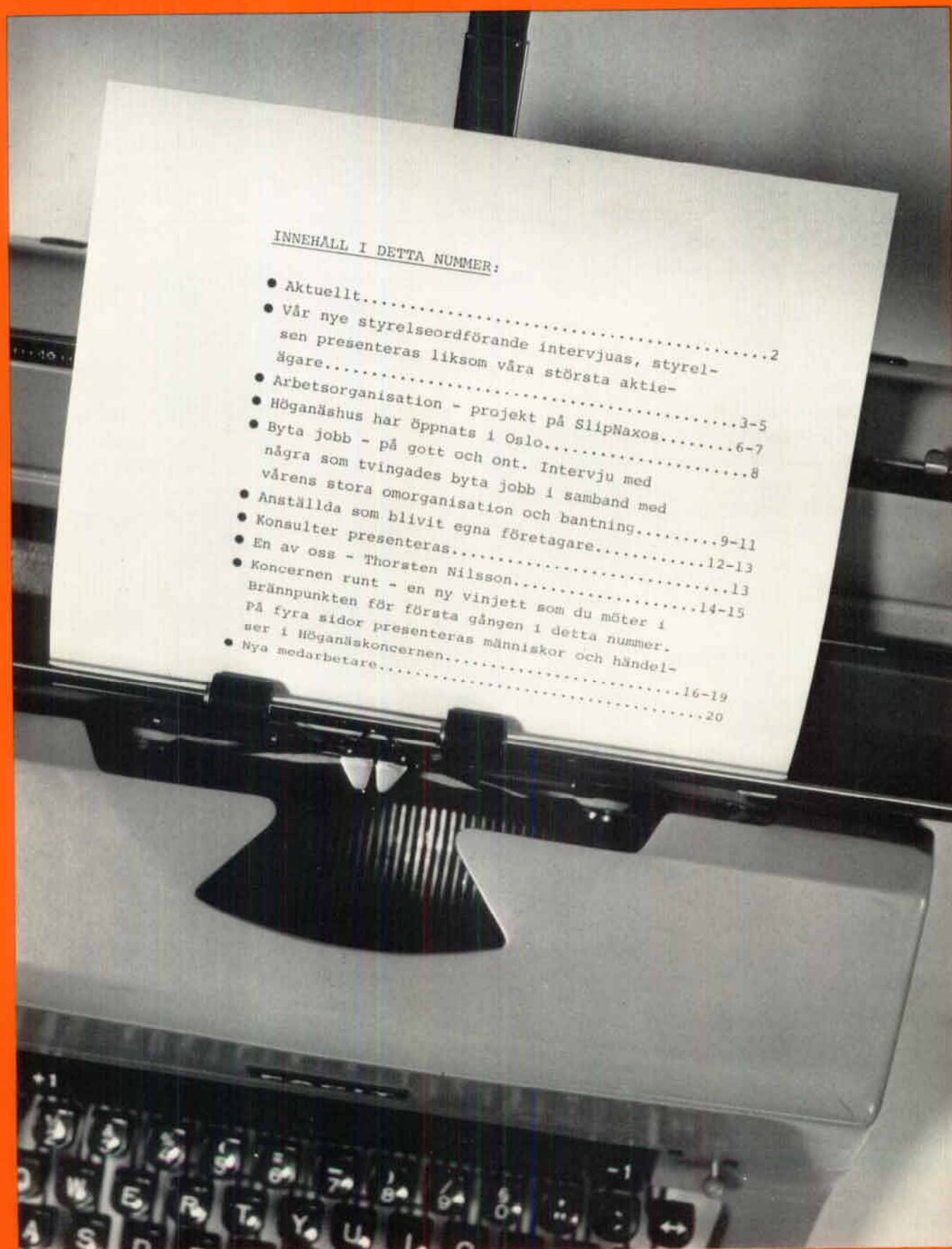


# Brännpunkten

Årgång 39 • Nr 3 • September 1981



## INNEHÅLL I DETTA NUMMER:

- Aktuellt.....2
- Vår nye styrelseordförande intervjuas, styrelsen presenteras liksom våra största aktieägare.....3-5
- Arbetsorganisation - projekt på SlipNaxos.....6-7
- Höganshus har öppnats i Oslo.....8
- Byta jobb - på gott och ont. Intervju med några som tvingades byta jobb i samband med vårens stora omorganisation och bantning.....9-11
- Anställda som blivit egna företagare.....12-13
- Konsulter presenteras.....13
- En av oss - Thorsten Nilsson.....14-15
- Koncernen runt - en ny vinjett som du möter i Brännpunkten för första gången i detta nummer. På fyra sidor presenteras människor och händelser i Höganskoncernen.....16-19
- Nya medarbetare.....20

# Aktuellt:

**Det finns förslag på att öka karensdagarna vid sjukdom från 1 dag till 3 dagar, dvs Försäkringskassan betalar inte ut ersättning för de 3 första dagarna. Vad tycker du om det?**



**Gussie Nilsson,**  
stansoperatris,  
Höganäs Färg,  
Malmö:

– Jag tycker det är att gå tillbaka i utvecklingen att ta bort en förmån som vi haft i många år. Avsikten är kanske att hejda den ökande sjukfrånvaron. Och nog tror jag att denna förmån missbrukas av många. Men det är fel att de som endast utnyttjar den vid verklig sjukdom skall bli lidande på grund av detta. Dessutom är det väl tveksamt om det får någon effekt på kategorin missbrukare – de stannar nog hemma ändå och ordnar ersättning genom det sociala på annat sätt.



**Ingemar Sjöberg,**  
blandare,  
Metallurgi,  
Höganäs:

– Jag anser förslaget förkastligt på grund av att det i första hand kommer att drabba de som redan har problem i samhället och i andra hand kommer det att tvinga folk till sina arbetsplatser fastän de är sjuka. Och det ökar olycksfallsriskerna.



