

Brännpunkten

Ärgång 39 • Nr 2 • Maj 1981

I detta nummer möter du bl. a:



John Wendler



Greta Persson



Jan Ekman



Pia Möller



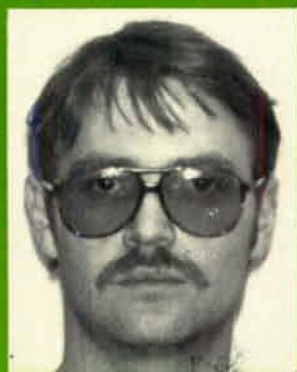
Nils Holmberg



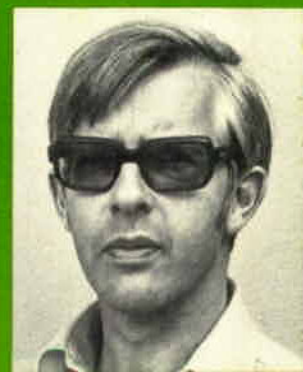
Thor Löfstedt



Lennart Hardenby



Lennart Svensson



Jan Sjöholm

Hur har du upplevt informationen om tjänstemannabantningen?



Greta Persson,
sekreterare,
Bjuvsverken:

–Informationen har gjort att stämningen på arbetsplatsen känns en aning tryckt. Alla undrar hur det skall bli, vem som kommer att drabbas och värst är väl ovissheten.



Knut Hansson,
ingenjör,
Skrombergaverken:

–Informationen har varit massiv och påminnande både i HB-nytt och press. Något nytt har egentligen inte framkommit från gång till gång, endast en upprepning om att en av fem tjänstemän måste bort från sin befattning.

–Alla väntar emellertid fortfarande med spänning och oro på offentliggörandet av den nya organisationen.

–Kvarstår till sist frågan hur dagens överorganisation varit möjlig?



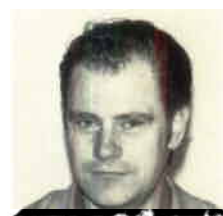
Göran Lindström,
projektingenjör,
Metallurgi,
Höganäs:

–Informationen om varför den här bantningen måste genomföras har varit bra. När det gäller information om hur den skall genomföras och vilket resultat man väntas få har varit sämre. Visst har man fått information i grova drag, men ändå framstår det som ett stort frågetecken. Som enskild individ är man helt utlämnad i den nu pågående processen. Man är, bildligt talat, som en bricka i ett spel,

med företagsledning och fack som deltagare.

–Jag skulle vilja veta mer om Trygghetsrådets erfarenheter från andra företag. Detta för att få insikt i hur det kan gå till i en sådan här process när det går bra och när det går mindre bra.

–En annan obesvarad fråga är hur företaget över huvud taget har råkat in i den här personalsituationen. Har bolaget inte tillräcklig framförhållning i sådana här frågor?



Göran Glemming,
arbetsledare,
Skrombergaverken:

– Tjänstemännen kräver mycket information i ett sådant här läge. Förmodligen för mycket – och då har den informationen som lämnats varit ganska mager. Visserligen har det kommit ut många HB-nytt, men så särskilt mycket nytt har det inte varit gång från gång.



Thor Löfstedt,
Metallurgi,
smörjare,
Höganäs:

– När det gäller själva bakgrunden till bantningen och fakta kring hur det skall gå till har informationen varit tillräcklig. Men det har ändå förekommit en hel del ryktesspridning om hur avdelningar skall se ut osv. Det mesta verkar vara styrt uppifrån. "Obekväma" personer vill man plocka bort och man spelar inte med öppna kort. Vissa tjänster försvinner, men då konstruerar man nya för att rädda någon. Jag befarar att det inte ges någon pardon bland flickorna på kontoren. Nej, detta kunde gjorts snyggare . . .



Göran Grankvist,
ingenjör,
Bjuvsverken:

– Den information som först kom ut har givit upphov till spekulationer och osäkerhet.

– Förhandsinformationen borde inte ha släppts ut förrän flera klara fakta kunnat redovisas.



Rune Kronström,
ingenjör,
Centralverkstaden,
Höganäs:

– Vilken information? Det existerar nästan ingen information på avdelning T. Den information vi fått är genom HB-nytt och den har varit bra. Det borde ha varit en mera ingående information och genom chefen också, och inte bara en mycket kort redogörelse i det första akuta läget.



Det här kan vi erbjuda:

- Konstruktion av ugnar, torkor och andra värmetekniska utrustningar, såväl elektriska som bränslleddade, inom vårt erfarenhetsområde.
- Ombyggnad av värmetekniska utrustningar, t ex för alternativa bränslen och för förbättrad bränslleekonomi.
- Värmetekniska mätningar och utredningar, bl a i energibesparande syften.
- Projektering av processregleringsutrustningar, närmast med värmeteknisk anknytning.
- Projektering, montage, underhåll och reparationer av kraft- och belysningsinstallationer.
- Reglering av processer och styrning av system med dator och PC applikation.
- Projektering och byggande av 10–20 kV friledningsnät.
- Projektering och byggande av 0,4–10 kV nät.
- Industrirobotteknik



NVSK:s chef Lennart Hardenby med en provkarta på vad företaget kan erbjuda för tjänster – inte minst för företag utanför Höganäs-koncernen.

Nya krafttag för NVSK

Text: Marianne Quist

Det första resultatet av projektet "80-talets Höganäs" kan nu presenteras:

NVSK AB bildar tillsammans med moderbolagets (Höganäs AB) avdelningar Kraftteknik och Energi samt Instrument- och Värmeteknik en egen resultatenheter.

På så sätt har man fått grepp om hela energibilden samt styr- och regler-tekniken och kan med förenade krafter och styrka i form av gediget kunnande gå ut och sälja sina tjänster på öppna marknaden. Den samlade enheten kommer i

fortsättningen att sälja sina tjänster under namnet NVSK.

Kärnan i den nya resultatenheten är NVSK AB som är ett helägt dotterbolag till Höganäs AB. Verksamheten består av elkraftleveranser till såväl högspännings- som lågspänningsabonnenter inom nordvästra Skåne. Högspänningsabonnenterna är företag som Findus, Gullfiber och kommuner som Höganäs. Höganäs AB tillhör givetvis också kunderna. Ca

20 % av den distribuerade energin går till våra egna anläggningar.

NVSK säljer således elenergi och skall så göra även i fortsättningen. Man talar faktiskt om att "sälja" energi, för här är det frågan om att kunna erbjuda kunderna den ekonomiskt fördelaktigaste eltaxan med hänsyn till bl a utnyttningstid. Det är en speciell form av marknadsföring det rör sig om här.

De avdelningar som integrerats med NVSK AB har tidigare fungerat som

serviceavdelningar inom Höganäsbolaget.

Det tog 23 år

Mannen som står bakom sammanläggningen är **Lennart Hardenby**, som är chef för det "nya" NVSK:

– Det har länge varit mitt önskemål att kunna driva företag även för elkonstruktioner, montagearbeten och processteknik. Det har jag trott på ända sedan 1958 då eldistributionsföretaget NVSK bildades. Men då fanns det inget gehör för sådana tankar.

– Vi som nu gått samman till ett gemensamt företag har alla länge varit medvetna om nackdelarna med den tidigare uppdelningen. Områdena går alltför mycket i varandra. Vi har alla varit medvetna om att ett samarbete skulle innebära ett effektivare utnyttjande av vår sakkunskap. Tillsammans tror vi oss om att kunna arbeta fram bättre och effektivare problemlösningar än om vi klurar var och

en på sitt håll.

– Utvecklingen inom framför allt automatik och datorisering har lett till att det idag är nödvändigt att behärska båda områdena samtidigt. Eftersom komponenterna griper in i varandra är det ytterst svårt att dra en gräns för vad som kan anses ingå i den ena eller andra avdelningens kompetensområde.

– Företaget är ännu så nytt. Vi trevar oss fram fortfarande för att finna bra arbetsrutiner mm. Men vi är alla överens om att det är ett team-work som vi har framför oss och att ansvaret och kraven gäller oss alla.

Från service till produktion

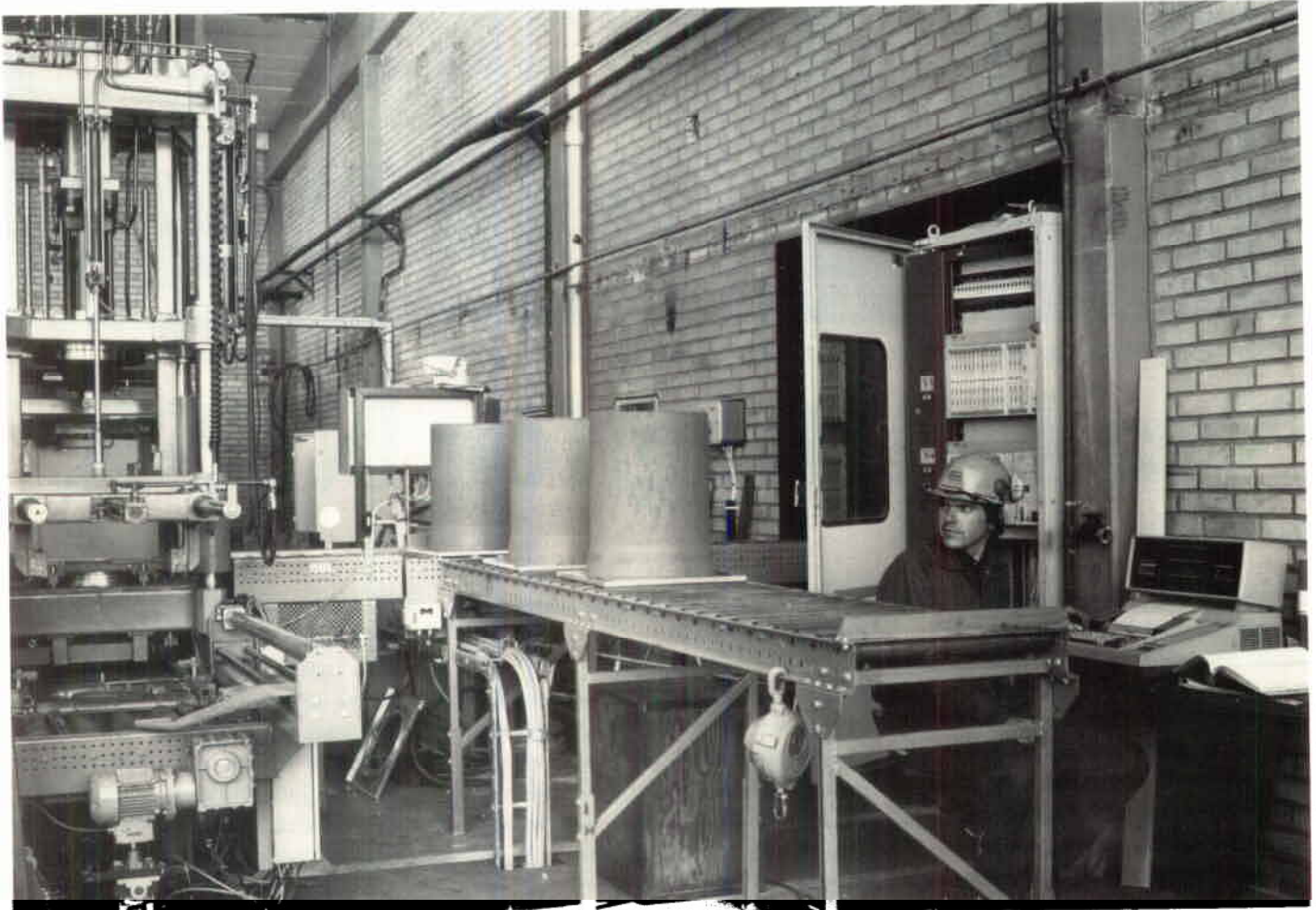
Avdelningarna Kraftteknik och Energi samt Instrument- och Värmeteknik fungerade tidigare som serviceavdelningar till moderbolaget. Under många och intensiva arbetsår har personalen hunnit skaffa sig en mycket stor erfarenhet av bla elektronik.

