



# Detergenten

INFORMATION FÖR ANSTÄLLDA VID SUNLIGHT OCH SUMA

5 · 1976

## Utlandskonferensen Löneförmån eller morot?

- Diskuteras utlandsresorna som en löneförmån redan vid anställningen av säljare?
- Är det något fel på säljarnas lönesättning?
- Är säljaren en särskilt viktig person inom företaget — eller varför denna extra stimulans?

Allt vanligare inom allt flera företag blir det med konferenser till sjöss eller utomlands. Framför allt gäller detta säljsidan. Säljkonferenser på Kanarieöarna, Marbella m fl medelhavsplatser eller studieresor till USA, Frankrike,

Island o s v hör inte till ovanligheterna längre. I samma takt som dessa aktiviteter ökar så ställer sig andra yrkesgrupper frågande.

Frågorna kan vara många. Detergenten tog kontakt med Gibbs, Suma

och Sunlight, som alla haft utlandsresor. Suma och Sunlight ställde upp i en intervju. Suma hade konferens i mars på Gran Canaria och Sunlight hade en studieresa för representanterna till USA förra året.

**Konferenssätt modell 1976. Ort:** San Augustin, Gran Canaria. **Lokal:** Gräsmatta.  
**Grupp:** Sumas säljavdelning. **Föreläsare:** Bengt Andersson.







— Nej, säger **Bengt Andersson**, försäljningsdirektör på Suma, utlandskonferenser är ingenting som man diskuterar vid anställning av säljare. Det är ingen löneförmån, men kanske i vissa speciella fall en "morot". En konferens kan knappast kallas en förmån, eftersom de i huvudsak är till för att vidareutbilda personalen. Om de sedan förläggs till Nyköping, på Kanarieöarna eller på Ronnebybrunn är likgiltigt. Ser man ekonomiskt på det hela så är totalkostnaden för en konferens utomlands något högre jämfört med inom landet, beroende av att man är bunden till en hel vecka, vilket i och för sig är fördelaktigt, man får ut mera av en veckokonferens.

#### Utlandskonferensen ger ostördhet

En annan stor fördel med utlandskonferensen är att man är helt avskuren från de vardagliga arbetsrutinerna, som man aldrig helt kan avskärma sig från om man finns i Sverige. Markant är detta beträffande säljare, som har så frekventa kontakter dagligen. Ur utbildningssynpunkt ger ostördheten, i kombination med den annorlunda miljön, en avstressande effekt och deltagarna är motiverade på ett positivt sätt och kan följaktligen även tillgodogöra sig utbildningen bättre. Därför väljer

vi konferensplats — i Sverige eller utomlands — med stor omsorg. Dels att resp konferenshotell är lämpligt ur utbildningssynpunkt vad gäller utrymmen och hjälpmedel, dels ur rekreationssynpunkt.

#### Morot?

— Ja, när det gällde Gran Canaria kan man säga det. Vi hade satt upp ett mål, dock ingen pristävling, som vi gemensamt skulle uppnå för att nästa utbildningskonferens skulle läggas till San Augustin. Vi nådde målet och det blev så.

— Inom alla yrken har man kurser i utbildnings- och förkovringssyfte och min personliga åsikt är, att var och hur dessa förläggs, är upp till var och en beroende på vad man vill ha i utbyte.

#### Är säljaren en särskilt viktig person i företaget?

— Naturligtvis svarar jag — ja. Varför? — Jo, därför att en väl motiverad säljare är något helt annat än en omotiverad. Skillnaden mellan en säljare på normalnivå, som gör sitt jobb utan anmärkning, och en som jobbar på toppnivå är rätt stor inte bara ur företagets synpunkt sett. Jag tror att toppsäljaren själv känner en större tillfredsställelse med jobbet.

— Säljaren skiljer sig i många avseenden från andra yrkesgrupper. Bl a genom att han till större delen jobbar ensam. Utlämnad åt sig själv, varför han också är i stort behov av att komma tillsammans med kolleger för att diskutera gemensamma problem. Bl a sker detta under en sådan här konferensvecka. Säljaren saknar i allra högsta grad, vad man i dag sätter högt upp på listan, nämligen gruppgemenskap och kollegialt samråd.



