDERSSON (326) ULF STENIUS (297) GÖSTA KARLSSON (294) ROGER VALETTE (281) PETER PETERSSON (247) ANNE-MARIE JOHANSSON (208) KJELL ALMKVIST (191) och ARNOLD KARLSSON (191).

## HOCKEY-BOCKEY

7-2 till Sunlight, blev resultatet av årets första match mot Tysberga. - Det är bra fart under skridskorna och börjar lukta serie-seger, säger sektionens basen GÖRAN KENNMARK. Men tre omgångar återstår.

Motionshallen blev inte det "skrytbygge", som någon kanske trodde när den stod färdig 1972. Den har hela tiden varit flitigt utnyttjad. Under senaste tiden kanske inte riktigt på det sätt som är meningen. Detergenten gick upp en måndagsmorgon för att ta en närmare titt på 10-åringen och blev inte enbart glad vid åsynen av vissa saker. Ett normalt slitage under 10 år sätter naturligtvis sina spår. Men det är inte enbart slitage det är frågan om. Sönderslagna fönster, avbrutna dörrhandtag och duschhandtag, håll i dörrar osv, tyder på ren och skär skadegörelse. Ingen av dessa skador har rapporterats för åtgärd. Vågar man inte stå för vad man gör??

Idrott och sprit hör inte ihop!!!

Inte heller bastu och sprit. Det är lika självklart som att det överhuvudtaget inte är tillåtet att medföra sprit till Motionshallen. Likaväl ligger där tomma spritflaskor kvar.

Gör Du likadant hemma?

Den frågan ställer man osökt. Gör Du det? Om inte dörren omedelbart går upp, slår Du då håll i den? Om inte duschen åker självmant i handen, bryter Du då av skaftet på den? Gör Du det då förstår man kanske att Du gör likadant i andras lokaler.

Motionshallen är till för alla anställda, och de flesta vill inte ha det på detta sätt.

SKÄRP ER NI SOM KÄNNER ER TRÄFFADE!!!

□□



## SIF-KLUBBARNAS, STOCKHOLM OCH NYKÖPING

hade sina årsmöten redan i november förra året. I Nyköping inleddes mötet med en film "Rådgivaren", som handlar om försäkringar. Vid årsmötesförhandlingarna fick Nyköpingsklubben följande styrelse:

Ordf	Monica Lundberg
V ordf	Kurt Holmgren
Sekr	Norma Larsson
Kassör	Karin Andersson
Ledamöter	Uno Jansson
	Norma Larsson
	Folke Lundquist

På Nyköpingsmötet diskuterades även frågan huruvida en gemensam klubb för Sunlight och Leverindus skulle fungera även i fortsättningen. Mötet enades om att en SIF-klubb, med en mer självstyrande sektion för Leverindus, vore det bästa. Frågan ska emellertid tas upp igen vid Leverindus' sektionens möte i januari. Mötet avslutades med en supé i Matsalen.

Stockholmsklubben fick följande styrelse:

Ordf	Sune Nilsson
V ordf	Marianne Lowén
Sekr	Göran Berglund
Kassör	Gunnel Håkansson
Ledamöter	Vidar Bjelke
	Rolf Lännerberg
	Lena Åkerman
	Paul Zetterberg
	Olle Plyning





# Vad är städningen värd?



Är det rimligt att lägga ner 1.3 milj kr/år på städning? Frågan har aktualiserats i samband med att arbetsledarfrågan för städpersonalen måste lösas. I kostnadsjaktens tecken har man också

jämfört nuvarande kostnader med vad det skulle kosta att anlita externa städbolag. Det senare alternativet skulle minska den totala städkostnaden med i stort sett 250.000 kronor per år.

För att kunna bibehålla en egen städkår, vilket måste ses som det mest positiva, så har en intern lösning diskuterats. Om den berättar L-O ERICSON, chef för ekonomiafdelningen följande:

- *Samtliga lokalvårdare, Bengt-Olof Karlsson på personalavd och jag själv håller på att diskutera en lösning, som jag tycker känns riktig, säger Lars-Olof.*

- *Den innebär, att den personal vi har idag kan vara kvar, men att de tillsammans minskar sin arbetstid med ca 15 tim/dag. Samtidigt tar man till vara varje tillfälle till naturlig avgång.*

Kommer vi att kunna behålla samma standard på städningen?

