

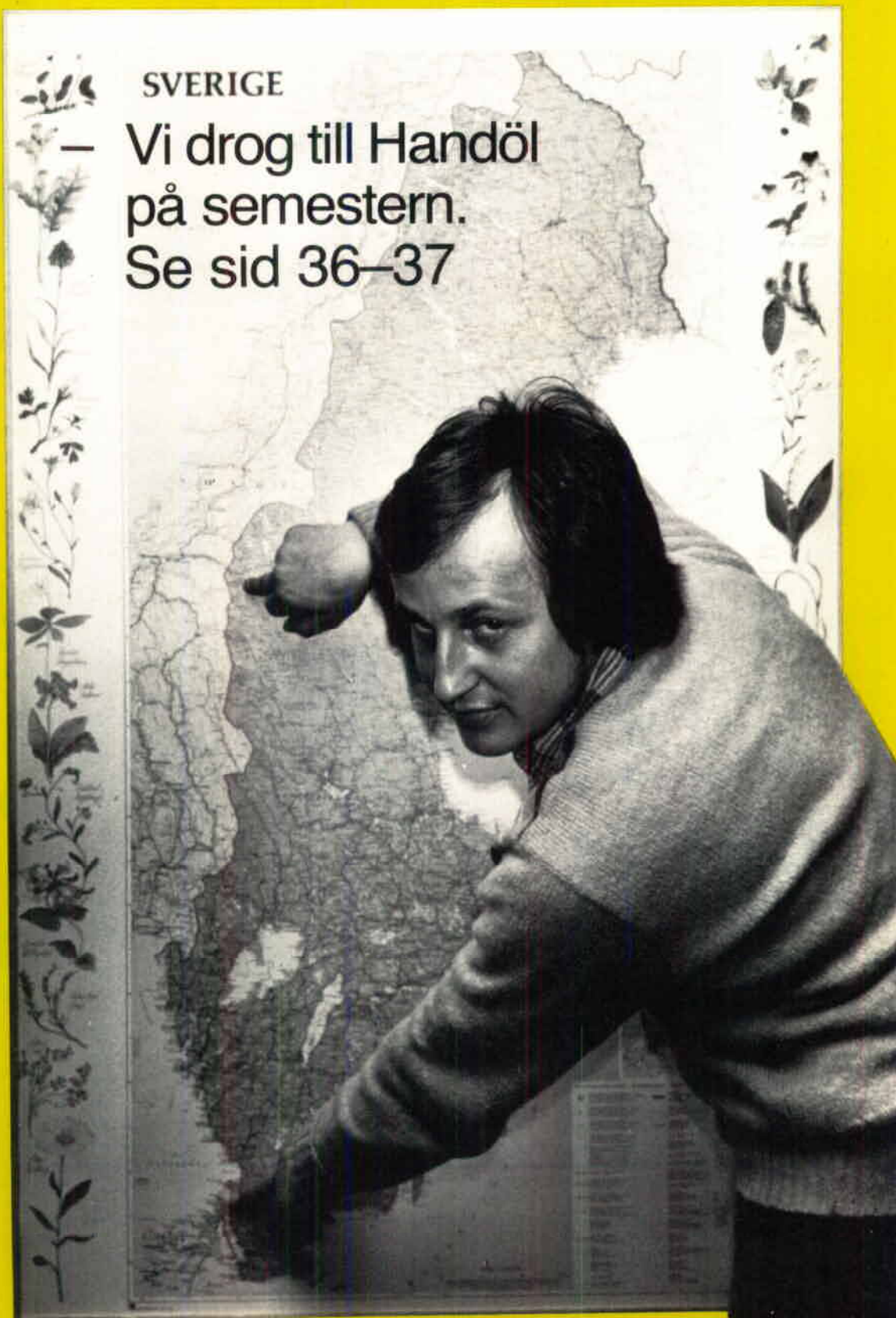
# Brännpunkten

Argång 38 • Nr 2/3 • April/Juni 1980

SVERIGE

— Vi drog till Handöl  
på semestern.  
Se sid 36–37

*Bengt Ahlberg är en  
av semesterfirarna i  
Handöl. Här visar  
han på avståndet  
Höganäs-Handöl.*



## Hur skall vi få fart på förslagsverksamheten?



**Erik Nilsson,**  
arbetsledare, för-  
rådet, Bjuvs-  
verken:

– Jag tycker man borde låta förslagsställaren vara med när förslaget behandlas i Förslagsgruppen. Där kan han närmare motivera sitt förslag. Och han kan få direkt besked om varför tex hans förslag ej blir belönat. – Vidare kunde man premiera alla inlämnade förslag med tex en stengodsgrej, oavsett om de blir belönade med pengar eller ej.



**Sven Appelros,**  
teknisk utveck-  
ling, Tak,  
Höganäs:

– Jag anser att en välskött förslagsverksamhet är ett bra komplement till övrig idéverksamhet för utveckling av tex maskiner och arbetsmetoder. "Uppfinnarna" i produktionen är en värdefull resurs för företaget och borde därför tas om hand på ett bättre sätt än nu. En penningbelöning är oftast inte tillräcklig stimulans. Det är tänkbart att de få människor som har "uppfinnarbegåvning" stimuleras genom att få byta arbetsplats då och då.



**Percy Söder,**  
plåtslagare,  
Plåtverkstaden,  
Höganäs:

– Belöningen av förslagen borde beskattas separat och inte läggas på toppen av inkomsten som sker nu. Som det är nu är det dålig balans - det är företaget som tjänar mest på förbättringsförslagen.

– Ett annat sätt är att ge dem som

kommer med idéer fullt stöd. I det sammanhanget har inte minst arbetsledaren en viktig roll. Man får inte avfärda idéer som bagateller eller på annat sätt få dem att framstå som löjliga.



**John Lindkvist,**  
verkmästare,  
Skromberga-  
verken:

– Jag tror det skulle vara bra med någon form av "förslagsfadder", dvs någon som kunde hjälpa till med att få ner förslagen på papperet i form av text och ritningar. Många bra förslag kommer nog inte fram eftersom den som har idén tycker det är svårt att sätta den på pränt.

– En sådan fadder skulle också kunna cirkulera runt på avdelningarna och fånga upp idéer bland medarbetare. Idag är det lite för högtidligt - många struntar i att lämna in förslag i rädsla för att andra skall tycka att idén är löjlig.



**Eve Nyström,**  
verkstadsarbete-  
re, Bjuvsverken:

– Man borde bjuda några förslagsställare varje år på en studieresa till något annat företag. Uttagning skulle ske genom lottning bland samtliga förslagsställare under året. Även om ens förslag inte blivit belönat med pengar bör man få vara med i lottningen.

– Man skulle kunna informera via anslagstavlorna om eventuella problem vid någon maskin. På så vis kunde andra hjälpa till med att göra förbättringsförslag. Många gånger är det nog

lättare för en, som inte jämt står över problemen, att lösa dem.

– Ett annat sätt att få fart på förslagsverksamheten är att ordna tävlingar i olika former mellan avdelningar, verk och företag.

– Samtliga inlämnade förslag skulle mycket väl kunna belönas med en middag i matsalen. Eller varför inte utanför företaget - för två personer?



**Mats Bergqvist,**  
VD,  
SlipNaxos:

– Det är viktigt att alla som arbetar med förslagsverksamheten har en öppen, positiv och främjande attityd till den. Verksamheten är värdefull och de som kommer med bra förslag bör gynnas och uppmuntras på alla sätt och vis. Tyvärr är ju skattesystemet så konstruerat att en förslagsställare inte får behålla särskilt stor del av belöningen efter skatt. Kanske skulle man dela ut någon form av stipendier istället för nuvarande betalning?



**Åke Schönhult,**  
chef för Metal-  
lurgiska produk-  
tionen, Höganäs:

– Jag tycker man skall satsa mer på riktad verksamhet. Om man har ett speciellt problem någonstans så bör ett team få i uppdrag att titta på det. Teamet bör vara sammansatt av en kille från golvet, en konstruktör och någon som man vet har fallenhet för att lösa den typen av problem.

# Avdelningen som sparar miljoner – varje år!

Text: Bo Olausson

*Instrument- och Värmeteknik - det är en avdelning som kommit "i ropet" ordentligt på sistone. En av avdelningens främsta uppgifter är att spara energi. Och uppdragens antal har stigit i samma takt som oljepriserna rusat i höjden. Chef för avdelningen är Uno Nilsson, som ägnat sig åt sådana här uppgifter ända sedan 1947, då han började på Höganäsbolaget. Det var på generatorgasens förlovade tid...*

Vardagen för Uno Nilsson och hans 10-tal medarbetare ser annorlunda ut idag än vad den gjorde i början av 1970-talet. Då var det inte energipriserna som oroade produktionsfolket. Efterfrågekurvorna steg snabbt och Instrument- och Värmetekniks främsta uppdrag var att se till att det gick att producera så mycket som möjligt i ugnarna.

– Men nu är det annorlunda. En stor del av de uppdrag som vi har syftar till energisparande. Och att ta tillvara spillvärme, berättar Uno Nilsson. Uno Nilsson gjorde sin entré på företaget redan 1947. Efter ett par år fick han förtroendet att leda en ny avdel-



*Uno Nilsson, chef för avdelning Instrument- och Värmeteknik.*

ning, som skulle syssla med mätteknik och processreglering. Industrielektroniken började slå igång på allvar, och erbjöd nya möjligheter till mätning och reglering av såväl ugnar, som andra tillverkningsprocesser inom företaget. Det kräv-

des personal, för att ta hand om dessa instrumentfrågor, såväl vad beträffar konstruktion och tillverkning, som service och underhåll.

Många egna elektronikkonstruktioner kom till, samtidigt som inköpta mät- och regleringsutrustningar installerades.

– Eftersom det i första hand var företagets olika ugnar som blev föremål för automatisk reglering av temperaturer, ugnstryck m m, kom avdelningen successivt även att syssla med ugnar och rent värmetekniska problem.

– Bränslet som Höganäsbolaget använde på den tiden var generatorgas, producerad av egna kol i ett 15-tal gasgeneratorer. Gasen transporterades till de olika fabrikena i stora "pipelines", uppburna av stolpar.

I slutet av 1950-talet började energipriskurvorna för generatorgas och eldningsolja att skära varandra. Det var dags för oljan att ta över.

## **Egna eldningssystem**

Omläggningen till olja innebar omfattande arbeten och investeringar för

Höganäsbolaget. Uno Nilsson berättar:

– Eftersom det inte fanns oljebrännare på marknaden, som var lämpade för den helautomatiska reglering vi önskade, konstruerade vi egna brännare för ugnarna, och detta krävde också nya regleringssystem. De eldningssystem som då konstruerades används än i dag, även om de givetvis förbättrats med åren.

– I och med dessa uppdrag på 1960-talet expanderade avdelningen kraftigt. Från att tidigare huvudsakligen ha sysslat med mät- och regleringsteknik, började värmetekniska uppdrag bli alltmer omfattande. 1968 bytte avdelningen namn till Instrument- och Värmeteknik. Sedan dess har arbetsområdet även omfattat konstruktion av ugnar, torkor och annan värmeteknisk utrustning.

– Inom området mät- och regleringsteknik sker fn en nydaning. Samma omvälvning som industrielektronikens intåg innebar på 1940-talet, gör sig nu märkbar i form av alltmera datoriserad processreglering. Flera nya uppdrag gäller just utredning om datoranvändning för processreglering och -övervakning.

### Spillvärme

Det är miljontals kronor som Höganäsbolaget sparat genom insatser för värmeåtervinning. Ta bara spillvärmerna i Svampverket:

– Genom att ta tillvara den värme som annars skulle gå till spillo klarar vi ca 80% av hela årets uppvärmningsbehov för lokalerna här i Höganäs. Ugnarna är försedda med sk värmeväxlare, i vilka kylluft från ugnarna värmer hetvatten, som tillföres vårt fjärrvärmennät.

### Naturgasen kommer?

Idag pågår en rad olika arbeten på avdelningen, vilka syftar till att pressa Höganäskoncernens energikostnad, och den är hela 80 miljoner kronor i år.

Försök pågår med att elda bandugnarna i Pulververket med förvärmad tjockolja i stället för villaolja. Genom

dragreglering och bättre tätning skall dessutom rökgasförlusterna minskas. Ytterligare värmeåtervinning från tunnelugnarna i Svampverket projekteras.

– Tillsammans med Höganäs kommun diskuteras de ekonomiska möjligheterna för överföring av återvunnen värme i form av hetvatten för bostadsuppvärmning. Rent tekniskt är detta givetvis möjligt under vissa delar av året, när vi har överskott.

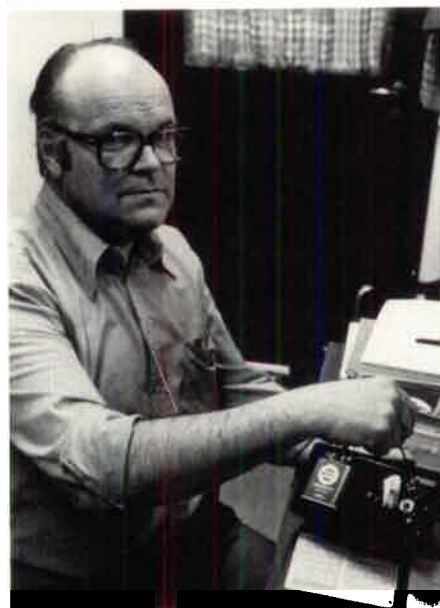
– Sedan får vi se vad framtiden kom-

mer att föra med sig. Kanske blir det gasledning igen. Antingen i form av den gamla tidens generatorgas, med kol som råvara, eller naturgas när och om sådan kommer. Efter den nyligen utförda omläggningen av ugnarna i Skromberga till gasol, är det i stort sett redan klart att koppla in naturgas. För Höganäs del skulle det innebära investeringar i storleksordningen 5 miljoner kronor, den dagen naturgas eventuellt finns framdragen till "dörren", säger Uno Nilsson.

# Allmänfixare

– Vad jag gör? Jo, min huvuduppgift är att sköta avdelningens debiteringar och inköpsärenden. I övrigt svarar jag också för reservdelslagret samt ett speciellt förråd för olika testinstrument, som avdelningen behöver vid undersökningar och kontrollmätningar ute i fabrikena.

Säger **Roland Herham**, som varit avdelningen trogen i 20 år nu. Han sammanfattar sitt jobb i ett ord - "allmänfixare".



*Trots att han i huvudsak ägnar sig åt administrativa uppgifter är inte Roland Herham främmande för att själv plocka fram skruvmejseln.*

Under sina första år på avdelningen jobbade Roland Herham med instrumentservice. Och det han lärde sig då har han nytta av än idag.

– Skall man arbeta med inköp av alla

de olika komponenter, som behövs vid service av mätinstrument och elektronisk apparatur, bör man nog ha varit med och jobbat handgripligt med liknande saker.

För att inte tala om oljebrännare, eldningsutrustningar och annan värmeteknisk apparatur. Avdelningen spänner ju över ett ganska stort område.

– Eftersom mitt arbete nu mest är vid skrivbordet och telefonen, måste jag fortsätta att hålla mig à jour med utvecklingen genom god kontakt med mina arbetskamrater, och få inblick i deras arbeten.

– När det då och då blir tid över gör jag ett studiebesök där vi monterat någon ny regleringsutrustning, eller där någon ny ugn, som vi ansvarat för, tagits i drift. Det är bra att veta när det blir dags att skaffa reservdelar, berättar Roland Herham.

### Tar fram skruvmejseln

Det är inte bara pappershögar på hans bord. Titt som tätt kommer något mätinstrument, som varit utlånat från hans förråd, tillbaka i dåligt skick. Vid den hårda hanteringen i fabriksmiljö kan det ha skadats, eller det kan behöva kontrolleras och kalibreras.

Med sin tidigare erfarenhet av instrumentservice är han inte främmande för att i många fall själv klara av detta, utan att behöva skicka instrumentet vidare.

# Männen bakom tunnelugnarna



Karl-Erik Karlén tv och Stefan Kovacs är avdelningens experter på ugnar och tillhörande värmeteknik.

– Skulle Höganäs behöva bygga ytterligare en tunnelugn så klarar vi av den själva - utan tvekan!

Det lovar herrarna **Stefan Kovacs** och **Karl-Erik Karlén**. De är specialister på ugnskonstruktioner och tillhörande värmeteknik. De har också varit inblandade i tre av de fyra tunnelugnarna som idag finns i Svampverket. Imponerande anläggningar med en längd på cirka 263 meter...

Nu är det väl inte dagsaktuellt att bygga ytterligare en tunnelugn. Men det innebär definitivt inte att Kovacs & Karlén har sysselsättningsproblem. Klappjakten på energikostnaden garanterar dem jobb under oöverskådlig framtid. Det är ju just ugnarna - i alla tänkbara former - som är energislukande.

– Till de senaste uppdragen hör om-

ställningen av ugnarna i Skromberga, som numera eldas med gasol. De är också förberedda för naturgas när och om det blir aktuellt med det. Liksom tidigare kan de även eldas med olja. Om nu prisutvecklingen skulle komma att tala för det bränslet igen, säger Karl-Erik Karlén.

## **Bandugnar (helst inte 1980-talets bandugn)**

Bland de många uppdragen finns också önskemål om konstruktionsförbättringar för bandugnar. Bandugnar används i Pulververket, och nuvarande ugnar är en vidareutveckling av en gammal grundkonstruktion.

– Att intresset riktas mot just bandugnarna beror på att de eldas med den dyraste oljan, villaoljan. Försök pågår att istället elda med tjockolja,

som förvärms. Och en av ugnarna har elektrisk uppvärmning. Vilken typ man skall satsa på i framtiden återstår att se. Hur som helst så kommer energikostnaden att spela en betydligt större roll än när dagens bandugnar konstruerades. Då handlade det enbart om att ugnarna skulle producera. Kostnaden för energi var i sammanhanget oväsentlig.

## **Ugnar till Riverton**

Det är inte bara ugnskonstruktioner för produktionen i Sverige som Kovacs & Karlén sysslat med.

– För Hoeganaes Corporation i Riverton och Gallatin har vi konstruerat åtta bandugnar, som också byggdes här i Höganäs. För de tre senaste av dem har vi också levererat vårt eget oljeeldningssystem.

# – Kontrollrummen är fabrikenas nervcentra

1967 fick Höganäs sitt första kontrollrum. Det var i Pulververket som ett antal paneler, som tidigare stått på olika ställen i fabriken, samlades till ett och samma rum. Idag har man sju sådana kontrollrum byggda inom företaget.

– Kontrollrummen är fabrikenas nervcentra, från vilka man kan kontrollera och reglera en mängd funktioner. Ur arbetsledningssynpunkt har man vunnit mycket genom att bygga kontrollrummen. Instrumenten fungerar också betydligt bättre när de är monterade i ett särskilt rum i stället för i smutsiga fabrikslokaler.

Det är **Rickard Nilsson** som säger det om kontrollrummen. Rickard är en av tre man som arbetar med instrumentkonstruktioner på den här avdelningen. De andra två är **Per Liegnell** och **Gunnar Albertsson**.

Rickard Nilsson och Per Liegnell svarar för det mesta av arbetet vid ritbordet medan Gunnar Albertsson mer ägnar sig åt service av kvalificerad elektronik typ laborieutrustning.

## Snabb utveckling

Utvecklingen går mycket snabbt på både mätgivare- och reglersidan. Trots att de äldsta kontrollrummen inte är stort mer än 10-12 år gamla så är det snart dags att byta en del av instrumenten mot modernare sådana.

– Mikrodatorerna har också gjort sitt intåg på marknaden. Med hjälp av dem kan man i vissa fall bygga kontrollutrustningen billigare än tidigare.

Men framför allt så kan man med deras hjälp få en mer kvalificerad övervakning av produktionsprocessen.

– Man kan också på ett enklare sätt klara av nya funktioner. I framtiden kommer tex fel att skrivas ut i klartext i kontrollrummet med hjälp av en skrivare. Om tex något temperaturfel uppstår idag så är en blinkande lampa enda upplysningen om att något är fel.

– I mesta möjliga utsträckning skall man också undvika gemensamma larm. När en lampa blinkar i Pulververkets kontrollrum idag så betyder det kanske att det är fel på en viss bandugn. Men man vet inte vad det är för fel förrän man undersökt ugnen på platsen.

## 100-tal mätpunkter

Det är många olika funktioner som kan kontrolleras ifrån kontrollrummet. Mest är det förstås fråga om temperaturer och tryck av olika slag:

– På en tunnelugn har vi ett 100-tal olika mätpunkter som kan överblickas på panelerna i kontrollrummet. Men en sak har vi inte lyckats klara ännu. Det är önskemålet om en "rasvarnare", dvs något sätt att få larm innan ett ras inträffar i ugnen. Ett sådant medför ju ofta stora kostnader.

– Vi har gjort en del försök, men tyvärr har det hittills blivit alldeles för många falsklarm.

I avdelningens barndom konstruerade och byggde man själv i ganska stor utsträckning elektroniska utrustning-



Två herrar som är vana att handskas med elektronik är Rickard Nilsson tv och Per Liegnell.

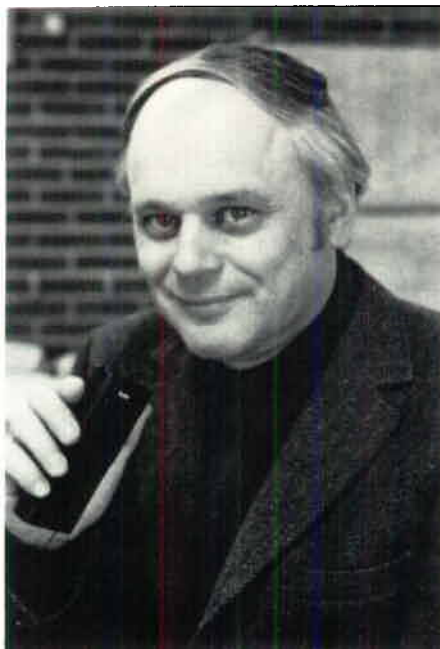
ar för mätning och reglering.