**Carl Folcker**, Sunlights försäljningsdirektör, säger om Sunlight-representanternas studie- och konferensresor utrikes att någon löneförmån är de definitivt inte. — En morot? — Ja, i vissa sammanhang. Representantyrket kräver stor personlig insats av individen. Arbetsvillkoren för en säljare är också annorlunda jämfört med många andra anställdas. Stimulans är något vi alla behöver och det finns olika sätt att skaffa sig den. Att göra studieresor utomlands har visat sig vara ett av de mera effektiva sätten. Nu ska man komma ihåg att de utlandsresor vi här talar om är en kombination av studie- och konferensresor. Den senaste företaget vi inom Sunlight veckan omedelbart före jul förra året då vi for till New York. Traditionellt har vi konferens vid denna tid och målsättningarna för dessa har varierat. I allmänhet gäller det utbildningskonferenser, vilka oftast förlagts inom Sverige. Vad som hänt på senare år inom vårt område är att utvecklingen inom handeln gått väldigt snabbt och det finns ett uttalat behov för representanterna att förnya sig. Den viktigaste målsättningen med resan till USA var att man där är föregångsland vad gäller utvecklingen inom handeln. De stora amerikanska butikerna är förebilden för vår egen butiksutveckling och att studera dem är

alltså ett väsentligt led i representanternas vidareutbildning. Inte minst därför att deras arbetspartners — köpmännen — sedan många år tillbaka kontinuerligt tillför sin utbildning de här inslagen. Det är m a o nödvändigt för representantkåren att hänga med om man ska kunna mötas på jämställd nivå i arbetet.

#### Hade Sunlight också ett mål att uppnå för att studieresan skulle bli av?

— Ja, vi hade ett gemensamt försäljningsmål för varje region. Någon pristävling individuellt var det inte.

#### Har Sunlight några ekonomiska aspekter på utbildnings-/studieresor utomlands jämfört med i Sverige?

— Med dagens möjligheter till charterresor och grupparrangemang behöver en utlandsresa inte bli särskilt mycket dyrare än en konferens i Sverige. Men de aspekterna är dock inte avgörande utan syftet med resan. Är syftet utbildning så ska man arrangera resan på ett sådant sätt att den blir aktiv och ger önskat resultat. Det är den primära målsättningen.

#### Anser Du säljaren som en särskilt viktig person i företaget?

— Jag tror inte man kan säga att någon personalkategori är viktigare än en annan. Vi är alla lika viktiga för att det gemensamma målet ska uppnås. Det finns många jobb som på ett eller annat sätt är svåra. Representantyrket är svårt på det sättet att det är ett ensamt yrke. Säljaren är ensam på fältet och har sällan några kolleger att samråda med utan får själv lösa sina problem. Arbetet är också ansträngande genom den höga intensitet vi har på våra säljtjänster.

#### Nya uppgifter var 3:dje vecka

— Vi delar in året i 14—15 säljcykler med i stort sett nya arbetsuppgifter var tredje vecka, vilka säljaren ska ta sig an på ett kreativt och entusiastiskt sätt för varje gång. Att kunna göra det kräver en speciell form av stimulans liksom utbildning och en god portion självdisciplin.

#### Den utbildningsform, som studieresorna innebär har ni m a o funnit effektiv och tänker fortsätta med den?

— Att det är en stimulerande form av utbildning råder det ingen tvekan om. Huruvida vi fortsätter i den formen kanske man inte ska uttala något bestämt om för dagen. Vad vi särskilt vinnlägger oss om är mellertid att studieresor av det här slaget utformas på ett seriöst sätt. De resmål man väljer måste vara väl definierade. Inom Sunlight reser vi endast till platser där vi verkligen vet att vi har någonting att lära. Länder där detaljhandeln är väl utvecklad och där man har en samhällsstruktur liknande vår egen. Vi har kontakter med handelsorganisationer på de platser vi besöker, som hjälper oss med utformning av program där tyngsta punkten är lagd på studier i butiksmiljö. Inom regionerna diskuteras efteråt vad man sett och upplevt och vi ber även säljarna att regionsvis komma in med protokoll. Innan deltagarna går ut på studiebesök i butik får de också en frågelista som upptar speciella punkter vilka vi tror är viktiga att iaktta för att jämföra likheter och skillnader med förhållandena på hemmaplan.