Den nya tekniken ställer också allt högre krav på exempelvis effektivitet, kontinuitet och precision. Nuvarande energipriser gör dessutom att det är av utomordentligt stor vikt att all energi utnyttjas maximalt.

Lennart Hardenby:

– Tillsammans utgör vi därför en synnerligen välutbildad och kunnig arbetsgrupp av elektriker, konstruktörer, värme- och instrumenttekniker, administrativ personal osv. Med den senare tidens utveckling har vårt gemensamma know-how både breddats och fördjupats.

– Det har också setts som i viss mån slöseri att detta kunnande enbart kunde komma Höganäsbolaget till del. Alla företag behöver idag ha tillgång till en arbetsgrupp med vår kapacitet men för många företag ställer det sej alltför kostnadskrävande både att utbilda och hålla en sådan avdelning. NVSK kommer därför att ställa sina tjänster till andra företags förfö-



Elektrikern Tomas Jönsson programmerar det elektroniska styrsystemet för den nya, automatiska kapseltillverkningslinjen i Specialtegel-fabriken, Höganäs.

gande.

– På sätt och vis kan man kanske därför säga att vi numera från att tidigare ha utgjort två serviceavdelningar övergått till att bli ett enda produktionsföretag med olika slag av service som produkt.

Med sin tid

Datoranvändning för processreglering och styrsystem är moderniteter som inte är okända för NVSK. För att styra olika moment i en tillverkning använde man sig förr av trådbunden reläteknik eller elektronik. Om man ville göra ändringar i förloppet, så innebär det stora omändringar av systemet. Idag gör man sådana förändringar mycket smidigare. Via en dator programmerar man in förändringarna.

– Det händer otroligt mycket på det här området, säger Lennart Hardenby. Och vi måste givetvis hålla oss à jour med nyheterna. Vi har kontakter med tillverkarna av komponenterna, vi ser vad som finns på olika mässor och utbildningsavdelningen håller rätt på vad det finns för lämpliga kurser för oss.

Order redan bärgade

De första orderna har NVSK redan kammat hem. Och flera projekt är på gång.

Lennart Hardenby:

– Från Rörstrand AB har vi fått uppdraget att projektera ny eldnings- och reglerutrustning till en tunnelugn för bränning av porslin. Leverans av en mindre provutrustning ingår också.

– Vid Minnesbergs tegelbruk har påbörjats förberedande prov med brännare levererade av oss, vilket är avsett att förbättra bränningsresultatet.

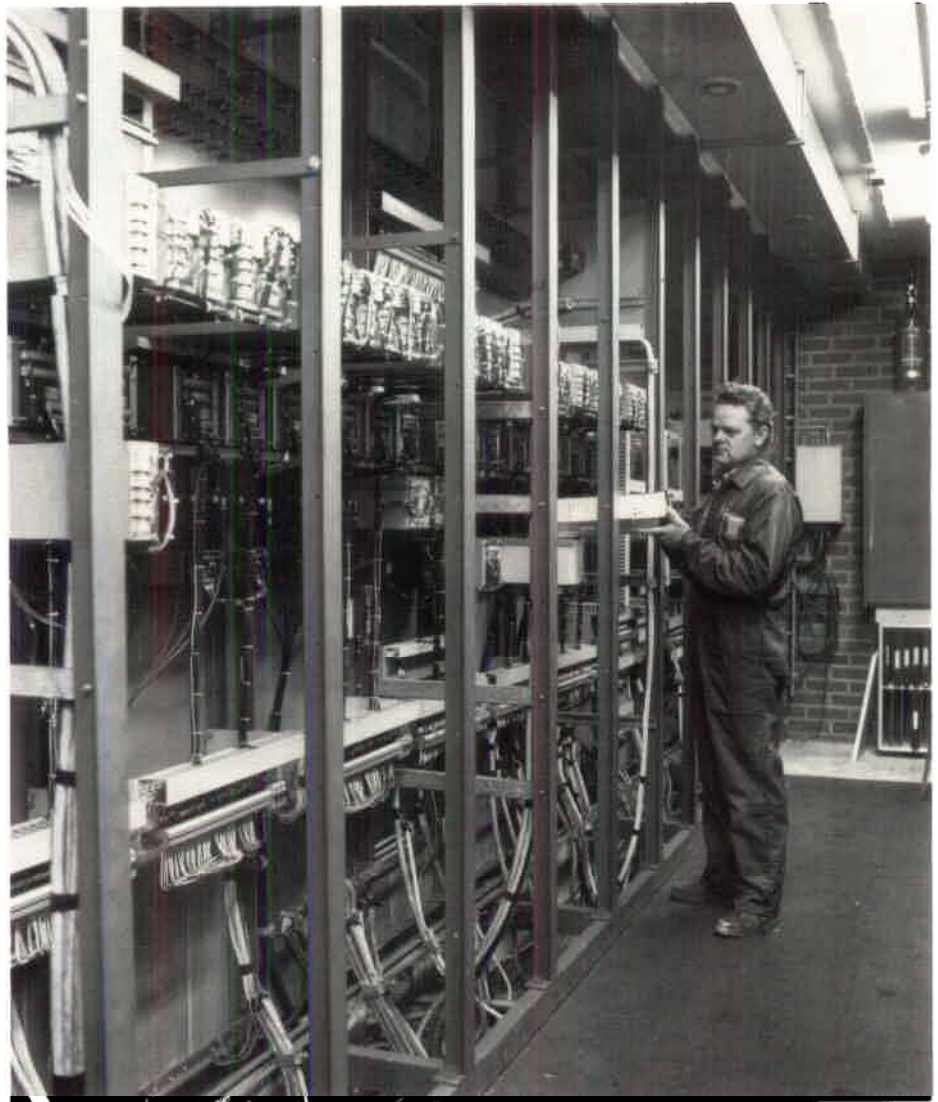
– Och Gullfiber i Billesholm vill ha hjälp med projekteringsarbeten.

Alla är marknadsförare

Någon marknadschef finns inte med i organisationen för NVSK.

Lennart Hardenby:

– Var och en marknadsför sina specialiteter. Genom eldistributionen har vi vissa kunder "gratis". Vi levererar ju elenergi till industrierna häromkring och behöver inte någon längre



Så här ser det ut bakom kontrollrummets paneler i Svampverket. Mannen i arbete är Richard Bröchner.

tid för att introducera oss. Det gäller bara att trycka mer på de tjänster som endast varit förunnande våra egna.

Hur går det då med våra egna och möjligheten för dem att få tjänster från NVSK?

– Syftet med omorganisationen är ju att våra egna producerande enheter inte skall vara tvungna att anlita NVSK utan kunna undersöka om det finns konkurrenskraftiga tjänster på annat håll. Vi räknar med att vi är konkurrenskraftiga och kommer att anlitas som tidigare. Här är givetvis kunnandet om koncernens anläggningar en viktig faktor för divisionerna.

Skall ge vinst

Det är en mycket tuff bild Lennart Hardenby ger av det nya NVSK. Som

det varit tidigare har de båda avdelningarna Kraftteknik och Energi samt Instrument- och Värmeteknik debiterat sina tjänster på Höganäs AB:s olika produktionsavdelningar enligt självkostnadsprincipen, dvs det skulle varken bli vinst eller förlust för avdelningarna. Nu skall man stå på egna ben och till och med försöka få vinst. Och konkurrera med sådana jättar som ASEA, Siemens. Klarar man det?

– Ja, det tror jag. Alla är positiva till att verkligen visa vad de går för. Alla avsnitten, dvs konstruktion, montage, processteknik och energi, skall redovisas vart och ett för sig. På så sätt känner alla att det förväntas bra resultat och det stimulerar. Jag tror på det nya NVSK och mina medarbetare, säger marknadsföraren Lennart Hardenby.

– Den här gången får vi inte missa tåget!

Text: Bo Olausson

1981 skall SlipNaxos hålla samma försäljningsvolym som förra året – åtminstone enligt budgeten.

– Men det blir tufft! 20% av vår försäljning går till stålverken, som är inne i en djup lågkonjunktur. Till detta kan läggas det faktum att 60% av vår försäljning ligger på den svenska marknaden – en marknad som knappast upplever några strålande tider just nu.

– Vi har tappat marknadsandelar i de senaste tre högkonjunkturerna. Men nu måste det vara slut med det! När konjunkturerna vänder uppåt igen skall vi vara med. Begreppet "leveransförseningar" måste då vara bannlyst – det är delvis på grund av sådana som SlipNaxos hamnat i sin nuvarande besvärliga ekonomiska situation, säger marknadschefen Jan Ekman.

Snålblåsten har varit ihärdig kring västerviksföretaget. I högkonjunkturerna under 1970-talet har företaget inte hängt med i tillräcklig omfattning. Leveransförseningar har lett till att kunderna placerat en del order på andra håll. Och marknadsandelen har krympt.

– Sedan har vi fått använda lågkonjunkturen till att försöka ta tillbaka det som gått förlorat i form av andelar. Tyvärr har det ju inte då funnits utrymme för att bearbeta nya objekt.

– Vi är i precis samma situation nu. Men det finns en väsentlig skillnad. Ett nytt planeringssystem är under uppbyggnad, genomarbetat ner i sina minsta beståndsdelar. Det skall vara helt klart i god tid före konjunktur-

uppgången. En väl utbyggd produktion och en bra planering är – tillsammans med en marknadsinriktad forskning och utveckling – också bra plattformar för ett lyckat försäljningsjobb. Helst skall allt fungera samtidigt, vilket knappast varit fallet på SlipNaxos tidigare.

Har anlagt moteld

Efter en rad av förlustår, varav det största inföll 1980, har Höganässtyrelsen krävt åtgärder. Ett omfattande åtgärdsprogram har också lagts med tjänstemannabrottnings, minskade lager och mycket annat. Samt – en ökad försäljning!

– Vi skall alltså både sänka våra kostnader och öka våra intäkter. Ett balansnummer, som kan se ganska komplicerat ut. Och det är det också. Men visst går det att klara ut, säger Jan Ekman. Mot den besvärliga situation som just nu råder, med en betungande lågkonjunktur som vilar över större delen av industrivärlden, har SlipNaxos anlagt moteld.