- *Ja, det tror jag, men vi måste ställa frågan "vad gör vi idag och vad borde vi göra?" Både när det gäller städfrekvens och rent tekniska lösningar.*

- *Under första kvartalet -83 ska produktionstekniska avdelningen göra en översyn av alla städområden.*

Är Leverindus med och bidrar med sitt kunnande?

- *Nej, det finns inga rutiner för det. När det gäller nya produkter och hjälpmedel skulle det ju vara bra med lite ny kunskap förstås.*

Hur har man tänkt ordna arbetsledarfrågan?

- *Någon direkt ersättare för Evert Hultqvist blir det inte. Ros-Mari Jonsson i Matsalen blir den kontaktperson, som vidtar åtgärder vid frånvaro, sköter inköpsrekvisitioner och tillhandahåller material.*

- *I den mån det behövs får jag, som ansvarig för avdelningen, hjälpa till så att arbetet löper smidigt, säger Lars-Olof.*

Till 1 april ska uppläggningsen av arbetet vara klar.

Monica Lundberg

## "PRÖVA-PÅ-VECKAN" INGEN STÖRRE SUCCÉ

Endast tre flickor, samtliga på pulverpackningen, nappade på "pröva-på-veckan", som utlystes redan under hösten. - En var HELENA BERGLUND, som jobbar på pulverpackningen och balpressen. Hon prövade på i sampackningslagret i tre dagar. - På lagret är det nästan bara män, men arbetet lämpar sig lika bra för kvinnor, tycker Helena. Det är bara vid packning av vissa Leverindus-produkter, som det kan bli tungt. Jag trivdes bra där, men ändå bäst på mitt nuvarande jobb, som också består av många olika arbetsmoment.

GUNILLA ARVIDSSON prövade sig fram på Godsmottagningen en vecka. - *Tiden gick fort och det var skönt med ett avbrott från mitt vanliga jobb vid ACMA:n. Vi tog emot lastbilar, skrev rekvisitioner etc. En hel del skrivbordsarbete. - Det är roligt att det ordnas såna här tillfällen. Jag rekommenderar andra att pröva.*

EIVOR RISBERG kände sig för på lagret mitt i julruschen. - *Vi packade julpaket nästan hela tiden. Jag blev väl omhändertagen och kände att jag gjorde nytta. Kan gott tänka mig pröva någon annanstans och tycker fler ska göra det. Blev lite förvånad över att pallastningsstationen inte är mer automatiserad?? - tyckte Eivor.*



**Glada spalten**



Från Unilever Exports har vi fått ytterligare en order på 350 ton pulver för leverans till Polen i vecka 7-8.



# Lever man upp till ambitionerna?



\* \* \*

En ny "Allmän Policy" för företag tillhörande Svenska Unilever Förvaltnings AB, kom de anställda tillhanda för en tid sedan. Den är mycket välgjord. Sober stil och fin papperskavlitet. "Staffans Stollar" och den spatsiösa lay-outen gör den luftig och lättläst. Men även innehållet i vissa textavsnitt är väl så luftigt och kanske för lättläst. Stannar man upp ett tag och begrundar, finner man, att andemeningen i åtminstone avsnittet "Anställda" inte stämmer inom alla bolag. Lever företagen upp till ambitionerna? Det ifrågasätter BRITT-MARIE JOHANSSON, Kontorsservice i Nyköping i en artikel här intill.



- Det finns för närvarande ingen långsiktig personalplanering, menar BRITT-MARIE som närmare studerat avsnittet "Anställda" i den nya policyn. - Många punkter stämmer dåligt med verkligheten.

VI VILL ATT DEN ANSTÄLLDE SKALL GES MÖJLIGHET ATT PÅVERKA SIN EGEN ARBETSSITUATION (punkt 2, sid 7)

- Det finns inget utrymme för detta, eftersom vi bara blir färre och färre. Vem hinner påverka sin arbetssituation när jobbet växer över öronen? Förresten, det var länge sedan det talades om utvecklingsamtal och befattningsbeskrivning. Det som bara för något år sedan var så viktiga företeelser!