Numera förekommer detta i betydligt mindre omfattning, eftersom så mycket finns att få på marknaden inom detta område. När vi trots detta behöver någon speciell funktion, kan vi ofta utgå från färdiga elektronikkretsar, som gör byggandet mera rationellt.

Någon djupdykning i det tekniska kring elektroniken skall vi inte ge oss in på här. Bara ge ett halvt löfte om att det kommer i Brännpunkten vad det lider...

### Trådlös telefon

Gunnar Albertsson har som redan nämnts specialiserat sig på service av komplicerad elektronisk utrustning.



*Gunnar Albertsson med sin trådlösa telefon.*

Vid sidan om det har han också blivit något av "kommunikationsminister" inom företaget. För det inte Gunnar Albertsson vet om kommunikationsradio, personsökare od är nog inte värt att veta. Han visar oss också det senaste på området, som nu används av 10 personer på Centralverkstaden: – Det är en trådlös ficktelefon, som har räckvidd på några kilometer. På telefonen kan man lämna korta meddelande på 20-40 sekunder. Apparaten har ett behändigt format och kan lätt bäras i fickan, förklarar Gunnar Albertsson. Och demonstrerar att den verkligen fungerar. Med tillägget att "det är inte så komplicerat som man kan tro"...

## Dom som gör jobbet ute i fabrikena

*Hur bra konstruktioner dom än gör på avdelning Instrument- och Värmeteknik så behöver utrustningen kontrolleras och servas med jämna mellanrum.*

*För den sakens skull har avdelningen en egen verkstad, bestående av två*

*tjänstemän och sju kollektivanställda. Det är dom som gör jobbet ute i fabrikena, så att säga.*

**Lennart Tegenfeldt** är chef för verkstaden. Till sin hjälp har han **Rolf**

**Svensson**, som fördelar jobbet för de fem instrumentreparatörerna och de två oljeservicemän som ingår i verkstadens personalstyrka. Instrumentreparatörerna är **Richard Bröchner**, **Jan-Olle Granelli**, **Mats Gudmunds-**



*Lars-Åke Karlsson, Anders Sellner, Rickard Bröchner, Jan-Olle Granelli och Mats Gudmundsson arbetar som instrumentreparatörer.*



*Rolf Hamberg och Nils Olsson är oljeservice-  
män med uppgift att bl a se över alla företags  
oljebrännare.*

son, **Lars-Åke Karlsson** och **Anders Sellner**. De jobbar med såväl montage som service av instrument. De två oljeservicemännen heter **Rolf Hamberg** och **Nils Olsson**.

### Bättre utrustning

Huvuduppdraget för verkstaden är att serva mät- och regleringsutrustningar för fabrikenas produktion. De många oljebrännarna för i första hand ugnarna skall också ses över och justeras med jämna mellanrum. De mekaniska och elektroniska vågarna som finns i de olika fabrikenas servas också av verkstadsfolket.

– Vi skall förutom montage dels ägna oss åt förebyggande underhåll, dels göra akutjobb när något plötsligt går sönder. På instrumentsidan ägnas cirka 10 % av arbetstiden åt det förebyggande underhållet. Akutjobben har blivit färre och färre med åren. Det beror på att utrustningen hela tiden förbättras, menar Lennart Tegenfeldt.

– När det gäller oljeservicemännen så behöver de ägna mer tid åt det förebyggande underhållet. Cirka 25%

skulle jag tro, menar Rolf Svensson. Och förklarar det större förebyggande underhållet med att rengöringen av de många oljemunstyckena tar lång tid. Men det är en arbetsinsats som betalar sig många gånger om.

### Blåstället åker på

Det är inte så särskilt ofta som de kollektivanställda har tid att arbeta i de verkstadslokaler man har till sitt förfogande. Det mesta jobbet sker ute i fabrikenas. Och även Lennart Tegenfeldt och Rolf Svensson får dra

på sig blåstället med jämna mellanrum.

– För min del så arbetar jag en hel del med värmetekniska och andra mätningar, som avdelningen behöver som underlag för utredningar och konstruktioner. För detta ändamål måste man också kliva bland rörledningar och maskiner ute i fabrikenas, menar Lennart.

### Även stoftkontroller

På den egna verkstaden tillverkas en del speciella instrument, som inte finns att köpa på marknaden. Här görs också de paneler som sedermera monteras i kontrollrummen.

– Till arbetsuppgifterna för verkstaden hör också att utföra emissionsmätningar, dvs se till att vi inte släpper ut för mycket stoft i våra skorstenar. För den sakens skull har planavdelningen utarbetat ett speciellt kontrollprogram, som skall behandlas i samband med att vår koncessionsansökan för verksamheten i Höganäs prövas. Ännu så länge görs stoftkontroller enbart när driften misstänker att det är fel på något filter och i samband med leverans av nya filter.



*Arbetsledningen på verkstaden utgörs av  
Lennart Tegenfeldt och Rolf Svensson.*



# Sporthallen i Höganäs

Text: Lena Sandahl

Diskussionen om en sport- och simhall i Höganäs började redan i mitten av 30-talet. Höganäs aktiva idrottsmän- och kvinnor, Simsällskapet och alla andra vardagsmotionärer hade i alla tider fått söka sig till Ängelholm eller Helsingborg för att kunna utöva sin sport. Havet var ju lite väl kallt under vinterhalvåret och när snö och is började lägga sig över markerna gav till och med de mest fanatiska idrottsutövarna upp. Och alla var överens om att det fanns ett stort behov av en sådan anläggning. Men såsom ofta är fallet, diskuteras det mycket, i många instanser, men något resultat därav blir det inte alltid...



Som synes, här finns våra klinkerplattor!

## Gåva från Höganäsbolaget

Fram på 60-talet, närmare bestämt 1961, togs i alla fall ett steg i rätt riktning. Dåvarande VD:n vid Höganäsbolaget, Olov Herneryd, skänkte vid ett sammanträde i stadsfullmäktige, en gåva i form av Höganäs byggmaterial som skulle användas vid uppförandet av sport- och simhallen. Stadsfullmäktige i Höganäs tackade och tog emot, diskussionerna fortsatte och alla var överens om att det fanns ett stort behov av en sådan anläggning.

## Vi bygger egen idrottshall

I början av 70-talet fattade Höganäsbolaget beslut om att bygga en egen idrottshall för de anställda. HB-hallen uppfördes och invigdes 1974. Dock utan simhall.

## Kommunen bestämde sig

Diskussionerna fortsatte, efter kommundagsmötet i kommunfullmäktige, och i mitten av 70-talet kom äntligen beslutet alla hade väntat

på. En sport- och simhall ska byggas i Höganäs! Till stor glädje för alla i Höganäs med omnejd. Behovet var ju så stort.

Anläggningen blev klar vid årsskiftet 79/80 och är väl värd ett besök. Simhallen rymmer en bassäng (25×12,5 m, djup 1,8 m), en undervisningsbassäng och en plaskdamm. Där är plats för 200 åskådare.

I bowlinghallen med 8 banor finns cafeteria med försäljning. Sporthallen har plats för 800 åskådare och där kan alla bollspel bedrivas, samtidigt som den är inredd för gymnastik.

Vad finns mera? Motionslokal, bordtennislokal, judohall och brottningshall.

## Stor succé

Hallen är öppen tisdagar-fredagar, kl 14–20 och lördagar 10–15. De som är extra morgonpigga kan ta sig en simtur på onsdagarna kl 06.30–08.00. Anläggningen är stängd för allmänhet

ten på söndagar och måndagar. Då har Höganäs alla idrottsklubbar och skolor tillgång till lokaliteterna.

Bowlinghallen öppnades redan i december och sport- och simhallen i början av januari.

De två sista veckorna av januari noterades ca 13.000 besök och i februari var siffran ca 20.000. Succé med andra ord!

Den officiella invigningen ägde rum den 18 april. Då skedde ett officiellt överlämnande av anläggningen till fritidsnämnden.

## På väggar och tak – Höganäsprodukter

Höganäsbolagets gåva från 1961 kan beskådas i sporthallen. Våra klinkerplattor finns bl a i entrén, simhallen och duschrullen. Vi har även levererat brandventilatorer och takpapp som dock iaktages bäst från utsidan, på lämplig höjd.

# 10 år i Wien

Höganäs AB:s kontor i Wien har en tioårig verksamhet att se tillbaka på. Kontoret svarar för marknadsföringen av våra byggkeramiska produkter i Ungern och Jugoslavien. Det är **Miljenko Urlicic** och hans fru **Milica** som sköter verksamheten och kundkontakterna.

**Miljenko Urlicic** berättar:

– Våra keramiska plattor säljs till ungerska och jugoslaviska firmor, som mycket ofta bygger i utlandet. Speciellt jugoslaviska byggnadsfirmor har stor byggnadsverksamhet i Irak. Genom firmorna Rad, Keramika och Izolacija i Belgrad har Höganäsplattor levererats till Baaths partihus i Bagdad och till den kemiska anläggningen Iskenderija till ett värde av 12

*Miljenko Urlicic har firat 10-årsjubileum på HB:s kontor i Wien.*



miljoner svenska kronor. Nya order till Irak är på gång.

– Byggnadsfirman Tehnika i Zagreb och Lavcevic i Split har byggt två simbassänger med Höganäsplattor. De kan ses i hotell Zemuczija i Sochi, Sovjetunionen. Ytterligare fyra simbassänger med Höganäsplattor kommer att finnas i ett hotell i Dagomis, Sovjetunionen. Plattorna levereras under 1980.

– Höganäs är välbekant i Jugoslavien och Ungern som företaget med de bästa syrafasta produkterna speciellt för livsmedelsindustrin. Våra halksäkra plattor 500 GK är lagda i nästan alla slakthus och korvfabriker i Ungern. Höganäs blev också mycket omtalat i samband med mediterranspelen 1979 i Split, Jugoslavien. Vi levererade plattorna till taket och innerbeklädnaden till den stora sporthallen.

– Oljefördyringen medför för de flesta länder en brist på valuta och minskning av importen av varor, som inte är livsviktiga. I både Ungern och Jugoslavien försöker man ersätta importen med egen produktion. Våra utsikter för framtiden är därför inte helt positiva vad gäller leveranser till objekt i dessa båda länder. Däremot väntar vi ökade leveranser till objekt i andra länder, till s k tredje land.



*Milica Urlicic och ...*



*... Miroslav Urlicic, sonen, extrahjälp.*

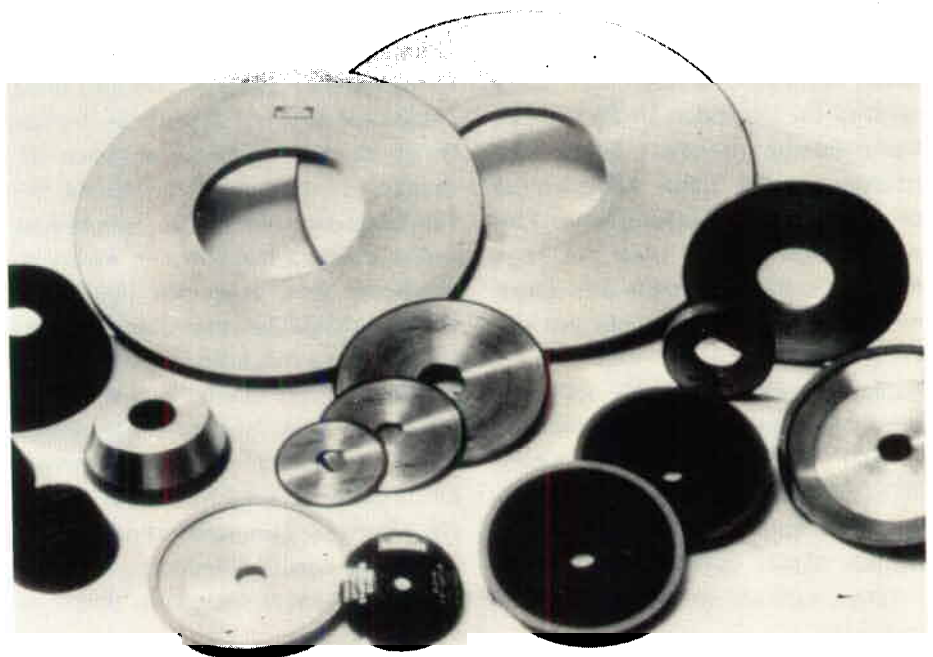


# Diamant – mer än smycken

*Diamant. Ordet för gärna tankarna till smycken och/eller investeringsobjekt. Men faktum är att diamant ingår i Höganäs-koncernens produktion. Närmare bestämt vid SlipNaxos i Väster-  
vik, som sedan flera år tillbaka tillverkar slipskivor med just diamant som slipmedel.*

*Det är ännu så länge relativt liten andel av slipskivorna som tillverkas med diamantbeläggning. Men marknaderna ökar. Och det finns dom som menar att diamant är framtidens slipmedel.*

Vi skall i det här numret av Bränn-  
punkten ge en kortfattad beskrivning av Diamantavdelningen i Västervik. Det är **Erik Lindborg**, som är utvecklingsingenjör, som berättar.



*Ett axplock ur SlipNaxos sortiment av diamant- och bornitridskivor.*

## Grafit blir diamant

Diamant är det hårdaste kända materialet i världen. Till en början fanns endast naturliga diamanter, men på 1950-talet lyckades man förvandla grafit till diamant. Det sker på så sätt att grafit pressas samman under högt tryck och hög temperatur. Då flyttar sig atomerna i grafiten till ett nytt geometriskt mönster som benämns diamant. I början av 1960-talet fanns dessa syntetiska diamanter att köpa på marknaden.

## SlipNaxos började 1963

1963 började vi på SlipNaxos utvecklingsarbetet för tillverkning och an-

vändning av diamantslipskivor. Marknadsföringen kunde påbörjas 1969.

Det är ett relativt litet gäng som arbetar med diamantskivor. Alla beslut växer fram i vårt produktråd. I det sitter avdelningschefen **Gunnar Hydén**, utvecklingsingenjörerna **Anders Lekander** och **Erik Lindborg**, och **Sven-Erik Lundgren** från marknadsavdelningen. Oftast kan besluten verkställas direkt tack vare att vi inte har några problem med långa kontaktvägar mellan olika funktioner. Ibland kanske något måste sanktioneras av ledningsgruppen tex kort- och långsiktiga marknadsåtgärder.

## Diamant och bindemedel

En diamantskiva består av en bärande stomme av ett billigare material. Kring denna stomme pressas en blandning av bindemedel och diamanter, sk slipsats. Själva diamantdelen på skivan blir således som en "ring" på skivans ytterkant.

Man blandar i 15-25% diamant i bindemedlet. Diamanten ser för ögat ut som pulver med kornstorlekar mellan 0,001 och 0,25 millimeter.

De största tillverkarna av dessa syntetiska diamanter är General Electric och De Beer.

*forts.*

forts.

### Även bornitrid

På samma sätt som syntetiska diamanter framställs så tillverkas också bornitrid för slipändamål. På vår diamantavdelning tillverkas också bornitridskivor. De båda kategorierna har olika användningsområden. Gemensamt för dem är dock det höga kilopriset – både diamant och bornitrid kostar 50–100.000 kronor per kilo beroende på typ.

Diamantslipskivor används vid slipning av hårdmetaller och keramiska material. Vid temperaturer från 600–700°C förbränns emellertid diamanten. För slipningar av tex snabbstål används därför bornitridskivor, som är värmestabilare än den syntetiska diamanten.

### Vilka köper?

Diamant och bornitrid lämpar sig bäst för slipning av material som ofta finns i skärande verktyg. Därför är det naturligt att verktygstillverkning och underhåll av verktyg är de största användningsområdena. De slipningar som kommer i fråga är tex verktygsskärpning med skål- och tallriksskivor, rundslipning, planslipning, centerlesslipning och innerslipning.

Kunderna finns således hos verktygstillverkare samt hos de flesta mekaniska verkstäder och träindustrier. Det finns en mängd företag av denna typ i Sverige. Hemmamarknaden och de övriga nordiska länderna har hittills köpt den övervägande delen av vår produktion.

### Framtidsmål

Våra planer för de närmaste tre åren innebär i stort sett två saker:

1) En hårdare satsning på bornitridskivor. För dessa finns en stor potentiell marknad i Sverige där man idag använder keramiska skivor. Många av dem kan med fördel ersättas med bornitridskivor.

2) En expansion på den europeiska marknaden, företrädesvis där vi idag har egna försäljningsbolag.

Vårt mål är att dessa satsningar på vårt befintliga sortiment skall ge oss bortemot en dubbling av vår volym under en treårsperiod. Under 1979 sålde vi för cirka 8 miljoner kronor. Den bedömningen gör vi i fast övertygelse att slipmedlen diamant och bornitrid är framtidens slipmedel.



Här är hela gänget samlat, d v s dom som jobbar med tillverkning och försäljning av diamant- och bornitridskivor på SlipNaxos.

Förslagsverksamheten:

# Experiment på gång

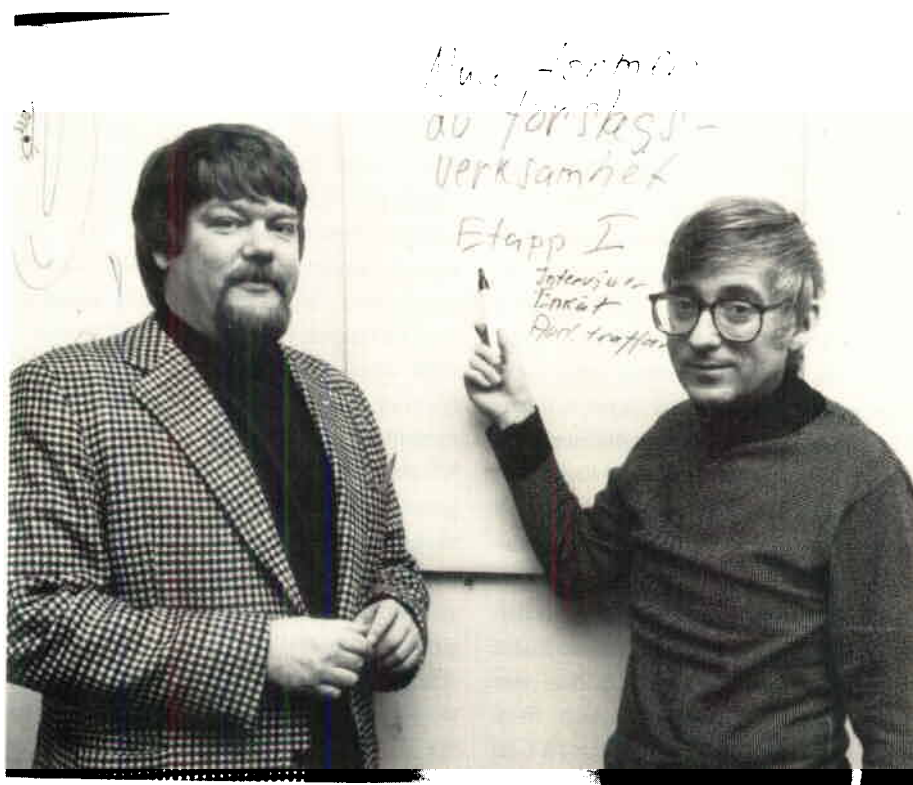
Höganäs AB ingår i ett försök som syftar till att hitta nya och bättre vägar för förslagsverksamheten inom företaget. Styrelsen för Teknisk utveckling, STU, står bakom försöket.

Göran Ekvall och Rolf Hernö heter de som skall genomföra försöket. Det blir Rolf Hernö som kommer att vistas mest ute på arbetsplatserna. Han skall intervjua en hel del personer och göra enkätundersökningar.

I den här artikeln berättar Göran Ekvall och Rolf Hernö både om projektet och om sig själva.

*Med förslagsverksamhet inom ett företag eller annan typ av arbetsenhet menas en administrativ procedur för insamling, bedömning och premiering av förbättringsidéer som de anställda har. Förslagen kan i princip gälla allt som rör företaget och dess verksamhet: produkter, organisation, försäljningsmetoder, personalpolitik, produktionsmetoder, skyddsanordningar etc. I realiteten har dock verksamheten huvudsakligen rört sig på "vardagsrationaliseringens" område, såväl i produktionen som i kontorsarbetet. Dock har verksamheten avsevärt större omfattning i fabriker än på kontoren.*

Förslagsverksamheten har i Sverige byggts upp i anslutning till företagsnämndsverksamheten. Det innebär att den utgör ett självständigt system vid sidan om ledningssystemet.



Rolf Hernö och Göran Ekvall skall ge oss nya idéer om förslagsverksamhet.

Det innebär också att det finns en företagsdemokratisk kontroll över verksamheten.

## Kreativitetsreserv

Förslagsverksamheten har i vissa företag en ganska stor omfattning, vilket visar att det existerar en "kreativi-

tetsreserv" bland industrianställda. Det finns också vetenskapliga undersökningar som pekar på existensen av en påtaglig outnyttjad kreativ potential bland anställda i arbetslivet.

Denna kreativitetsreserv har två skikt. Dels finns det ett litet antal utpräglad idérika personer som ständigt går havande med uppslag och som nästan alltid och automatiskt funderar över förbättringar i den situation de befinner sig. Dels finns en stor grupp av människor som då och då får

idéer om förbättringar och vars kreativa potential sannolikt skulle kunna aktiveras och mobiliseras i högre grad.

