

Detergenten

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus 11-1985

Inför slutet av 1985 bygger vi vidare på Nya Sunlight 1986



ROLF LINDMAN, VD: - 1985 var ett konsolideringsår, dvs utan att introducera några nya produkter har vi stärkt vår ställning på marknaden genom att arbeta hårt och målmedvetet med existerande produkter. Försäljningen har nått nya ofattbara höjder. Vinsten har fortsatt att öka. Lönsamheten på investerat kapital har åter kommit upp till den nivå vi hade i mitten av 70-talet. Nio års hårt arbete har återfört oss till det uppsatta lönsamhetsmålet. En mycket fin prestation.

I fabriken har vi gjort rekordstora investeringar i utrustning och haft ekonomiska resurser för trivselskapande arbetsmiljöförbättringar i fabrik och kontor. Datoriseringsprogrammet har genomförts och vi ligger mycket långt fram i vår datamognad både i administration och tillverkning.

Nedläggningen av tvålproduktionen är naturligtvis tråkig ur flera synpunkter men ger också möjligheter. Man får inte vara rädd för att

göra sig av med olönsam produktion när det finns ekonomiskt lönsamma alternativ inom koncernen. I framtiden kan vi i Nyköping koncentrera våra investeringar i pulver och flytande för att göra dessa avdelningar konkurrenskraftiga.

"Nya Sunlight" känns för mig fortfarande som något helt fantastiskt underbart. Att få arbeta med en strävan att ta tillvara den kunskap som finns hos alla medarbetare, att skapa ett positivt ar-

forts nästa sida.....

betsklimat i en fin arbetsmiljö. Det är ett privilegium, som ger mig mycket stor personlig tillfredsställelse.

1985 blir ett år att minnas i vår historia. Våra systerföretag i Europa ser åter på Sunlight med beundran och respekt, något som alla vi medarbetare har anledning att glädjas åt.

1986 kommer att bli ett mycket aktivt år. Det blir en blandning av expansion och konsolidering av de olika produktgrupperna. Vi siktar på ytterligare volymökningar och bibehållen lönsamhet. Konkurrenterna kommer emellertid inte att ges någon ro - de är säkerligen mycket revanschsugna, speciellt för VIA's helt fantastiska framgång 1985. Men vi har ladat med ett varierat program och är beredda.

När detta läses, hoppas jag att det blivit klart med övertagandet av produktionen för vårt danska systerföretag - i såfall en ca 20 procentig ökning av produktionen i Nyköping.

Nya Sunlight kommer fortsatt att ha hög prioritet med olika aktiviteter. Alla måste verka för målen!

Sist men inte minst firar vi 75-årsjubileum i Stockholms Stadshus den 23 maj.

TACK FÖR ETT HÄRLIGT ÅR 1985!
Er tillgivne

Rolf Lindman



BENNY CARLSSON, v.ordf. i SALF:klubben: - Det mest positiva under 1985? För ar-

betsledarnas del är det inte svårt att svara - det är utbildningen med Barbro Ericson, om vilken står mera att läsa i detta nr. Det var en enorm upplevelse, som säkert sätter sina spår i samarbetet. Avdelningar, som har samarbetsproblem, tror jag kommer att fungera bättre efter det här.

Det negativa, gemensamt för oss alla under -85, har varit beslutet om tvålens avveckling.

Önskelista för -86? - Att vi når de mål vi satt upp i ovan nämnda utbildning. Att vi inte får lika många chefsbyten som under 1985, det stör arbetsron. -En heldagssammankomst en gång/kvartal eller i halvåret med arbetsledarna. Då vi ventilerar de interna problemen och kanske löser några av dem. Behovet av en social kontakt utanför företaget, framkom tydligt även under utbildningsseminarierna. Ett bättre samarbete med Fabriksklubben finns också på önskelistan, liksom utveckling av de egna initiativen. Vänta inte att någon ska göra något, gör det själv. För övrigt så ser SALF ljust både på 1986 och kommande år.