– Sverigemarknaden är som nämnts mycket viktig för oss, 60% av försäljningen går dit. Och vi sparar sannerligen inga krafter på att ta tillbaka de marknadsandelar som gått förlorade under 1970-talet. Nu börjar vi också skörda en del frukter av de satsningar som vi gjorde vid våra utländska dotterbolag under 1979–80. Hade vi inte gjort dessa satsningar hade vi varit i en ännu sämre situation idag, säger Jan Ekman.

Han kan också konstatera att det säljsamarbete som inletts med ett annat företag i Västtyskland inte blivit vad man hoppades då samarbetsavtalet undertecknades.

Växande och lönsamma

När man läser bokslutssiffrorna för SlipNaxos kan man vid första anblicken tro att det saknas framtidsmöjligheter för företaget. Men då får man räkna med replik från marknadschefen:

– Visst har vi både växande och lönsamma produkter i vårt sortiment! Ta tex diamantslippskivor. Volymkurvan har 45 graders lutning uppåt sedan 1979. Diamant tar nu cirka 10% av omsättningen och kommer att fortsätta växa. Det är en helt tillfredsställande lönsamhet på detta sortiment.

– Marknadstillväxt finns också på flexibla produkter, bla vad gemene man kallar för slippapper. För det växande gör-det-självmrådet har vi tagit fram ett helt nytt program som ligger i startgroparna för lansering. En ökad satsning på det sortiment som säljs via industriåterförsäljare är också på gång. Vissa bitar av precisionsslipningsområdet visar också goda framtidsutsikter.

– Till detta kommer varmpressade ämnesslippskivor, som är något av det här företagets slagskepp med stora marknadsandelar i hela Västeuropa. De används i stålverken. Här gäller det att behålla andelen och även försöka bryta oss in på östländer och u-länder i framtiden.

Blir ointressanta

– Sett i ett längre perspektiv kommer en del av våra nuvarande kundgrupper att bli ointressanta. Jag tänker på gjuterier, varv och vissa delar av stålverken. Vi kan dock inte överge dem i det här läget. Men självfallet måste vi koncentrera oss på de växande och lönsamma delarna i vårt stora sortiment. Om inte, så kommer SlipNaxos aldrig framåt.

– Det stora sortimentet är ett kärt diskussionsämne, inte minst internt på företaget. Men några dramatiska skärningar i säljsortimentet tror jag

inte vi kan göra. Skall vi vara marknadsledare på vår hemmaplan så måste vi också kunna erbjuda ett brett sortiment. Därmed inte sagt att vi måste tillverka allt själva. Vi bör skilja på säljsortiment och tillverknings-sortiment mer än vad vi gör idag.

Genomför Höganäshus-idén!

Av de utländska dotterbolagen så är Danmark det mest lönsamma – med god marginal.

– Men England håller på att växa sig allt starkare och utvecklingen där är mycket fin. Vårt försäljningsbolag har

avverkat bit för bit på marknaden och gjort det med framgång. Först stålindustrin, sedan precisionsindustrin. Och nu väntar en satsning på flexibla produkter för träindustri och verkstadsindustri.

– Norge är på gång att utvecklas till ett bra dotterbolag. Danmark och Norge har ju den fördelen att de kan få relativt korta leveranstider och behöver inte binda så stora pengar i egna lager som engelsmännen måste göra.

– Frankrike är det sämsta dotterbolaget om man ser till ekonomin. Men här har åtgärder inletts och vi skall nog få ordning på det också, menar Jan Ekman. Som gärna ser att det blir bättre samarbete över koncernen när det gäller den internationella marknadsföringen:

– Man borde genomföra idén med Höganäshus fullt ut – och i fler länder. Dagens lösning är bara en halvmesyr. Det är för mycket tjafs divisionerna mellan om vem som skall "basa" i respektive hus. Den frågan borde styras hårdare från koncernledningen, tycker jag.

Orosmolnen lättar?

Flera års dåligt resultat och ett säljarbete i lågkonjunktursens motvind – är det detta som oroar SlipNaxos marknadschef mest för tillfället?

– Nej, faktiskt inte. Historien kan förefalla bekymmersam, men det värsta som kunde inträffa nu vore om kompetent säljpersonal skulle överge företaget. Jag engagerar mig så mycket jag kan för att hålla ihop det här fina gänget. Jag förstår om deras mod sviktar ibland – de har fått utstå hårda prövningar de senaste åren. Men vi skall vara med när nästa tåg går! Och då skall vi förhoppningsvis äntligen få utföra ett bra säljjobb med vinden i ryggen.



SlipNaxos har kämpat i hård motvind under större delen av 1970-talet. Men i nästa högkonjunktur vänder det, "lovat" Jan Ekman.



Trygghetsrådet – istället för uppsägningar!

Text: Bo Olausson

– Tjänstemannakåren vid Höganäs skall minskas med cirka 160 heltidsbefattningar!

Att det skulle bli neddragningar var alla införstådda med. Men 160 befattningar... Det motsvarar ungefär var fjärde tjänsteman inom den del av koncernen som omfattas av bantningen.

Det fanns ett väsentligt tillägg till beskedet om bantningen. Nämligen att företaget och de fackliga organisationerna skulle anlita Trygghetsrådet. Detta i syfte att genomföra bantningen utan att behöva säga upp folk. I dag är det säkert många bolagsanställda som är tacksamma för att Trygghetsrådet finns – en nyskapelse på 1970-talet som visat att det även finns goda ekonomiska motiv att välja andra lösningar än uppsägningar.

Det är nu klart att Trygghetsrådet SAF-PTK skall gå in och stödja tjänstemannabantningen inom Höganäs-koncernen. Och som chefen för Trygghetsrådets Malmökontor, direktör Thomas Svantesson, uttrycker det:

– Höganäs är typexemplet på sådana företag som vi brukar ställa upp för. Företaget har nämligen växtkraft och de nuvarande svårigheterna betecknas som tillfälliga.

Kvarts miljard om året

Trygghetsrådet SAF-PTK är, som framgår av namnet, partssammansatt. Dess verksamhet finansieras genom att de anslutna företagen varje år betalar in 0,5 % av tjänstemännens lönesumma till rådet. Sedan starten 1974 har rådets kassa växt till ansevärd belopp. Med det årliga tillskottet från företagen – och räntor på redan "hopskrapat" kapital – disponerar



Thomas Svantesson, chef för Trygghetsrådets Malmökontor.

Trygghetsrådet cirka 230 miljoner kr per år för speciella insatser till tjänstemän som sagts upp eller hotas av uppsägning p g a arbetsbrist.

– När vi började vår verksamhet så var det nästan uteslutande avgångsersättningar och clearing som vi sysslade med. Idag arbetar vi mer och mer med insatser för att förebygga uppsägningar, dvs så som Höganäskoncernen bestämt sig för att tackla sitt problem med för stor tjänstemannakår.

Utbildning med full lön

Thomas Svantesson nämner några exempel på Trygghetsrådets insatser:

– Utbildning kan vara lösningen för många tjänstemän. Dels för att kunna söka ett nytt jobb inom det egna företaget, dels för att kunna söka ett nytt jobb utanför företaget.

– För en övertalig tjänsteman kan Trygghetsrådet gå in och betala tjänstemannens hela lön upp till tre terminers studier. Det gäller om utbildningen syftar till ett nytt jobb utanför det egna företaget. Syftar utbildningen till att tjänstemannen skall ha ett nytt jobb i det egna företaget delar Trygghetsrådet och företaget kostnaden.

– Först och främst skall dock de ekonomiska möjligheter som arbetsmarknadsmyndigheterna erbjuder, utnyttjas.

Hjälp till nytt jobb

– Vi har också en sk clearingverksamhet, vilket innebär att vi hjälper tjänstemän att få nya jobb.

– I vissa fall kanske det nya företaget vill att en tjänsteman skall ha en provanställning under några månader och då kan Trygghetsrådet gå in och betala del av lönen. Vi kan också hjälpa tjänstemannen ekonomiskt med reseersättning mm i samband med att han/hon söker nytt arbete på annan ort.

– Det finns en rad exempel på vilka ekonomiska insatser vi kan göra. Dock arbetar vi informellt – med skräddarsydda lösningar för den enskilde tjänstemannen. Allt i syfte att hitta en så bra lösning som möjligt.

Hjälp att starta eget

Ett annat alternativ, som på senare tid blivit allt populärare, är att starta eget företag. Den tjänsteman som funderar på det kan få en värdefull starthjälp av Trygghetsrådet:

– Helt enkelt genom att vi kan betala tjänstemannens lön under lika lång tid som uppsägningstiden, då vederbörande kan undersöka möjligheterna att starta eget. Ta kontakt med kunder, se om det finns lämpliga lo-

kaler osv. När tiden närmar sig sitt slut tar vi kontakt med tjänstemannen. Bestämmer han/hon sig då för att starta eget så betalar företaget lön under ytterligare lika lång tid som uppsägningstiden – en starthjälp. På det här viset kan alltså tjänstemannen ha full lön under cirka ett halvår då det egna företaget tar form.

Tjänstemannen själv

Allt det som sagts här låter givetvis

bra. Och det är bra! Men Trygghetsrådet är inte allena saliggörande i sådana situationer:

– Nej, definitivt inte. Först och främst gäller det att företaget och de fackliga organisationerna gör grovjobbet i kontakten med tjänstemannen. Det fordras att man avsätter verkligt kompetent personal som skall arbeta med övertaliga tjänstemän. För tjänstemannen själv gäller det att vara aktiv – att verkligen tänka igenom sin situation och försöka komma

fram till vad han/hon vill göra av sin framtid. Det är tjänstemannen själv som skall söka de nya jobben, söka till olika utbildningar osv. Vi skall stötta med våra kunskaper och våra ekonomiska möjligheter. Om allt klaffar så kan en sådan här situation vändas till något mycket positivt. Det kan bli den "kick" som många tjänstemän behöver för att göra något nytt av sitt liv – och arbetsliv, säger Thomas Svantesson.

Till salu:

Barndaghem, idrottsanläggning och 70.000 kvm industritomt

Barndaghem, idrottsanläggning och en industritomt!

Det är vad Västerviks kommun nyligen erbjudits köpa. Den som vill sälja är SlipNaxos AB

– I rådande ekonomiska situation måste vi pröva även sådana här åtgärder, säger företagets VD Per Tydén.

Det var 1971 som SlipNaxos AB byggde den numera välbekanta "Familjeklubben", innehållande såväl daghem med 40 platser som motionshall. Det lär inte finnas ett enda företag till i Sverige i SlipNaxos storlek, som erbjuder sådan service till sina anställda, som ett eget barndaghem. Och nu ser det alltså ut som om SlipNaxos drar sig ur barnomsorgen. Åtminstone vill företagets VD Per Tydén det:

– När allt kommer omkring så är ju barnomsorgen en kommunal angelägenhet och inget som företagen skall lösa själva.

Värderat till 2,8 milj kr

Det som först och främst framkallat det här förslaget är givetvis företagets dåliga ekonomiska situation.