**Gunnar Persson,**  
smörjare,  
Transport-  
avdelningen,  
Höganäs:

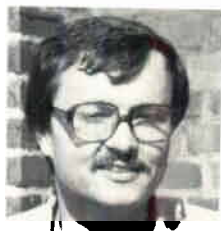
– Det tycker jag inte alls om. Det kommer att drabba de som verkligen är sjuka och det är inte rätt. Kanske dom som är "måndagssjuka" får sig

en tankeställare. Men vi ska inte behöva gå tillbaka till gamla tider. Regeringen får dra in på något annat – inte våra sociala förmåner.



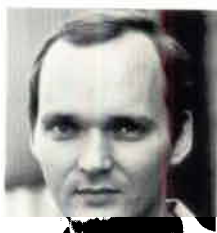
**Gunvor Bengtsson,**  
lönekontorist,  
Personal-  
avdelningen,  
Höganäs:

– Ja, det blir ju en klar försämring för alla. Företaget lär väl knappast gå in och betala mellanskillnaden. Korttidsfrånvaron minskar kanske så tillvida att man tänker efter både en och två gånger innan man stannar hemma för tex "lite huvudvärk", "magont" m.m. Men i det långa loppet löser man nog inte frånvaroproblemet på det här sättet. Dom som sköter sig blir lidande.



**Pavel Vana,**  
kontorist,  
NVSK:

– Jag anser att det är ett bra förslag som kan begränsa "måndagssjukan". Men man borde bygga in något skydd – i stil med 15-kortet – för de som verkligen lider av någon sjukdom som ofta kräver korta frånvaroperioder.



**Håkan Thernström,**  
förman,  
Metallurgi,  
Höganäs:

– Det löser inga problem med korttidsfrånvaron, vilket är det största problemet för industrin, eftersom denna inte går att planera i förväg. Som samhällsmedborgare vill man ha ett system som är rättvist och inte missbrukas. Därför är det absurt att alla skulle få försämrade förmåner för att några få missbrukar nuvarande system. Försäkringskassan borde i första hand utöka kontrollen av miss-

tänkta fall och begära läkarintyg av dessa.