ROINE ERIKSSON, ordf, Fabriksklubben: - Den största händelsen under 1985 är tveklöst beslutet om tvålens nedläggning. I sig ingen positiv händelse, men kan vändas i positiv riktning om vi får satsa motsvarande i vår övriga produktion. Vi har gjort

ett starkt 1985, försäljningsmässigt, och -83 och -84 var heller inga dåliga år. Detta borde hjälpa oss att utveckla en stark och rationell fabrik i Nyköping. De anställda har gjort fina insatser under -85. Vi har producerat intill gränsen vad vi kan klara med vår nuvarande utrustning. Det bevisar, att personalen ställer upp om den får den information som är nödvändig.

För 1986?.. Intensifiera informationen om vad som måste prioriteras och varför. Vet man sin egen betydelse i organisationen, så kan man bättre bedöma hur man ska agera. Vi hoppas att ledningen till det yttersta anstränger sig för en ökad produktion. Produktionsgrupperna hoppas vi ska fungera helt under nästa år. En del arbeten återstår med omplacering av folk, som blir över från tvålen och där måste vi alla hjälpa till för att det ska gå så smidigt som möjligt. Framåtanda och självtillit vill vi känna av 1986!



MONICA LUNDBERG, ordf i SIF-klubben, Nyköping: -Att Sunlight gått så bra även 1985 lyfter oss alla både ett och flera steg, vilket vi mår väldigt bra av efter att tidigare det bara varit tal om nedskärningar (ett alldeles för utnött ord på Sunlight).

Nej, nu är det andra tongångar; försäljningstoppar, inga produkter i lager, treskiftsarbete för att hinna tillverka och packa, rejäla vinstökningar och stora investering-

Detergenten

(latin = rengöraren)

NR 11
ÄRGÅNG 14

Manusstopp
för nästa nummer 13 januari

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

Redaktör och
ansvarig utgivare:
Daga Nilsson-Lundkvist

Redaktionskommitté:

Sigge Maurer, Fabriks
Göran Berglund, SIF, Stockholm
Göran Hofstedt, Leverindus
Rolf Johansson, SALF
Monica Lundberg, SIF, Nyköping

Tryckeri AB Åkerblom & Strandberg, Nyköping

ar på vissa ställen.

Efter allt detta slit hoppas vi nu få se ett resultat för oss personligen också. Läser man Dagens Industri står där att läsa om vinstdelning hos företag, som går bra. Att återinföra julgratifikationen de år det går extra bra vore väl mycket uppskattat!

Satsningen på Nya Sunlight har fortsatt och mycket är positivt. Snart är Sunlights ansikte inåt färdigt. Jag tänker på uppfräschningen av lokalerna. Det blir säkert fint när det blir klart. Men var har vi Nya Sunlight i beslutandeprocessen? Det bestäms ju i Stockholm vilken färg på väggar, mattor och möbler vi ska ha i Nyköping i våra korridorer och kontorsrum!

Nu kommer 1986 och nya vindar blåser för vårt skandinaviska samarbete. Skall vi få mer produktion till fabriken? Det avgörs i dagarna och det är mycket spännande. Vi hoppas alla på ett posi-

tivt svar och vi är beredda att ställa upp!



SUNE NILSSON, ordf för SIF-klubben, Stockholm: -Den höga arbetsbelastningen har klart kännetecknat 1985. Alla har haft väldigt mycket att göra. Nya Sunlight-andan har påverkat personalen så att människor känner sig motiverade, har stor arbetsglädje och ett mycket gott samarbete. Det är också en av orsakerna till att Sunlight nått ett så fint resultat och kunnat uppfylla de mål som var satta.

Men då tycker man också att detta skulle visa sig i lönen - att det skulle hamma något extra i plånboken!

För 1986 ser vi att datautvecklingen kommer starkt. Den har redan börjat i år, men vi väntar ännu mera nästa år. Alla jag talat med är mycket entusiastiska över dessa nya hjälpmedel. Vi känner att de ger oss hjälp framåt i tiden.

forts fr sid. 7

kutera enskilda fall i Detergenten, vill jag bara kort svara, att anställda har fått erbjudanden som resultat av sina utvecklingssamtal.