– Lyckas vi sälja både Familjeklubben och industritomten bör vi kunna



SlipNaxos vill sälja Familjeklubben för att förbättra företagets ekonomi.

förbättra vårt resultat med cirka 1 miljon kronor om året. Hälften skulle komma i form av ränteintäkter och den andra hälften genom att vi slipper driftskostnaderna på Familjeklubben, som nu uppgår till cirka 1/2 miljon kronor om året, säger Per Tydén.

– Familjeklubben har värderats till 2,8 miljoner kronor. Taxeringsvärdet på industritomten är 1,1 miljon kronor. En försäljning skulle alltså ge ett välbehövligt tillskott i kassan.

Protesterade

När företagsledningen presenterade förslaget för de fackliga organisatio-

nerna vid SlipNaxos så möttes förslaget med protester. Men någon ytterligare aktion blev det inte. Så nu ligger bollen hos Västerviks kommun.

– Jag tycker det borde vara en intressant affär även för kommunen. Det ligger ett nybyggt bostadsområde i närheten av Familjeklubben och det finns utbyggnadsmöjligheter om kommunen vill utöka antalet platser till det dubbla.

– Industritomten köptes på 1960-talet och var då tänkt att användas för att bebyggas med vår flexfabrik. Men så blev det inte och nu lär vi inte behöva tomt under överskådlig framtid, menar Per Tydén.

Psykosocial arbetsmiljö – nu kan man mäta den!

Text: Bo Olausson

● *Arbetsledare och annan driftsledande personal inom Höganäs får dåligt gensvar från andra om hur de sköter sitt arbete.*

● *De är inte fullt belåtna med sin möjlighet till påverkan genom sina fackliga organisationer.*

● *Varför upplever arbetsledarna inom Eldfast i Höganäs större mångsidighet i sitt arbete än deras kolleger i Bjuv?*

Detta är exempel på konstaterande/frågor till följd av en unik undersökning som gjordes i Höganäs under 1980. Den är unik, eftersom det var första gången som man i svensk industri försökte kartlägga arbetsledares och driftsledares psykosociala arbetsmiljö enligt en ny modell. Modellen, som ursprungligen är amerikansk, har omarbetats till svenska förhållanden av två psykologer – Bo Nelander och Mats Eppler.

De har också skrivit en bok i ämnet, betitlad "Psykosocial arbetsmiljö i praktiken" (Utbildningshuset, Lund).

Svårt att definiera

Vad är då psykosocial arbetsmiljö? Ja, att ge en heltäckande definition är svårt. Och tyvärr har det blivit ett modeord som hanteras utan större varsamhet. Bo Nelander säger till Brännpunkten:

– Psykosocial arbetsmiljö är egentligen en vidgning av det som man traditionellt menar med arbetsmiljö. När man hittills talat om arbetsmiljöfaktorer har det mest handlat om relativt enkelt mätbara saker som buller,



Bo Nelander, psykolog.

damm, ventilation, tunga lyft osv. Det är i de allra flesta fall faktorer som direkt påverkar den enskilde arbetstagaren.

– Psykosocial arbetsmiljö är en beskrivning över sådana saker som påverkar arbetstagaren via en upplevelse och som härstammar från t ex arbetsinnehåll, samarbetsformer och arbetsorganisationen. Det är sådana faktorer som vi kan mäta med hjälp av vår enkätundersökning.

Fem hörnstenar

Bo Nelander och Mats Eppler menar att det finns fem grundläggande egenskaper hos arbetet, med vars hjälp

man kan beskriva den psykosociala arbetsmiljön, såsom den enskilde upplever den:

1) *Mångsidighet* – dvs hur många aktiviteter som måste till för att arbetet skall kunna utföras.

2) *Helhet* – arbetet upplevs som meningsfullare om det utgör en helhet, dvs om man utför det själv från början tills dess att man kan se den slutliga produkten.

3) *Betydelse för andra* – ju större betydelse ens arbete har för andra, desto meningsfullare upplever man det.

4) *Autonomi* – dvs möjligheten att själv bestämma när och hur arbetet skall utföras. Om ett arbete har hög autonomi kräver det att individen tar egna initiativ och fattar egna beslut.

5) *Feedback* – som innebär i vad mån arbetet föranleder att man får veta om det utförts på ett bra eller dåligt sätt. Den färdiga produkten som sådan kan ge feedback, likaså arbetskamrater genom att säga om det gjorts bra eller dåligt.

Höganäs över snittet

I enkätundersökningen fick de 160 arbetsledarna mfl svara på en rad frågor kring de här uppräknade egenskaperna. Svaren har sedan databehandlats.

– Redan i ingressen ges exempel på sådana slutsatser som kan dras av den undersökning vi gjorde förra året. Det finns givetvis många fler intressanta frågeställningar som föds när man studerar resultatet av undersökningen. Eftersom man nu inte skall gå

Starta eget?!

Höganäskoncernen hjälper dig att starta eget företag

Har du funderat på att starta eget företag?

I så fall har du ett utmärkt tillfälle just nu! I den pågående bantningen av tjänstemannakåren är "start av eget" ett led. – Och vi kommer även att hjälpa kollektivanställda som vill starta eget företag, säger **Rune Synnelius**, administrativ direktör inom Höganäskoncernen.

Det finns en rad områden där den anställda nu kan få hjälp om vederbörande vill starta eget.

– Först och främst gäller att man kan få tjänstledighet med full lön under lika lång tid som uppsägningstiden. Under denna tid skall den anställda undersöka möjligheterna att starta eget företag. När tiden gått ut får vederbörande bestämma sig. Om han eller hon då väljer att gå vidare och verkligen starta eget – ja, då får han eller hon lämna sitt jobb och får lön under hela uppsägningstiden.

– Sammanfattningsvis gäller alltså att den anställda kan lyfta sin lön under dubbla uppsägningstiden under det att det egna företaget startas.

– Trygghetsrådets medverkan gäller bara tjänstemän och arbetsledare. Men även de kollektivanställda som har planer på att starta eget skall få en liknande starthjälp, säger Rune Synnelius.

Ta över produktion

Vad är det då för typ av företagande som avses?

– Det kan vara olika lösningar. Ett exempel är att någon eller några tar över en produktion som idag finns inom företaget, men som kanske inte riktigt passar in i vår koncern. I så fall kan den egne företagaren bli underleverantör till Höganäskoncernen eller sälja till den övriga marknaden.

– Den som her en helt ny produktidé och som vill starta eget bör givetvis också höra av sig.



Rune Synnelius

– Vidare kanske det finns drittiga personer som gärna vill starta eget men som kanske inte har någon direkt produktidé. Genom den nystartade Utvecklingskommittén har vi redan ett antal idéer som skulle kunna vara lämpade för mindre företag. Fler idéer lär komma när vi får ytterligare fart på Utvecklingskommitténs arbete.

– Ett fjärde alternativ är att anställda vill starta företag som är helt skilt från vår verksamhet. Tex öppna affär, konsultföretag osv. För dessa gäller samma ekonomiska villkor som angivits ovan.

Första diskussion

Vad skall då de personer göra som går i tankar att starta eget?

– Jag vill att de tar kontakt med mig för en första diskussion, där vi får bedöma om idén verkar vettig. Det troliga är att vi ser till att den som är intresserad får komma med på någon introduktionskurs i "starta eget", som arrangeras av bl a Utvecklingsfonden och Trygghetsrådet.

– När företaget och den anställda är överens om att vederbörande skall starta eget så börjar regeln om dubbla uppsägningstiden att gälla. Med hjälp av intern expertis som vi har inom områdena ekonomi och marknadsföring kan vi ställa upp och hjälpa till med lönsamhetskalkyler och marknadsbedömningar. I speciella fall kan vi också hjälpa till med lokal under ett övergångsskede. Men både för den enskilde och företaget är det givetvis viktigt att personen kan stå på egna ben så snart som möjligt.

Hör av dig!

Rune Synnelius uppmaning till alla som har funderingar kring start av eget är alltså:

– Hör av dig! Även om inte dina planer är särskilt långtgående så låt oss ta en första diskussion kring det här. Tillfället är så pass gynnsamt att det inte bör försättas.

– Som framgår av den här bilagan så har vi hjälpt fd anställda att starta eget förut. Kanske är det din tur nu?

– Jag trivs som fisken i vattnet!

– Nu inser jag att det här – att driva eget företag – är det rätta för mig. Jag har en inspiration och arbetstillfredsställelse som är härlig!

Det säger **Valter Lundmark**, som driver företaget NOTAB (Norrlands Takprodukter AB) i Skellefteå. 1979 var han distriktschef på Höganäs Tak. Valter köpte helt enkelt rörelsen – med personal, order, kunder och allt vad det var.

När Höganäs Tak skulle minska sin montörsstyrka 1978–79 valde man i vissa fall att erbjuda dåvarande distriktschefer ta över distriktet. Valter Lundmark nappade:

– Och jag har aldrig ångrat mig. Faktum är att jag trivs som fisken i vattnet!

Ny produkt

Det är en hård bransch som Valter Lundmark etablerat sig i. Byggkonjunkturen har ju åkt berg- och dalbana i många år. Men NOTAB har hittat ett bra sätt att motverka svackorna – både under året och mellan högkonjunkturerna.

– Sedan några månader tillbaka har vi kompletterat företaget med en ny produkt, nämligen undertaksentreprenader. Det handlar om bullerdämpning och tilläggsisolering i första hand. Den typen av arbeten kan med fördel utföras även på vintern, då det oftast är problem att utföra normal takläggning. Vi har redan fått in en hel del order för undertak, så det ser verkligt lovande ut, menar Valter Lundmark.

Fler arbetstimmar

NOTAB har cirka 15 årsanställda och omsätter 7,4 miljoner kronor. Antalet årsanställda är ungefär detsamma som vid övertagandet.

– Men vi har nog fler arbetstimmar



Gamla Höganäs Tak-distriktet blev NOTAB – men Höganäsprodukterna lever kvar hos Valter Lundmark, som synes.

per år nu, eftersom jag använder mig av objektsanställda i större utsträckning nu än på höganästiden.

– En sammanslutning som jag haft stor glädje av de här åren är den sk Höganäsringen. Den består av ett antal fristående takföretag, som samarbetar då det gäller personal och som träffas för att utbyta erfarenheter. Den gemensamma nämnaren är att vi marknadsför takprodukter från Höganäs. Och det är ingen tvekan utan att detta är ett dragplåster för oss – takprodukter från Höganäs har den bästa responsen ute på marknaden.

Snabba beslut

En av de största fördelarna med att

vara sin egen är att man kan fatta snabba beslut, menar Valter Lundmark.

– Tidigare var jag tvungen att tänka på eventuella konsekvenser för andra distrikt om jag skulle gå ner i pris på ett jobb. Nu har jag en helt annan flexibilitet och vill också påstå att jag därför kan konkurrera på ett bättre sätt än tidigare.

– Jag har också en annan frihet i lönesättningen, vilket både de anställda och företaget tjänar på. "Gubbarna" tjänar bättre nu än vad de skulle ha gjort om vi varit kvar vid det gamla. Men så jobbar dom också bra – den produktivitet som redan tidigare var hög är nu ännu högre!