#### Kontaktar ni också Unilever i resp land eller ägnar ni er enbart åt handeln?

— I den mån det är praktiskt genomförbart så kontaktar vi motsvarande Unileverföretag på platsen, som då brukar hjälpa till med att ordna guider, skaffa marknadsöversikter och lämna synpunkter som är värdefulla för att resan ska bli så givande som möjligt. □



**Säljkårerna är en ganska stor del av Detergentens läsekrets, som vi hör mera sällan av. I ett kommande nummer ska vi be om några av säljarnas synpunkter på såväl jobbet som utbildning i vilken form den än vara må.**

# SUCK



På ett möte den 13 maj informerade Asa och Lennart om kommande SUCK-aktiviteter.

I höst ska det bli fart på Nyköpings-SUCK:arna. Ombudet i Nyköping, Asa Fogelberg, har tillsammans med Monica Lundberg och Lennart Roth skissat ett aktiveringsprogram. Dessförinnan hade en enkät sänts ut till medlemmarna i vilken frågades efter intresse för bl a lokala utställningar, resor till utställningar på annan ort, alternativt årsmöte med dragning i Nyköping m fl frågor. Ca 60 % av de tillfrågade svarade och samtliga var intresserade av någon eller några av de föreslagna aktiviteterna.

En arbetsgrupp har bildats bestående av Asa Fogelberg, Kalle Johansson, Monica Lundberg, Daga Lundkvist, Lennart Roth och Roland Widén, som ska bearbeta de föreslagna programpunkterna. Efter semestern kommer gruppen att höra av sig till samtliga anställda i Nyköping. Att delta i de olika evenemangen kommer inte att vara förbehållet endast medlemmar utan alla som är intresserade. SUCK:arna i Nyköping är nu 140 st och vill gärna bli fler. Framför allt önskar man se flera medlemmar från kollektivsidan, som nu är för underrepresenterad. SUCK kan betyda ett mycket trevligt sätt att komma samman från olika avdelningar och lära känna varandra. Funderar Du på att bli medlem så kontakta antingen Asa Fogelberg på personalavdelningen eller någon i ovan nämnda arbetsgrupp. □

**Detergenten**

(latin = rengöraren)

ARGÅNG 6

Nr 6 1976

Manusstopp  
för nästa nummer den 6 augusti

#### Utgiven av:

Sunlights Informationsavdelning  
Fack, 611 00 NYKÖPING  
Tel. 0155/802 00

Ansvarig utgivare:  
Gun Sköld

Redaktör:  
Daga Lundkvist

#### Redaktionskommitté:

Britt-Louise Johansson, LO-an slutna  
Kalle Johansson, illustrationer  
Göran Karle, Sunlight  
(alt Anders Krantz)  
Erik Nordström, TCO-an slutna och  
företagsnämndens ekonomikommitté  
K B Wiklund, AB Suma

LÄNSTRYCKERIET NYKÖPING



# Om Detergenten tycker vi



Kristina Gustavsson på Sunlight Information gick ut och frågade vad folk tycker om personaltidningen.

Ett av personal-tidnings-arbetarens dilemma är att få veta vad läsaren tycker om tidningen som han/hon arbetar med. Sällan får redaktören några spontana yttringar i någondera riktningen. Inom redaktionskommittén väcktes förslag om att "låna" Kristina Gustavsson på Sunlight Information i Stockholm för att gå ut och ställa några spontana frågor till ett antal personer på företaget. Svaren är anonyma såtillvida att hon endast skilt på kollektivanställda tjänstemän och noterat ungefärlig ålder. Det är nämligen av intresse att veta vad människor som arbetar i produktion, verkstad, lager o s v läser jämfört med dem som har sitt dagliga jobb vid ett skrivbord tillsammans med en massa papper. Det är också intressant att se vad texten 20-åring läser i förhållande till en som är mellan 50-60 år. Kristina gick ut och frågade slumpmässigt så här:

- Läser Du Detergenten och vad läser Du i så fall helst?
- Vad tycker Du om formatet?
- Är det något Du saknar, som Du skulle vilja läsa mera om?

Svaren återges lika spontant som frågorna ställdes.

**Kollektivanställd mellan 50—60:**  
"Jag läser hela tidningen, men helst det som handlar om produktionen. Formatet tycker jag är tilltalande. Inget särskilt jag tänkt på som jag skulle vilja ha mera utav."