VID TILLSÄTTANDE AV CHEFER så finns det en överenskommelse med företagets fackorganisationer om hur detta ska ske. Hittills har vi inte funnit skäl att ändra på den överenskommelsen eller arbetssättet.

Så ett par personliga funderingar. Om det nu är så stor påfrestning med de personalinskränkningar som görs, varför är det då så få tjänstemän som söker på interna platsannonser eller är beredda att förändra sin arbetssituation. Jag tycker också att uppdelningen med tjänstemän/arbetare är ett föråldrat synsätt. Vi försöker tillvarata' alla medarbetares kunskaper på ett så bra sätt som möjligt, avslutar Bengt-Olof Karlsson. □□



idrott

INNEBANDY

Trots att en match återstår så är innebandylaget klart för slutspel! De senaste matcherna har gett följande resultat: 4-0 mot Brunelius, 3-4 mot Team Work II, 5-0 (wo) mot Arnö och 3-1 mot Thorsmans. Målskyttar: CHRISTER PETERSSON 2, STIG MÅRDH, KJELL JOHANSSON 2, och ett vardera av JANNE KARLSSON, HASSE ÖSTLUND, JOHNNY GAAL och SIGGE MAURER. Sista matchen och slutspelet sker i början av 1986. Fr.o.m. januari kommer träningen att ske i Sunlights Motionshall på lördagar. När man summerar

1985 års innebandyspel, så kommer vi att överskrida 400 starter med god marginal, vilket vi är helnöjda med. Är vi kanske Sunlight IF:s största sektion?

BRIDGE

Den första förlusten på mycket länge, 8 poäng, gjorde Sunlight i årets klubbmatch mot Centrifugalrör i Oxelösund. Samtidigt spelades även Sunlight-mästerskapet, vilket i år resulterade i att ÅSA FOGELBERG/GUNNAR PETERSSON blev Sunlight-mästare på 123 p. På andra plats kom paret MARGIT BLIXT/ANNAGRETA FRANZEN, 119 p. och OVE JOHANSSON/LENNART KEMPE med 116 p.

BOWLING

Även bowlingsektionen har spelat Sunlight-mästerskap och där blev det YNGVE CARLSSON,



som får tillägna sig titeln Sunlight-mästare på 1.534 p. De fyra följande bästa blev: JOHNNY GAAL, 1.409 p., STURE ENGMAN, 1.365 p., PETER PETERSSON, 1.264 p. och MAJBRITT HAGLUND, 1.252 p.

FABI FICK VANDRINGSPRISET!

Den 12:te klubbmatchen mot FABI i Göteborg spelades i mitten av nov. Därmed tog FABI den 3:de inteckningen i vandringspriset och fick behålla detsamma. Bäste Sunlightman kom på 4:de plats, det var "TEXAS" CARLSSON med 1.453 p. mot vinnarens 1.508.

TIDERN I LIDINGÖLOPPET

I förra numret hade ROY KRANTZ och PEKKA KARLSSON fått samma tid. Så här ska det vara: Roy: 3.32 och Pekka: 3.14. Felskrivning är det bästa läsvärdesundersökningen!

Unik satsning på arbetsledarnas utbildning



Fyra seminarier om två dagar

Intervju o. foto: D Nilsson-Lundkvist



BARBRO ERICSON har drygt 10 års erfarenhet av just den här typen av verksamhet. Hon är beteendevetare med psykologi, sociologi, pedagogik och organisationsutveckling i sin utbildning. Redan vid studiestarten hade hon bestämt sig för att anpassa sina kunskaper inom företagsvärlden. Hon är bosatt på Orust, men har hela landet som arbetsfält. Men hon har också haft projekt i Danmark och på Åland och just nu ligger en inbjudan från USA och väntar.