**Bengt Larsson,**  
lagerarbetare,  
Höganäs  
Färg,  
Malmö:

– En dag är fullt tillräckligt. Det blir för stort ekonomiskt avbräck med tre dagar. Dessutom tycker jag det är fel att minska de sociala förmånerna – vi skall väl inte gå tillbaka till gamla tider.



**Rolf Hamberg,**  
reparatör,  
NVSK:

– Både bra och dåligt. Man slipper allt mygel. Tex, är det sport på TV en dag är det bara att ringa och sjukanmäla sig kvällen innan, som då räknas som karensdag. Tyvärr drabbas de som ofta är sjuka.



*Vår nye styrelseordförande:*

# Ernst Herslow kommer inte till något "dukat bord" ...

Text: Bo Olausson

– Styrelsens viktigaste uppgift är att arbeta för att Höganäsconcernens vinst skall öka. Och då krävs det kanske att en del obekväma beslut måste tas. Verksamheter som inte kan bedömas gå med vinst måste helt enkelt opereras bort. Annars kan de dra ner hela koncernen i botten. Så säger vår nye styrelseordförande, direktör Ernst Herslow, i en intervju för Brännpunkten. Han sticker inte under stol med att det kan bli tuffare tag framöver:

– Vi har under alla år i styrelsen värnat om sysselsättningen inom koncernen. Och det skall vi självklart fortsätta med. Men vi har haft ett otillfredsställande resultat ända sedan 1975. En del av förklaringen till det ligger kanske i att vi tagit beslut som på kort sikt räddat sysselsättningen – men som på lång sikt inte gynnar vare sig anställda eller övriga intressenter.

Ja, han kommer knappast till något "dukat bord", Ernst Herslow, då han tar över ordförandeklubban efter Åke Bergqvist. Och det är heller ingen överraskning för Ernst Herslow – han har ju tillhört styrelsen sedan 1970.

– Visst har koncernen bekymmer. Det största bekymret är SlipNaxos i Västervik, ett företag som "blöder" pengar och har gjort så i flera år. Nu har ett flertal åtgärder satts in. Det borde kanske ha gjorts betydligt tidigare, men efterklokhet är av ringa värde. Nu är det en hel del rationaliseringar på gång i företaget. Och under 1982 bör de slå igenom så att vi kan se resultatet. Om inte – ja, då ser det verkligt dystert ut.

**Det har spekulerats i ekonomisk fackpress om att en försäljning av SlipNaxos är i faggorna. Kommentrar?**

– Vi har inte tagit något initiativ för



– Visst har Höganäsconcernen en del problem. Men åtgärder har satts in och de bör resultera under 1982, säger nye styrelseordföranden Ernst Herslow.

att sälja SlipNaxos. Men visst – rent principiellt kan en försäljning vara en lösning. Det kan tänkas att SlipNaxos skulle få "ett bättre liv" i en annan koncern. Bättre även för de anställda. Och skulle en köpare med sådana möjligheter uppenbara sig kan det bli lösningen på ett av Höganäsconcernens problem. Men jag vill betona att vi koncentrerar oss på att göra SlipNaxos lönsamt av egen kraft. 1982 är det år då vi väntar oss att få se resultatet.

**Var finns de övriga problemen inom koncernen enligt din mening?**

– På den eldfasta divisionen är det chamottetegeltillverkningen i Bjuv som går dåligt. Där är också åtgärder

insatta i form av sortimentsbegränsning och tillhörande personalminskning.

– På byggdivisionen var det problem för byggkeramiken under 1980. Besparingsprogram plus ökad försäljningsvolym skall förhoppningsvis förbättra resultatet i år. Takprodukterna är beroende av de inhemska industriinvesteringarna i stor utsträckning. Och har därmed en del problem för närvarande, men inte av så stor omfattning som tex SlipNaxos eller Bjuv.