– Man får offra mycket om man är egen företagare

Sixten Broomé är en av dem som gått över från att ha varit anställd i Höganäskoncernen till att bli egen företagare. Det skedde 1974. I starten var det bara Sixten och en medarbetare i företaget, som heter Ingenjör-firma Broomé AB. Idag är antalet anställda 12 och omsättningen 5,5 miljoner kronor. Men vägen fram till idag har inte varit särskilt enkel att vandra:

- Man får offra väldigt mycket av sig själv om man skall driva eget företag. Man får låta företagets och de anställdas intressen gå före sin egen vilja många gånger, menar Sixten Broomé.

Det var metaldelen inom Bönnellyche & Thuröe som Sixten Broomé tog över 1974.

- Vid den tidpunkten så var det i stort sett bara industrifönster som bildade grunden för mitt företag. Idag har sortimentet ändrats och det kan kort och gott sammanfattas i "dörr- och fönsterpartier i aluminium".

Började med 50.000 i order

Order på 50.000 kronor, övertagande av maskiner på skapliga ekonomiska villkor och hjälp med lokal.

Det var så Sixten Broomé startade sitt företag.

- Och så hade jag förstas också en stor portion optimism. Med åren har jag lärt mig hur viktigt det är att man är optimist om man skall driva eget företag. Det är en nödvändig drivfjäder när det mesta känns besvärligt för företaget. Och hittills har det ju gått bra. Jag tror i och för sig att vi nått den storlek som är bäst. Men vi skall försöka hitta en "nisch" – dvs något som just mitt företag är speciellt bra på. Branschen som sådan präglas nämligen av överkapacitet. Priserna är pressade.



Sixten Broomés företag tillverkar dörr- och fönsterpartier i aluminium.

Bättre att vara egen?

- Om jag började om från början idag så är det mycket möjligt att jag skulle driva ett företag utan anställda. För just personalfrågorna och pappersexercisen – som växer med företagets storlek – upplever jag som mest jobbigt. I vart fall skall man tänka sig för både en och två gånger innan man börjar anställa.

- Mitt företag är med i SAF. Och därmed så är åtskilliga spelregler givna. Ibland talas det i nästan romantiska ordalag om det egna företagandet. Verkligheten är ofta en annan – mycket arbete (70–80 timmar i veckan för Sixtens del), ett tungt ansvar om man har anställda osv.

Undersök noggrant!

- Men givetvis finns det också positiva inslag i att vara företagare, annars skulle man ju inte hålla på. Just utvecklingen av det egna företaget är en källa till glädje när man lyckas. På ett så här litet företag blir också kamratskapet mycket gott.

- För den som tänker starta eget idag vill jag ge ett råd: vänta med beslutet tills dess att du grundligt undersökt om din produkt eller ditt arbetsområde verkligen har ekonomisk bärighet! Är du vare sig optimist eller beredd att satsa dig själv skall du nog inte fundera över att ha ett eget företag.

– Skulle startat för 25 år sedan!

Har du någon gång handlat i en kiosk i Haparanda? I så fall har du av allt att döma kommit i kontakt med en produkt, tillverkad av en f.d. Höganäsanställd. Det är **Åke Hansson** vi tänker på. Åke driver eget företag, Metallsmide, i Limhamn och tillverkar bla skjutluckor till kiosker.

– De svarar för cirka 80 % av produktionen. Eftersom jag tillverkar "skräddarsydda" partier är det inga problem med orderingången. Den räcker till 14–15 arbetstimmar om dagen ...

Åke Hansson är alltså ett exempel på f.d. anställda i Höganäs-koncernen som startat eget. Åke arbetade på glasdelen inom Bönnellyche & Thuröe, ett helägt företag i koncernen i början på 1970-talet. Företaget beslutade sig för att avveckla glasdelen där bla Åke Hansson arbetade.

– Företaget ville att jag skulle flytta till Helsingborg och starta en verkstad hos dåvarande Förenade Tak. Men jag ville inte flytta. Efter några turer la jag fram förslaget att ta över produktionen av inredningsdetaljer när nu företaget ändå skulle avvecklas från koncernen. Efter bara några dagars betänketid sa företagsledningen "ja" till mitt förslag.

Fick god hjälp

Det var 1974 som Åke Hansson blev sin egen.

– Jag fick en mycket god hjälp av företaget i starten. Först och främst ett halvårs lön under tiden jag byggde



Åke Hansson med sin specialitet – "skräddarsydda" skjutluckor för bland annat kiosker.

upp mitt företag. De order som fanns fick jag ta över, likaså kundregistret. Jag köpte en hel del maskiner samt lister till förmånligt pris. Tillsammans gjorde detta att jag fick en bra start. Och det enda jag egentligen ångrar idag är att jag inte gjorde det här för 25 år sedan ...

Driven yrkesman

– Man skall ha klart för sig att man inte får något gratis som egen företagare. Men den som vill satsa sig själv har goda chanser att lyckas. Man bör vara en driven yrkesman inom det

man tänker satsa på. Vidare är det nödvändigt med en familj som är förstående och stöttar upp. Ekonomiska kunskaper bör man också ha – om man inte redan har det så går det ju att läsa in. Ett annat plus är noggrannhet. Det går inte att samla saker på hög. Första året blev det ingen semester för Åke Hansson. Men numera tar han ut sina fem veckor – varken mer eller mindre.

– Jag har alltid tyckt om att arbeta. Innan jag blev min egen hade jag en del extraknäck. Så långa arbetsdagar var ingen nyhet för mig.

Svampverket, Höganäs:

Första flickan i facket

Text: Lena Rosenschöld

Pia Möller är en av de få kvinnliga kollektivanställda på Svampverket. Det är alltså ovanligt med flickor i Svampverket, men Pia är ovanlig på ett annat sätt också. Hon är den enda tjej som är invald i fackets sektionsstyrelse!



Pia Möller är med i Fabriksklubbens sektionsstyrelse på Metallurgi.

vidare och bearbeta kartläggningen är det kanske inte så stor mening att gå in på detaljer. Sammanfattningsvis gällde att den psykosociala arbetsmiljön bland dem vi undersökte på Höganäs låg något över genomsnittet. Men det finns en rad avvikelser – både när det gäller mellan olika avdelningar och mellan individer inom en och samma avdelning. Det är sådana resultat man skall ta fasta på och utifrån dem försöka omforma och förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

Enkel och billig metod

Undersökningen i Höganäs genomfördes under arbetsmarknadskonflikten i maj 1980. Den lades in i all hast och någon planerad uppföljning fanns inte. Urban Bjurö, utbildningschef, som tog initiativ till kartläggningen, säger dock:

– Metoden att mäta den psykosociala arbetsmiljön är mycket intressant. Och jag kan mycket väl tänka mig att vi använder oss av den igen. Men gärna då på en speciellt utvald enhet – tex Bjuvsverken – och låter alla anställda där deltaga i den. Då skall man självfallet också jobba med att omforma arbetsmiljön sedan kartläggningen väl är gjord.

Och det lär nog bli många fler företag än Höganäs som nappar på Nelander & Epplers modell. Den har flera fördelar. Mätningen kan göras både enkelt och billigt. Och framför allt – den kan göras. Det är ett verktyg att mäta den psykosociala arbetsmiljön som alla intresserade saknat tidigare...

– När jag sökte jobb på Bolaget, talade dom om för mig att det var ett av dom smutsigaste jobben. Men jag är inte rädd för smuts, så länge det finns tvål och vatten, säger Pia och drar igenom sitt långa hår.

– Jag fick ju jobbet och jag trivs jättebra med det. Kamratandan är så mycket bättre här än i affären där jag jobbade förut. Pia ser lite betänksam ut när vi kommer in på hur det var att börja på fabriken.

”Dammsuger” fabriken

– I början blev jag väl rätt uttittad. Men när jag lärde känna folk – och det gick rätt fort eftersom jag rör mig runt i fabriken hela tiden – så vande de sig vid mig. Och jag vande mig vid att vara ensam tjej överallt där jag drog fram med dammsugaren!

Pia tillhör miljögruppen på Svamp-

verket och är en av de fyra som ”dammsuger” fabriken.

Med i sektionsstyrelsen

– När det drog ihop sig till klubbmöte för Svampverket och Pulververket blev jag tillfrågad om jag ville vara med i sektionsstyrelsen. Jag tvekade inte för att bli ensam tjej där! Men jag tvekade väl litet för att jag inte visste vad fackligt jobb innebar. Nu vet jag bättre, sedan jag går i facklig grundutbildning och blivit invald i representantskapet.

Pia är en seriös flicka och hon tar sitt fackliga förtroendejobb på allvar. Att hon fick ge upp bowlingen för facket ångrar hon inte!

Facket är vi

– Nej, jag har ju gymnastik, badminton och simning kvar på veckoschemat. Och det är spännande att vara med i facket. Jag hade ju hört hur folk baktalade facket och sa att dom ingenting gjorde. Så jag har föresatt mig att verkligen göra någonting. I stället för att gå runt och baktala ville jag göra någonting konstruktivt. Jag tycker nog att dom som talar illa om facket, talar illa om sig själva. För facket är ju vi allihopa tillsammans!

Idéer för framtiden

– Klart jag har idéer om hur facket borde fungera i framtiden! Och försöker sträva ditåt... Eftersom jag rör mig runt i fabriken hela tiden, får jag kontakt med många människor. Och det är ju till fördel för facket.

Pia har verkligen lätt att få kontakt med människor, en nog så viktig del av fackligt arbete. Hon går dessutom in för att leva upp till förtroendet hon fått. Och det är ju förtroendeingivande.

Kontaktgruppen



vid Höganäs AB

Erfarenheter efter 6 års arbete

Text: Kjell Åraas

Kontaktgruppen i alkoholfrågor hade sitt första sammanträde den 24 januari 1975. Gruppen har således verkat i drygt 6 år. Det kan därför vara lämpligt att försöka göra en sammanfattning av hur denna form för hjälpverksamhet har utvecklats, och vad gruppen har åstadkommit.

Kontaktombudens roll

Verksamheten har med tiden visat hur svårt och jobbigt det är att vara kontaktombud. Av dessa fordras en stor portion tålamod, självförtroende och anpassningsförmåga samt tro på och intresse för människor. Dessutom måste var och en vara medveten om att verksamheten står och faller med kontaktombudens sätt att agera. Vi inser därför vikten av att stödja varandra och ge varandra råd om hur vi bör hantera de olika situationerna vi hamnar i. Vi har också insett det viktiga i att kontaktombuden sprider information om verksamheten och dess innehåll på sina respektive arbetsplatser. Kontaktombuden bör också gå på seminarier i ämnet, för att därigenom få utbyta tankar och erfarenheter med kolleger från andra företag.

Vid nyrekrytering av kontaktombud strävar vi efter att sätta in personer som rehabiliterats. Några har kommit med i gruppen och flera skall förhoppningsvis komma. Omsättningen av kontaktombud är liten, vilket tyder på att de som från början ställt upp

klarar av sin roll, och utvecklas i takt med sina uppgifter. En annan trolig orsak är att vi inte stressar varandra utan var och en får arbeta i sin takt och mestadels efter egna värderingar inom ramen för de grundläggande regler som vi har enats om på våra träffar.