## Brytningsperiod

Den organiserade förslagsverksamheten i företagen befinner sig emellertid, som så många andra institutioner i arbetslivet, i en brytningsperiod. Den ökande företagsdemokratien medför nya betingelser för förslagsverksamheten. Samrådsgrupper och projektgrupper samlar upp idéer om förbättringar, framför allt givetvis från medlemmarna i grupperna, men också från andra anställda som kontaktar eller kontaktas av representanterna i grupperna. Arbetsledare diskuterar mera med sina anställda och får på så vis del av deras idéer och problemlösningar. Företagsnämndsavtalet sades upp i början av 1977, vilket medförde att förslagsverksamheten förlorade den organisatoriska förankring den haft ända sedan det första nämndsavtalet 1947 och med detta också den idémässiga basen i en samverkanstradition.

## Dags för nya former

Vi menar att det nu är hög tid att söka nya former för förslagsverksamheten, dels för att den idéreserv som finns bland de anställda bättre skall kunna tillvaratas än vad som skett genom

den konventionella uppläggningsverksamheten, dels för att denna skall kunna anpassas, till de förändrade betingelserna, som beskrevs ovan.

Avsikten är att bedriva praktiska experiment med förslagsverksamheten i ett antal industriföretag och därvid pröva olika typer och varianter av dessa för att se vad som ger bäst resultat, d v s så kallad aktionsforskning.

### Etapp I

Försökets etapp I består huvudsakligen av en utredning om förslagsverksamhetens uppbyggnad och omfattning i företaget samt om vilka problem man har med verksamheten i dagsläget. Vi behöver statistik om hur verksamheten fungerar nu för att kunna jämföra utfallet av våra experiment med. Vi behöver också ingående kunskaper om de konkreta problemen med verksamheten i just detta företag för att kunna lägga upp experimenten på ett riktigt sätt.

Vi avser att samla in information dels genom förslagsverksamhetens funktionärer (fast anställda utredare samt medlemmar i förslagsgruppen), dels genom att vända oss direkt till stora grupper anställda. Dessa hoppas vi kunna komma i kontakt med vid ordinarie avdelningsträffar och då få "låna" tid till uppgiftsinsamling.

Arbetet i etapp I skall mynna ut i en rapport om förslagsverksamheten i företaget samt en plan för etapp II, den egentliga försöksverksamheten i företaget.

### Etapp II

I nära samarbete med de anställdas fackliga organisationer på företaget genomförs nu ett antal olika försök med nya former av förslagsverksamhet. Exakt vilka varianter som blir föremål för experiment får bestämmas utifrån de specifika förhållande-

na och problemen i företaget. Självfallet måste här önskemål och synpunkter från olika parter i företaget beaktas.

Det är viktigt att försöken blir välkontrollerade, d v s att vi har möjlighet att se till så att planerade åtgärder blir genomförda på det sätt som bestämts. Det är också ytterst betydelsefullt att effekterna av åtgärderna kan följas och studeras på ett systematiskt sätt.

Utvärderingen måste göras ur flera olika aspekter; tekniska, ekonomiska, psykologiska, sociala. Hur många förslag kommer fram? Hur är den tekniska nivån på dessa? Hur många blir genomförda? Vilken art av förslag kommer? Metodförbättringar, produktutveckling, materialbesparing, skyddsanordningar, trivselbefrämjande åtgärder? Hur stora ekonomiska besparingar görs genom förslagen? Hur gillar de anställda systemet? Hur påverkar det relationerna mellan människorna?

Vi räknar med att försöken skall omfatta både produktionsavdelningar och kontorsavdelningar. Förslagsverksamheten bland tjänstemän innehåller en del speciella problem som vi också avser att söka lösningar på. Dessa hänger bl a samman med behörigheten att delta i förslagsverksamheten och få ersättningar för idéer: Var går gränsen för den anställdes befattningsmässiga skyldigheter att delta i utvecklingsarbete? Problem som har att göra med förslag som är av den kalibern att de är patenterbara förekommer också oftare bland tjänstemän och arbetsledare än bland den direkta produktionspersonalen.

Etapp II skall avslutas med att de vunna erfarenheterna och insamlade data sammanställs, analyseras och beskrivs i en rapport. Vidare har vi tänkt att redovisa erfarenheterna och slutsatserna i några kortare artiklar och i föredrag.

### Etapp III

Den informationsverksamhet som avslutar etapp II leder direkt in på etapp III, som avser försök på litet bredare front.

Vi hoppas nämligen att resultaten från det första försöksföretaget skall kunna intressera en grupp, säg 10-15 företag, från olika branscher, att ge sig in på en liknande försöksverksamhet. Vi skulle då samla några representanter från vart och ett av dessa

företag till en tillfällig försöksorganisation, som tillsammans med oss planerar och genomför försöken. De olika företagen skulle därigenom få möjligheter att utbyta erfarenheter och lära av varandra och vi får möjlighet att göra parallella försök på ett relativt stort antal företag. Vi tror också att engagemanget att verkligen genomföra experimenten målmedvetet blir starkare i företaget, när de personer som är ansvariga för företagets

förslagsverksamhet också är direkt involverade i försöken.

Försöken skall resultera i en rapport från varje företag, som i möjligaste mån utarbetas av representanterna från respektive företag. Dessa rapporter skall beskriva försökens uppläggning och resultat. Dessutom skall vi skriva en sammanfattande rapport, där vi jämför resultaten vid de olika företagen och drar allmänna slutsatser.



### Göran Ekvall:

– Jag är forskare vid PA-rådet med huvudsaklig inriktning på kreativitet i arbetslivet och har inom detta område bl a bedrivit omfattande studier om förslagsverksamheten och förslagsställare i industrin, den första studien redan 1956. Jag har skrivit ett antal böcker och forskningsrapporter om förslagsverksamheten.

Dessa undersökningar har varit kartläggning av förslagsverksamheten som den varit. Det nu aktuella projektet innebär ju att vi skall försöka pröva nya vägar.

– Under senare år har jag bedrivit och forskat om utbildning av industrifolk i kreativa problemlösningstekniker. Flera projekt är för närvarande på gång. Nyligen har jag publicerat en populärvetenskaplig bok om kreativ problemlösning. På deltid är jag adjungerad professor i tillämpad psykologi vid Lunds Universitet. Jag skall medverka i "Uppfinnarprojektet" som redan startat och där Höganäs har en grupp som deltar.

– Min anknytning till Skåne, förutom detta projekt, "Uppfinnarprojektet" och min professur i Lund, är att jag tidigare bott i Malmö i 18 år.



### Rolf Hernö:

– Jag är projektanställd för förslagsverksamhetsprojektet på halvtid vid PA-rådet. Jag har alltid varit intresserad av kreativitetsfrågor. Både min far och farfar var uppfinnare. Jag skrev bl a en uppsats om uppfinnare som ett led i min psykologutbildning. Är medlem i Svenska Uppfinnarföreningen (SUF). Nyligen har jag startat en firma för att ta fram, utveckla och exploatera idéer och uppfinningar. Jag har börjat med mina egna idéer, men hoppas så småningom kunna hjälpa andra idégivare och uppfinnare. Hoppas också att på sikt kunna hitta former för företag att rätt kunna ta hand om idérika personer, både inom och utom det egna företaget, samt vice versa. Det tycks mig nämligen att det idag råder en stor osäkerhet och okunskap om varandras möjligheter och förutsättningar.

– Jag tror (i dag) att man måste ge idéproduktion tid att värka fram samt även ge tid till de människor, som berörs av dessa idéer, att fundera över konsekvenserna dvs ge alla inblandade tid att "smälta" problemlösningar.

– Just nu är mina intressen, utöver kreativitet, förslagsverksamhet och uppfinneri (utan inbördes rangordning). Matlagning, vinframställning, heminredning, hemutredning (dvs trädgårdsplanering), författeri, teknik, hund och katt. Får arbeta på kvällen och natten i stället för som nu på morgonen och förmiddagen. Musik (om jag får njuta den hemma). Nyheter (radio, TV och tidningar). Hängmattan, länstolen och sängen (där får jag de flesta av mina få idéer).

– Man kan tydligt se att mitt tidigare stora intresse för idrottslig verksamhet idag har inskränkt sig till betydligt mindre energikrävande övningar vid och i matgrytorna.

– Jag tycker mycket om humor och glada skratt och tror att det kan finnas ett samband mellan ett glatt, lätt och skämtsamt umgänge och kreativitet. Detta betyder inte att jag tror att man bara kan skratta och nojsa. När idéerna finns på plats återstår ett kanske ändå svårare arbete, att välja ut de bästa och sedan det svåraste, att verkligen få dem genomförda.

Sista passet närmar sig:

# Takpappfabriken i



Nu är det definitivt slut med takpappstillverkning i den här lokalen, belägen utmed gamla riks-15 i Karlshamn.

Text: Bo Olausson

1908 startade "Tjär-Blomkvist" egen tillverkning av tjärpapp i hamnen i Karlshamn. Han kom att kallas så, jöretagaren, med tanke på vad han tillverkade.

72 år senare avslutas epoken. Numera står Höganäs AB som ägare till det som "Tjär-Blomkvist" lade grunden till. Det var 1973 som koncernen övertog f d Sydsvenska Takpappfabriken. Nu skall produktionen flyttas till Höganäs. Och det var den 5 mars i år som den definitivt sista papprollen i Karlshamn tillverkades.

Det är bara fem personer som arbetar vid takpappfabriken i Karlshamn. Verkmästaren **Birger Johansson**, **Kurt Palo**, **Jörgen Olsson**, **Nils Karlsson** och **Nils-Anders Karlsson**. Ingen av dem har något nytt jobb ordnat ännu. Flytta till Höganäs ville inte någon av dem.

– Jag är 60 nu och räknar inte med att få något nytt jobb, säger Kurt Palo, som har varit på pappfabriken i 18 år. Han tänker nu ägna sig åt hemmet

och sommarstugan i stället.

De övriga söker jobb, men det är kärvt på den blekingska arbetsmarknaden för tillfället.

– Men det löser sig väl på något vis, menar de f d takpappstillverkarna.

## 21 år i fabriken

Birger Johansson är verkmästare vid fabriken. Det har han varit sedan 1960, dvs långt före det att Höganäs köpte upp det här företaget, som tidigare var konkurrent.

– Jag och Jörgen Olsson var med på den gamla "goda" tiden när man rullade upp pappen för hand. I år är det mitt 21:a år här, berättar verkmästaren.

– Med så många år på ett och samma ställe så har jag ju fått vara med om att i stort sett bygga upp hela dagens maskinpark. Jag har blivit mer eller mindre självlärd på takpappstillverkning. Det är klart att det känns lite konstigt att bryta nu. Men skall man ändå byta jobb så är det ju hög tid när man gjort samma sak i 20 år...

## Ingen överraskning

Kurt Palo är facklig kontaktman på takpappfabriken. Han säger att beskedet om nedläggning inte kom överraskande:

– I stort sett har vi väl haft hotet hängande över oss sedan den dagen då Höganäs tog över. När en stor koncern köper upp ett så här litet företag är det ju inte ovanligt att det blir en nedläggning efter en tid. Även om det i det här fallet tog ganska många år.

Birger Johansson instämmer:

– Speciellt sedan man tagit bort tillverkningen av belagd papp härifrån – vilket hände för några år sedan – förstod jag att det inte skulle hålla så länge till. Att bara tillverka förhållningspapp (vindtät isoleringspapp) går inte om fabriken skall vara lönsam. Och lagret har vuxit för varje år som gått...

## Även montörer tidigare

Idag är det alltså bara fem man kvar på fabriken. I början av 1970-talet var



# Karlshamn läggs ner

det betydligt fler.

- Dåvarande Sydsvenska Takpappfabriken hade både tillverkning av papp och egna montörer som lade pappen på taken. Som mest var vi 30-40 anställda.

- Men när Höganäs tog över så delades företaget upp. Fabriken blev en enhet för sig, montörerna försvann till dåvarande Förenade Tak. En del av dem finns kvar i nuvarande Höganäs Tak, berättar Birger Johansson.

## Fin sammanhållning

Det här lilla gänget i Karlshamn har med åren blivit väl sammansvetsat. Fyra av dem har jobbat ihop mer än 15 år, "nybörjaren" Nils-Anders Karlsson har varit där i ett och ett halvt år.

- Och jag hoppade bara in som vikarie. Hade inte trott att jag skulle få vara kvar så länge som jag ändå fick, säger Nils-Anders.

- Några specialister är vi inte. Alla har lärt sig varandras jobb och har hoppat in där det behövs förstärkning. Det var ju också nödvändigt för att få arbetet att fungera ifall någon blev sjuk, menar Birger Johansson.

Någon "sammanhållning" med Höganäs har det däremot inte varit.

- Den har mest bestått av en papperslapp i veckan med uppgift om hur mycket vi skulle producera, kommenterar verkmästaren...

## Fast månadslön

De anställda har haft månadslön. Någon ändring på den punkten blev det inte ens när Höganäs tog över - trots att man på andra ställen i koncernen tycks vara mindre intresserad av den löneformen.

- Vi har trivts bra med månadslönen. På senare tid var det en del diskussioner om att vi skulle ansluta oss till det lönesystem som fanns i Höganäs. Det

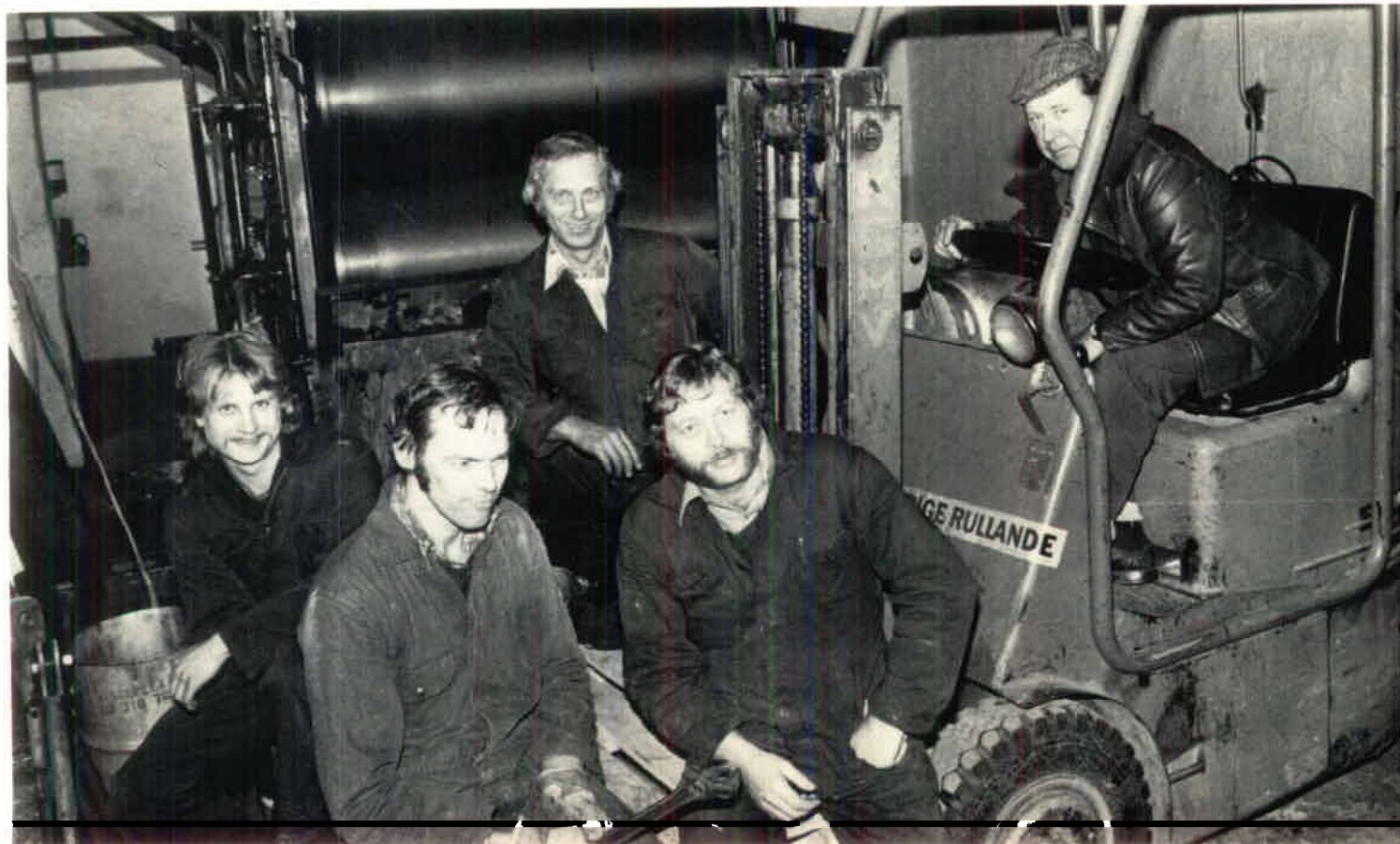
har också varit diskussioner om att förhandlingarna skulle skötas av facket i Höganäs. Men nedläggningen hann före dom planerna, berättar Kurt Palo.

## Nya lokaler vid riks-15

Vad som skall hända med takpappfabrikens lokaler vet man inte idag. De är till salu, men vid Brännpunktens besök i Karlshamn i mitten av mars var inget klart med eventuellt övertagande. De är belägna utmed gamla riksväg 15, och uppfördes under andra världskriget.

När detta läses är de tömda på maskiner. Den 19 mars kom en truck och lastade de nedmonterade maskindelarna för vidare befördran till Höganäs. Kanske kan något användas till reservdelar. I så fall kommer åtminstone något av det som en gång var takpappfabriken i Karlshamn att överleva sommaren 1980.

*På senare tid har det bara varit fem anställda i fabriken. Det är de här som nu mister sina jobb på takpappfabriken: fr v Nils-Anders Karlsson, Jörgen Olsson, Nils Karlsson, Birger Johansson och Kurt Palo.*



# ”80-talets Höganäs”

Text: Marianne Quist

*En översyn av Höganäskoncernens arbetssätt och organisation har påbörjats i projektform. Projektet har fått namnet ”80-talet Höganäs”.*

Organisationsförändringar och rationaliseringar sker kontinuerligt inom koncernen allt eftersom behov uppkommer vid de olika arbetsställena. Nu är emellertid företagsledningen och de anställdas representanter överens om att det är nödvändigt med en genomgripande översyn av Höganäskoncernens arbetssätt och organisation. Vi måste förbereda oss för de framtida krav som kunder, anställda och övriga intressenter kommer att ställa på företaget. Och inte minst - Höganäskoncernen skall fortsätta vara ett konkurrenskraftigt företag.

## Syftet med projektet

Projektet har tre delmål:

– Vi skall försöka gå längre med vår divisionalisering, så att vi får en väl fungerande koncern med serviceavdelningar som är anpassade efter divisionernas behov.

– Vi skall också försöka öka delegeringen av befogenheter och ansvar inom den decentraliserade organisationen. Varje individ skall veta vad han/hon har för ansvar och befogenheter inom sitt arbetsområde.

– Vi skall ta fram nya lönesystem för kollektivanställda.

Slutmålet är en effektiv och trygg organisation med ökad arbetsmotivation för de anställda.

## Tre delprojekt

”80-talets Höganäs” är ett omfattande projekt och det kommer att bedrivas i tre delprojekt. Innehållet i de tre delprojekten överensstämmer med ovan beskrivna syften.

Delprojekt 1: Divisionaliserad organisation.

Delprojekt 2: Delegerat besluts- och resultat/kostnadsansvar.

Delprojekt 3: Nytt lönesystem för kollektivanställda.

## Svåra ord

Det är många svåra ord som möter oss i projektet. Ord som divisionalisering, styrfunktion, decentralisering, delegering m.m. För att undvika missförstånd måste vi ha en gemensam tolkning av de här orden. Vi måste, som man brukar säga, tala samma språk när vi arbetar i projektet. Vår administrative chef Rune Synnelius har vid ett antal informationsträffar förklarat begreppen. Det är den tolkningen som vidarebefordras i den här artikeln och som ligger till grund för projektarbetet.

## Delprojekt 1 - Divisionaliserad organisation

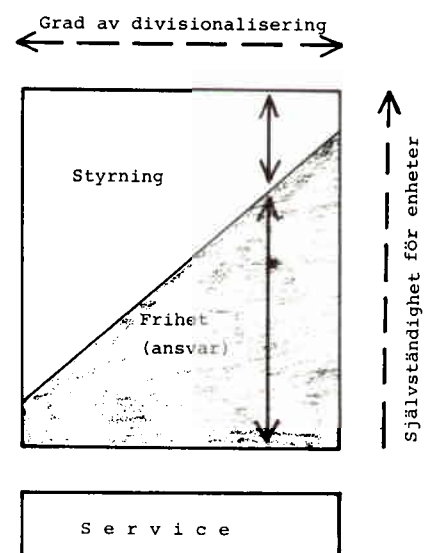
### Självständighet/styrning

Ett **divisionaliserat** företag är ett företag där vissa enheter har resultatansvar (divisioner) i kombination med central styrning. Central styrning kallar vi här för **styrfunktion**. Grad av divisionalisering är således förhållandet mellan divisionernas självständighet och styrfunktionernas omfattning. Höganäskoncernen består av fyra divisioner (Byggmaterial, Eldfast, Metallurgi och Slip), dvs fyra självständiga enheter som producerar och marknadsför sina produkter och har ansvar för det resultat de uppnår. Vissa inskränkningar i divisionernas självständighet finns dock. Gemensam policy måste finnas i såväl ekonomiska som personalpolitiska frågor.