**Och var finns plustecknen – dom som skall få oss att tro på framtiden?**

– Metallurgiska divisionen och elkraften är två grenar som går bra.

Färgbiten inom Byggmaterial likaså. Den eldfasta produktionen i Höganäs – specialtegel, murbruk och massor – klarar sig också skapligt.

– Men det kanske allra största plus-tecknet är att vi tagit tag i koncernens problem och satt in kraftfulla åtgärder. Jag är övertygad om att de skall ge resultat. Fortfarande har vi kunnat arbeta efter policyn att inte säga upp folk, bl a i samband med tjänstemannabantningen. Jag hoppas att den här mjuka formen av bantning skall räcka till. Om inte – ja, då får vi inte vara främmande för att ta till hårdare tag. När inte medicinering hjälper så måste man operera . . .

#### **Ligger koncernens framtid i Moder Jord – dvs i form av kaolin och kol som vi hittat?**

– Höganäs har väl alltid varit jordbundet, om uttrycket tillåts. Och visst – lyckas vi lösa de tekniska problemen med att rena kaolinet och ta åt oss en stor del av åtminstone den svenska marknaden så kan kaolinet bli ett utomordentligt nytt ben för Höganäs. Men det dröjer ännu ett tag innan vi vet hur det blir med kaolinet.

– Kolfyndigheten är givetvis också intressant, men jag hyser inte lika stor tilltro till kolet som till kaolinet. Åtminstone inte ännu. Oljan skall nog bli lite dyrare innan det kan bli tänkbart att börja bryta kol i underjorden. – Det som framför allt gör kaolinet intressant är att det ligger inom ett område där Höganäs av tradition har ett stort kunnande, nämligen brytning i jorden.

#### **Sedan 1974 har inte koncernens operativa resultat överstigit 40 miljoner kronor något år. Och det sägs att det borde ligga på 80–100 miljoner kronor. Kommentar?**

– En del beror givetvis på ogynnsamma konjunkturen. Men det är inte hela sanningen. Vi har nog investerat lite för mycket. Vi utnyttjar inte vår produktionsapparat i tillräckligt stor utsträckning. Men räntan på investerat kapital måste vi ändå betala.

– Och kanske har vi ägnat för stor omsorg om sysselsättningen. Sådant

kostar pengar, inte tu tal om saken. Men personalpolicyn har drivits med styrelsens goda minne, så vi får ta på oss en del av ansvaret.

#### **Vilka åtgärder skall till för att ge Höganäs ökad stabilitet?**

– På de ställen där vi har lönsamhetsproblem idag är åtgärder redan insatta. Självklart tror vi att de skall ge resultat. I första hand för att få verksamheterna att åtminstone inte gå med förlust – och så snart som möjligt börja ge avkastning igen.

– På längre sikt så fordras det säkert en omformning av koncernen. Vi kanske skall sälja av en del verksamheter för att i stället satsa mer på de som är kvar. Det är bättre att vara världsmästare i en gren än distriktsmästare i tre grenar, så att säga.

– Men vilka bitar som eventuellt skall säljas och vilka som skall tillkomma eller satsas mer på vet varken jag eller någon annan idag. För styrelsen är det dock viktigt att fortsätta diskutera den framtida strukturen för Höganäs. Och det kommer jag, som ny ordförande, också att verka för att så sker.

#### **Vad anser du om koncernens organisationsform, dvs divisionalisering?**

– Det är nog rätt form för Höganäs. Någon ökad decentralisering – i form av självständiga resultatenheter – är knappast aktuell då det gäller Slipmaterial, Eldfast och Metallurgi.

– Däremot kan jag tänka mig att Byggmaterial delas upp på tre självständiga produktgrupper, dvs färg, takprodukter och byggkeramik. Men om det är bättre med tre ”företag” än ett vet jag inte ännu. Det blir en av uppgifterna för den tf divisionschefen, Bengt Hjelm, att titta på i höst.