**Tjänsteman över 60 år:** "Jag läser alltihopa, rätt igenom. Gärna Fönstret och ev. klagomål. Formatet bättre nu, ger lite mera utförligt när det finns mera utrymme. Skulle vilja ha lite mera information om aktuella saker. Sport är jag mycket intresserad av. Att få mera spontana synpunkter från de anställda, men de är väl blyga."

**Kollektivanställd mellan 30—40:**  
"Läser från pärm till pärm, helst idrott. Formatet bättre, finns mer att läsa på ett uppslag. Skulle vilja ha mer om idrott och mera insyn i företagets ekonomi. Mera propaganda för att få spontana yttringar i tidningen. Jag tycker det är en värdefull tidskrift."

**Kollektivanställd mellan 50—60:**  
"Från pärm till pärm. Intressant att läsa om intervjuer med kamrater. Information om vad som händer på företaget. Formatet är bättre, man får plats med mera. Tydlig stil för de som ser dåligt. Bilder är bra så man får se hur det ser ut i fabriken. Innehållet är bra blandning som det är. Jag får bra information som det är nu. Jag tittar alltid på baksidan hur länge folk har jobbat och vem som fyller."

## Kollektivanställd mellan 40—50:

"Jag läser helst om fackligt och om företagsledningens åsikter. Nu får man plats med mera text, liknar mera en tidning nu. Jag saknar mera av debatter."

**Tjänsteman mellan 50—60:** "Jag läser helst information om företaget, när någon berättar om sitt arbete samt irdottsartiklarna. Likaså de som börjat och de som slutat. Storleken är lagom — bra. Saknar inget speciellt. Skriv om nästan allt. Jag ska snart sluta och bli pensionär och då blir det nästan ännu roligare med tidningen. Det skrivs ju också om pensionärerna och om fester — rolig läsning."

**Kollektivanställd mellan 40—50:**  
"Läser i grunden allt. Allt om tvåavdelningen och information om arbetet. Roligt att läsa baksidan om hur länge folk har jobbat. Formatet är bra och den är bra som den är. Står lite av varje. Sporten läser jag inte."

**Kollektivanställd mellan 30—40:**  
"Läser helst idrotten. Roligt också att läsa om vad som görs i fabriken. Formatet är bra, svårt att säga om det är något som saknas. Lite för lite insatt i det fackliga för att läsa om det i tidningen."

**Kollektivanställd mellan 20—30:**  
"Läser artiklar om olika avdelningar samt vilka som slutar och som börjar. Formatet är bättre nu, liksom en vanlig tidning och texten är större. Jag skulle önska mer om fabriken, mera intervjuer."

**Tjänsteman mellan 40—50:** "Läser hela tidningen. Först personalfrågorna. Formatet är bättre nu, mer som en tidning. Skulle vilja ha mer om idrott från HK, mera artiklar om kollektivanställdas jobb. Ibland står det samma i Unisont som i Detergenten. Det är fel. Snedvriden fördelning om bildmaterial kollektivanställda/tjänstemän."

## Kollektivanställd mellan 20—30:

"Tittar på alltihop. Först om de som berättar om sina jobb. Baksidan hur länge folk har jobbat och så. Texten är bra, stor och lätt att läsa. Kan inte komma på något särskilt som saknas."

**Kollektivanställd mellan 20—30:**  
"Läser allt. Bra information om det man behöver ha. Formatet är bättre, lättare att läsa. Skulle vilja ha lite mera klagospalt."

**Kollektivanställd, 20:** "Bra hela tidningen. Information om företaget och förbättringar läser jag först. Formatet bra, som en vanlig tidning. Saknar inte något precis... fackliga frågor lite mer kanske och viktigare grejer som löneförhandlingar och om vår avdelning."

**Tjänsteman mellan 40—50:** "Läser nyheter och om företagsnämnden. Bra text att ta in från företagsnämndsprotokollet. Kul med insändare och praktiskt med sista sidan som personalmeddelanden. Om organisationsutredningens rapporter. Formatet bättre nu — lite mera bildmaterial får rum nu. Läser inte sportsidan och andra avdelningar. Mera intresserad av artiklar om en grupp, inte enskilda människor."

**Tjänsteman mellan 30—40:** "Läser från början till slut. Först om organisationsutredningen. Läser inte om Suma. Formatet är bra och lättläst. Kan inte komma på något som saknas. Värdefullt bra tidning som man verkligen läser. Unisont läser jag inte på samma sätt som den här."