Ansvar för denna policy ligger ytterst hos koncernchefen, men kan av honom delegeras till centrala enheter inom koncernen - de har sk styrfunktioner. Sådana styrfunktioner finns för finansiering, organisation, personal- och förhandlingspolicy.

Divisionerna är även utsatta för andra inskränkningar i sin självständighet. Regeringen och instanser av olika slag stiftar lagar och avtal som berör arbetsmarknaden och företagets skötsel.

Inom avdelningarna Ekonomi, Juridik, Koncernadministration och Teknik finns personer som har till uppgift att se till att policy, lagar och avtal efterföljs. I ”80-talets Höganäs” säger vi att dessa personer tillhör en **obligatorisk funktion**. Divisionerna kan inte säga ”nej tack” till denna verksamhet



torisk funktion. Divisionerna kan inte säga ”nej tack” till denna verksamhet

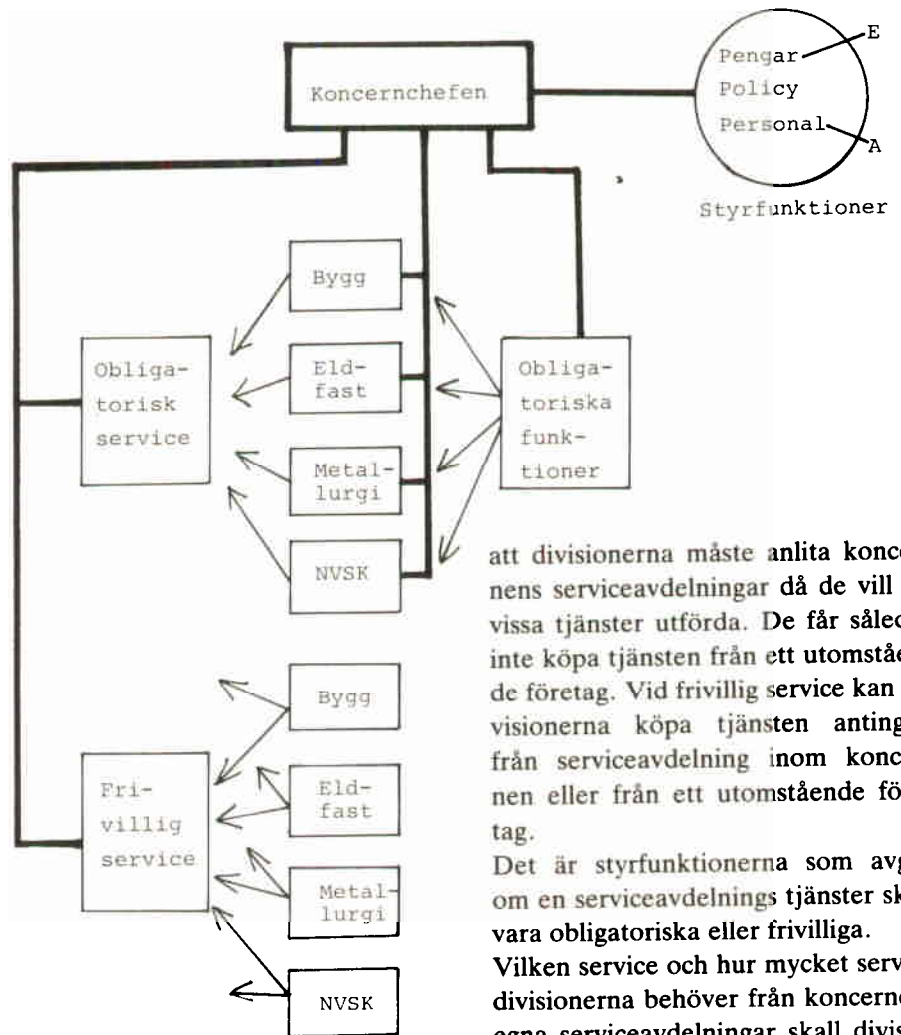
eller till de kostnader som blir följden av verksamheten. Exempel: Säger förhandlingsavdelningen inom Koncernadministration att företaget eller SAF gjort en uppgörelse om 5 kr (!) mer i timmen för de kollektivanställda så måste divisionerna acceptera detta.

I delprojekt 1 skall diskuteras graden av divisionalisering, dvs förhållandet självständighet/styrning eller med andra ord - styrfunktionernas omfattning.

### Service

Divisionerna behöver service av olika slag. Inom koncernen finns avdelningar (Ekonomi, Koncernadministration, Teknik) som betjänar divisionerna med det mesta av den önskade servicen. Vill divisionerna ha hjälp med konstruktion av en maskin så vänder de sig till Konstruktionskontoret inom avdelning Teknik. Behöver de personal så tar Personalavdelningen inom Koncernadministration hand om ärendet. När räkningar skall betalas sköter Ekonomiavdelningen om det.

När det gäller service talar vi dels om **obligatorisk service**, dels om **frivillig service**. Obligatorisk service innebär,



att divisionerna måste anlita koncernens serviceavdelningar då de vill ha vissa tjänster utförda. De får således inte köpa tjänsten från ett utomstående företag. Vid frivillig service kan divisionerna köpa tjänsten antingen från serviceavdelning inom koncernen eller från ett utomstående företag.

Det är styrfunktionerna som avgör om en serviceavdelnings tjänster skall vara obligatoriska eller frivilliga.

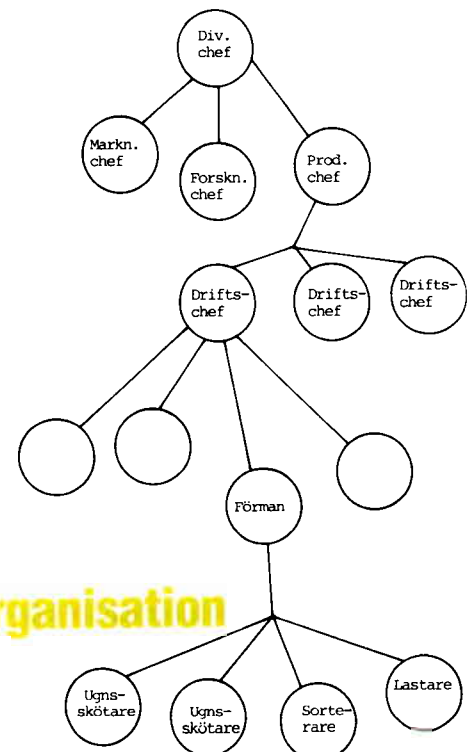
Vilken service och hur mycket service divisionerna behöver från koncernens egna serviceavdelningar skall divisionerna själva tänka igenom och redovisa i delprojekt 1.

## Delprojekt 2 – Delegerat besluts- och resultat/kostnadsansvar

Det här arbetet skall bedrivas inom respektive divisioner och avdelningar. Inom koncernen har vi redan en **decentraliserad organisation**. Med det menas att vi tex inom en division har en divisionschef, som till sin hjälp kan ha en produktionschef, en marknadschef, en forskningschef, en planeringschef. Produktionschefen har till sin hjälp en eller flera driftschefer, som har förmän och som i sin tur har ett antal arbetare i produktionen. Den befintliga decentraliserade organisationen kan också behöva en översyn. Tillfälle ges i delprojekt 2.

Men det nyttar inget till att ha en fin organisation på papperet om man i praktiken glömmer att ge dessa människor ansvar och befogenheter inom deras respektive arbetsområden. När en chef ger ansvar och befogenheter till en underställd medarbetare att svara för en viss arbetsuppgift kallas detta för **delegering**. För att få det

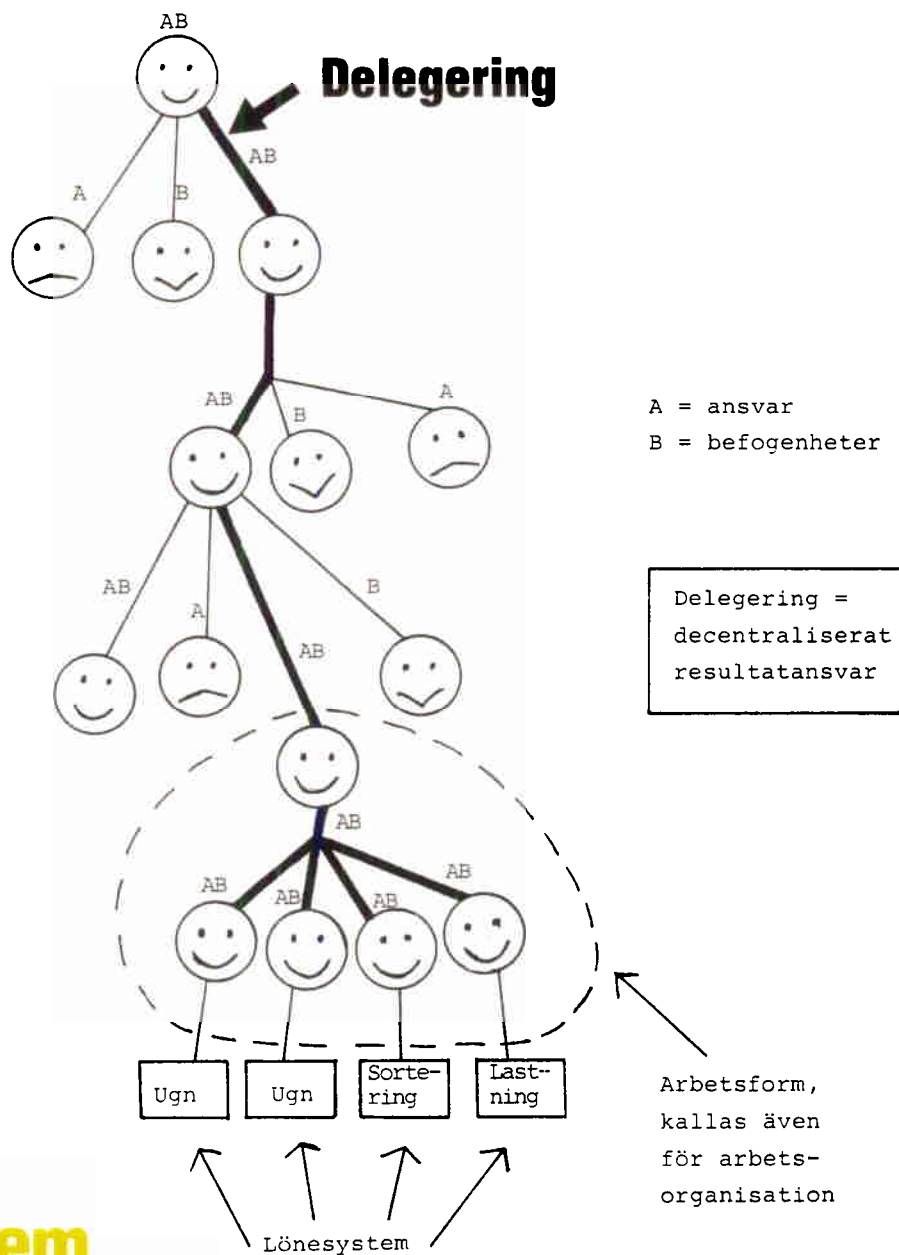
### Decentraliserad organisation



dagliga arbetet att flyta smidigt måste vi delegera.

I det här sammanhanget kommer också olika typer av resultatmått in i bilden. På något sätt måste vi kunna mäta vårt arbetsresultat. Det kan inte alla gånger mätas i pengar och det gäller då att hitta något annat mått som kan tala om för oss om vi gör ett bra och nyttigt jobb. Visserligen får var och en av oss lön för vårt arbete, men det måste ge ökad arbetstillfredsställelse om vi dessutom kan få bevis för att arbetet vi gör ger ett positivt resultat för företaget.

Det finns som synes en hel del att ta tag i för dem som har ansvaret för delprojekt 2. Deras uppgift är att få företaget att fungera effektivt från chefen till arbetslaget ute i produktionen respektive kontoren. Ett arbetslags arbetssätt kallas även för **arbetsorganisation** i dessa sammanhang.



## Delprojekt 3 – Nya lönesystem för kollektivanställda

Kan vi få ett lönesystem som är anpassat både till löntagarnas krav och till kraven på lönsamhet?

Ja, det blir inte någon lätt uppgift för delprojekt 3 att bita i. Det finns många andra frågor som kommer att diskuteras. Bl a på vilket sätt lönesystemen påverkar medarbetarnas arbetstillfredsställelse och hur lönesystemen påverkar relationerna medarbetarna emellan.

Produktionen inom koncernen är varierande och därmed följer att det förmodligen inte kan bli tal om ett enda lönesystem utan får anpassas till de olika arbetsställena.

Delprojekt 3 är nära knutet till delprojekt 2. Arbetsorganisation och lönesystem hänger samman och därför måste arbetet med dessa frågor ske "hand i hand".

Allt arbete i delprojekt 3 liksom i de två övriga delprojekten kommer att innan beslut fattas bli föremål för förhandling mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

## Så här arbetar vi

De tre delprojekten kommer visserligen att bedrivas vart och ett för sig, men det finns många frågor som är gemensamma. De tre delprojektdarna kommer att hålla sig väl informerade om varandras arbete.

Alla förändringar i organisationen och arbetssätt kommer att behandlas i projektkommittén som är partssam-

mansatt. Projektorganisationen framgår av skissen härintill. Varje delprojekt har sin kommitté och vilka som ingår där finns också en förteckning över.

Inom de olika delprojekten kommer arbetsgrupper att bildas. Det är i dessa grupper som olika synpunkter och förslag skall diskuteras. Arbetsgrupperna kommer att bli många och personerna i grupperna kommer att skifta beroende på vilket arbetsområde och vilken typ av frågor det gäller.

Delprojektkommittéerna skall vara en uppsamlande instans, dvs samla ihop material från arbetsgrupperna och rapportera resultatet till projektkommittén.

Samtliga divisioner och avdelningar utom SlipNaxos i Västervik kommer att i någon form bli indragna i projektet. SlipNaxos är redan igång med ett motsvarande projekt i egen regi. Nordvästra Skånes Kraft AB betraktas i det här projektet som en division.

## Start

Som tidigare nämnts har informationsträffar hållits på Bruksgården i Höganäs. På grund av konflikten på arbetsmarknaden har delprojekten inte kunnat starta enligt det uppgjorda tidsschemat. Men efter semestern hoppas vi på att kunna sätta igång, och att så många som möjligt engagerar sig i projektet. Nu finns en chans att göra sin stämma hörd.

# Projektorganisationen

## Projektkommittén

Ernst Geijer – projektchef

Tommy Bergdahl

Lennart Hardenby

Per Lindskog

Ulf Mårtensson

Rolf Näsström

Olle Rinné

Rune Synnelius

Bertil Åkeson

Hans Nilsson – LO, Höganäs

Stig-Arne Nilsson – LO, Bjuv

Sten Hansson, suppl – LO, Skromberga

Bertil Johansson – SALF

Gertrud Harstedt – SIF

Mats Strömgren – CF

Arbetsutskottet

## Arbetsutskottet

Urban Bjurö

Peter Lind

Marianne Quist

Rune Synnelius

## Delprojekt 1

Peter Lind – projektledare

Peter Arcadius – projektadministratör

Sven-Åke Henningson – ek.avd.

Gertrud Harstedt – PTK (SIF)

Hans Nilsson – LO (Fabriks) – Höganäs

Aage Pedersen – LO (Fabriks) – Höganäs

Stig-Arne Nilsson, suppl – LO (Fabriks) – Bjuv

## Delprojekt 2

Urban Bjurö – projektledare

Jan Gustafson – projektadministratör

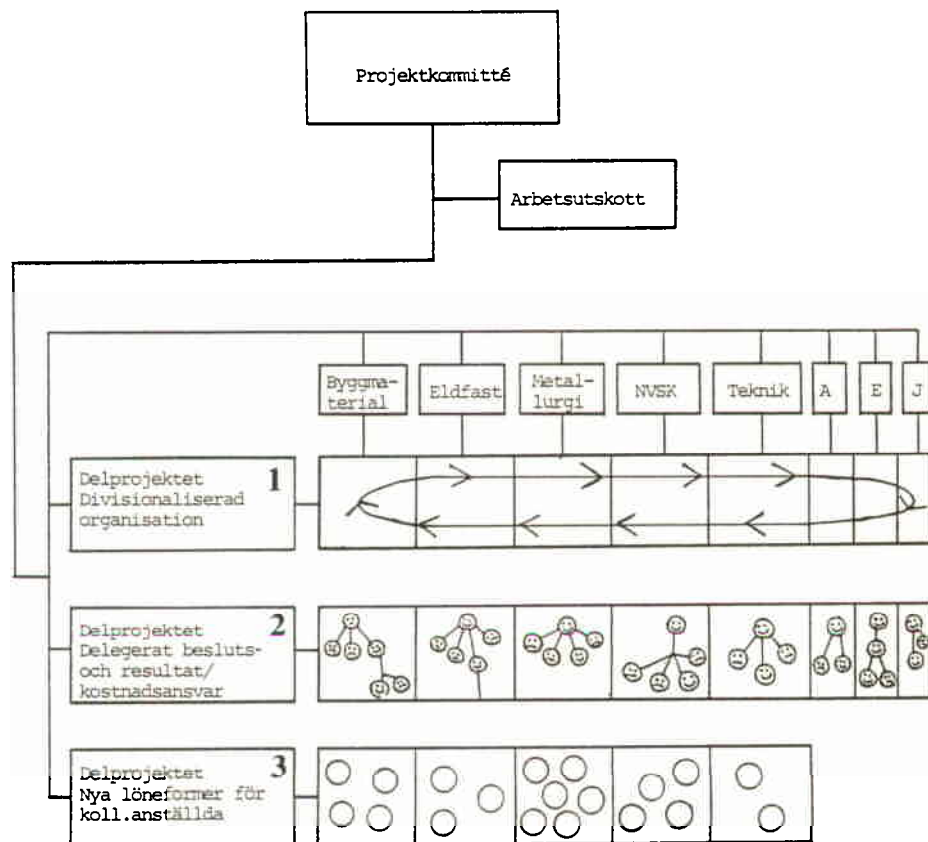
Jan Lundahl – ek.avd.

Curt Boström – PTK (SIF)

Bertil Johansson – PTK (SALF)

Egon Mark – LO (Fabriks) – Skromberga

Leif Lindblad, suppl – LO (Fabriks) – Höganäs



## Delprojekt 3

Rune Synnelius – projektledare

Christer Marten – projektadministratör

Margita Lindström – förhandlingsavd.

Karl-Erik Rothman – förhandlingsavd.

Jimmy Samuelsson – förhandlingsavd.

Anders Andersson – personalavd.

Bertil Fack – personalavd.

Bertil Magnusson – PTK (SALF) – Höganäs

Tore Hansson – PTK (SALF) – Höganäs

Hans Nilsson – LO (Fabriks) – Höganäs

Thor Löfstedt – LO (Fabriks) – Höganäs

Stig-Arne Nilsson – LO (Fabriks) – Bjuv

Bror Olsson – LO (Fabriks) – Skromberga

Allan Malmström – LO (Fabriks) – Malmö

Leif Haglund – LO (Metall) – Bohus

Einar Larsson – LO (Fabriks) – Handöl

# Skolungdomar i arbetslivet

Text: Margareta Cederström, Extern Information

I samråd med SSA-rådet (Skola, Samhälle, Arbetsliv) har Nils Holmberg på Extern Information utarbetat en plan för Pryoverksamheten, som innebär att endagsbesöket på fabriken numera delas upp på två förmiddagar. En förmiddag ägnas åt traditionellt studiebesök på Takpappfabriken, Svampverket, Pulververket och Specialtegel-fabriken. Ungefär en månad senare deltar eleverna under en förmiddag i olika arbeten på respektive avdelningar för att få en bättre och djupare inblick i arbetslivet.



*Two skolungdomar i full aktion vid kulkvarnen i Murbruksfabriken.*

Det var division Eldfast som fick besök denna gång. Omkring 30 st glada och förväntansfulla pojkar och flickor utrustade i overaller och vita hjälmar mötte upp i Centrallaboratoriets entré, där de delades upp i fem grupper. Det var laboratoriet, marknadsavdelningen och produktionsavdelningarna som besöktes.

Lennart Ivarsson på laboratoriet såg lätt skakad ut när han fick sin styrka förstärkt med 6 arbetsvilliga ungdomar. Men han fann sig så småningom i sitt öde och ungdomarna fick delta i de olika sysslorna. Det innebar blandning av råmaterial till eldfast gjutmassa, ett arbete som eleverna tyckte var intressant och roligt.

Sverker Holmberg på Marknadsavdelningen tog hand om sina adepter med s k mjukstart, filmförevisning och en lätt genomgång av arbetsrutiner. Därefter fick eleverna själva försöka sig på både maskinskrivning och

kostnadsberäkning på data. En av eleverna blev så intresserad att han hoppade över lunchen och han lär komma tillbaka för att studera mera. En som tydligen inte har några bekymmer för sin yrkesinriktning.

På Specialtegel-fabriken fick ungdomarna hjälpa till som hantlangare åt stamparna, väga sten på labbis och delta i kontrollrummet. Stig Beijer tyckte i stort sett att eleverna skötte sig väl som hantlangare. På Murbruksfabriken delegerade Bengt-Arne Schier jobben. Någon vägde upp material för torr och våt massa från kontrollrummet. Det var verkligen en fröjd att se hur ungdomarna njöt av att få delta i riktiga jobb. Även på tegellagret kunde Anders Johansson sätta pojkarna och flickorna i arbete: kontroll av färdigt tegel, inplastning av pallar och utlastning. Där var nog

truckkörning, det som verkade mest lockande, men det var de för unga för.

En god lunch avåts på Sandflygsgården och därefter indelades eleverna i s k tvärgrupper. De berättade för varandra vad de upplevt och fått syssla med.