#### **Höganäs behöll storleken på aktieutdelningen för 1980 – trots att det var ett, lindrigt sagt, dåligt år. Varför?**

– Vi har ju inom svenska börsföretag av tradition en ”jäm” utdelningspolitik. Förändringar i resultatet – uppåt eller nedåt – ger i Sverige vanligtvis inte samma snabba utslag i utdelningen som är fallet i många andra länder. – Jag tycker också att man skall se beslutet om oförändrad utdelning

som en form av att vårda aktiekursen. Om utdelningen skulle ha sänkts så hade förmodligen också kursen rasat. Då hade risken för ett sk take-over, dvs att någon hade köpt till sig en betydande aktiepost till alltför billig penning, varit stor.

– Inte minst de anställdas representanter i styrelsen insåg detta och opponerade sig inte heller mot en bibehållen utdelning.

– Det har också visat sig att ”kursvården” fungerat, eftersom Höganäsaktien haft en ganska stabil kurs under 1981, avslutar Ernst Herslow.

## **HÖGANÄS AB:s STYRELSE**

#### **Ernst Herslow**

f. 1919 – styrelsens ordförande

Jur.kand.

Styrelseledamot i

Höganäs AB 1970,

vice ordförande 1975, ordförande 1981.

VD i Investment AB Öresund 1964, VD i AB Cardo 1967–1980.

Styrelseledamot i bl a AB Cardo, AB Custos, Trelleborg AB, Gorthon Invest AB och W Weibull AB.



#### **Sigvard Ando** f. 1928

– vice ordförande

Bergsingenjör.

Styrelseledamot i

Höganäs AB 1976,

vice ordförande

1981. VD i

AB Custos 1975.

Styrelseledamot i bl a Hufvudstaden, SCA, Swedish Match, Sandblom & Stohne och Stockholms Fondbörs.



#### **Ernst Geijer**

f. 1924 – VD i

Höganäs AB 1973.

Bergsingenjör.

Styrelseledamot i

Höganäs AB 1973.

Ledamot av styrelsen för Sveriges Industriförbund och Hoeganaes Corporation, USA. Suppleant i SAF:s styrelse.



**Gunnar Agrell**

f. 1911

Civilingenjör.

Styrelseledamot i Höganäs AB 1970.

VD i AB Addo Malmö 1950–1976. Direktör i Internationella avdelningen AB Elektrolux 1973.

**Gösta Lewenhaupt**

f. 1912

Tjg kabinettskammarrherre.

Styrelseledamot i Höganäs AB 1969.

Ordförande i Geddeholms AB (under eget bruk varande gård), fd VD och ordförande i IBM Svenska AB.

Styrelseledamot i bl a IBM Svenska AB, Armerad Betong Vägförbättringar AB (ABV), AB Hevea, Kohlsua Jernverks AB och Surahammars Bruks AB.

**Lars Nabseth**

f. 1928

Ekon.dr., professor.

Styrelseledamot i Höganäs AB 1976.

VD i Sveriges Industriförbund 1977.

Styrelseledamot i Mo och Domsjö AB samt Svenska Fläktfabriken.

**Folke Nilsson**

f. 1919

Landstingsman.

Representant för 4:e AP-fonden.

Styrelseledamot i Höganäs AB 1977.

**Stig Birgerstam**

f. 1930

Konsult i företagsledning.

Styrelseledamot i Höganäs AB

1981.

Fd VD i Husqvarna AB.

Ordförande i Järnia AB, Sweden Boots Tretorn, Aga Radiator AB, Handels &amp; Förvaltnings AB Tranås Skinnberederi.

Vice ordförande i Luna AB.

Styrelseledamot i Eldon AB, Ahlsell Industri AB, LB-Hus AB m fl.

**Hans Nilsson**

f. 1947

Representant för de LO-anställda.

Styrelseledamot i Höganäs AB 1977.

Avdelningsordförande i Svenska Fabrikarsarbetareförbundet, avd 66.

Klubbordförande i Höganäs AB:s Fabrikssklubb. Ledamot av Kommunfullmäktige.