Den antagligen största utbildningssatsningen i Sunlights historia, i varje fall på den här nivån, är det utbildningspaketet för arbetsledarna med beteendevetaren BARBRO ERICSON, som genomförts under hösten. Utbildningen har gått 4 x 2 dagar i internatform. Första omgången på Gripensnäs kursgård i Bettna, andra gången på Plevnagården i Malmköping, tredje gången åter Gripensnäs och sista och avslutande omgången på Sundbyholms slott utanför Eskilstuna. Det var under det sista seminariet, en regnig och ruskig dag i början av november, som Detergenten besökte gruppen för att närmare pejla stämningen, innehållet och deltagarnas åsikter. De första frågorna till Barbro:

Vad går utbildningen ut på?

- Den går ut på att ge arbetsledarna insikt och klarhet i vad vi kallar för den "nya arbetsledarrollen".

Och hur definierar Du den?

- Det förs ju en diskussion om huruvida arbetsledaren ska avvecklas eller utvecklas. Vi arbetar definitivt för en utveckling av arbetsledarrollen. Vissa diskussioner går i riktning mot att arbetsledaren ska bli helt resultatansvarig för sin grupp - en slags VD helt enkelt för sin verksamhet och avdelning.

Har ni arbetat teoretiskt eller efter konkreta praktiska exempel?

- Bådadera. Vi har bl.a. tränat arbetsledarna i att sätta mål för sina verksamheter, att motivera sina medarbetare, att försöka se hur medarbetarna upplever arbetsledaren och icke minst hur han upplever sig själv. Vi har också talat om delegering och om att utveckla ansvar. Hur man agerar i konflikter och hur man löser dem. Vilka förväntningar andra har på arbetsledaren och vilka förväntningar han har på sig själv och hur de två stämmer mot varandra. Det kan vara intressanta frågor att belysa.

Exemplen har vi tagit delvis från den egna verksamheten, delvis har vi haft teori-

pass, diskussioner och demonstrationer och har försökt oss på att analysera det egna beteendet. Allt ingår i helheten att förbereda arbetsledaren i en utvecklad chefsroll, där han ges möjlighet att ta upp och reda ut, alla typer av problem, som kan tänkas dyka upp på en arbetsplats. Även obehagliga och konfliktfyllda sådana.

Hur mycket tror Du går att omsätta direkt i arbetet av det ni behandlat?

- Det mesta tror jag. T.ex. sådant som attitydförändringar, självkänedom, att motivera andra etc. Det tror jag man har omedelbar praktisk nytta av. Men självklart, i en så här stor grupp (16 st) finns det alltid någon eller några, som tycker att detta passar inte dem. Men även hos den mest avvisande stannar någonting kvar. Mer eller mindre omedvetet. Det är svårt att förbli helt opåverkad. För mottagligheten under en sådan här utbildningsperiod, betyder en positiv miljö en hel del. Och det har vi ju haft. Man måste trivas och tycka att det är roligt för att vara receptiv. Med tvång går inget hem.

Vilka förutsättningar tror Du den här gruppen har till förändringar och utveckling?

- Jag har sagt det till gruppen och jag upprepar det gärna, att Sunlight har hög kvalitet på sina arbetsledare.

De är öppna, välutbildade och visar verklig vilja och ansträngning för att uppnå ett bra arbetsklimat. Såväl för sig själva som för sina medarbetare.

Är det här ett universalpaket eller skraddarsyr Du utbildningen för varje enskild grupp och företag?

- För Sunlights del så startade jag med att intervjua arbetsledare och underställd personal. Därmed fick jag en uppfattning om behoven, vilka problem som fanns etc. Därefter skraddarsyde jag hela programmet.

- En positiv verkan har varit att arbetsledarnas chefer samt representanter från personalavdelningen deltagit. På så sätt får projektet en bredare förankring. Det blir betydligt lättare för arbetsledarna att omsätta sina nya tankegångar i praktiken, då cheferna vet vad det handlar om, och vad som ligger till grund för deras önskade förändringar i arbetet.

Så långt Barbro Ericson. Men vad tycker "eleverna"? Detergenten frågar några:

Vad är det bästa Du fått ut av den här utbildningen?