Till sist följde en allmän diskussion i Nils Holmbergs oefterhärmliga regi, där massor av frågor ställdes och besöket utvärderades. Nu hade de fått en något så när klar bild av hur en arbetsprocess fungerar från kundens behov till leveransen från tillverkaren. Intresset både från elevernas, lärarnas och bolagets sida verkade vara stort och man kan nog säga att försöket utföll till allas belåtenhet. Eleverna har ju verkligen fått en gedigen och god inblick i hur det går till på en modern arbetsplats.

# Tio i topplistan

De tio största stamaktieägarna svarar för 54,8 % av totala antalet stamaktier i Höganäs AB.

Antal  
stamaktier

% av totala  
antalet stamaktier  
(900.000)

<b>AB Custos,</b> ett börsnoterat investmentbolag med ca 16.000 ägare	235.869	26,2
<b>Allmänna Pensionsfonden,</b> 4:e fondstyrelsen	91.950	10,2
<b>Trygg-Hansa-koncernen,</b> ömsesidigt försäkringsbolag – ägs av försäkringstagarna	45.000	5,0
<b>AB Cardo,</b> börsnoterat investmentbolag med ca 23.000 ägare	30.000	3,3
<b>SE-Bankens Pensionsstiftelse</b>	29.457	3,3
<b>Investment AB Öresund,</b> börsnoterat investmentbolag med ca 1.500 ägare	20.000	2,2
<b>Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)</b>	10.800	1,2
<b>Skandia-koncernen,</b> börsnoterat försäkringsbolag med ca 8.000 ägare	10.531	1,2
<b>Borås Invest AB,</b> börsnoterat investmentbolag	10.000	1,1
<b>Gorthon Invest AB</b>	10.000	1,1
	<u>493.607</u>	<u>54,8</u>

# Lag om jämställdhet

Riksdagen antog i november 1979 lag om jämställdhet i arbetslivet. Lagen träder i kraft den 1 juli 1980.

Lagen innehåller i korthet följande:

- Förbud mot könsdiskriminering vid bl a anställning och befordran.
- Förbud mot att tillämpa sämre anställningsvillkor för någon på grund av kön.
- Regler om skyldighet för arbetsgivare att bedriva planmässigt och målinriktat jämställdhetsarbete och aktiva jämställdhetsåtgärder vid bl a rekrytering av arbetsökande syftande till en jämnare fördelning mellan könen i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.
- Regler om jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd med uppgift att övervaka lagstiftningen och främja jämställdhetsarbetet. På områden där jämställdhetsavtal finns skall denna uppgift handhas av arbetsmarknadens parter.

# Kurs om takprodukter blev populär

Interna kurser med namnet "Grundkurs takprodukter" har hållits i utbildningsavdelningens regi i Höganäs under december, februari och mars. Målsättningen var att ge anställda med kundkontakt, speciellt orderservice, ökade kunskaper om våra takprodukters användning och funktion.

Det visade sig snart att utbildningsbehovet i takfrågor var mycket stort. I stället för en kurs med ca 20 deltagare blev det fem kurser med sammanlagt ca 80 deltagare! De första fyra kurserna var avsedda för personal i Höganäs och var uppdelade i sex halvdagars avsnitt, antingen för- eller eftermiddag. Den femte kursen var avsedd för personal ute i landet och hölls under tre hela dagar på Rusthållaregården i Arild. Kursledare har varit **Alf Holmberg** från utbildningsavdelningen och lärare har varit anställda med stor takerfarenhet från sina olika specialområden, nämligen **Bengt Ekdahl, Gunnar Elmblad, Lennart Gerle, Bo Hallbeck, Erik Kjellsson, Nils Magnusson** och **Sven Sörensen**.

Kursen var i huvudsak teoretisk men "blandades upp" med praktik vid besök på bla takpapplaboratoriet, pappfabriken och takelementfabriken.

Vi har intervjuat några medverkande för att få synpunkter på kursen.

**Alf Holmberg**, utbildningsavdelningen:

– Det har varit stimulerande att leda den här kursen och inspirerande att samarbeta med lärarna. Vi är imponerade över allt tekniskt kunnande i



Alf Holmberg blev imponerad över allt taktunnande som finns i företaget.

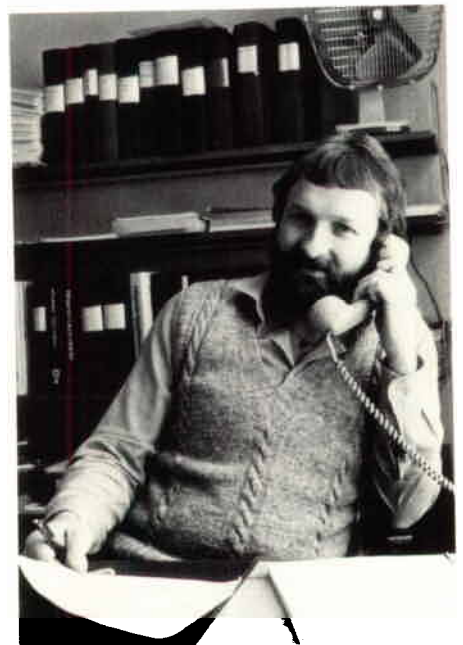


Bo Hallbeck undervisar ur sitt kompendium "Tätskikt på yttertak".

takfrågor som finns samlat i företaget. Kursen har av vissa elever uppfattats som väl komprimerad. Därför skulle en uppföljning så småningom vara värdefull. Någon ny kurs är dock ej planerad ännu.

**Bo Hallbeck**, långt förflutet på teknisk takservice:

– Min del i takt kursen med rubrik "Tätskikt på yttertak" var en variant av de kurser som jag hållit externt. Tyvärr hade eleverna mycket olika förkunskaper, vilket gjorde att det ibland var svårt att formulera sig på ett enkelt sätt för "nybörjaren" samtidigt som det skulle vara tekniskt mera utförligt för de kunnigare eleverna. Det har dock varit mycket roligt att få dela med sig av kunskaper till så positiva och intresserade elever.



Lennart Alnervik diskuterar takfrågor med sina kunder.





# Kf på taket funderar och kåserar

**Lennart Alnervik**, Byggmateriels Orderservice:

– Jag tycker att kursen var intressant men kanske litet för komprimerad. Vissa lärare verkade något stressade. För mig som dagligen har kontakt med takkunder gav vissa avsnitt inte så mycket nytt. Andra avsnitt tex allmän takteknik och laboratorieprov gav mig kunskaper som jag hoppas få användning av i mitt arbete.



Kerstin Fällström längtar ut i solen för att se på de praktiska takarbetena.

**Kerstin Fällström**, ekonomiavdelningen inom Marknadsavdelning Takprodukter:

– Efter att i 14 år ha arbetat med takmaterial ”på papperet” är det mycket positivt att nu få veta bakgrunden i takfrågor. Samtliga avsnitt var bra utom det avslutande grupparbetet, som hade dålig överensstämmelse med det som behandlats i kursen. Jag hoppas att det blir en framtida uppföljning av kursen, gärna med visning av praktiska arbeten på något pågående takarbete.

Negerpojarna har än en gång fått stryk av Mor som strukit distrikt 4 Örebro i sina listor till förmån för Vänertak AB i Karlstad. Måne det blåser hård kuling över Kulinggatan 5 därstädes när man påtagit sig ansvaret även för en del av 4:ans montörer och Munkfors-Rune.

Produktförsäljning/Marknadsavdelning vid Höganäs Tak har också gått till hävderna, dvs överförts till Höganäs AB från senaste årsskifte. Kroppsligen bemannar man dock än så länge paviljong Flyg och har vissa funktioner på det praktiska planet ihop med Sand.

Ingvar Lindqvist blev siste man att lämna Landskronavägen 9 i Helsingborg där han varit Enar Askeroths ombud fram till årsskiftet. Nu har Ingvar kommit under Mors eget, trygga tak och blivit pendlare även han.

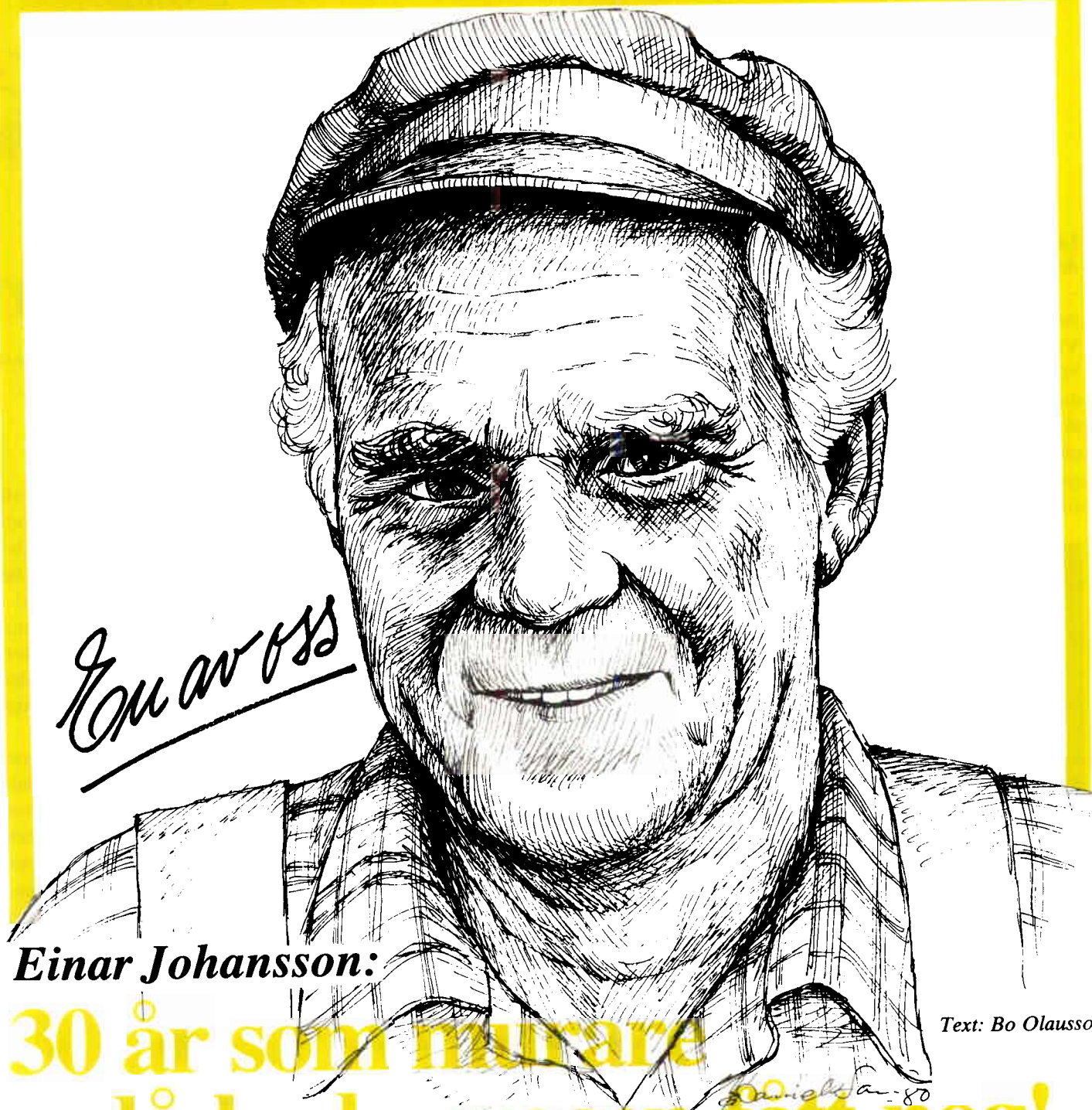
Att pendla innebär ju att resa och att resa är utvecklande för alla sinnen utom ölsinnet. Man ser nya saker och människor, hör nya ljud, känner nya dofter etc. I mörker, regn, dimma och/eller snödrev ser man mest billyktor i en obruten rad (två på varje bil om man har tur). Sitter lyktorna högt uppe i luften har det mötande fordonet en skopa, gafflar eller släpvagn. Möter man helt plötsligt ett tivoliliknande föremål är det en långtradare. Människan representeras av ej-reflexförsedda (gäller inte små skolbarn) varelser stående/gående på båda sidor av vägen där busshållplats kan tänkas finnas. Finns ingen hållplats väntar vederbörande i mörkret

på samåkaren. Så visst ser man nya saker och människor när man reser.

Man hör - när vägen är saltad - ett slafsande ljud från däcken och känner sig ganska trygg tills isiga fläckar dyker upp och slafsandet upphör. Om man någon gång får syn på sin bil i dagsljus är det lite svårt att känna någon större tacksamhet för den trygghet man tyckt sig uppnå under körning. Men man har ju hört nya ljud i alla fall.

Doft är inte alltid vad det borde vara. Det kan vara lukt också. Tex brandlukt från halm fast man inte ser var det brinner utan tror att det är bilen och hinner bli jätterädd innan plötsligt någon annan lukt tar överhanden. Är man ensam i bilen finns det ingen att misstänka så man bestämmer sig för att det måste vara nygödslade åkrar inom lukthåll!

En fingervisning om att man närmar sig arbetsplatsen är slutligen lukten av vad det nu är från pappfabriken. Då ska man strax svänga vänster om man kommer söderifrån. Det är inte dumt med nya lukter heller! Skulle man mot förmodan ändå inte ha upptäckt att man är nästan framme känner man det definitivt på den gropiga infarten. En helt omskakande upplevelse kan jag försäkra!



*Bo Olausson*

**Einar Johansson:**

# 30 år som murare – då hade ryggen fått nog!

Text: Bo Olausson

**Einar Johansson, 59, är lagerarbetare. Han sköter lagret för Höganäs Taks regionskontor i Bjuv. Och frågan är väl om det finns någon mer berest lagerarbetare än Einar Johansson inom koncernen. Sina många resor gjorde han under de 30 år som han arbetade som murare på Höganäsarbeten. Men sedan var det slut - med ryggen och därmed också med murarjobbet.**

Västmanländskan klingar oförstörd trots att det är 30 år sedan han lämnade sitt hemlandskap. Den johanssonska vaggan stod i Heby några mil från Västerås. Byggfolket förknippar Heby med tegel.  
– Mycket riktigt. När jag var liten grabb fanns det fem tegelbruk hemma i Heby. Samtliga tillverkade taktegel. Det var på ett av de bruken som jag började mitt första jobb. För 25 öre i

timmen som 14-åring...

## Till Skåne utan cykel

Med tiden lämnade Einar tegelbruket och Heby. Och han har hunnit med att jobba både som skogsarbetare, gruvarbetare och byggnadsarbetare. Det var som murare han ställde färdens mot Skåne.

– En kompis undrade om jag inte skulle hänga med ner till Barkåkra

där man höll på att bygga ett nytt flygfält. Och jag hängde med. Vi kom till Ängelholm med tåg. Tyvärr hade vi inte skött polletteringen av cyklar-na riktigt, så vi fick vandra till fots ut till Barkåkrabygget. Men jobb fick vi. Efter flygfältet skulle det byggas kaserer m m så vi stannade ett bra tag. – Efter ytterligare något år hamnade vi så i Höganäs. Det var när laboratoriet skulle byggas. Då hade jag just börjat mura. Så en och annan sten i det bygget har jag allt satt på plats, berättar Einar Johansson.

### Har sett det mesta

Från laboratoriet var inte steget långt till Höganäsarbeten. När han väl kommit in där så skulle han stanna i 30 år. Och han hade nog varit kvar än idag. Om bara ryggen hade orkat med:

– Det var för cirka 10 år sedan som jag började känna av min onda rygg. Det gick så långt att läkaren ville sjukpensionera mig. Men jag ville inte gå sysslös. Jag tror inte jag skulle klara av det. På Höganäsarbeten hjälpte dom mig till ett annat jobb - jag fick börja på förrådet. Och för två år sedan fick jag börja på Höganäs Taks förråd i stället.



– Trots att ryggen fick så mycket stryk under åren som murare så ång-rar jag inte den tiden. Vi hade mycket skoj ute på byggerna. Jag har ju dessutom fått se en rad länder: England, Jugoslavien, Polen, Frankrike, Österrike, Italien m fl. Tom på Kanarie-öarna var jag nere och gjorde ett jobb!

### Rund i botten

Att ryggen blev förstörd beror på att

han stått fel när han jobbat. Det påstår Einar själv:

– Men vad skall man göra när man jobbar nere i en roterugn som är rund i botten? Man står ju alltid snett hur man än betar sig! Är då teglen tunga så är det klart att det sliter på kroppen. Men sedan jag bytt jobb så har ryggen blivit betydligt bättre. Här har jag ju truck om det behövs.

Från murartiden minns han koppar-ugnarna som de svåraste jobben.

– Ja, det var nämligen mycket viktigt att de ugnarna blev precis täta. Det skulle knappast vara några fogar alls mellan teglen. När man gjort en sådan färdig och såg att den verkligen fungerade så kände man allt lite yrkes stolthet, konstaterar Einar.



Och den där speciella känslan har han i så fall känt vid minst ett 10-tal tillfällen. Så många murningar av koppar-ugnar har han nämligen gjort genom åren.

### Träffar murarkompisar

Att bryta upp från murarlivet var inte så enkelt. Från att i årtionden ha flackat världen runt och bara gjort korta besök hos familjen i Höganäs skulle han nu bli en sju-till-fem-människa.

– Visst tog det lite tid att ställa om sig. Men nu skulle jag inte vilja byta igen. Nu har jag lärt mig att uppskatta ledigheten på ett annat sätt.

Fisket är Einars främsta hobby. Från villan utanför Höganäs har han utsikt över sundet. Och med någon minuts promenad är han nere vid båten. Dagen före intervjun hade han tagit fem torskar, en öring och en spätta på garnet, berättar han.

– Men rekordet är en åttakilosgädda i Bromölla!

När han är i Höganäs och handlar händer det inte sällan att han träffar några av sina gamla murarkompisar:

– Och då blir det alltid att man byter ett och annat ord. Alltid är det något gammalt minne som kommer upp. Det blir så när man rest i gäng under många år.

### Flyttningen till Bjuv

Det är två år sedan han definitivt bröt med Höganäsarbeten. Det var när han började på Höganäs Tak för att hålla ordning på lagret.

– Jag jobbade först i Helsingborg, men när regionskontoret skulle flyttas till Bjuv så fick lagret också flyttas. Här är ganska bra, tycker jag. Visserligen är utrymmet lite sämre. Men i gengäld arbetar jag mer självständigt här. Det var mer "spring" från kontoret i Helsingborg, säger Einar med ett leende som lämnar fritt fram för tolkningar...

– Nu skall det bli ännu bättre eftersom dom asfalterar gårdsplanen. I vinter har jag ibland kört fast med trucken fyra-fem gånger om dagen. Och det går inte att hålla den rätta ordningen heller när man skall ställa sakerna i grusbackarna.

### Nöjd med tillvaron

På det hela taget verkar Einar Johansson ganska nöjd med tillvaron. Äventyren har han lämnat bakom sig. Nu nöjer han sig med att hålla ordning på leveranser av takpapp och tillbehör för en annan yrkeskår än den som egentligen ligger honom varmest om hjärtat, dvs murarna.



– Men det finns ju gott om tegel här i Bjuv. Skulle det klia allt för mycket i fingrarna får jag väl gå ner och riva om lite i tegelhögen...

# En historisk bild, tagen den 2 maj 1980 kl 06.54



Text: Bo Olausson

*Det var den 2 maj 1980. Klockan på huvudkontoret visade på 06.54. Just då skulle flera hundra kollektivanställda börja sitt arbete. Det var dagen efter 1:a maj, arbetarrörelsens dag.*

*Men den här dagen blev det inget jobb. Fabriksportarna var låsta. Skyltar talade om både strejk och lockout. Alla kände sig ovana vid situationen. Det var en överklig stämning.*

På sätt och vis var det här en 2:a majdemonstration, om uttrycket tillåts. Alla som kom visste att det var strejk respektive lockout vid Höganäs AB:s anläggningar i Höganäs. Men dom kom ändå. Facket hade uppmanat dem att komma för att de skulle få mer information. Och frågor fanns. Konfliktsättningen var givetvis de flesta intresserade av. Man samlades i

mindre grupper och diskuterade. Någon som helst uppståndelse blev det dock inte. Inga slagord. Bara lågmälda samtal. Och när klockan på huvudkontoret visade på några minuter över sju så gick, cyklade eller åkte de flesta hem igen. En icke tidsbestämd "ledighet" väntade . . .

## **10 dagars storkonflikt**

Inte på årtionden hade Sverige upplevt en situation som den här. Svenska Arbetsgivareföreningen hade stängt ute cirka 675.000 kollektivanställda från sina arbetsplatser. Och LO hade tagit ut drygt 100.000 man i strejk. Historiens största konflikt i Sverige var ett faktum.

Det skulle dröja 10 dagar innan storkonflikten var över. Upplösningen

blev dramatisk. När medlarnas slutbud skulle besvaras kl 18 på söndagen den 11 maj sa LO "ja" till budet. SAF sa "nej". Först efter en, som det hette, enträgen vädjan från den svenska regeringen, ändrade SAF sig och godkände slutbudet. Långt fram på småtimmarna var det ovisst huruvida folk skulle börja jobba igen på måndagsmorgonen.

Att säga ja till slutbudet var en sak. Att dra tillbaka stridsåtgärderna var en annan. Och det var lite svårt. Men dom flesta hade följt nyhetsrapporteringen och kom till sina jobb på morgonen. Återigen rullade hjulen. På Höganäsbolaget och på andra håll i landet.