VI VILL GENOM UTBILDNING UNDERLÄTTA FÖR DE ANSTÄLLDA ATT MÖTA ÄNDRADE ARBETSFÖRHÅLLANDEN (punkt 8, sid 7)

- Vi är nu för tiden väldigt ofta i den situationen att vi måste möta ändrade arbetsförhållanden, vilket i sig inte behöver vara något negativt. Men utbildning för de nya arbetsuppgifterna finns det aldrig tid till. Vi skulle alla bli mera positiva om företaget hade en bättre framförhållning när det gäller personalminskningar och därmed förändrade arbetsuppgifter för dem som blir kvar. Man får ett motstånd till det nya arbetet när man inte i tid får någon utbildning för det. I bästa fall får man vissa instruktioner dagen innan personen, som ska överlämna uppgifterna, slutar. Det har vi färre exempel på!

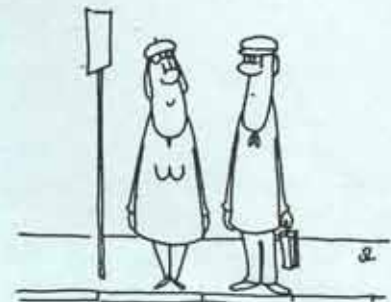
VI VILL VID NÖDVÄNDIGA PERSONALINSKRÄNKNINGAR SÖKA LINDRA EFFEKTERNA FÖR BERÖRDA ANSTÄLLDA GENOM ATT VID-

TA ÅTGÄRDER SOM I MÖJLIGASTE MÅN ANPASSAR SIG TILL VARS OCH ENS BEHOV I DEN GIVNA SITUATIONEN: (p.10)

- Inte heller detta kan man idag ta hänsyn till. Utrymmet för individuella behov är allt för begränsat.

- I stort sett är Unilever känt för att ha en bra personalpolitik. Men när man inte ger sig tid med sina anställda, då blir den lätt naggad i kanten. Om den anställda inte känner sig uppskattad och betydelsefull är det svårt att skapa engagemang och arbetsmotivation (p.1). - Jag tycker också att personalavdelningen borde aktivt medverka vid överföring av arbetsuppgifter mellan avdelningar och personer.

- Slutligen. Det behövs förvisso inga storverk, för att man åter ska börja tala om "Sunlight-andan". Bara det, att vi alla känner, att vars och ens yrkeskunnande tas till vara och att vi behandlas som människor - inte som data-terminaler. □ □



HAR DU FÅTT NÅGON ARBETS-TILLFREDSSTÄLLELSE IDAG, NILSSON?





## Rolf bemöter Erik.....

"Vinst är något, som alla anställda borde älska", säger Sunlights VD, ROLF LINDMAN här i en kommentar till.....



ERIK NORDSTRÖM, som i en avskedsintervju i förra numret menar att: "Man glömmer människor och det gemensamma målet saknas. VD:s vinststresse förmår man inte överföra till personalen på rätt sätt".



- Om det är som Erik beskriver det, får jag ta på mig en stor del av ansvaret. Låt mig därför försöka, säger Rolf. - Vinst är något som alla anställda borde älska. Ju större vinst, desto bättre för oss alla. - Vinst är beviset på att vi producerar och erbjuder konsumenterna vad de vill ha. Utan en tillräcklig vinst minskar våra möjligheter att manövrera inom vår konkurrensfyllda marknad, vilket på sikt innebär en fara för företagets existens. Med en bra vinst har vi möjlighet att satsa resurser på projekt och idéer, som vi tror på och som i sin tur leder till ökad anställningstrygghet och i övrigt förbättrade förmåner för de anställda.

- Företagets ägare har alltid alternativa placeringsmöjligheter för sina pengar och investerar dem där de ger bästa utbyte. På samma sätt agerar vi som privatpersoner. Inte vill vi placera pengar i något, som inte ger avkastning eller där vi riskerar att förlora våra pengar.

- Vad är då rimlig vinst? Jo, vinst behövs för att täcka in olika behov t ex:

- \* inflationen kräver mera pengar i rörelsen för att finansiera ökade varulager och utestående fordringar
- \* investeringar i nya produkter och produktkapacitet
- \* ränta på lånat kapital
- \* utdelning till ägarna

Under senare år har den senare posten varit minimal. Därför tror jag det är nödvändigt att vi anställda enas om att vårt gemensamma mål är att uppnå det uppsatta vinstmålet samtidigt som vi, som hittills, tar mycket stor hänsyn till människorna i företaget. Som individer kan vi bidra till att nå vinstmålet genom att uppfylla målsättningarna för gruppen eller avdelningen där vi arbetar.