Nu hoppas vi bara inom redaktionen att vi kan leva upp till de här positiva kommentarerna. Men det blir svårt utan medverkan från de anställda. Hör av er antingen genom direktkontakt med redaktören eller genom insändare, (det finns inlämningslådor i porten och matsalen) och tipsa om vad ni vill att vi ska ta upp i tidningen. Endast på det sättet kan vi tillgodose så många önskemål som möjligt.



# Leverindus

Den 1 oktober byter Suma namn till Leverindus. Samtidigt får företaget en ny symbol — ett L — samt en färgkombination av grönt och gult som speciella kännetecken.

Inom Unilever har man under en följd av år arbetat med att skapa ett gemensamt företagsnamn för alla de bolag som arbetar inom storförbrukarmarknaden. Anledningen till detta är att det finns så mycket av internationell gemenskap ifråga om kunder, branscher, varumärken, produkter, centrala resurser m m att storförbrukareföretagen bör uppträda relativt enhetligt. Även ur konkurrenssynpunkt kan det vara en styrka att möta framgångsrika internationella konkurrenter som tex Soilax, Henkel, Diversey m fl med motsvarande enhetlighet.

Inom Unilever IDT (Industrial Detergent Trade), som Suma tillhör har en mängd systerföretag under de senaste fem åren anslutit sig till det ursprungliga förslaget till gemensamt namn: LEVER INDUSTRIAL. Det var Sumas engelska systerföretag som var först och ändrade sitt namn till Lever Industrial. Därefter har en del länder över hela jordklotet, för närvarande ett 20-tal, anammat Lever Industrial där ordet "Industrial" dock anpassats lokalt tex Lever Industriel i Frankrike, Lever Industrie i Tyskland etc.

När det gäller skandinavien — Suma i Sverige, Gefion i Danmark och Lumivalco i Finland — har man, utöver ett internationellt namn, även behovet av ett enhetligt bolagsnamn inom den skandinaviska verksamheten.

En direkt översättning av "Lever Industrial" var inte möjlig då ordet "Industrial" inte kan översättas direkt i betydelsen "storförbrukarsektor". Efter en genomgång av olika alternativ har Leverindus valts, som är en förkortning av ursprunget och som samtidigt ger Suma ett nytt namn som både är särpräglad och kraftfullt.

På Suma arbetar man nu för högttryck på en kampanj i samband med namnbytet. Syftet med denna är att så snabbt som möjligt inarbeta det nya namnet. Samtidigt passar man på att ge en allsidig presentation av företaget. Namnet Leverindus kommer att såväl som Suma stå för professionellt kunnande då det gäller marknadsföring av nyskapande systemlösningar med tonvikt på hygien för olika kundgrupper inom storförbrukarsektorn.

Suma-rapportör: Christer Wirén.



# Arkivering – inget vänsterknäck



Redan den 18 mars informeras arkivansvariga i Hörsalen i Nyköping av bl a Lars Eklund, konsult.

■ Under rubriken "vem arkiverar näringslivet" skriver Britt-Marie Bystedt, Industriförbundet, en artikel i nr 3 av "Vår industri". — "Industrin är en del av vår kultur" säger hon inledningsvis, "och frågan hur företagets arkiv bevaras är brännande aktuellt."

Bystedts artikel handlar om arkiv i stort. Men frågan gäller även varje enskilt företag.

- Vem ansvarar för att såväl produkter som administrativt material blir sparade till eftervärlden?
- Vem fotograferar och "albumerar" intressanta bilder från olika epoker i företagets historia?
- Vem ansvarar för att det inte ligger samma papper och "mögglar" på 3–4 olika ställen inom företaget?

Den som fått anledning att rota i det här har snart svaret på alla tre frågorna: INGEN!

Under 1974/75 fick vi på Sunlight ett aldrig så anspråkslöst, men dock början till ett museum, som redan hunnit glädja många av såväl våra egna anställda som utomstående besökare. Vi har t o m blivit så intressanta att vi i januari i år lånat ut ett antal föremål och annonsmaterial till Nordiska Museets utställning "När reklamen kom till byn", som pågår nästan hela året.

När vi höll på med materialinsamlingen till museet så hade vi många gånger anledning att "gråta" över allt som inte fanns. Vad vi fick in var till

stor del sådant som tex representanterna, men även andra, sparade av eget intresse och välvilligt ställde till museets förfogande.