IVAR SANDBERG, verkstaden:
- Bland det bästa är att jag fått en uppfattning om vad mina kolleger tycker om mig och vad jag tycker om dem. För övrigt har hela paketet varit bättre än vad jag trodde i början. Vi har haft endast en misslyckad dag, den då Barbro inte ledde själv. Hon är överlägsen. Att cheferna varit med är mycket viktigt. Utan dem hade det varit värdelöst för oss i det framtida jobbet.

*

NILS PETERSSON, tvålavd.:
- Det har varit meningsfullt. Även om vissa avsnitt varit för långa och på gränsen till tidsfördriv. Men Barbro

är skicklig. Att hålla ihop så många åsikter och viljor! Den intensiva samvaron med kollegerna liksom att ha kursledning och chefer med i diskussionerna har varit värdefullt. Att hela projektet utvecklats så positivt tror jag mycket beror på den så lyckade starten. Vi kom liksom på "speaking terms" omedelbart. Det var bra.

*

NILS-ERIK JONSSON, lagret:

- En del i materialet har penetrerats förut, i varje fall bland oss som varit med lite längre. Men tillsammans taget har säkert alla fått väsentliga och lärorika impulser att omsätta i det egna arbetet. Bortsett från resultat av utbildningen så har naturligtvis samvaron med kollegerna i en ostörd miljö, betytt mycket. Bland det bästa jag tog med mig hem är avsnittet om delegering. Jag tror att kunskap om, och möjlighet till, delegering blir mer än tidigare aktuellt.

*

ROLF JOHANSSON, pulv tillv.,
- Barbro fick oss från första stund att prata. Att vara öppna och ärliga. De informella diskussionerna med våra chefer var av stort värde. Så mycket som venti-

lerades de här dagarna hade annars aldrig blivit gjort. Arbetsledare/chef känner varandra betydligt bättre här efter. Vad jag själv ska jobba med är framför allt delegering. Det är jag dålig på.

*

JEPPE SANDSTRÖM, transportchef: - Självisikt, samarbets- och delegeringsformer är vad jag bl.a. fått ut av de här dagarna. Samtidigt har jag fått en del egna idéer bekräftade, d.v.s. att jag är inne på rätt väg i en del situationer. Men det viktigaste för arbetsledarna är en förändrad tidsaspekt. De måste få resurser till långtidsplanering. Allt som ligger inom 3-månaders horisont är att arbeta "från hand till mun". Framför allt måste de få förtroendet till information på ett mycket tidigare stadium för att kunna arbeta effektivt på längre sikt.

*

BOSSE KARLSSON, pulv tillv.:
- Det mest spännande tycker jag är tendensen mot den nya rollen att produktionsgrupperna fungerar i högre grad och arb.ledaren får mera tid för långtidsplanering. För mig som är ny är det värdefullt att få diskutera problem med arb.ledare från andra avdelningar. Vi träffas så sällan.



Vid sista eftermiddagsfikat, fr v.: ROLAND LUNDQVIST, BENNY CARLSSON, BOSSE KARLSSON, ROLF JOHANSSON, ALF CARLSSON, alla eniga om det varit väl använda dagar.

HUR KÄNNIS DET I DAG DÅ?

BENGT-OLOF



- Oerhört stimulerande men blandat med en stor skopa vemod. Unilever har ju fostrat mig och gett mig kunskaper inom mitt område.

Efter 15 år inom Unilever, slutar BENGT-OLOF KARLSSON som personaldirektör i Sunlight och går till PRIPPS.

Vad fick Dig att fatta det här beslutet?

- Arbetsuppgifterna känns för lockande för att stå emot. Jag tror också att jag har en del starka sidor, som kommer väl till pass inom Pripps.

Vilka då?

- Kontaktsidan, har man sagt mig bl.a. Lättheten att kommunicera med alla typer av människor. Jag är en öppen natur

Vad blir mest spännande nu inom Pripps?

- Att få vara med och forma personalstrategi och -policy från början. Och att överhuvudtaget pröva en annan organisation. Jag har propagerat för det inom Sunlight den senaste tiden, nu är jag beredd att pröva själv.