# Kommentarer till avtalsrörelsen:

**Hans Nilsson,**  
fabriks-  
klubbens  
ordförande  
i Höganäs:



- Med den utveckling som avtalsförhandlingarna fick i år var konflikten nödvändig. Jag tycker utgången var en seger för den fackliga rörelsen. Dels fick vi ett acceptabelt slutbud, dels misslyckades Svenska Arbetsgivareföreningen i sina strävanden att försvaga fackföreningsrörelsen. Facket gick i stället ännu mer stärkta ut ur konflikten.
- Under de senaste tre åren har våra medlemmar förlorat ungefär en månadslön i köpkraft. Därför var det nödvändigt med en lönehöjning av den storlek vi nu fått. Det finns dom som menar att inflationen äter upp stora löneökningar. Men hade vi hamnat på en lägre nivå hade vi drabbats ännu mer. Vi är ju importberoende och i andra länder har man haft kostnadsökningar i storleksordningen 10 %. Det hade löntagarna fått betala oavsett hur årets avtalsuppgörelse sett ut.
- Garantiregeln för prishöjningar är svag. Vi kommer bara att få högst 1 % i kompensation, oavsett hur stora höjningarna blir. Så hur mycket avtalet är värt beror helt på hur statmakterna lyckas med att hålla prisutvecklingen i schack.
- Klubbstyrelsen i Höganäs märkte att det fackliga intresset ökade kraftigt under konflikten. Och jag tror det kommer att hålla i sig. Vi hade t ex 40 medlemmar som frivilligt tog på sig uppdraget att vara strejkvakter under flera timmar varje dag. Ett särskilt tack till dem!

**Åke Karlsson,**  
ämnes-  
arbetare på  
Mekaniska  
Verkstaden,  
SlipNaxos:



- Det var skönt att det inte blev någon långvarig konflikt. Det räckte med det som var – förmodligen har väl ingen part tjänat något på det.
- Det är klart att situationen kändes ovan. Jag har inte upplevt något sådant tidigare. Oron fanns där hur det skulle gå med ekonomin. För det blir ju ett visst ekonomiskt avbräck. Bl a har jag lån på en sommarstuga. Hade det här dragit ut på tiden kunde det ha blivit problem. Man inrättar ju sitt liv och sin ekonomi på den lön man förväntar sig. Några pengar över blir det sällan tal om.
- Uppgörelsen på 7 % verkar vid en första anblick bra. Själv trodde jag att det hela skulle sluta med en uppgörelse kring 4–5 %. Ännu så länge vet vi ju väldigt lite om hur det blir med prishöjningarna. Om det blir någon förbättring av reallönerna över huvud taget . . .
- Min uppfattning är att man borde satsa mer på långsträckta pris- och hyresstopp och förhandla efter det att sådana införts. Jag tror det är bättre för landets ekonomi, för företagen och för oss anställda.
- För SlipNaxos kom konflikten definitivt olägligt. Vi behöver förbättra företagets ekonomi. Nu är risken att vi i stället förlorar kunder. Det är bara att hoppas att vi kan ta igen det som gick förlorat under den här veckan.

**Rune Synnelius,**  
administrativ  
direktör:



- Det blev tack och lov en kortvarig konflikt. Men för oss, som delvis är en processindustri, blir konfliktens verkningar större än för många andra. Alla våra ugnar fick släckas ner. Det tog således längre tid än de 10 konfliktdagarna innan vi kunde producera för fullt igen.
- Vad konflikten kostar Höganäs-koncernen vill jag inte ens försöka att uppskatta. Mycket beror på hur våra kunder reagerat. Har vi tappat marknad? Har vår tilltro som leverantör minskat? Dom svaren får vi inte förrän längre fram.
- Vad gäller själva uppgörelsen så måste jag få säga att jag är överraskad av det sätt på vilket förhandlingarna hanterades i slutskedet. Med kort mellanrum höjde medlarna budet från 2,3 % till 7 %. Jag var nog inte ensam om att bli överraskad över den utvecklingen . . .
- Men nu är budet antaget och vi måste leva med det. En sak är helt klar – vi kan inte klara den ökade personalkostnaden utan att höja våra priser. Därmed står det också klart att det blir svårt att förbättra vårt konkurrensläge på de för landets ekonomi så viktiga exportmarknaderna.
- Skall vi lyckas så måste vi helt enkelt bli effektivare. Jag hoppas att alla hjälper till att ta konsekvenserna av uppgörelsen och lämnar sitt bidrag till att göra Höganäskoncernen effektivare.

# Personalchefen börjar sitt jobb i fabriken

Text: Bo Olausson

En personalchef i overall. Det kommer vi att få se i höst. Då kommer nämligen **Hans Lindau**, 40, till Höganäs. Och så snart som möjligt tänker han dra på sig blåstället:

– Jag vill jobba på så många avdelningar som möjligt innan jag tillträder det nya jobbet som personalchef vid årsskiftet 1980-81. Både i fabriken och på kontoret. Min viktigaste uppgift i början är att lära känna så många människor som möjligt.

De senaste 10 åren har Hans Lindau varit personalchef på Mönsterås Bruk. Tidigare jobbade han på Bostadsbolaget i Göteborg. Innan dess hade han avlagt examen vid Socialhögskolan i Lund.

Med sig till Höganäs tar han fru Lena, som är lärare, och tre barn i skolåldern.

## Tror på människan

Vem är han då, vår nye personalchef? Har han någon grundfilosofi när det gäller att arbeta med personalfrågor?

– Ja, jag tror på människan. Jag tror att människan både kan och vill en hel del. Och vet en hel del också. För en personalavdelning gäller det att på olika sätt skaffa sig kunskap om vad människorna i företaget går för. Det gäller att lära känna så många människor som möjligt. Det är det jag skall försöka göra när jag pryar i fabriker och kontor.

## Känner igen situationen

Med Hans Lindaus tillträde som personalchef skrivs det ett stycke organisationshistoria på Höganäs AB. Personalavdelningarna för arbetare och tjänstemän slås ihop:



– Den situationen känner jag igen. Det var likadant när jag började på Mönsterås Bruk. Jag vet att det finns en hel del förväntningar inför en sammanslagning. Blå att arbetare och tjänstemän skall behandlas på lika villkor. Den grundsynen delar jag givetvis. Men man skall också veta att det tar sin tid att t ex få fram nya lönesystem för kollektivanställda. Jag hoppas att man inte skruvar upp förväntningarna på snabba förändringar alltför högt.

## Marknadsföring och personaljobb

Den bild som Hans Lindau har av Hö-

ganäs-koncernen innan han hunnit börja arbeta hos oss sammanfattar han så här:

– Höganäs är ett gammalt företag. I det ligger såväl förtjänster som brister. Det finns en trygghet i att företaget har en historia, ett gammalt ursprung. Men det kan också vara försvårande. Det finns en risk att man i företag av den här sorten hänvisar till att "det var bra som det var" och därmed inte genomför nödvändiga förändringar.

– Vad jag förstått så investerar koncernen en hel del i produktionen och satsar på forskning och utveckling. Det känns givetvis tillfredsställande.

– Höganäs har gjort förändringar i sin marknadsföring och är nu mer inriktat på kunderna. Tidigare var det, har det sagts, kunderna som kom till Höganäs. Nu är det tvärtom. Det resonemanget bör kunna vara en ledstjärna även för personalavdelningen, tycker jag.

## Slipper etiketter

I samband med nyordningen vad gäller personalarbetet inom Höganäs har man delat på förhandlingar och övrigt personalarbete. Vad tycker Hans Lindau om det?

– Jag tycker det är bra. Det var en av anledningarna till att jag blev intresserad av jobbet. Som förhandlare får man gärna en hel del etiketter på sig. Dom etiketterna kan vara en belastning när man arbetar med andra personalfrågor än förhandlingar. Jag tror att den här uppdelningen leder till att personalavdelningen kan arbeta friare.

## Samarbetsfrågor

Hur den nya personalavdelningen skall se ut organisatoriskt säger sig den nye personalchefen inte ha en aning om:



– Nej, jag har inga förutfattade meningar. Det är en sak som jag skall resonera med mina blivande medarbetare om. Men visst har jag fått synpunkter på hur det bör se ut . . .

En sak som avdelningen skall jobba med har han dock klart för sig:

– Samarbetsfrågor inom och mellan olika avdelningar bör personalavdelningen ägna tid och kraft åt. A och O i det sammanhanget är att bygga upp ett förtroende för avdelningen. Har man inte det kan man vara säker på att misslyckas. Såväl då det gäller känsliga samarbetsfrågor som andra uppgifter.

## Internrekrytering

Rekrytering av personal blir ett viktigt område för Hans Lindau och hans avdelning. Vi frågade vad han anser om anställningsstopp, internrekrytering osv.

– Anställningsstopp är inget nytt för mig. Det har jag levt med i flera år på min nuvarande arbetsplats. Dessutom tror jag att det inom en koncern av

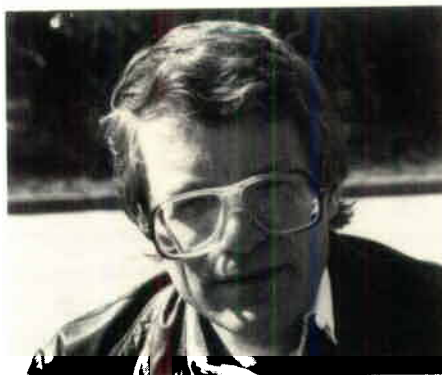
Höganäs storlek knappast kan finnas brist på kvalificerat folk till de jobb som blir lediga. Att rekrytera internt har den fördelen att människan redan känner företaget, dess anställda och kanske redan bor på orten. Sådana faktorer skall inte underskattas.

## Övertaliga styrkor

Personalpool är ett ord som Höganäs levt med, av och till under senare år. Det är ett uttryck för folk som blir över i samband med omorganiseringar eller nedläggningar. Hur skall man kunna ordna meningsfull sysselsättning för dem som drabbas?

– Ju längre tid en personalavdelning får på sig för att ordna nya jobb åt dem, desto större är chanserna att man lyckas. Men det är inte ett problem enbart för personalavdelningen. Även individen måste vara aktiv genom att själv ta initiativ till utbildning, söka andra jobb osv. Går man omkring och tror att "det löser sig" kan det uppstå en besvärlig situation.

– Jag är lite kluven i min uppfattning



om personalpooler. Jag har t o m ansett att de inte borde få finnas. Men visst kan de fungera. Förutsättningen är att de inte bara är pappersprodukter utan att man i en sådan pool har

meningsfulla arbetsuppgifter och att omgivningen också uppfattar poolen som en tillgång. Det är idealbilden, men den kanske är svår att få förverkligad . . .?

## Månadslön för kollektivanställda

Ett gammalt fackligt krav på Höganäsbolaget är införandet av månadslön.

– Jag vet det. Ett nytt lönesystem står högt på önskelistan och jag räknar med att ägna mig åt den frågan ganska omgående. Med mig från Mönsterås Bruk har jag erfarenhet från övergång till månadslön, som genomfördes där 1978. Där har det fungerat bra. Men det är en processindustri. Jag tror att det kan vara besvärligt - men därför inte omöjligt - att hitta ett fast lönesystem även för Höganäskoncernens kollektivanställda personal.

– Skall man i ett sådant system ha någon rörlig del så är det min bestämda uppfattning att även arbetsledare och tjänstemän skall omfattas av den rörliga delen.

## I väntans tider . . .

Under den gångna hösten och vintern har Hans Lindau gått i väntans tider. I nio månader, närmare bestämt. Inte på tillökning i familjen - utan på att få besked huruvida han skulle få det här jobbet:

– Ja, det är på tok för lång tid. Så lång tid får inte ett anställningsärendet. Nu vet jag inte varför det blivit så långdraget. Hoppas bara att det inte beror på medbestämmandelagen. I så fall måste det vara något fel någonstans . . .

# Konst för alla – som har tur!



Ordföranden Agne Andersson övervakar vinstdragningen. Medhjälpare är Sven Kristiansson och Karin Olsson.

Text: Lena Rosenschöld

Höganäsbolagets konstförening bildades 1952. Då betalade man 2 kr i månaden för en andel, minns Erik Andersson, dåvarande kassör vid Höganäsbolaget. En av initiativtagarna till bildandet var Erik Kjellsson. Hur många medlemmar, som fanns från början vet vi inte, men säkert är att det var betydligt färre än de 713 medlemmar som föreningen har idag.

Agne Andersson är ny ordförande i Höganäsbolagets Konstklubb. Den bildades redan 1952 som en konstsektion inom Tjänstemannaföreningen. För tio år sedan blev Konstklubben självständig. Numera är alltså samtliga anställda inom koncernen välkomna som medlemmar.

## God kvalitet

– Jag tycker att varje utställning skall innehålla konst av god kvalitet i en skala från lättförståeligt till mer komplicerat, så att vi kan tillfredsställa alla smakriktningar, säger Agne och fortsätter:

– Jag kan tänka mig både silver och glas på utställningarna. Men här finns ju en keramiktradition i bygden och medlemmarna i allmänhet förväntar sig nog keramik.

– Vi skulle gärna vilja få med fler medlemmar från kollektivsidan. Just nu fattas en medlem av styrelsen och ett bra sätt vore att välja in ännu en medlem från kollektivsidan. Är han eller hon dessutom pensionär tycker jag att det vore ett plus. Vårsäsongens utställning är ju avslutad och vi har goda föresatser om vad som kan bli bättre nästa gång.

## Bättre PR

– Jag skulle vilja informera genom pressen. Vi har så mycket arbete med att organisera och hänga våra utställningar att fler människor borde få chansen att se dem. Krapperups konsthall är ju också så stor att sju konstnärers alster kan vara väl representerade och fint hängda. Vi har utökat tiden för utställningen något redan, men den blir kanske ännu längre i framtiden.

– Sedan tror jag att grafik skulle kunna säljas mer om vi hade fler priser i just prisklasserna 300 till 800 kronor. Jag tänker självklart på svensk grafik, utländsk aktar vi oss för!

## 1000 andelar

Karin Olsson är medlem i styrelsen och sitter i vanliga fall på ekonomiavdelningen.

– Just nu finns det 713 medlemmar i Konstklubben och de har tillsammans 1021 andelar. Under 1980 kommer vi att dela ut konst för ca 100.000 kronor.

– Det finns ca 60 vinster vid varje dragning, dvs att man har en chans på 20 att vinna.

Ungefär 80 % av de anställda tjänstemännen och 8 % av de kollektivanställda är medlemmar i Konstklubben. Hela avgiften går till konst. Omkostnaderna täcks med medel från Höganäs AB.

– Det är roligt att så många från dotterföretagen är medlemmar - trots att de inte har någon större möjlighet att se utställningen, säger Karin.



# Bra rapport – men dåligt använd!

Text: Bo Olausson

Nu är den klar, årsrapporten för 1979 från Företagshälsovårdens medicinska del i Höganäs. Det är en unik rapport, som saknar motstycke i landet. Tyvärr, för vi kan inte jämföra "hälsotillståndet" för Höganäskoncernens anställda med andra företag.

– Det är en bra rapport. Men tyvärr så är man inom företaget dålig på att omvandla erfarenheter som denna och andra rapporter ger, menar koncernläkaren Jan Sjöholm.

Det är ont om nyheter i rapporten. Om man med nyheter menar nya trender i utbredningen av olika sjukdomar på olika håll inom företaget, vill säga.

I drygt 10-talet fall finns det en översjuklighet på kollektivsidan. Med översjuklighet menas att antalet sjukdomsfall överstiger vad det "borde" vara om man ser till förhållandet antal kollektivanställda-antal tjänstemän.

– De största ökningarna för kollektivanställda återfinns i ryggsjukdomar samt skador i muskler och senfästen.

– Tjänstemännen uppvisar som tidigare översjuklighet när det gäller nervösa besvär samt övre luftvägsinfektioner.

## I förebyggande syfte

Men siffrorna gäller som sagt för 1979. De är därmed förhoppningsvis redan historia. Vissa trender verkar dock vara bestående:

– Man kan utläsa en hel del av siffrorna. De åtgärder som man bör sätta in på avdelningar med översjuklighet skall självklart göras i förebyggande syfte. I det sammanhanget kan man mycket väl använda den frånvarostatistik som Personalavdelning Arbetsare sammanställt. Vidare gör vi på Företagshälsovårdens medicinska del en databearbetning av kollektivanställdas frånvarostatistik. Denna statistik påvisar vilka avdelningar som har stor frånvaro och hög personalomsättning.

Bla kan man se att frapperande många slutar sin anställning efter kort tid på vissa avdelningar.

– Tillsammans ger dessa tre rapporter flera signaler om var i företaget det finns problem av skilda slag.

## Jobb för skyddspatrullen

Koncernläkaren har sammanställt årsrapporter sedan 1975. Till en början hamnade rapporterna direkt i skrivbordslådor runt om på företaget. Hur är det idag?

– Fortfarande tycker jag att man använder rapporten alldeles för lite. Visst har det rört på sig en hel del senaste åren - utan att för den skull vara bra.

– Jag hoppas nu exempelvis att skyddspatrullerna går igenom rapporten. Detsamma gäller avdelningscheferna. Och att man sedan diskuterar igenom vad som kan göras. I dom diskussionerna deltar gärna vi från Företagshälsovården.

## Bjuv räcker inte

Koncernarbetsmiljökommitténs arbetsutskott har beslutat att närmare studera arbetsmiljön vid Bjuvsverkens arbetsställen. Det är en direkt följd av rapporten.

– Jag hoppas att arbetsutskottets intresse inte slutar där. Det vore att "köpa sig fri" alltför lättvindigt. Det finns ännu fler arbetsplatser med stora problem att ta tag i.

– Jag ser gärna att arbetsutskottet entusiasmerar skyddspatrullerna att arbeta med rapporten. Det har satsats mycket utbildningspengar inom arbetsmiljöns område. Att nu jobba med rapporten är ett sätt att använda utbildningspengarna, säger Jan Sjöholm.

## Vad gör Företagshälsovården?

Men allt ansvar för att åtgärder blir

vidtagna med anledning av rapporten kan väl knappast övervältras på företagsledning, fackliga organisationer och skyddspatruller? Vad gör Företagshälsovården själv?

– Visst har även vi vårt ansvar. Men det är inte vi som bestämmer hur arbetsplatsernas miljö skall se ut. I det fallet är vi bara rådgivande. Och vi ställer som sagt var gärna upp i diskussioner med skyddspatruller och driftsledning. Inbjudan med anledning av 1979 års rapport har redan kommit från division Metallurgi.

– Resultaten som vi fått fram i rapporten kommer givetvis att ligga till grund för de systematiska arbetsplatsgenomgångar som den medicinska delen av Företagshälsovården kommer att göra med början i höst.

## "Fabrikssystem"

– Vi har äntligen fått tillräckligt med personal för att kunna göra dessa genomgångar av arbetsplatserna. Önskemål om sådana har funnits i flera år. Vi har nu fyra sjuksköterskor och de skall få var sitt ansvarsområde, som omfattar ett antal fabriker och/eller kontorsavdelningar. På så sätt kommer olika fabriker eller avdelningar att få "sin" syster.

– Även läkarna skall delta i genomgångarna. I första hand skall vi se på den fysiska arbetsmiljön. Men genom de samtal vi skall ha med de anställda hoppas vi också kunna få ett ännu bättre grepp om den psykiska arbetsmiljön.

– Tankegångarna i det här fallet ansluter till vad man kallar husläkarsystem. Med den skillnaden att det blir en "fabrikssystem" här i stället. Om den anställde vill kontakta "sin" syster på Företagshälsovården skall det alltså gå bra. Vilket inte hindrar att den anställde tar kontakt med vem som helst på medicinska Företagshälsovården vid behov, avslutar Jan Sjöholm.

# Ralf och Rui: Att känna sig välkommen skapar trivsel!

Text: Marianne Quist

*Ett nytt arbete – främmande människor – ny miljö!*

*Det pirrar i magen av nervositet inför allt det okända. Då är det skönt att känna sig välkommen.*

Det är en ganska så stor förändring för en människa att byta arbetsplats. Man lämnar kanske en känd miljö för att ge sig in i något som man hoppas skall bli bättre. Man har förväntningar och är som regel positiv till det nya jobbet. Det är därför så oerhört viktigt att det första intrycket av arbetsplatsen blir positivt och att förväntningarna inte grusas av likgiltiga attityder.

Det är mot den bakgrunden som Fabriksklubben och personalavdelningen i Höganäs arbetat fram ett introduktionsprogram, där fadderverksamheten är en viktig del.

## **Fadderverksamheten, bra initiativ**

**Ralf Andersson** är 23 år, arbetar i Svampverket i Höganäs sedan fem år och är en av de 30 faddrar som finns på arbetsplatserna i Höganäs. Fadderverksamheten startade i februari i år. Vid vårt samtal hade Ralf tagit hand om sju nyanställda.

– Det här tycker jag är ett bra initiativ, säger Ralf. Som nyanställd känner man sig vilsen och står frågande inför en hel del på det nya jobbet. Finns det då någon som man vet har tid med en, så känner man sig väl-



Rui Sousa tv är nyanställd och Ralf Andersson th är hans "fadder".

kommen, och därmed trygg. Och man trivs. Jag tror att frånvaron kan minska om man satsar på att ta sig an de nyanställda från första dagen.

Det har varit så gott som en nyanställd per vecka som Ralf tagit hand om. Måndagen är den veckodag som helt viks åt den nyanställda.

– Då startar vi från Anställningskontoret och jag visar runt på de olika fabrikena. Det blir givetvis inte någon ingående information utan skall ses som en allmän orientering om vad det finns för arbetsplatser på fabriksområdet. Den egna arbetsplatsen går vi igenom grundligare.

– Jag visar också var vår idrottsanläggning HB-hallen och matservering-

en Sandflygsgården finns. Och svarar på frågor av olika slag.