Vi undrade därför mer än en gång varför inte ett företag av Sunlights storlek har en arkivarie. Frågan borde inte vara om vi har råd med en arkivarie utan om vi har råd att vara utan sådan. Det är nästan oansvarigt mot såväl företaget som samhället att inte ha ett fortlöpande upptecknat material.

## Arkivgrupp i Nyköping

— För att råda bot på en del av problemen som beskrivits här ovan, berättar Erik Nordström, så har vi här i Nyköping sedan hösten 1974 haft en arbetsgrupp, som arbetat med arkivfrågor. Gruppen bestod till en början av L O Ericson, Kurt Lindeberg, Monica Lundberg, Kerstin Lundberg och Lennart Blixth.

— Arbetet startade med en inventering av samtliga arkiv i Nyköping inkl vars och ens handarkiv. Samtidigt beordrades utrensning av onödiga papper från handarkiven och efter avslutat jobb utlovades tårta som plåster på alla vedermodor.

— Det visade sig dock ganska svårt att få gehör. Det är nämligen faktum att det här med arkiv betraktas som liggande vid sidan av det ordinarie jobbet. Arkivera, det gör jag när jag får tid. Och när får man tid egentligen? — Men den uppfattningen gäller alla

kategorier, chefer som gräsrötter.

Hösten 1975 utökades arkivgruppen med Erik Nordström och en konsult — Lars Eklund — från Stockholm.

## "Den stora röda" — arkivhandboken

Arkivhandboken, som tv innehåller — råd och anvisningar — och — arkivförteckningar. Den har röda pärmar för att signalera ordentligt.

— Handboken ska sedan förses med alfabetiskt sökregister, men här är arkivansvarigas medverkan av ovärderlig betydelse. Alla arkivansvariga har fått handboken.

Förhoppningen är att arkivförteckningarna från resp arbetsgrupp ska vara klara senast till halvårsskiftet. Arbetsgruppen har föreslagit ett historiskt arkiv i kontorets källare.

Att sköta samordningen av arkivrutinerna har utsetts Erik Nordström, men ansvaret ligger decentraliserat hos varje chef inom organisationen. Man har tänkt att klara jobbet utan centralarkivarie.

Att det är av nöden att ägna intresse åt arkivrutiner, vittnar bl a att vi i Nyköping senaste året producerat ca 900.000 kopior.



Hur är läget i Stockholm? — Vi gjorde ett besök hos Anita Vesterlund, Rolf Lindmans sekreterare, och frågade henne: — I din befattning som VD-sekreterare producerar Du säkert en ansenlig mängd dokument och papper för distribution, inte bara till företagets olika avdelningar, utan även till myndigheter, utländska koncernkontakter m fl. Samtidigt som Du spar en kopia på allt Du skickar ut får Du också en massa papper, som måste arkiveras. — Hur klarar Du av allt detta?

— Arkivering av det vi distribuerar härifrån VD:s sekretariat är mycket lättare att klara av än den inkommande posten. — I princip tar jag två kopior på allt jag skickar ut. En datumkopia för arkivering och en sk arbetskopia för bevakning. Nu skriver Rolf Lindman mycket kortfattat och koncist, vilket är fördelaktigt ur arkiveringssynpunkt. En stor del av hans korrespondens är bevakningskorrespondens. I stort sett har jag sparat alla viktigare saker från det jag började här för sex år sedan. Men nu måste jag snart ta ställning till hur jag ska förfara med de äldre arkiveringarna, för utrymmet är väldigt begränsat.

Förvarar Du allt här i pärmar och mappar i Ditt rum eller har Du någon central arkivplats?

— Jag har allt inom räckhåll. Men jag är förvånad över att ett så stort företag som Unilever inte har ett centralarkiv. De skulle i hög grad underlätta arbetet för många samtidigt som man skulle spara för framtiden på ett vettigt och systematiskt sätt. Att göra tex ett historiskt arkiv och börja rota

i alla de här små enheterna måste bli mycket tids- och arbetskrävande.

Här ligger nämligen många års korrespondens. Men så länge det går för oss sekreterare att hålla det hela under kontroll, så länge tänker inte cheferna på arkivering som något problem.