Intern information

Eftersom vi är införstådda med hur viktigt det är med attitydförändringar till denna problematiken, försöker vi att med information nå alla anställda. De kanaler vi för närvarande har till förfogande är:

- Kontaktombuden
- Brännpunkten
- Interna kurser
- Vid introduktion av nyanställda (informationsblad)

Vad vi ytterligare önskar är att få informera på fackliga möten samt vid de tillfällen då företagets olika avdelningar informerar i andra sammanhang. Vi vill också arbeta för att få tillstånd temadagar.

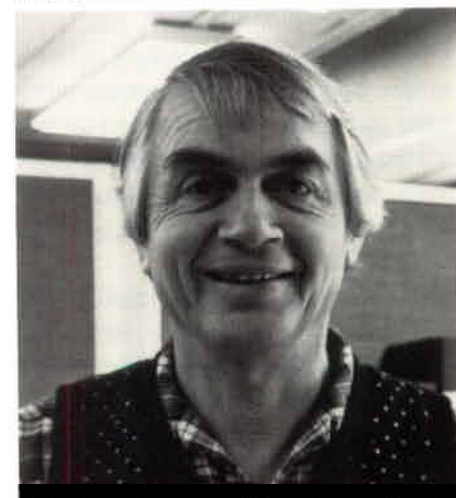
Samarbete

Att kontaktgruppen finns innebär inte att vi skall ta det totala ansvaret för alkoholproblemen inom företaget. För att hanteringen av alkohol i arbetet skall bli meningsfull måste flera vara med och ta sitt ansvar. Egentligen är det ju allas ansvar. Förhopp-

ningsvis kommer vi dit en dag! Men för att markera ansvarsfrågan har vi etablerat samarbete med:

- Företagshälsövården
- Fackklubbarna
- Företagsledningen
- Arbetsledningen

Vi har erfarit att detta samarbete fungerar mycket bra, och det är naturligtvis en förutsättning för ett bra totalresultat.



Kjell Åraas.

Den externa verksamheten

Ryktet om vårt sätt att arbeta med alkoholproblem i arbete började så småningom att sprida sig. "Höganäsmodellen", som den kallas blev först uppmärksammas av Avesta Jernverk och SlipNaxos, där vi var och informerade. Sedan följde flera företag, landsting och kommuner. Tex Rexo-

lin, Allers, Nordsjö AB, Halmstad Jernverk, Degerfors Jernverk, Emaboda FHV-central med ett tjugotal anslutna företag, Statshälsan, SIPU, för att nämna några. Vi informerar också på Ali-Ratis och Cans seminarier.

Hur har vi lyckats?

Att göra en objektiv utvärdering av vårt arbete är naturligtvis mycket svårt. Alla tecken som tyder på ett bättre nykterhetstillstånd inom företaget tar vi inom gruppen naturligtvis åt oss som vår förtjänst. Säkerligen med både rätt och orätt. Vissa positiva resultat torde dock kunna gottskrivas oss. Tex:

- de som genom direkt stöd får en mera varaktig nykterhet
- att ta tag i alkoholproblemen istället för att släta över
- "okynnesdrickandet", som enligt samstämmiga uppgifter har minskat betydligt
- de som är på väg in i problemet, men som genom vårt agerande (information) får sig en tankeställare och bromsar i tid

Till detta kommer några frågetecken:

- det finns människor som talar med oss om sina problem utan att det är alkohol med i bilden. Vad betyder kontaktgruppen i sådana sammanhang?
- alla med dolda alkoholproblem, hur påverkas de av vår information?
- det sägs också att berusning på arbete inte accepteras av arbetskamraterna på samma sätt nu som förr? Om det är så, betyder det oerhört mycket för rehabiliteringen.

Avslutningsvis vill vi passa på och tacka alla vi samarbetar med för de erfarenheter vi vunnit under de gångna 6 åren, och vi hoppas innerligt på att få fortsätta i samma anda och även ytterligare fördjupa samarbetet. Vi vill också tacka företagsledningen för att vi får arbeta med alkoholproblem i arbetet på det sätt vi gör, alltså enligt "Höganäsmodellen".



Oskadd – tack vare hjälm!

– Här träffade röret! Lennart Svensson, som använde hjälm, klarade sig utan skador.

En flera kilo tung rörbiter kom i svängning. Med full kraft träffade den Lennart Svensson i bakhuvudet. Men Lennart hade hjälm på sig och klarade sig utan skador.

– Om jag inte hade använt hjälmen så hade rörbiten säkert slagit upp ett stort hål i huvudet, säger Lennart.

Det var när Lennart Svensson skulle rensa en kvarn i Svampverkets experimentstation som olyckstillbudet inträffade. Lennart kopplade från den här rörbiten, som är fäst i en slang, och lade upp den på en avsats.

Men vad han inte tänkte på var att slangen och röret skulle fyllas med ytterligare pulver. När detta hände så blev det för stor tyngd i slang och rör. Det dråsade ner från avsatsen och slog som en pendel i huvudet på knä-sittande Lennart Svensson.

– Hjälmen for av huvudet, men dämpade i stort sett hela smällen. Jag fick inga som helst skador. Sjuksystemen, som var här och tittade på platsen, menade att det kunde gått ganska illa om jag inte hade haft hjälmen på mig.

Fungerade bra förut . . .

Det var inte första gången som han rensade den här kvarnen. Och varje

gång hade han lagt upp slangen och rörbiten på samma sätt.

– Det hade ju gått bra förut och jag tänkte inte så mycket på det hela förrän smällen kom.

– Så är det nog med många arbetsmoment. Man underskattar riskerna eller märker dem inte förrän en olycka inträffar. Har man hjälm på sig, som i det här fallet, så kan man ju klara sig bra ändå. Men att nonchalera hjälm-tvånget, som många gör, tycker jag är oförsvarligt.

Lennart Svensson, som också är skyddsombud, har visat hjälmen och berättat om olyckan för arbetskamraterna.

– Kanske kan det hjälpa någon att förstå hur viktigt det är att verkligen använda hjälm i arbetet. Men det finns ju också dom som sagt att "vilken tur att du hade hjälmen på dig". Och sedan har de gått sin väg. Med bara kepsen på huvudet . . .

Så du som arbetar i någon av våra fabriker – använd skyddshjälm och annan personlig skyddsutrustning! Det är betydligt trevligare att upptäcka nyttan av en sådan utrustning när man använder den än när man inte gör det. Det vet Lennart Svensson och många med honom.

Mänskliga kriser



Text: Jan Sjöholm, koncernläkare

Genom den här artikeln vill jag förklara att organisationsförändringar kan leda till och normalt leder till krisreaktioner, vilka kan taga sig olika kraftiga uttryck. Det gäller för oss alla inom och utom den nya organisationen att förstå, hjälpa och stötta alla som drabbas av kriser nu och i framtiden.

Kanske denna artikel åtminstone kan öka vår förmåga att förstå.

Cirka 200 av Höganäs AB:s anställda tjänstemän har utsetts att ej längre få bidra till bolagets vidare utveckling. Denna bredvidställning, som är grundad på bristande ekonomiska förutsättningar, har nu genomförts med forcerad skyndsamhet av den expertis som finns tillgänglig. Utvecklingen, som förutsågs för några år sedan då man införde anställningsstopp, kan ej ha kommit som en chock, även om de som ställs bredvid sin gamla organisation var och en högst troligt upplever det chockartat att just de drabbats. Många kan drabbas av en psykisk krisreaktion och uppleva övergivenhet, självförkastelse och ett inre kaos. Dessa upplevelsers styrka minskas förhoppningsvis genom att i fallet Höganäs företagsledning och fack i det längsta skall arbeta för att ingen skall tvingas lämna en trygg systerorganisation.

Kriser drabbar alla

Mänskliga kriser är något alla någon

gång får genomgå. Beteckningen kris i denna artikel är ett tillstånd, som man kan komma in i då man försätts i en livssituation, där ens tidigare erfarenheter inte är tillräckliga för att man till fullo skall kunna förstå och psykiskt bemästra den aktuella situationen.

Det som påverkar en kris är den utlösande situationen. Situationen kan vara en anhörigs död, ekonomisk ruin eller uppsägning från arbetet, s k traumatisk kris. Det kan också vara sådana händelser som kan sägas tillhöra det normala livet, exempelvis få barn, gå ut i arbetslivet eller att pensioneras, s k utvecklingskris.

Vi påverkas

Ett annat viktigt moment för krisupplevandet är vilken privat inre betydelse det inträffade har för den drabbade. Någon kan reagera våldsamt på en händelse, vilken någon annan ej reagerar speciellt häftigt på. Detta är beroende av tidigare erfarenheter. En tredje faktor är den aktuella livsperiod vederbörande befinner sig i. En 25-åring i början av sin levnadsbana reagerar annorlunda än en person som närmar sig pensionsåldern. Två jämnåriga med olika möjligheter på arbetsmarknaden reagerar olika då jobbet hotas. En fjärde faktor är den sociala förutsättning och familjesituation vederbörande befinner sig i. Om en person i en familj drabbas av en



Jan Sjöholm

kris kan detta våldsamt störa övriga familjemedlemmar och rubba en tidigare stabil situation. Om en person, som vill arbeta mycket självständigt i en arbetsgemenskap, drabbas, kan reaktionen på en kris bli mycket djup, eftersom arbetskamraterna ej tros ställa upp för vederbörande.

Reaktion vid kris

En krisreaktion är förvånansvärt enhetlig för de flesta oavsett vad som utlöst denna kris. En forskare (Bowlby) talar om olika stadier såsom protestfasen, depressiv förtvivlan och likgiltighet. En annan (Hill) talar om akut kris, desorganisation (= olika handlingar i förtvivlan), återhämtning och reorganisation (= framåtblickande och handlande). En tredje (Caplan) talar om olika sätt att reagera vid olika styrka av kriser. Den lägsta krisstyrkan kan man själv klara av med sin vanliga problemlösningskapacitet. På följande nivå måste både individens egna och andras resurser mobiliseras för att drabbade skall få ett visst mått av funktion. Vid den starkaste formen av psykisk krisupplevande ser man ett sammanbrott av

personligheten och då, om inte förr, måste utbildad sakkunskap in.

Olika faser

Enligt en mycket accepterad svensk psykiater, Johan Cullberg (boken "Kris och utveckling"), kan man uppdelat den traumatiska krisen i fyra naturliga faser. Det är faser som vi alla någon gång far genomgå.

1. **Chockfasen** kan vara ett ögonblick till några dygn. Under denna fas håller individen verkligheten ifrån sig med all kraft. På ytan kan den drabbade vara välordnad men under ytan är det kaos. Vederbörande kan ha svårt att minnas vad som sagts eller skett.