- En god vinst är basen för en bra personalpolitik, avslutar ROLF LINDMAN sin kommentar. □□

## HUR KÄNNES DET I DAG DÅ?

SEPPO

HELANDER



- Joo, tack nog är det bra!

Du är vår nya produktionschef för tvål och flytande produkter. Har Du jobbat med likande förut?

- Delvis. Flytande har jag jobbat mycket med, men inte alls med tvål.

Vad har Du för utbildning?

- Civilingenjör med kemisk/teknisk inriktning vid Åbo Akademi.

Hur länge har Du varit inom Unilever?

- Jag började 1974 på tekniska avd vid Unilevers margarinfabrik i Helsingfors. Som projektingenjör med värme/vattenekonomi som specialitet. 1978 kom jag till Åbo Tvål i Åbo och avd för pulver och flytande. Där jobbade jag med att utveckla en teknik, som kan användas för att karaktärisera alla typer av flytande mixer.

Se'n blev det utlandet?

- Jo, hösten 1981 kom jag till Vlaardingen i Holland och RDAU-laboratoriet, men jobbade samtidigt mycket i Oslo med ett projekt för pulversidan vid Denofa & Lilleborg.

....forts sida



Och varför valde Du Sverige?

- Jag fick ett erbjudande, som jag gärna accepterar. Jobbet anser jag både intressant och nyttigt. Och ska man flytta till ett icke engelsk-språkigt land, så föredrar jag Sverige.

Du talar bra svenska. Var har Du lärt Dig?

- Åbo Akademi, där jag studerat är ju svenskspråkig. Och under min tid på Åbo Tvål, där många av mina arbetskamrater hade svenska som modersmål.

Vad vet Du om Din nya arbetsplats?

- Jag har redan märkt att arbetsmiljön är mycket trevlig. Tekniskt sett sker det mycket i fabriken, och dessutom, Sverige är, kanske för hela världen, det ledande landet beträffande företagsdemokrati. De bl a är anledningar till att mitt nya jobb känns spännande. □□

#### VINNARE I DETERGENTENS JUL-KRYSS 1982

Första priset, 2 keramikmuggar av Lena Welander gick till först dragna rätta lösningen som var insänd av KERSTIN SIWER, löneavd, i Nyköping. Sedan följde i tur och ordning:

2. "Valfri bok för 100 kr" Britt Dahlbeck, Nyköping
3. "U-tröja i valfri färg" Inga Henriksson, pens.
4. "Leverindus-slips" Lennart Rendahl, pens.
5. "2 st Sunlight-muggar" Arvid Lövgren, pens.
6. "Sunlight-förkläde" L-O Gustavsson, Nybro
7. "Frestelseform" Birgitta Johansson, Nyk.
8. "2 bk te alt. 1 kg kaffe" Rolf Karlsson, Ramkvilla
9. "Novia-produkter" Ingrid Kennmark, Nyköping
10. "Gibbs-produkter" Elsa Johansson, Nyköping

## Det var före jul .....



Ett opretantiöst Lucia-tåg. Lucian - NORMA LARSSON - hade samlat en stjärngosse, två tomtar och en handfull tärnor, som sjöng julsånger och bjöd på pepparkakor på våningarna i kontorsbyggnaden. Uppskattat av de glada minerna att döma. Fabriken får ursäkta! Tiden medgav intet besök där, ty detta tilldrog sig på flex tiden mellan 07.30-08.30.



Uppskattad var också jul-lunchen. 282 st tog för sig av jul-bordet, som i år smakade kanske ännu bättre eftersom det var gratis!! BÖRJE JOSEFSSON har tagit på sig brillorna för att hitta rätt bland sillen och BENNY CARLSSON ser ut att förbereda ett anfall mot skinkan.....