Även ur ekonomisk synpunkt borde det vara fördelaktigt om en enda person sysslade med arkivering på heltid mot att sekreterarna, som har så många tidsbestämda och brådskande arbetsuppgifter ska göra detta med vänsterhand.

— Javisst, nu finns det heller ingen kontinuitet i arkiveringen. Allt är mer eller mindre uppbyggt på den person som arbetar med ärendet och den personens goda minne. I stort sett följer jag det system som min företrädare hade, där en del sorteras på ärenden och en del på personer. Den enda korrespondens jag diarieför är den vi har med Co-ordination i London. Det är så pass viktiga saker så man måste hålla ett register över ankomstdatum, avsändare och anteckningar om vad ärendet handlar om.



## Bowling

En lyckad tillställning blev Sunlights årliga bowlingutbyte med Fabi, Göteborg. Fabi betyder i klartext: Färg AB International. Matchen spelades i Nyköpings Bowlinghall lördagen den 8 maj. Hemmalaget visade sin artighet genom att låta gästerna ta hem segern med 10.507 poäng mot egna 9.989. "Men till nästa år lovar vi en jämnare kamp" säger Sunlight-laget. Bästa Sunlightplacering stod Yngve Carlsson för med att belägga en 4:e plats. De fem bästa individuella resultaten blev så här:

1. Ingemar Nyberg, Fabi 1.452 p
2. Rolf Brodén, Fabi 1.427 p
3. Stig Borgheden, Fabi 1.397 p
4. Yngve Carlsson, Sunlight 1.379 p
5. Berndt Nilsson, Fabi 1.336 p

Rapportör: Jan Gustavsson

## Motionsdans



"Välkommen hit till hösten", Britt Dahlbäck, initiativtagare och Lasse Grafström, instruktör.

Att dansa är ett lustbetonat sätt att motionera. Men då ska man naturligtvis hålla sig till danser, som verkligen är ansträngande. Två tisdagar i maj, den 11:e och 25:e, samlades 20-talet personer i motionshallen i Nyköping för att "känna sig för" på denna roliga motionsform. Sunlights meste folkdansare, Lasse Grafström, var med och lärde ut mazurka, polka,

Tror Du arkivhandboken och det system man påbörjat i Nyköping kan användas även i Stockholm?

— Det borde kunna tillämpas även här. Men det bästa vore med ett tillämpligt system för hela Unilever. Det borde vara genomförbart med en gemensam Manual att arkivera efter. Personligen har jag mycket god erfarenhet av en sådan från min tidigare anställning. Ett konsultföretag med kontor över hela världen. Där hade man ett mycket detaljerat file-system. Jag arbetade en period på kontoret i London och kunde gå direkt i deras file och hitta vad jag sökte. Det var helt fantastiskt. Ett sådant system vore önskvärt även inom Unilever.

— Men vad vi i första hand behöver är ett centralarkiv för svenska Unilever. Och jag tror jag talar för samtliga sekreterare här när jag säger att det är ett starkt uttalat behov.

Förhoppningsvis har vi med den här artikeln satt arkiveringsfrågan under observation och att ansvariga chefer ska se seriöst på problemet med dels de löpande arkiveringsrutinerna, dels en historisk arkivering. □

hambo m fl bra motionsdanser. Av någon anledning var herrarna i underkant så sk familjedans i vilken alla kunde delta blev snabbt populär. Dessa två gånger i maj var menade som en slags orientering och i höst återkommer motionsdansen förhoppningsvis mera regelbundet.

Rapportör: Daga Lundkvist

## Volley-Boll

Sunlight vann Korpens volleyboll i division II-serien. Två Sunlight-lag deltog och det segrande laget bestod av: Ola Arvesen, Lena Ekelund, Ewa Fellnert, Roy Krantz, Kjell Norin och Elsie Pettersson.

Nu är det slutspelat för den här säsongen, men vi återkommer ganska snart på höstkanten. Intresserade volley-spelare är hjärtligt välkomna att anmäla sig till höstens turneringar. Anmälan kan göras antingen till Kerstin Lundberg, ekonomiavdelningen eller till Roy Krantz på pulverpackningen.