2. **Reaktionsfasen** kan vara upp till 4-

6 veckor. Individens försvarsmekanismer mobiliseras. Vederbörande försöker finna någon mening i den kaotiska situationen. Varför? Varför skulle just jag drabbas? Aggressivitet är ej ovanlig ej heller undertryckande av känslor. Den bistra verkligheten kan förnekas. Fråga om ansvar för det inträffade dyker upp. Känsla av övergivenhet, förtvivlan, tomhet kan förekomma. Olika former av missbruk är ej helt ovanliga reaktioner. Upplevande av kroppsliga symtom av olika art kan dyka upp. Sömnlöshet är vanligt förekommande. Sjukskrivningar måste ibland tillgripas.

3. **Bearbetningsfasen** varar sedan upp till ett halvt år, ibland ännu längre. Under denna period börjar indivi-

den åter vända sig mot framtiden. Gamla aktiviteter återupptages och man börjar taga emot nya erfarenheter. Man blir mer utåtvänd, inte bara ytligt sett. Om detta ej sker har individen råkat ut för en allvarlig psykisk störning och måste få kvalificerad hjälp.

4. **Nyorienteringsfasen**. Under denna fas, vilken ej har någon avslutning, lever individen med det förgångna som ett ärr som alltid kommer att finnas. Nya intressen och sysselsättningar ersätter det eventuellt förlorade. Den skakade självkänslan återupprättas men fortfarande kan det gamla känslomässigt upplevas i form av korta stygn av smärta.

Kunder från Kina



Måndagen den 23 mars 1981 fick Division Eldfast besök av en delegation från Qi qi haer stålverk, som ligger i f d Manchuriet i norra delen av folkrepubliken Kina. Stålverket har köpt Lancerex eldfasta lansar för injicering av stål, som vi tillverkar för Scandinavian Lancers, ett annat Höganäs före-

tag, som säljer injiceringsanläggningar runt hela världen.

Gästerna från Kina var mycket intresserade och imponerade av våra moderna fabriker för tillverkning av eldfasta tegel och massor samt laboratoriet, där Peter Havranek presenterade Höganäs AB:s division Eldfast och

svarade på gästernas många frågor om eldfast teknik.

På bilden ser vi ledaren för den kinesiska delegationen Zhao Jing-Ying mellan Peter Havranek och Hans Johansson från Scandinavian Lancers, Höganäs.

PRYO blir PRAO

– Vi har inte tid med sådant!

Det är, tyvärr, ett vanligt argument när avdelningar tillfrågas om de kan ta emot sk pryoelever.

– Men det argumentet håller inte! Höganäs AB kan inte komma ifrån sitt sociala ansvar i en så viktig fråga som våra barns grundläggande utbildning.

Det skriver Nils Holmberg i den här artikeln. Han har i flera år skött en stor del av våra omfattande kontakter med skolorna. Det är kontakter som kommer att öka nu. Pryo (praktisk yrkesorientering) skall bli prao (praktisk arbetslivsorientering) från läsåret som börjar i augusti 1982. En förändring är att tiden för arbetslivsorientering ökas från nuvarande tre veckor upp till 6–10 veckor. En utökning som ställer stora krav på företaget Höganäs AB.

Nu skall grundskolan göras om! De regler som styr skolan finns i en skrift som kallas lgr 69, vilket betyder läroplan för grundskolan 1969. Från läsåret 1982/83 gäller nya regler, lgr 80. Bland alla ändringar ingår att eleverna skall lära sig mycket mer om arbetslivet.

Idag har man i de flesta kommuner sammanlagt tre veckors arbetslivsorientering i hela grundskolan, varav pryoperioden på högstadiet tar två veckor.

I många kommuner, bla i Bjuv och Höganäs, pågår nu en försöksverksamhet med ytterligare en vecka i högstadiet. Den går åt till sk styrd praoperiod. Flickorna skall då prova på typiskt manliga jobb och pojkarna kvinnliga.

Lågstadiet

De första åren i skolan blir det ingen



Nils Holmberg

större förändring. De blir som nu, besök på brandstationen och att polisen kommer till skolan och visar sig och sin utrustning. Men sedan kommer utökningen. Det blir vanligare att eleven – ofta tillsammans med några klasskompisar – besöker föräldrarnas arbetsplats under några timmar. Även andra arbetsplatser än föräldrarnas men i närheten av lågstadieskolorna kommer att få besök av elever som vill veta vad man sysslar med, kanske tom vill veta hur man gjorde förr.

Mellanstadiet

I mellanstadiet skall eleverna ha prao på den egna skolan, dvs deltaga i det dagliga arbetet. De skall också studera hur arbetsmiljön, tekniken, könsrollerna mm utvecklats eller förändrats för enskilda arbetsplatser. Studiebesök med helklass eller grupper av elever blir aktuella.

Högstadiet

I lgr 80 står det att eleverna genom minst veckolånga perioder skall skaffa sig erfarenhet från var och en av följande tre arbetslivssektorer:

1. Teknik och tillverkning
2. Handel, kommunikation, service, jord- och skogsbruk.
3. Kontor och förvaltning, vård och undervisning.

Det står också i lgr 80 att skolan skall verka för att eleverna kombinerar valen inom de tre sektorerna på ett sådant sätt att de ger pojkar insyn i kvinnodominerade yrken och flickor i mansdominerade.

Elever halva året

I Höganäs blir det ganska säkert så att klass 8 får en praoperiod på hösten och en på våren. I 9:an blir det en period på hösten. Både Kullaskolan och Vikensskolan kommer att dela upp årskullen i två praogrupper. Det innebär att vi kommer att ha praoelever under 24 av läsårets veckor. Så många "hela" veckor finns det inte när lovdagar och studiedagar lagts ut, men det får bli skolans problem. För oss kvarstår att på de vanligaste praoställena kommer vi att ha skolelever halva arbetsåret!

Gemensam sektor för klassen

Hittills har det varit så att eleverna i stor utsträckning fått välja plats själva. Det får de naturligtvis göra även i det nya systemet, men en viktig inskränkning blir det. Hela klassen skall gå ut inom samma arbetslivssektor samtidigt! Förutsättningen var ju att eleverna skulle skaffa sig erfarenhet från alla tre sektorerna. Går klas-

sen ut på liknande jobb samtidigt blir förberedelsearbetet mindre splittrat. Dessutom – och det är kanske det viktigaste i hela omläggningen – blir det lättare att utnyttja elevernas erfarenheter från en praoperiod direkt i undervisningen i de allra flesta skolämnen, för eleverna har varit ute på arbeten som i många avseenden är snarlika.

Socialt ansvar

I Höganäs blir det från hösten 1982 normalt att vi har 5–6 praolever på Bolaget. Undantagsvis kan det bli upp till 10–15 under en tvåveckorsperiod. Vi måste därför i god tid förbereda oss för denna nya situation. Vi måste ta fram lämpliga praoplatser, vi måste utse och utbilda lämpliga handledare och mycket annat.

Höganäs AB kan inte komma från sitt sociala ansvar i en så viktig fråga som våra barns grundläggande utbildning. Vi måste ställa upp, även om det under en inkörningsperiod kan verka besvärande och ovant. Den nya inriktningen, arbetslivsorientering i stället för yrkesorientering, medför automatiskt att en del pryjobb som väckt uppmärksamhet i massmedia, tex som biskop eller överbefälhavare, försvinner. Avsikten är att eleverna skall få en meningsfull, realistisk uppfattning av hur det är ute på olika arbetsplatser. Argumentet "vi har inte tid med sådant" håller inte i framtiden.

Tag kontakt!

Vi som jobbar med dessa frågor kan möjligen acceptera att ett visst avsnitt av företaget under speciella förhållanden kan ha svårt att ta emot praolever. Och vi som jobbar med detta är bland många andra Hans Nilsson för LO, Arne Lundin, TCO och Nils Holmberg, SAF. Vi representerar nämnda organisationer i SSA-rådet i Höganäs. SSA-rådet är ett lokalt planeringsorgan för samverkan mellan skola och arbetsliv. Tag gärna kontakt med någon av oss om du vill diskutera dessa frågor.

– Och då sa Eldfast . . .



Divisionschef Ulf Mårtensson tv i ett skämtsamt men ändå allvarstyngt "replikskifte" med Carl-Erik Falk, NJA.

Under våren har Svenskt Stål AB helsidesannonserat i dagspressen under temat "Kommer Electrolux att köpa svensk plåt nu, Hans Werthén?".

I samma veva som den här annonskampanjen pågick var Svenskt Stål AB:s inköpsdirektör Carl-Erik Falk och inköparna i Domnarvet, Luleå och Kiruna på besök i Höganäs. De möttes av en hemmasnickrad "annons" från den Eldfasta divisionen:

"Kommer Luleå att köpa svenskt tegel nu, Calle Falk?"

Det var ett tillfälle som inte den eldfasta divisionen ville missa. Bakom travesteringen av SSAB:s annons ligger nämligen det faktum att NJA i Luleå visar dålig köptrohet mot Höganäs AB. Divisionschefen Ulf Mårtensson berättar:

– NJA i Luleå köpte under 1980 eldfast tegel för cirka 3 miljoner kronor

från Höganäs AB. De förbrukar eldfasta material, som Höganäs mycket väl skulle kunna leverera, för ytterligare ett 10-tal miljoner kronor. Det är tegel som idag transporteras till Luleå från Tyskland.

– Om det här med annonsen var ett jippo så hade vi alltså seriösa diskussioner om framför allt ökade leveranser till Luleå. Men givetvis ser vi gärna att även andra enheter inom SSAB ökar sina inköp av eldfast material från Höganäs. SSAB är vår överlägset största kund – de köpte för cirka 17 miljoner kronor under 1980.

Under besöket fick inköpstopparna inom SSAB även tillfälle att studera våra fabriksanläggningar i Höganäs och Bjuv. Vi får väl hoppas att de fick ytterligare belägg för värdet av att ha en inhemsk leverantör av eldfast material. Och att de handlar därefter . . .

Jonaross

– Vad har hänt med gamla, trygga Höganäsbolaget ...?