– Den andra dagen tar förmannen vid och det blir en mjukstart av arbetet. På fredagen har jag ett samtal med den nyanställda och hör hur det går och om det finns några problem. Hittills har alla funnit sig väl till rätta.

## **Fortsatt kontakt**

Efter den första veckan är Ralf i princip fri från fadderansvaret.

– Men jag känner det inte så. Jag är intresserad av människor och tycker det är helt naturligt att bibehålla kontakten. Men det är ibland förenat

med praktiska svårigheter. De flesta arbetar skift, medan jag arbetar dagtid. Det blir oftast ett tag på morgnarna som vi ses.

Det är inte enbart svensktalande personer som börjar arbeta på Höganäsbolaget. För ett tag sedan var det två portugiser.

– Den ene kan svenska, med den andre pratar jag franska. Engelska, franska och tyska klarar jag av. Blir det fråga om andra språk så har vi tolkar.

### – Kände mej omhändertagen

En av Ralfs skyddslingar är **Rui Sousa**, 19 år. Kommer från Portugal, närmare bestämt från trakten kring Lissabon. Han kom till Sverige och Stockholm som stipendiat och gick ett år på Huddinge gymnasium. Rui reste tillbaka till Lissabon och läste data-teknik på universitet där. Men tankarna var kvar hos någon i Sverige, så efter ett år var han tillbaka i Sverige igen och bor nu i Ängelholm. Och svenska språket klarar han utmärkt.

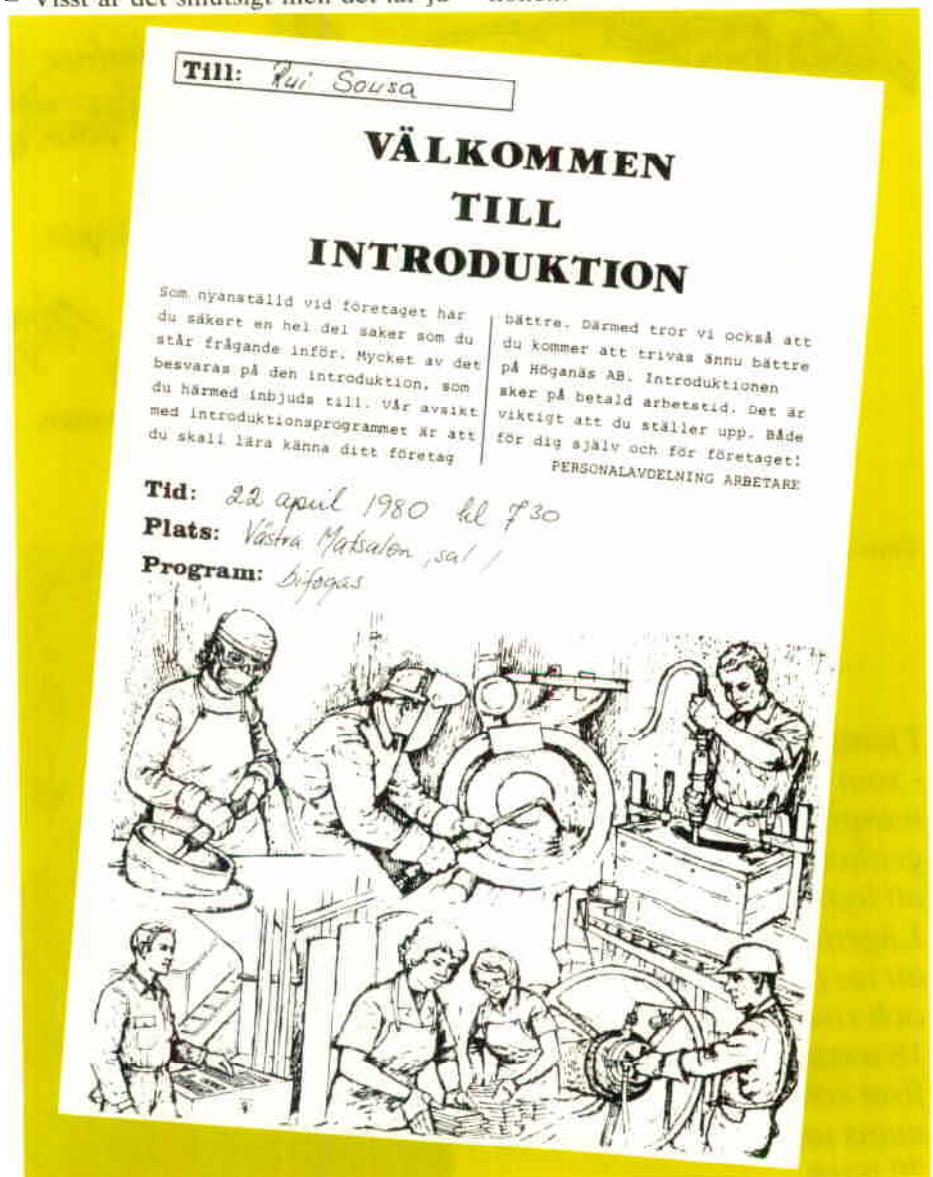
– Det här är mitt första arbete inom industrin, så jag har ingen annan arbetsplats att jämföra med vad gäller introduktionen på arbetsplatsen. Jag vet däremot att jag kände mej väl omhändertagen av Ralf när jag kom hit. Jag fick reda på vad jag behövde och efter två månader skall jag få se andra arbetsplatser inom företaget.

Då vet man ju lite grann om dom arbetsställena ifall man skulle vilja söka sig dit.

Men Rui gillar sin nuvarande arbetsplats i Svampverket och har inte tankar på att byta.

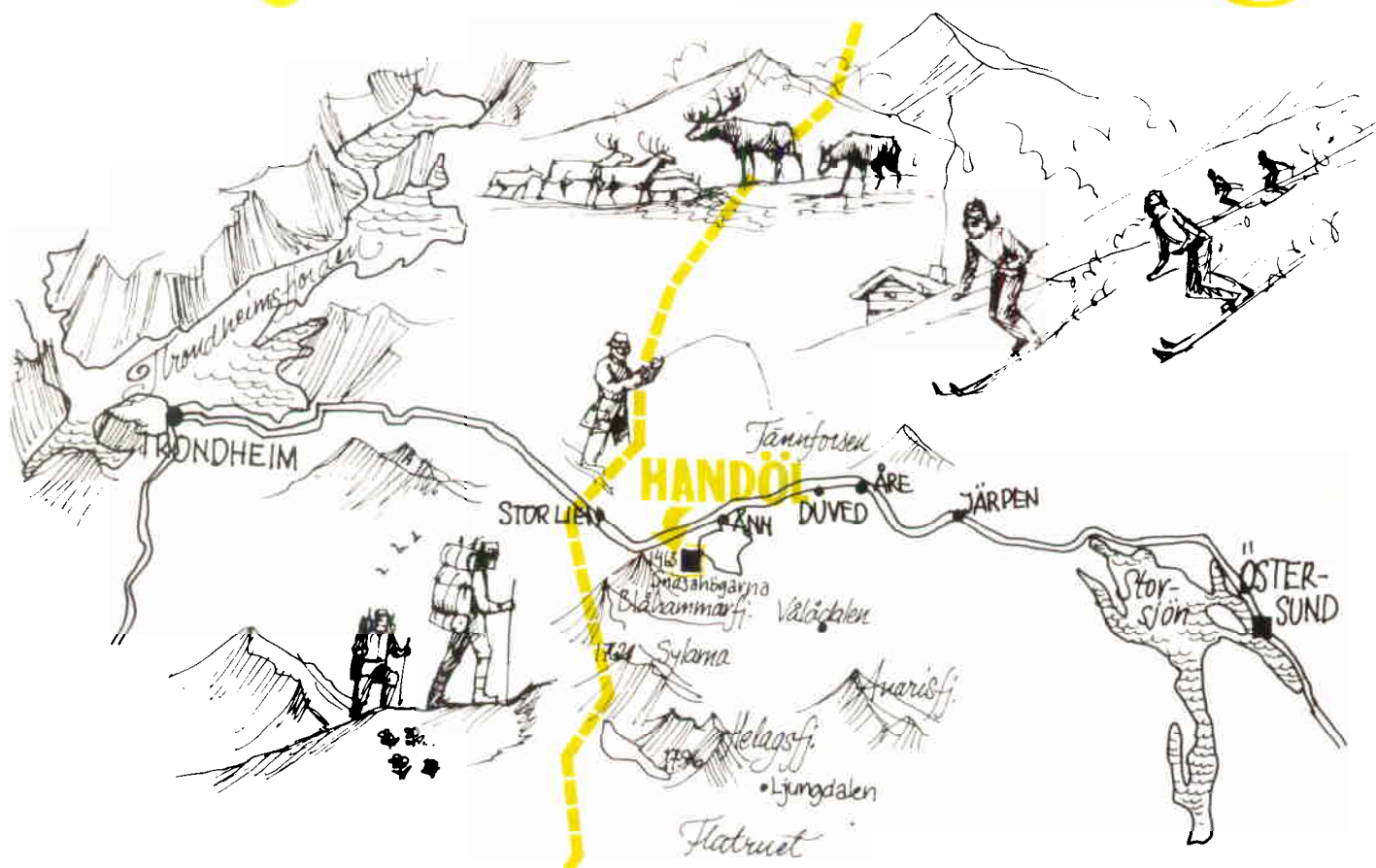
– Visst är det smutsigt men det lär ju

inte vara farligt att få järnpulver i sig. Jag har haft turen att komma i ett bra arbetslag. Det gör också mycket till trivseln. Så jag tänker jobba kvar i Svampverket ett bra tag till. Jag lär mej mycket av att jobba i produktionen.



Introduktionsträffar anordnas av personalavdelningen.

# Semester i Handöl – lyckad satsning



Text: Lena Rosenschöld

*I jämtländska Handöl finns - som vi berättat i tidigare nummer - två semesterlägenheter i den sk Stenvillan att hyra för oss anställda. Lägenheterna var färdiga att tas i bruk i januari i år och t o m april månad har 18 anställda med familjer firat semester där – tillsammans ungefär 50 vuxna och 20 barn.*



## Belåten Bengt, men: – Det borde finnas fler lägenheter

Bengt Ahlberg, chaufför på Transportavdelningen, drog till fjälls sista veckan i februari. Bilen var väl lastad med 5 personer, när de gav sig iväg en lördagseftermiddag för att köra de 120 milen över Östersund upp till Handöl. Vägen var fin. Bara mellan Östersund och Handöl blev det isgata och vinterdäcken kom väl till pass.

På söndagsmorgonen kom de fram till

målet och installerades i Stenvillans nedre våning av stugfogden Einar Larsson.

– Vi hade inga skidor med, berättar Bengt, för vi visste inte om vi skulle våga oss på det.

Men det dröjde inte länge förrän skidor var hyrda och övningarna började. Och efter två dagar började det gå riktigt bra. Någon riktig träning får man ju inte i Skåne, men där uppe gick det fint. Det var bara pappa, Nils Ahlberg, som inte brydde sig om att åka skidor. Han var ute och promenerade i stället.

Bengt fortsätter:

– Vi gjorde dagliga utflykter till Storlien och en gång ett par mil in i Norge. I Norge hade man just då sportlovsvecka och spåren var väl fyllda med norska skidfantaster. Skidfantaster stötte vi på en gång till där uppe. Det var på hemvägen från Handöl då Vasaloppet gick och vi blev tvungna att göra omvägen över Sundsvall - Stockholm för att överhuvudtaget komma fram på vägarna!

– Med våningen i Handöl var vi mycket belåtna. Där fattades ingenting och självhushållet fungerade bra. Eftersom bara halva villan är inredd, kan den andra halvan användas till torkvind för alla blöta kläder. Vädret höll sig fint hela veckan. Men en natt snöade det, så bilen var halvt begravad på morgonen! Det är ju lätt-snö som faller och den var inte svår att sopa bort igen.

Bengt är mycket belåten med sin fjällsemester. Han tycker det är synd att det inte finns fler lägenheter i Handöl. Men nästa gång blir det kanske Playa Paraiso för Bengt Ahlberg.



*Birgitta Blom – helnöjd med handölsveckan!*

## **Familjen Blom: – Einar, du är värd en blomma som värd**

Pionjärer från Höganäs till Handöl var **Birgitta** och **Ingvar Blom**. Det var sportlovsvecka så Anders, 12 och Maria, 15 var med. Birgitta arbetar på marknadsavdelning Takprodukter och Ingvar sysslar med forskning/utveckling på Eldfast i Höganäs.

– Hade Ingvar fått som han ville, ha-

de han kört direkt till Östersund första dagen, säger Birgitta. Men vi fick höra att det var isgata norr om Mora. Då hejdade vi oss i Mora. Och nästa morgon hann vi med att möta 7 älgar, innan vi var framme i Handöl. Det var en upplevelse!

Vid middagstiden var familjen framme i Handöl och mottogs av Einar Larsson, som är värd för Stenvillan.

– En kolossalt vänlig man, som månade om sina gäster, berättar Birgitta. Och vilken trevlig våning han hade att erbjuda! Där fanns faktiskt allt (utom möjligen kastrullunderlägg!). Vi hade fryst mat med oss till alla dagarna, så köksbestyren blev inte betungande precis. Från vardagsrummet hade vi utsikt över Snasahögarna. Fantastiskt!

– Skidor hade vi hyrt redan i Duved och skidåkning blev det hela veckan, för vädret var perfekt. Anders, som börjat fråga efter fjäll redan i Mora, fick sitt lystmäte på svåra backar i Storlien. Medan övriga familjen höll till godo med "lättare" backar. Vi hann också med att besöka Storulvåns fjällstation och göra en inköpsresa i Norge. Och ta några rundor i elljusspåret på 2 1/2 km som går utanför Stenvillan.

Birgitta, som var i Handöl första gången på skolresa då hon var 16 drömde om att återse Brudslöjefallet. Det hittades dock aldrig. Men Handölsforsarna fick hon se frusna. Och en ruskig liten hängbro som gick över och bara "tog" 3 personer åt gången.

– En härlig vecka, sammanfattar Birgitta, och ett välordnat, billigt alternativ till Österrike.

Dags igen för ett gammalt gruppfoto. Denna gång gäller det en del anställda vid Bjuvs gruva omkring tiden 1917-1918.

Omkring 1918 började den beryktade spanska sjukkan härja runt om i bygden och flera av gruvarbetarna på fotot lär ha avlidit då. Bl a därav har man kommit fram till ungefär vilket år kortet kan vara taget. Sedan har ju åtskilliga gått bort efter hand under de mer än 60 år som förflutit, men fortfarande finns flera personer från kortet ännu kvar i livet, såsom t ex gamle gruvingenjören Gustaf Claesson, Billesholm, snart 95 år.

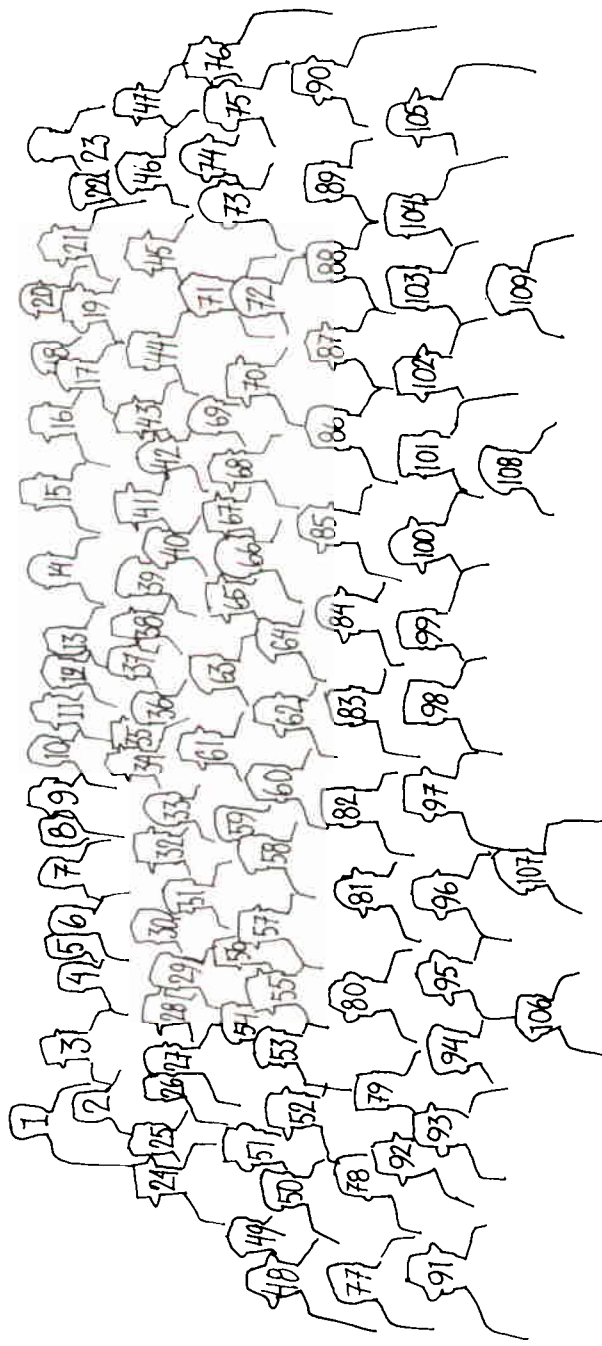
Tack vare välvillig hjälp från olika håll bl a av Elsa Nilsson (mor till Gulli Johansson, Bjuvsverken), Hanna Larsson (änka efter Gunnar Larsson f d kassör i avd 48) och Hjalmar Paradis (Maica Edvinssons far), som för övrigt igenkände tre av sina numera avlidna bröder, har ett 80-tal personer av de 109 kunnat identifieras. Greta Persson, sekreterare vid Bjuvsverken, (hennes far finns också med på kortet) har också lagt ner en hel del jobb för att hjälpa till med att få fram så många namn som möjligt. Men fortfarande saknas dock en del namn. Vem kan hjälpa till att skaffa fram dessa? undrar **Maica Edvinsson**, Gruvavdelningen, Bjuv.

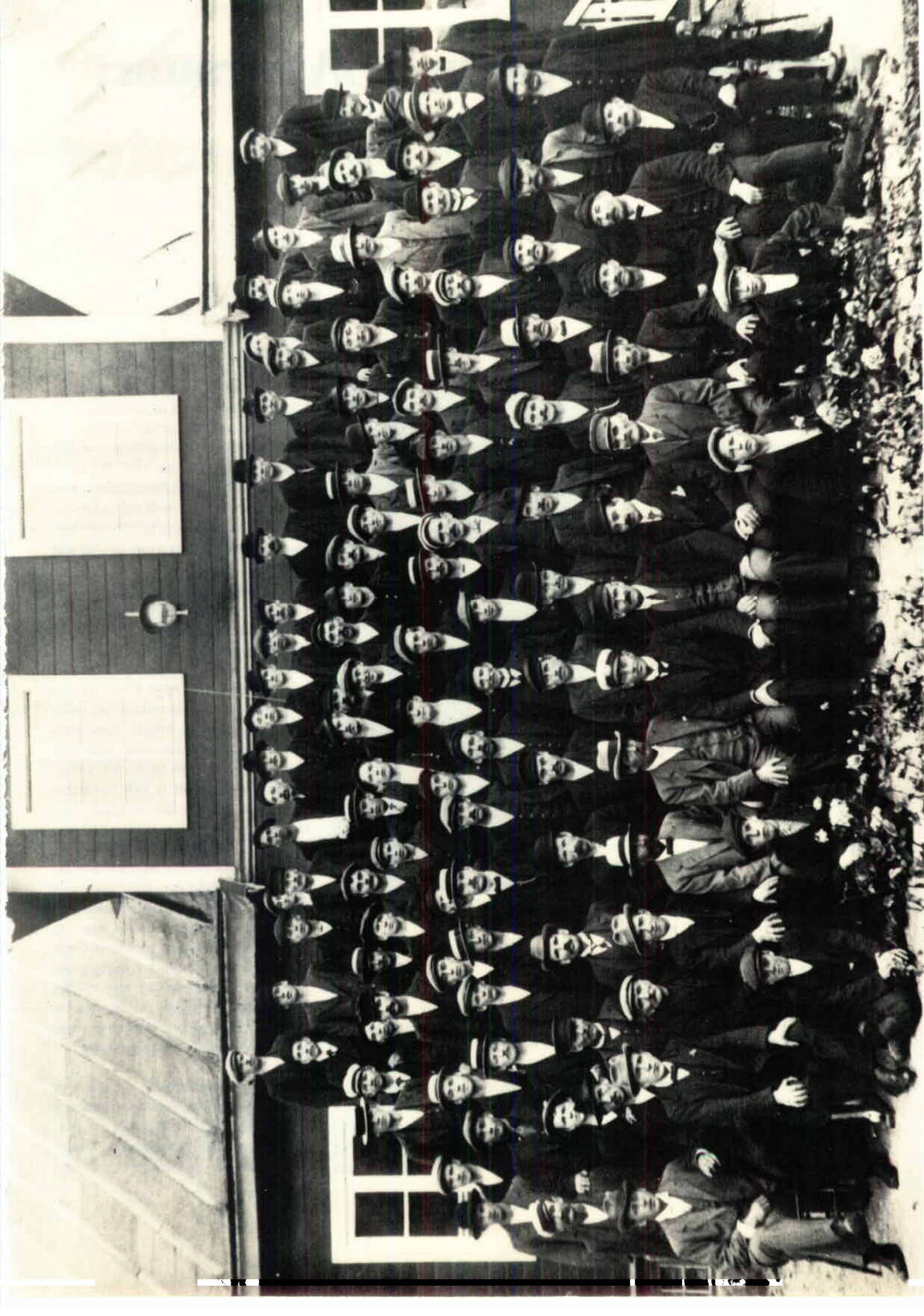
Fotot har vi fått låna av Ivan Fält, Bjuvsverken, som har både sin far, farbror och farfar med på kortet.