Det bästa i Unilever?

- Alla fantastiska, lojala, fina medarbetare med en massa kunskap inom sig. Jag tror vi har varit lite för rädda att utnyttja de resurserna. Vi har inte levat som vi lärt. Men alla inom Sunlight är inne i en omvandlingsprocess. Alla, från golvet till VD. Ingen har ännu facit i hand.

LYCKA TILL, BENGT-OLOF!



SIF-KLUBBEN, NYKÖPING

hade årsmöte den 20 november där ett 50-tal medlemmar mött upp. Efter mjukstart med Mireille Mattieus ljuva stämma i lokalen, lite förfriskningar och dämpad belysning började årsmötet.

Ny ordförande blev LAZLO ARATO efter Monica Lundberg. Övriga personer i styrelsen blev UNO JANSSON, KURT HOLMGREN, MONICA LUNDBERG, KJELL NORIN, JACK WAHLBERG och BOO VESTIN som ordinarie ledamöter och som suppleanter BJÖRN GUSTAFSSON, LEIF LINDROOS och JÖRGEN LUNDQVIST.

Efter valen informerade Kurt Holmgren om löneförhandlingarnas utgång 1985 för Sunlight och Boo Vestin om motsvarande för Leverindus.

Monica berättade kort om tankarna på att bilda en personalklubb (utanför SIF:s regi)

Innan årsmötet avslutades fick Monica ta emot blommor och present av klubben och Kurt tackade för det fina samarbetet under sju år med Monica som ordförande.

Lazlo tog sedan över "ordförandeklubban", tackade för förtroendet och uppmanade medlemmarna att vända sig till klubben med problem, frågor och förslag.

Efter den mer formella delen av mötet vidtog den informella med en bit mat i matsalen och tillfälle till underhållning med varandra.

FRÅN SIF:S VALBEREDNING har Detergenten fått följande inlägg, som kommenteras av SIF-styrelsen och företagsledningen på nästa sida.

UNDER ÅRET HAR allt flera SIF-medlemmar uttryckt förvåning över hur tjänster besätts och omplaceringar görs inom tjänstemannasidan. Frågan accentuerades när valberedningen inför årsmötet gick ut för att engagera funktionärer till styrelsen. Vi tycker att dessa frågor är av så allmänt intresse att vi vill ha dem kommenterade för alla, dels från SIF styrelsen, dels från företagsledningen.

PERSONALINSKRÄNKNINGARNA bland tjänstemännen är påfrestande. En del känner sig pressade av att förväntas lämna företaget. Några har också regelrätt "köpts ut". Samtidigt som detta pågår så vet vi, att i årtal har kollektivanställd personal utfört rent tjänstemannajobb och helt nyligen placerades en kollektivanställd på ett sådant. Trots att flera tjänstemän känner sina arbeten hotade. Exempelen är legio. För någon tid sedan återtogs en person, efter avslutat semestervikariat, på en befattning där man tidigare lärt upp en intern kraft, som också hos personalavdelningen anmält intresse för utökade arbetsuppgifter. Hur stämmer det med alla deviser vi dagligen omges av, där en lyder: "Att bättre ta tillvara den kunskap, som finns hos alla medarbetare"? Vi är medvetna om att en del fall går via Anpassningsgruppen, men kan inte anpassning ske inom samma organisation?

Och hur i hela friden stämmer det med att konsulter jobbar här dagligen och har sina egna kontorsrum? Vi vet att de är duktiga yrkesmän, men kan man inte lära upp egna krafter?

FÖRETAGSLEDNINGEN skulle vi vilja be kommentera följande: Om det primära för Sunlight är att nå den uppsatta yield-

procenten, varför läggs då så mycket pengar ner i "sista-minuten-investeringar"? Visst är resultaten även av dem positiva, men samtidigt som man i dec 84 upplyste om att det uppsatta målet inte var nått, så lades stora summor ner i ombyggnad och reparation? Trots att det poängterades, att målets uppfyllande var en nödvändighet för att vi skulle ha en chans att fortleva som företag i Sverige. Samma sak händer i dec 85, full rulle igen på ommålning etc..