... medan VD, ROLF LINDMAN, sitter och ser betänksam ut. Har han fått en facklig julnöt att knäcka av SIF-ordf MONICA LUNDBERG? En halv BENGT OLOF KARLSSON ser ut att knäppa händerna och tacka för maten. Inte halvhjärtat väl?? HELHJÄRTAT tackar Detergenten för alla anställda! Lunchen är en fin, men alls inte självskriven gest, som vi ändå hoppas får bli tradition. Tack även alla som arrangerar den så trevligt!!



## PERSONAL- meddelanden

### 70 år

BENGT PETTERSSON 5/2

### 60 år

ERLAND EKLUND,  
inköpsavd, 20/2

### 50 år

MAY-BRITT ERIKSSON  
Klara-Tvätta AB 8/2

BÖRJE KÄRLIN  
Leverindus, 10/2

EVA JONSSON, dataavd, 26/2

### 30 år i tjänst

LARS-GÖRAN ERIKSSON  
förpackn utv, 23/2

### 15 år i tjänst

KURT HOLMGREN  
redovisningsavd, 5/2

EVA-LENA CALMTORP  
planeringsavd, Sthlm, 12/2

PER-OLOF ANDERSSON,  
tvålavd, 16/2

HANS DAHLANDER,  
försäljningsavd, 27/2

### 10 år i tjänst

ÖSTEN LINDBERG  
Leverindus, 1/2

ROGER GUSTAFSSON  
försäljningsavd, 12/2

### Vi säger adjö till

ANN-CHRISTINE BURMAN  
städavd, 10/1

### DÖDSFALL

Förre kontorschefen vid AB Sunlight, BENGT KEY, avled den 5 januari 1983 i en ålder av 72 år. Han pensionerades 1975 efter 38 år inom företaget.



# Tack!

Till Företaget och mina arbetskamrater för all vänlighet i samband med min pensionering, mitt varma tack och önskan om ett GOTT ÅR 1983.

*Erik Nordström*

Ett hjärtligt tack till alla arbetskamrater i SALF-klubben för den fina julgruppen!

*Arne Hellberg*

Jag vill tacka Företaget för uppvaktningen på min 75-årsdag! Den glädde mig mycket.

*Fritz Sjöberg*

För blommor och presenter på min 50-årsdag vill jag till företaget och arbetskamrater uttrycka mitt varma tack!

*Lilja Poutiainen*

Ett varmt tack till Företaget och medarbetarna för vänlig hägkomst under Börjes sjukdomstid och vid hans bortgång.

*Majken Winlöf*

### FOTOUTSTÄLLNINGEN

i Matsalen, som tilldrog sig uppmärksamhet i pressen, var ett uppskattat arrangemang. - Utställarna var 16 personer på Sunlight/Leverindus, som visade mellan 80-90 bilder.

Ett varierande antal motiv visades, I barnbilderna kunde man utläsa föräldrars och far/morföräldrars intresse och ömhet.

Att ha ett konstnärligt reportage med sig hem i kappsäcken från en utlandsresa är inte dåligt.

Strålande naturbilder från Sveriges olika hörn, kunde vi också njuta av i fina montage.

□□

Personalsituationen...forts från sid 1.

gäller datorer, ordbehandlingsutrustning etc.

- Verkstadsutredningen är ytterligare en del i vår effektivisering. Syftet är även här att se över vilka funktioner vi behöver i framtiden och hur dessa ska organiseras.

Går vi mot ytterligare personalminskningar?

- Redan nu kan vi förutse, att antalet anställda kan minska. Även om resultatet av undersökningarna inte kommer att vara klara förän någon gång under första halvåret. För en del kommer detta att innebära förändrade arbetsuppgifter. Och omställningar är alltid svåra och kräver mycket av den anställda. Men de utvecklar samtidigt såväl individen som företaget och skapar en bra grund för ökad anställningstrygghet, avslutar BENGT-OLOF vår intervju.

Monica Lundberg



Planen utanför Personalbutiken är rangeringsområde för långtradare, som hämtar färdigvaror. Privatbilar, som körs upp vid Personalbutiken på tisdagar utgör därför ett hinder för nyttotrafiken och en olycksrisk, som företaget inte kan ansvara för. Dessutom - så råder sedan många år tillbaka, inkörningsförbud för privatbilar på området, utom de som har garage och uppställningsplatser. Detta meddelar ÅKE NILSSON, ansvarig för utlastning och Personalbutik och ber vänligen att ärade butikskunder tar hänsyn till detta!