Fotot taget vid gamla Folkets hus intill nuvarande Bjuvs fabriker.

# Gruvarbetare 1917-1918

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1) Valfrid Andersson 2) Okänd 3) Olle Palmqvist 4) Okänd 5) Bror Pålsson 6) Albert Bengtsson 7) Birger Rosberg 8) Otto Kvist 9) Akates Paradis 10) Agne Olsson 11) Ragnar Andersson 12) Oskar Svensson 13) Anton Pålsson 14) Okänd 15) Idof 16) Magnus Jönsson Blöcker 17) Okänd 18) Okänd 19) Charles Jönsson 20) Viktor Månsson 21) Okänd 22) Okänd 23) Hilding Jönsson? 24) Arvid Fält 25) Sigfrid Fält 26) Germund Gustafsson 27) Anton Johnsson 28) Alfred Nilsson 29) Erik Öman 30) Axel Johansson 31) Harry Kullin 32) Herman Dahl 33) Okänd 34) Gustav Andersson 35) Sigfrid Larsson 36) Gustav Dahlström 37) | Axel Nilsson 38) Lorentz Andersson 39) Okänd 40) Ernst Jönsson 41) Ivar Andersson 42) Okänd 43) Karl Tuveson 44) Karl Landin 45) Nils Franzén? 46) Otto Pettersson 47) Okänd 48) Karl Melberg 49) Edvin Johansson 50) Valentin Herrder 51) Rickard Tuveson 52) Axel Berglund 53) Axel Magnusson 54) Johan Johansson 55) Okänd 56) Okänd 57) Okänd 58) Okänd 59) Okänd 60) Arnold Johansson 61) Henning Lundblad 62) Viktor Karlsson 63) Allan Johansson 64) Björkman 65) Okänd 66) Otto Hansson 67) Okänd 68) Okänd 69) Agaton Paradis 70) Albert Rosqvist 71) Charles Ågren 72) Karl Otto Johansson 73) Otto Nord 74) Okänd 75) Okänd | 76) Okänd 77) Nils Peter Schrewelius 78) Gustav Svantesson 79) Okänd 80) Oskar Ekstrand 81) Håkan Björk? 82) Okänd 83) Okänd 84) Elof Jönsson 85) Adolf Eklund 86) Janne Olsson 87) Oskar Israel Andersson 88) Okänd 89) Lars Sten 90) Martin Olsson 91) Hjalmar Prytz 92) Georg Johansson 93) Karl Pålsson 94) August Pålsson 95) William Pålsson 96) August Svensson 97) Olof Palmqvist 98) Gustaf Claesson 99) Bengt Dahlberg 100) Gottfrid Braun 101) Jöns Andersson 102) Karl Persson Fält 103) N K Törnkvist 104) Peter Pålsson 105) Alfred Frid 106) Ragnar Jonsson 107) Sven Svantesson 108) Gunnar Andersson 109) Okänd. |
|---|--|---|





# Långdistanslöparen LOA berättar: – Jag jagar kolhydrater

*I en tre, fyra år har jag nu hållit på att utsätta min kropp för regelbunden löpträning. Detta i akt och mening att ge mig själv en bra kondition. Långt bak i pojkåren ligger också en dröm om att få löpa den klassiska maratonsträckan fyrtiotvåtusenetthundranittiofem meter. Detta fick jag också göra i fjol. Två gånger till och med.*

Nå, vad behövs då för att likt en dåre ränna runt i naturen och på våra vägar? Ja, just dåraktighet hjälper väl till, och så en portion envishet till att ge sig ut på alla tröstlösa träningsrundor. Nåja, alla är långt ifrån tröstlösa. Ibland känner man sig som Tarzan, när man just avverkat en tvåmilarunda, piggare än då man stack ut för knappt halvannan timme sen.

Med god hjälp av Jan Sjöholm, vår koncernläkare, har jag studerat en del skrifter om hur man kan förbereda sin kropp. Här några slutsatser jag personligen gjort.

Det arbete som ska utföras vid löpning görs i första hand av musklerna. Då man tränar blir musklerna efter hand större och uthålligare, beroende på hur mycket och hur man tränar.

För att kunna utföra sitt arbete kräver musklerna glykos. Detta transporteras med hjälp av blodet. Bland annat i levern lagras glykogener som ger det rätta muskelbränslet. Genom att äta kost som innehåller mycket kolhydrater laddar man kroppens energidepåer på ett riktigt sätt. Fett innehåller också mycket energi. Kroppen kan tyvärr inte i de här sammanhangen dra rätta nyttan av denna energi, utan fett bör helt enkelt undvikas. Alltså, för-



*Två långtradare möts.*

sök äta så kolhydratrik kost som möjligt och undvik fett.

Kolla innehållsdeklarationen på det du äter så får du dig en hel del intressant information till livs dessutom. Mycket kolhydrater hittar du i ris, alla sorters bröd, potatis, havregryn, russin, socker, marmelad, spaghetti och makaroner. Fisk innehåller praktiskt taget inget fett och är på så sätt bra.

Inälvsmat brukar vara fettfattig men innehåller järn och annat som ens egen löparkropp kan dra nytta av. Lättmjölk och lättöl är lämpliga drycker i detta sammanhang.

All alkohol, även i små doser, är helt förkastlig. Jag har nu tagit del av så många olika undersökningar, som kallt visar att även små mängder rätt väsentligt nedsätter prestationsförmågan, att jag inser det även om jag inte vill alltid.

Dagsformen är ganska avgörande för just dagsresultatet. Med hjälp av sin träning har man nått en viss nivå där tävlingsresultaten pendlar omkring. Det psykiska tillståndet för dagen är också avgörande. Då man ska springa en längre sträcka, som maraton, måste man ladda dels fysiskt men även psykiskt enligt min mening. Man bör ofta tänka på tävlingen och riktigt preparera sig mentalt och verkligen ställa in sig på att det är något man klarar av.

När det gäller den fysiska uppladdningen hävdas det att man bör tömma sina kolhydratdepåer före tävlingen och så de allra sista dagarna kaka tills det rinner kolhydrater ur öronen. Tömma kan man göra genom att fasta eller köra ett stenhårt träningspass. Båda metoderna tilltalar mig väldigt lite. Möjligen kör jag ett kort men intensivt träningspass. Däremot jagar jag kolhydrater i allt jag stoppar i mig.

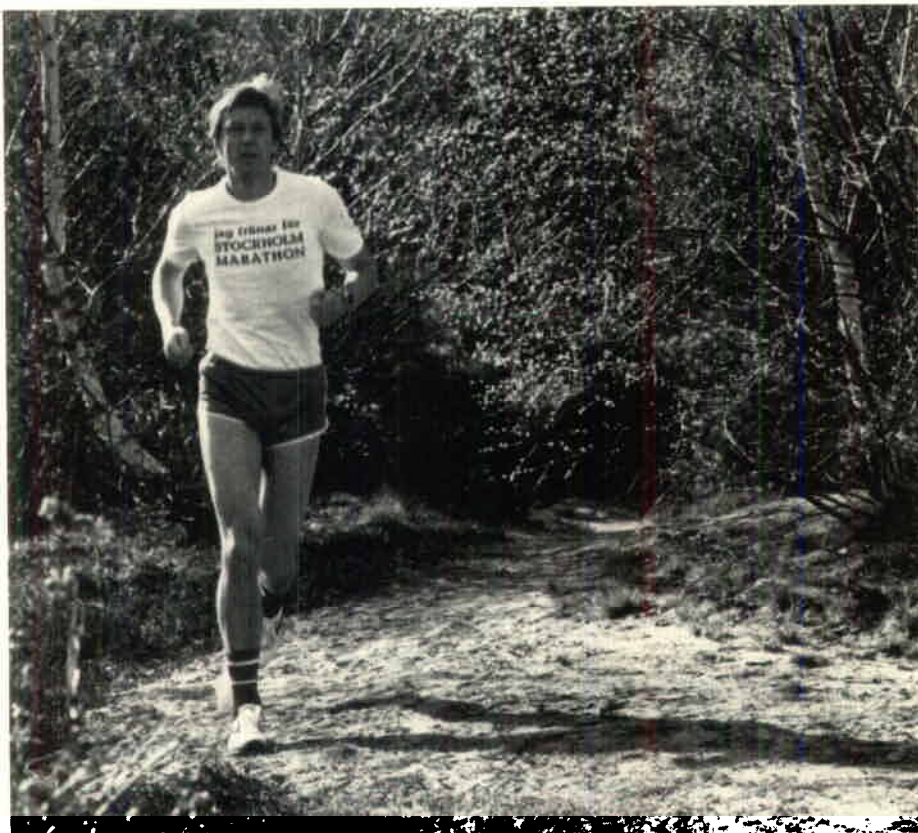
På tävlingsdagen brukar jag kaka en rejäl portion müsli senast fyra timmar före start, sen lite kaffe och mackor. Under de tre till fyra timmarna hinner maten passera magsäcken och blodet



kan under tävlingen koncentrera sig på att förse musklerna med näring. Det är också viktigt att dricka ordentligt inför en tävling. Man börjar redan dagen innan och de sista timmarna före start kan man också dricka, fast då i små mängder åt gången. Är sedan tävlingen över en mil bör man också dricka under själva loppet. På maraton finns vätskekontroller ungefär var femte kilometer. Ett par munfullar - upp till en deciliter, kan vara lagom. På så här långa sträckor måste man helt enkelt ersätta en del av vätskeförlusten. Bara någon enstaka procents vikt förlust nedsätter arbetskapacite-

ten med flera procent. Drycken bör innehålla sockerlösning, dvs näring till musklerna. Men inte i alltför höga doser, då får magen det alltför jobbigt med att ta hand om det.

För att hålla igång träningen är det ganska viktigt att man gör det regelbundet, oavsett väderlek. Efter ett tag har man förhoppningsvis kommit in i en rytm så att man helt enkelt saknar träningen om den inte skulle bli av. Men man känner sen också ett visst välbehag i sitt vardagliga liv och tål lite större påfrestningar. Inte bara fysiskt utan även psykiskt.



## SlipNaxos AB – varunamn blir företagsnamn

AB Svenska Naxos var namnet på en av de första slipskivetillverkarna i världen. Företaget grundades 1895 i Baskarp utanför Jönköping. Namnet Naxos hämtades från den ö i den grekiska arkipelagen, som försåg företaget med den smärgel som då användes som slipmedel.

Ett annat företag bildades 18 år senare i Västervik, AB Slipmaterial. De två företagen slogs ihop och fick 1943 namnet AB Slipmaterial-Naxos.

För många blev det nya företagsnamnet svårt att både skriva och uttala. Därför kom så småningom varunamnet SlipNaxos till.

Med tiden har företaget blivit känt som SlipNaxos, och det gamla företagsnamnet har blivit otidsenligt. Det har därför blivit naturligt att använda det inarbetade varunamnet SlipNaxos som firmanamn.

Från och med den 25 februari heter AB Slipmaterial-Naxos SlipNaxos AB även hos Kungl. Patent- och Registreringsverket.

# Elon – tusenkonstnär

Text: Bo Olausson

Till vardags arbetar Elon Lonningen som reparatör på division Metallurgi i Höganäs. Men när arbetet är slut lägger han skiftnyckeln åt sidan. I stället greppar han tag i en blyerts- eller tuschpenna. Och på papper efter papper växer dom fram. Arbetskamrater, idrottsvänner, släktingar, familjemedlemmar och bekanta. Tusenkonstnären Elon Lonningen har idag ett 100-tal karikatyrporträtt i sin samling!

Det började av en slump det här med porträtten:

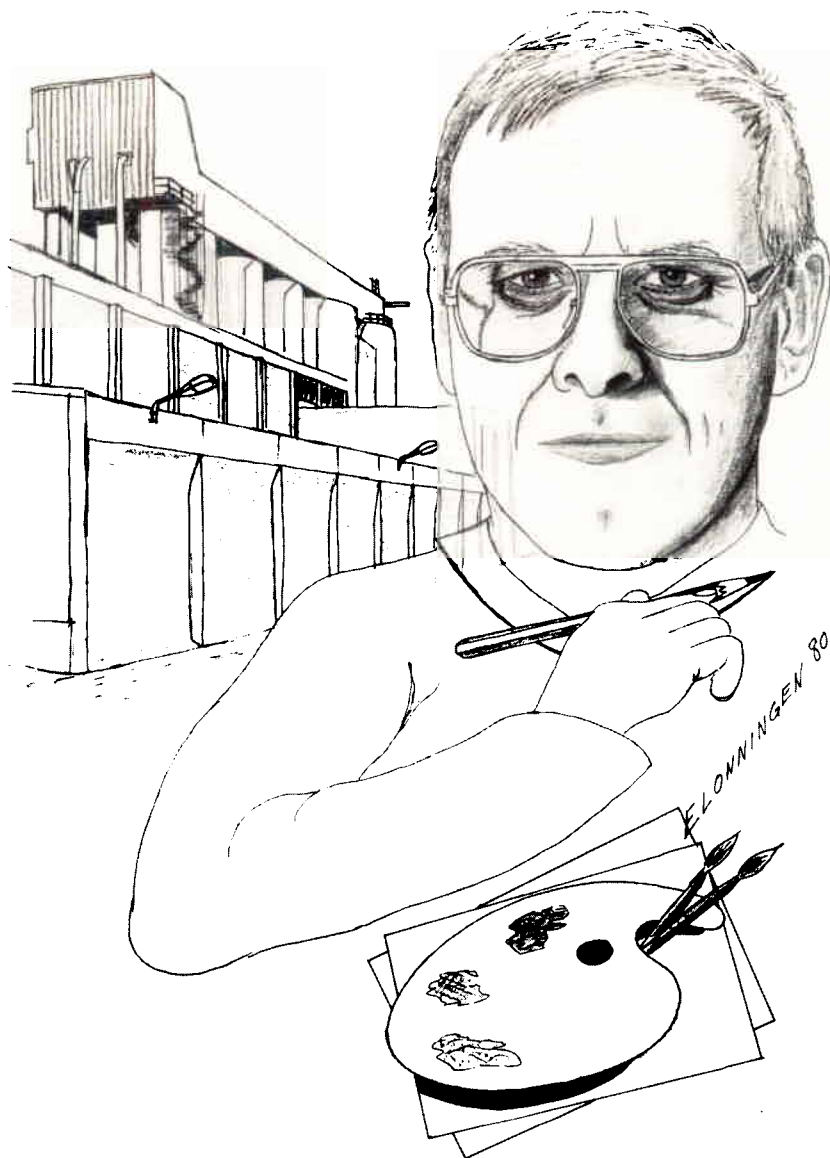
– Jag jobbar ideellt för Rögle BK, Ängelholms stolthet i ishockeysammanhang. När Rögle gick till kval ville vi ha ett mellanlägg i spelprogrammen som såldes till publiken. Det var då jag började porträttera lagmedlemmarna i Rögle. Sedan har det fortsatt av bara farten, berättar Elon Lonningen.

Ett annorlunda efternamn, för resten. Är han engelsman, eller...?

– Nej då. Jag är urskåning. Men morfar kallade mig alltid för "lonningen". Hon vände väl på Elon eller något sådant. Senare i livet råkade jag hamna i ett område där flera personer hette Johansson. Vi fick agera postbrevbärare åt varandra, eftersom våra brev ofta hamnade fel. Då tyckte jag det var lika bra att byta efternamn. Och det blev Lonningen.

## Imiterat och spelat revy

Tusenkonstnär har vi skrivit. Och det stämmer nog ganska bra på Elon Lonningen. Pappan, som ägde ett dansställe på hemorten Osby, såg till att Elon fick lära sig agera på en scen redan innan det att hans ålder var tvåsiffrig. Sedan fortsatte det av bara farten. I sin ungdom - nåja, så lastgammal är han inte idag - blev han tex "Årets fynd" i en stor amatörtävling.



Elon Lonningen – porträtterad av sig själv!

– Då imiterade jag bla Östen Warnebring, Louis Armstrong och Al Jolson.

– Jag har också varit med och spelat revy och ägnat mig åt det mesta inom showbusiness.

Och när vi sitter och bläddrar i tidningsurklipp så läser vi att han bla

kan spela trumpet - med näsan!

– Det lärde jag mig när jag satt i buren i det militära...

## Släkt med Albert Engström

– Fan tro't, sa Relling, tolkad av Albert Engström. Och han skulle väl

# som ritat 100 gubbar!

sagt detsamma om det här med att spela trumpet på näsan.

– Vi är faktiskt släkt, men på mycket långt håll. Mormors nästkusin eller något sådant.

– Albert Engström tillhör mina stora favoriter, givetvis. Lika väl som tecknaren Beverloo.

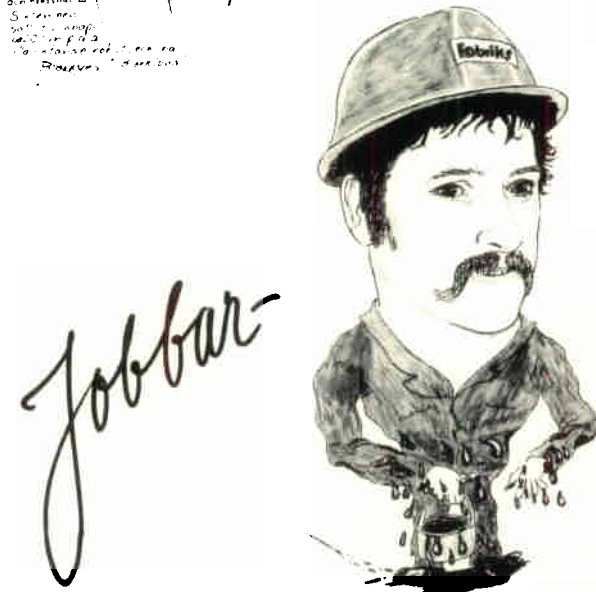
## Även oljemålningar

Elon Lonningen säger sig vara periodare när det gäller att måla och teckna. Han anser att det är lika stimulerande att jobba med oljefärger som med blyertspennan.

– När jag är mitt uppe i skapandet försvinner tid och rum. Det händer ofta att jag sitter långt fram på nattkröken och ägnar mig åt min hobby. Någon utställning har det inte blivit ännu. Men hans alster har kunnat beskådas i bl a Nordvästra Skånes Tidningar.

– De har publicerat flera av de teckningar som jag gjort kring Rögle BK. Och visst vore det drömmen att någon gång på heltid få ägna sig åt tecknandet. Idag är det tyvärr en ekonomisk omöjlighet.

Så tills vidare är det arbetskompisarna som får nöja sig med att bli avporträtterade. Plus idrottskamraterna och övriga i Elon Lonningens närmaste omgivning. Och pass på, Ernst Geijer, VD i vår koncern! Elon Lonningen läste i Kvällsposten att du en gång i tiden drömde om att bli svamplockare. Säger man så löper man en stor risk för att bli "herr kantarell" på Elon Lonningens ritblock...



**Brännpunkten**  
**Höganäs-koncernens**  
**personaltidning**

Ansvarig utgivare: Marianne Quist

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB

Höganäs

**REDAKTION** Marianne Quist-  
huvudredaktör  
Bo Olausson-  
redaktör  
Maria Litzén  
Lena Rosenschöld

**LOKALA MEDARBETARE:**

**Division Metallurgi** Kjell Paulsson,  
Höganäs  
Kjell Lundgren,  
Bohus

**Division Eldfast** Harde Aamisepp,  
Höganäs  
Maica Edvinsson,  
Bjuv

**Division Byggmaterial**  
**BYGGKERAMIK** Hasse Kvist,  
Skromberga

**PAPP** Bo Hallbeck,  
Höganäs

**Höganäs Tak AB** Kerstin Fällström,  
Höganäs

**FÄRG**  
**Höganäs Färg AB** Ulla-Britt Andersson,  
Malmö

**HANDÖLSPRODUKTER**  
Handöls Tälj-  
stens AB Einar Larsson  
Handöl

**Division Slipmaterial**  
SlipNaxos Tony Ahlgren  
och Lasse Johnsson,  
Västervik

**Ekonomiavdelningen** Malin Lindén,  
Höganäs

**Teknisk avd** Ingvar Olsson,  
Höganäs

**AB Höganäsarbeten** Gunnar Andersson  
Höganäs

**Nordvästra Skånes**  
**Kraft AB** Karin Hansson,  
Höganäs

**Invandrarfrågor** Laszlo Aranyos,  
Höganäs

**HUVUDMAN**

Koncerndelegationens Arbetsutskott

**REDAKTIONSKOMMITTÉ:**

De anställdas representanter

från LO: Thor Löfstedt, Höganäs  
Arne Rosqvist, Bjuv  
Hans Larsson, Skromberga

från PTK: Michael Bockstiegel,  
Höganäs  
Lars-Olle Andersson, Skromberga  
Bo Wernberg, Bjuv

Redaktionen

Vid adressändring: Fäst ovanstående etikett med din gamla adress på det adressändringskort, som finns på posten. Skriv sedan din nya adress på avsedd plats på samma kort och sänd till

Brännpunkten  
Höganäs AB  
Box 501  
263 01 HÖGANÄS

Telefon 042/424 00

Bilaga medföljer

**UTGIVARKORSBAND**

Vid obeställbarhet returneras försändelsen till avsändaren, som svarar för returportot



**Lena Rosenschöld** har börjat på avdelning Samråd/Intern Information i Höganäs. Det innebär att hon ibland kommer att synas med intervjublocket i hand. Lena gör sin debut redan i det här numret.

**Höganäs**