UTVECKLINGSSAMTALEN? Har någon någonsin fått ett erbjudande som resultat av angivna önskemål i samtalen?

DEN S.K. ÖPPENHETEN vid tillsättande av chefer är också ett "spel för gallerierna" med kandidater, som presenteras och intervjuas, men som sedan aldrig kommer ifråga. Det hattas omkring med personer, som lärs upp på olika jobb, utan att sedan komma ifråga. Man löser helst problemen kortsiktigt med "hjälp-gumme-metoden". Detta urholkar förtroendet även för SIF-klubben, som säkert gör sitt allra bästa, men får ofta se sig överkörd av företaget.

UPPMUNTRA MEDARBETARNA TILL ATT TA INITIATIV, RISKER OCH ANSVAR FÖR SINA HANDLINGAR, är en annan tes i Nya Sunligt. Det är vad vi nu har gjort och hoppas på ett ärligt svar.

SIF:s valberedning

* * *

SIF-STYRELSEN SVARAR:

Valberedningen har träffat huvet på spiken! Personalminskningarna är mycket påfrestande för oss och dessutom den press vi utsätts för när vi inte kan behålla befattningarna inom vårt område. För flera år sedan var det naturligt att produktionskontorister rekryterades från fabriken. Men när vi ständigt måste bli färre får vi hålla stenhårt på jobb som är våra.

Som valberedningen påpekar har vi inte lyckats göra det, tyvärr, och det tar vi på oss i SIF-styrelsen. Vi har inte varit tillräckligt konsekventa och vi har som organisation inte sett till att företaget handlat på ett rätt sätt. - Vårt huvudskyddsombud, Björn Gustafsson, har under en längre tid varit mycket missnöjd med att arbets sättet för skyddskommittén ändrats. Den information, som utlovades i de fall där SIF-sidan på något sätt var inblandad har nästan helt uteblivit.

I en del fall har vi inte fått reda på tillsättningen av en person förrän det redan skett och då kan det vara känsligt att ändra.

Vad gäller datakonsulterna håller vi fullständigt med Er. Vi bör satsa mer på våra egna anställda. Det är vansinnigt att utnyttja konsulter (som dessutom varit anställda hos oss tidigare) för att utveckla system. Vi blir sedan beroende av dem för underhåll av de system, som de skapat.

Som Ni märker delar vi Er uppfattning om det mesta och inser, att vi bättre måste bevaka våra rättigheter som facklig organisation samt våra medlemmars intressen.

Om vi ser till de som "köpts ut" är det olyckliga i situationen att budskapet om avgångsvederlag inte skulle nå bara en viss avdelning eller person utan alla.

Däremot tror vi oss veta i dag, att de som har slutat med avgångsvederlag, är nöjda i sina nya jobb.

* * *

FÖRETAGSLEDNINGEN GENOM BENGTOLOF KARLSSON:

- Det är inte möjligt att på ett så begränsat utrymme ge uttömmande svar på de frågor, påståenden och insinuationer,

som SIF:s valberedning här gör sig till tolk för. Enligt min uppfattning är SIF:s representanter informerade om alla de personalförändringar, som sker/har skett och har också tillfälle att diskutera dem. Den informationen, som skulle förklara det mesta av SIF:s valberednings undringar, är inte var mans egendom, och jag noterar med tillfredsställelse att den behandlats korrekt i enlighet därmed. Så till frågorna/påståendena:

ATT UPPNÅ DEN UPPSATTA yieldprocenten, dvs lönsamheten på investerat kapital, är viktigt - det är säkraste sättet att överleva. Vi har de senaste åren haft en plan för successiv förbättring - och har lyckats med det. När vi i den svenska företagsledningen de senaste åren sett att vi överträffat målen har vi velat vara generösa med arbetsmiljöförbättringar och annat. "Sista-minuten-investeringar" är vad många framgångsrika företag gör. Vi påskyndar helt enkelt den långsiktiga plan vi har (i vissa fall med råge) och gör en del förbättringar i år i stället för nästa år. Alternativet vore att betala mer skatt i år. - Det är förvånansvärt att SIF:s valberedning ifrågasätter företagledningens handlande. Den kommentaren kommer från ROLF LINDMAN.