Rapportör: Roy Krantz



### Vi gratulerar till

#### 60 år

Svea Bohman, driftlab., 1/7

#### 50 år

Lars-Olof Ericson, ekonomiavd., 23/7

#### 25 år i tjänst

Verner Bjurhall, ekonomiavd., 16/7

#### 15 år i tjänst

Aina Andersson, pulverpackn., 31/7

Harry Kärngren, tvålvd., 31/7

### Vi säger välkommen till

Anita Spanier, tvålvd., 20/4

Kerstin Gustavsson, tvålvd., 23/4

Eva Johansson, pulverpackn., 23/4

Eija Welling, pulverpackn., 23/4

Maria Merino, pulverpackn., 23/4

Annika Widén, pulverpackn., 23/4

Håkan Hagen, pulvertillv., 23/4

Lennart Östlund, pulverpackn., 23/4

Lisbeth Eriksson, dataavd., 26/4

Soile Juhala, tvålvd., 30/4

Marja-Liisa Pöyhtäri, tvålvd., 30/4

Rizko Boyacioglu, pulvertillv., 30/4

Carina Sterkens, tvålvd., 7/5

Gunni Sköld, tvålvd., 7/5

Per Adelborg, tvålvd., 14/5

### Vi säger adjö till

Kurt Emilsson, Göteborgsdepån, 26/4

Thomas Karlsson, pulvertillv., 30/4

Göran Berglund, tvålvd., 30/4

Henry Björklund, pulverpackn., 30/4

Marie Berggren, pulverpackn., 30/4

### DÖDSFALL

Pensionären *Sven Boström*, avled den 8 maj 1976 i en ålder av 74 år.

# Välkommen sköna maj!

Jo, de kom i år också. Både våren och Sunlight-kören. Fredagen den 30 maj samlades vi i Nyköping enligt gammal god tradition i matsalen på f m för att höra det vi helst vill höra en sådan dag, nämligen "O, hur härligt majsol ler", "Vintern rasat", "Glad såsom fågeln" och de andra kära vårsångerna.

— Kören består numera till stor del av pensionärer och att vi överhuvudtaget kan hålla igång beror på välvilligt bistånd av några utomstående sångare, säger ständige dirigenten och numera även pensionären Valter Lindhe. — Det är verkligen synd att de unga inte har håg för sången. För

bland så många anställda måste det finnas män som kan sjunga. Men det är så stort utbud på aktiviteter nu för tiden så man har helt enkelt glömt hur roligt det är att sjunga i kör.



*Ett annorlunda och mycket uppskattat inslag i årets vårhälsning när ELIS HÄRSHAMMAR läste valda delar ur Pär Lagerkvists "Genius". Elis hälsade också såväl kören som den månghövudade lyssnarskaran välkommen samt utbringade det obligatoriska levet för våren. Blommor till dirigenten och varma applåder.*



Till AB Sunlight och arbetskamraterna ber jag få framföra mitt hjärtliga tack för den storslagna uppvaktningen på min 60-årsdag.

*Truels Frausing-Jakobsen*

Ett hjärtligt tack till arbetskamraterna för uppvaktningen i samband med att jag slutade min anställning.

*Marguerithe Johansson*

Till arbetskamraterna och företaget ett hjärtligt tack för den fina lysningspresenten!

*Kurt och Lena Holmgren*

Till AB Sunlight ett hjärtligt tack för uppvaktningen när jag fyllde 25 år i företaget.

*Märta Eriksson*

Till företaget och arbetskamraterna ett hjärtligt tack för uppvaktningen på min 50-årsdag.

*Sisko Käyhkö*

## Äntligen —

## SAF och PTK överens

Som alla vid det här laget säkert vet så är nu förhandlingarna mellan PTK och SAF slutförda. Detta innebär att alla tjänstemän kan räkna med en generell lönehöjning på 3,4 %, räknat på decemberlönen 1975. Dessutom ska en allmän pott bildas på 2,2 % på den totala lönesumman och fördelas individuellt.

Ytterligare två pottar förekommer, nämligen en på 3 % av lönesumman för de kvinnliga tjänstemännen att fördela individuellt bland dessa. En på 0,76 % av lönesumman för de tjänstemän som har en lön som ligger under genomsnittslönen i företaget. Den potten ska alltså delas mellan tjänstemän med låga löner.

Tjänstemän med heltidsanställning och som fyllt 18 år ska ha en lägsta lön på 2.796 kr/månad och de som fyllt 24 år lägst 3.119 kr/mån.

Inom Sunlight och Suma förväntas de generella löneförhöjningarna att utbetalas med junilönen och då retroaktivt från den 1 januari i år. □