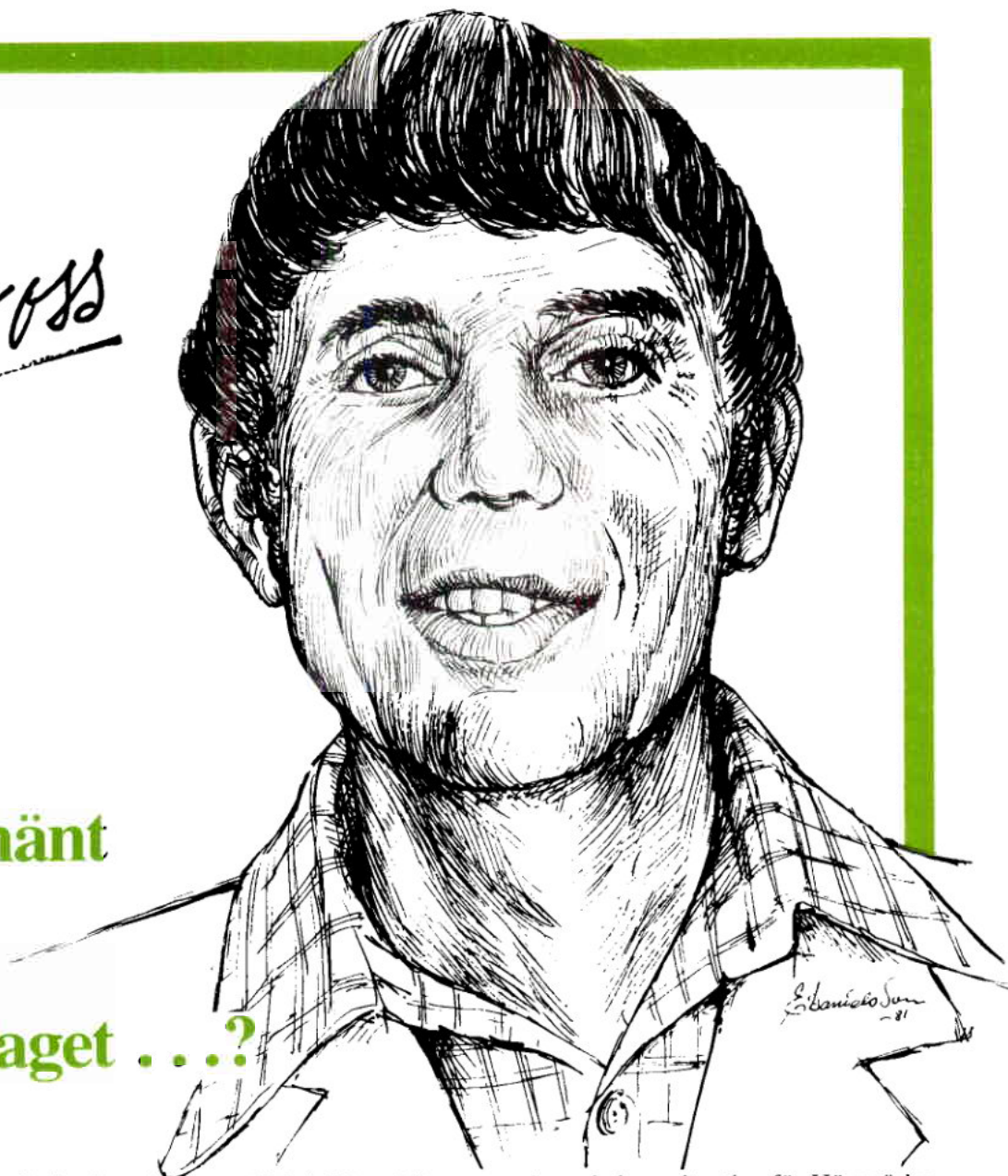
Text: Bo Olausson

Det satt över 400 personer bänkade i Folkparken, Höganäs, den här kvällen i mars. Läget var allvarstingt. Koncernchefen informerade om den ekonomiska situationen för Höganäs AB. Han gjorde det för att ge ett vidare perspektiv på vad som hänt de senaste månaderna. Produktionsneddragningar, tjänstemannabantning, uppmaning till sparsamhet mm.

En av de få som utnyttjade tillfället att ställa frågor var John Wendler. Hans frågor uppskattades. Åtminstone av den stora publiken, som tog upp en spontan applåd. John Wendler ställde flera frågor, men allt kretsade kring kärnpunkten:

– Vad är det som hänt med gamla, trygga Höganäsbolaget?

Det har varit en omskakande period



för många anställda i Höganäskoncernen. När denna tidning läses har förmodligen uppemot 200 tjänstemän fått besked om att deras befattningar inte längre finns kvar. Kollektivanställda har fått ägna sig åt utbildning under några veckor, eftersom företaget måste skära ned sina lager. Den ekonomiska situationen är klart allvarlig, som en facklig företrädare uttryckte det.

– I alla de 35 år som jag varit på Höganäsbolaget så har vi haft en stabil utveckling, som ingjutit trygghet bland de anställda. När något fallit ifrån så har vi hela tiden kunnat komma med nya verksamheter. Men nu förefaller det som om den trenden skall brytas. Även om inte tjänstemän skall sägas upp så ställs cirka 200 tjänstemän utanför sitt jobb. Det här

är en helt ny situation för Höganäsbolaget. Den trygga modersfammen är inte så trygg längre, tydligen. För oss infödda höganäsare, som aldrig kunnat tänka oss någon annan arbetsplats än "bolaget", är det en ovan situation. Det är en mycket omskakande process för många, vilket alla kanske inte kan föreställa sig.

Haft förningar

John Wendlers frågor på mötet i Folkparken var kanske inte de allra enklaste att besvara. Men egentligen krävde de inga uttömmande svar. De fungerade som en säkerhetsventil för vad många vill säga:

– Visst har vi lite till mans haft förningar om vad som skulle kunna ske. Diskussioner har ju förts både i fabriker och kontor under de senaste åren.

Det kan väl knappast ha kommit som en blytt från en klar himmel för företagsledningen heller.

– Många anställda har hittills lutat sig mot konstaterandet att "vi har ju järnpulvret" när de mindre lönsamma delarna av koncernen diskuterats. När nu även pulvret fick vidkännas en nedgång så såg vi vad som hände. Det behövs knappast någon större analytisk förmåga för att kunna förutse sådana effekter.

– Men, säger John Wendler, vi skall nog akta oss för att ensidigt skjuta in oss på att kritisera företagsledningen. Det är väldigt lätt att så här, med facit i hand, säga vad som borde ha gjorts tidigare osv. Historien kan vi inte ändra på, däremot kan vi tillsammans påverka framtiden.

– Och då gäller det att samla alla fina krafter som finns i företaget, inte minst på forsknings- och utvecklings- sidan, och anstränga oss för att hitta nya, lönsamma grenar. Jag tror att det fortfarande finns mycket ogjort, o m inom de domäner där vi redan är inne och arbetar.

Inget bingospel!

– En sak som stört åtminstone mig är de ofta återkommande teoretiska dis-



kussionerna när det gäller tjänstemannabeställningen. Det har varit tjafs om befattningsplaner skulle visas eller inte, hur många rutor det skulle vara på en avdelning osv. Men det är väl inte en sorts bingospel det här där man placerar plastbrickor i rutor! Det är ju människor och människors jobb det handlar om!

– Det har varit mycket kvirr mot de fackliga företrädarna också. Men jag tror nog att det är de, som är minst insatta i fackligt arbete, som kvirrar mest. Flera hundra tjänstemän kan ju inte sköta förhandlingarna med före-

taget. Vi har valt våra representanter och gett dem vårt förtroende. Då gäller det också att vi backar upp dem nu. För det är ju så, att är vi tillräckligt många som ställer upp så kan vi



påverka. Det gäller inte enbart i nuvarande situation . . .

Började i kärlfabriken

Det är 35 år sedan John Wendler började på Höganäs AB. Sedan 1967 arbetar han på Materialprovningsavdelningen – en avdelning som ska divisionaliseras i samband med den nu pågående omorganisationen.

– Mitt första jobb på företaget var i den gamla kärlfabriken. Den ansågs då som den "finaste" av samtliga fabriker. Arbetsmiljön där var betydligt bättre än i övriga.

– Efter några år i kärlfabriken lämnade jag Höganäs AB för att gå i murarlära. Jag kom tillbaka 1949 och sysslade då med ugnsmurning. Vi var ett 10-tal man som hade murningarbete enbart inom företagets egna fabriker. På den tiden var det mest kammarugnar som användes och det behövdes så många murare för att hålla dem igång.

– Arbetet som murare innebar att man fick se i stort sett samtliga fabriker. Och det var ingen vacker syn. En del fabriker hade sådan arbetsmiljö att man förvånas att människorna över huvud taget gick in där . . .

– Och det är onekligen på arbetsmiljöområdet som de största förändringarna skett under mina 35 år i företaget, säger John Wendler.

Två fotbollslag

Han brukar säga att han är "född socialdemokrat". Fadern var starkt engagerad i den socialistiska rörelsen och var en av dem som bolaget "svartlistade" för hans gärningar i samband medorstrejken 1909.

– Far dog när jag bara var 13 år. Då bodde vi i den sk Byggningen, som låg i arbetarområdet Gruvgården bara några hundra meter från nuvarande fabriksområdet i Höganäs. Vi var 12 barn och jag var den yngste. Bostadsstandarden var på den tiden inte den bästa. Och även om inte alla var hemma samtidigt så förstär var och en att det var trångt med bara ett rum och kök . . .

– Det var inte bara vår familj som var stor. Vi brukar skämta med det och säga att en vissling på gården räckte – sedan hade vi fått ihop två fotbollslag!

– Trots fattigdom och elände så minns jag ändå mycket positivt från min uppväxttid. Kamratskapet och sammanhållningen var fantastiska i Gruvgården.

Familjen fick flytta

1939 bröt andra världskriget ut. Företagen ålades att bygga splitterskydd kring bl a arbetarhemmen. För familjen Wendler fick det speciella konsekvenser:

– Splitterskydden behövde bara byg-



gas där det bodde ett visst antal personer. Genom att flytta vår stora familj från Gruvgården så "slapp" företaget att bygga. Och trots att vi faktiskt kom till en bättre bostad – det sk Tyskhuset – så minns jag att uppbrottet från gemenskapen i Gruvgården var mycket svårt.

Men livet gick vidare för John Wendler. Han engagerade sig tidigt i den socialdemokratiska ungdomsklubben och förde därmed den wendlerska, politiska traditionen vidare. Och det var faktiskt bara John i syskonskaran om tolv som kom att arbeta politiskt. Efter ett 10-tal år i kommunfullmäktige och ett par år som vice ordförande i fritidsnämnden tyckte han dock att han hade gjort sitt och lämnade uppdraget 1979.

ISSN 0345-1801

Brännpunkten
Höganäs-koncernens
personaltidning

Ansvarig utgivare: Marianne Quist

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB

Höganäs

UTGIVARKORSBAND

Vid obeställbarhet returneras försändelsen till avsändaren, som svarar för returportot

REDAKTION	Marianne Quist- huvudredaktör Bo Olausson- redaktör Maria Litzén Lena Rosenschöld
LOKALA MEDARBETARE:	
Division Metallurgi	Karl-Axel Engström, Höganäs Kjell Lundgren, Bohus
Division Eldfast	Hardo Aamisepp, Höganäs Maica Edvinsson, Bjöv
Division Byggnadsmaterial	
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	
SlipNavos	Tony Ahlgren Västervik
Ekonomiavdelningen	Malin Lindén, Höganäs
Teknisk avd	Ingvar Olsson, Höganäs
AB Höganäsarbeten	Gunnar Andersson Höganäs
Nordvästra Skånes Kraft AB	Karin Hansson, Höganäs
Invandrarfrågor	László Aranyos, Höganäs

HUVUDMAN

Koncerndelegationens Arbetsutskott

REDAKTIONSKOMMITTÉ:

De anställdas representanter

från LO: Thor Löfstedt, Höganäs

Arne Rosqvist, Bjöv

Hans Larsson, Skromberga

från PTK: Jan Sjöholm, Höganäs

Lars-Olle Andersson, Skromberga

Bo Wernberg, Bjöv

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 HOGANÄS

Telefon 042/380 00

Bilaga medföljer