Och B-O KARLSSON fortsätter: SYFTET MED UTVECKLINGSSAMTALEN är att de ska bidra till att skapa en öppen och bra kommunikation mellan chef och medarbetare, så att båda känner och vet vilken kunskap, förmåga och ambition medarbetaren besitter samt vilka önskemål som finns hos varje anställd. Utvecklingssamtalen har kommit för att stanna. - Eftersom samtalen inte är "offentlig handling", och jag inte kan dis-

forts på sid. 3



"GNÄGGET"

Vi gratulerar till

75 år

AUGUST SAARM 6/1

70 år

HARRY GUSTAFSSON 8/1

60 år

BERTIL NORRMAN
avd flytande prod 25/1

50 år

LASZLO ARATO
prod tekniska avd 17/1

GUNNAR JALK
Leverindus 19/1

40 år i tjänst

OVE HALL
försäljningsavd 1/1

30 år i tjänst

ROLF BERGKVIST
pulverpackn 9/1

ARNOLD BRUNBERG
säkerhetstjänsten 10/1

25 år i tjänst

ÅKE FASTLUND
avd flytande prod 9/1

20 år i tjänst

INGER PERSSON
laboratoriet 3/1

TORBJÖRN GUSTAVSSON
Leverindus 24/1

15 år i tjänst

BRITT-MARIE LARSSON
pulverpackn 4/1

ANN-MARIE WESTERBERG
tvålavd 19/1

10 år i tjänst

SEIJA ALITALO 9/1

KENT JONSSON 9/1

PER-ERIK KARLSSON 9/1

BENNY CARLSSON 28/1

alla på flytande prod

ROLF LÄNNERBERG,
försäljningsavd 28/1

Ett hjärtevarmt tack till mina arbetskamrater och till företaget för att Ni hjälpte till att göra min 50-årsdag till en av de roligaste dagarna i mitt liv!

Ivar Sandberg



Jag vill tillönska alla Sunlightare en riktigt God Jul och en trevlig nyårshelg!

Seppo Helander

DÖDSFALL

Det är med djupt beklagande Leverindus meddelar, att företagets mångåriga medarbetare, regionchefen TORSTEN JONSSON, Jönköping, avlidit den 11 november 1985, 59 år gammal.

Degergentens värderade medarbetare och illustratör sedan starten, KALLE JOHANSSON, avled den 16 november i en ålder av 73 år. I mer än 35 år hade Kalle arbetat på Sunlight, först på lagret och så under många år på ritkontoret.

För all vänlighet och medkänsla, som visats oss genom brev, blommor och besök i hemmet med anledning av vår älskade KALLES bortgång, samt för gåvor till Cancerfonden och vackra blommor till hans bår, ber vi att till Kalles f.d. arbetskamrater och sångarkamrater från Sunlight-körens tid, samt till AB Sunlight framföra vårt varmaste och djupt kända tack!

Elsa Johansson och barnen.

Vet Du vilken av Leverindus' flytande tvålar, som stressade fiskare använder?

Neej?

Fortenol! /fort en ål/

Torbjörn Leinestränd

Suck

- ANORDNAR

resa till Skagen-museerna i Danmark i samband med Kristihimmelsfärds-helgen 8-10 maj -86. Reservera tiden, information på tavlor och i personaltidningarna kommer snarast på nyåret.

PERSONALBUTIKEN

Öppnar igen tisdagen den 7 januari och har därefter öppet som vanligt.



Månadens
grej ☆

PETER EKEROTH på försäljningsavd., har fått 2 st påslakanset för sin uppskytning av Glorix över toapappershyllan hos MAGNUM i Gislaved. 4.5 m med GLORIX på höjden blev det!