**Bertil Olsson** f. 1920

Tjänstemännens representant.

Styrelsesuppleant i Höganäs AB

1973–1979,

styrelseledamot

1979.

Ordförande i SALF:s avdelning och klubb vid Höganäs AB 1966–1973.

Ordförande i SALF:s Helsingborsdistrikt 1972–1980. Suppleant i SALF:s förbundsstyrelse 1974.

**Karl-Erik Green**

f. 1918

Representant för de LO-anställda.

Styrelsesuppleant i Höganäs AB

1973.

Avdelningsordförande i Svenska Fabrikarsarbetareförbundet avd 29.

Huvudskyddsombud vid Skromberga-verken.

**Gertrud Harstedt**

f. 1941

Tjänstemännens representant.

Styrelsesuppleant i Höganäs AB

1979.

Ordförande i SIF-klubben samt PTK-L vid Höganäs AB 1977.

Ledamot i SIF:s avdelningsstyrelse och PTK:s stora förhandlingsdelegation på SAF-området samt i SIF:s förbundsfullmäktige.



# Tio i topplistan

De tio största stamaktieägarna svarar för 52 % av totala antalet stamaktier i Höganäs AB (uppgifterna per den 25.8.1981).

	Antal stamaktier	% av totala antalet stamaktier (1 800 000)
AB Custos	427 388	23,7
Allmänna Pensionsfonden 4:e fondstyrelsen	183 900	10,2
SE-Bankens Pensionsstiftelse	90 000	5,0
Trygg-Hansa-koncernen	70 365	3,9
AB Cardo	60 000	3,3
Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)	25 000	1,4
Skandia-koncernen	21 062	1,2
Investment AB Öresund	20 000	1,1
AB Aritmos	20 000	1,1
Telefunken	20 000	1,1
	<u>937 715</u>	<u>52,0</u>

# Bättre fungerande produktion – mål för SlipNaxos-projekt

*En produktion som fungerar bättre i ekonomiskt, fysiskt och socialt avseende!*

*Det var målet för ett projekt som startade på SlipNaxos 1979. Målet för att uppnå målet var bl a en förändrad organisation på fabriksgolvet.*

*Hur har det gått med projektet? Jan Gustafson, projektadministratör och hemmahörande på avdelning Administrativ Utveckling i Höganäs, berättar i den här artikeln.*

Varför startar man ett projekt med det otympliga namnet "Arbetsformer och arbetsorganisationsutveckling i produktionen" (senare inofficiellt omdöpt till "Produktionsprojektet")? Svaret ligger i idén att likaväl som människan kan sköta sitt privatliv med ansvar för andra, sin ekonomi osv, likaväl kan människan ta på sej ett större ansvar i arbetet tillsammans med andra. Och därför arbeta effektivare med ett bättre ekonomiskt resultat för såväl företag som individ som följd. Hemma skulle väl ingen komma på idén att sätta sej ner och vänta tills någon talade om för en vad man skulle göra härnäst? Men sånt inträffar ju dagligen på en arbetsplats. Eller hur?

## Tankearbetet flyttades

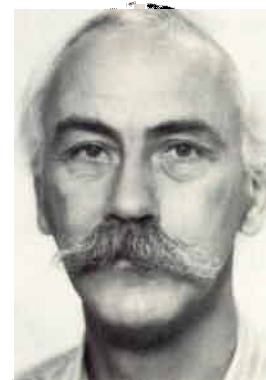
Den arbetsorganisation som fortfarande är vanligast bygger i stora stycken på idéer från den sk Scientific Management-skolan skapad av F W Taylor i USA i slutet av 1800-talet. Man studerade arbetet vetenskapligt och kom fram till att man skulle nå en bättre effektivitet om man specialiserade arbetsuppgifterna så långt det var möjligt (Chaplins film Moderna Tider!). Allt planerings-, skriv- och tankearbete skulle flyttas från verkstadsgolvet till planeringsavdelningar. Arbetsstudier genomfördes för att studera samspelet människan-maskinmaterial. Ackordslönesystemet infördes.

## Arbeta för att leva

Att denna arbetsorganisation har sina förtjänster är obestridligt. Den har bl a medfört att västvärlden har en produktionsapparat som är relativt välutnyttjad och att västvärlden därför också har ett högt materiellt välstånd. Däremot har den skapat inställningen att människan är en del av maskinen, att människan måste kontrolleras, att människan arbetar enbart för att tjäna pengar. Tillspetsat kan man uttrycka det så att arbetet i sig betraktas som något ont, något man måste tillgripa för att kunna leva. Naturligtvis kom det tidigt en reaktion mot detta synsätt, men Taylorskolan – tillsammans med andra – har satt sin prägel så djupt att man kan tala om en företagskultur, som finns hos alla grupper inom ett företag – styrelse, VD, tjänstemän, arbetare. Denna kultur går i arv och blir till en del av ett livsmönster, som mer eller mindre omärkligt präglas på dem som anställs. Och så måste man tillgripa medel som MBL för att nå ett visst inflytande.

## Självstyrande grupper

Från Scientific Management är steget långt till Självstyrande Grupper. Försök med sådana pågick bl a i Norge under 1960-talet. Förmansbegreppet togs bort helt eftersom det är gruppen som skall ha rätten att besluta. Gemensamt för alla synsätt är att man vill ha en produktion som fungerar effektivt, att människorna är motiverade att dels utföra en viss mängd arbete, dels utföra detta arbete tillfredsställande och att människor avlönas härför på ett någorlunda rättvist sätt.



*Jan Gustafson,  
artikelförfattare och  
administratör för  
produktionsprojektet på  
SlipNaxos.*

## Produktionsprojektet

Efter denna långa inledning frågar man sej – Jaha, och hur blev det då med Produktionsprojektet?

Det startade ju med flera sammankomster hösten 1979 med den sk idégruppen som arbetade ut en projektbeskrivning. *Målet* skulle vara "en produktion som fungerar bättre i ekonomiskt, fysiskt och socialt avseende". *Medlet* skulle vara en förändrad arbetsorganisation, som byggde på idén med flödesgrupper. De områden som skulle särbehandlas var (med delprojektledarnas namn inom parentes)

1. Löneformer (Nils-Arne Johnsson)
2. Planering (Göran Lindqvist)
3. Arbetsformer (Knut Öberg)
4. Utbildning/ledarskap (Gunnar Dahlén)
5. Attityder (syster Berit)

## Försöksgrupp

Projektledare var/är Per Tydén, då produktions- och forskningschef. Projektadministratör var Lars Löfgren fram till årsskiftet 79–80, då den rollen övertogs av mej. Som utomstående konsult har hela tiden Arne Rydberg medverkat. Arne Rydberg är en av de främsta i landet just på arbetsutformning.

Under våren 1980 bedrevs arbetet dels i delprojektgrupperna som är partsammansatta, dels i den sk samordningsgruppen (delprojektledarna och projektadministratören). Efter förhandlingar valdes VERALON-gruppen ut att vara första försöksgrupp, ett val som även gruppen accepterade.

Man gick snabbt ifrån begreppet "självstyrande" till "självreglerande"

grupper. Det är ju så att gruppen kan påverka vissa delar i arbetets utformning men inte andra.

### **Utnyttjas dåligt**

Attitydgruppen satte ihop ett frågeformulär som samtliga i produktionen fick svara på. Svaren tydde på att de flesta trivdes på Slip och var nöjda med den närmaste arbetsledningen men också att man tyckte att företaget utnyttjade kapaciteten hos människor och maskiner dåligt.

Lönegruppen resonerade sig snabbt fram till en lönemodell, där den fasta andelen var hög, ev 90 % men som också skulle innehålla en prestationslönedel.

### **Arbetsvärdering**

Den fasta lönedelen skulle bli bygga på en arbetsvärdering av alla jobb. Därför engagerades en man från ALIRATI som ledare för en 2-dagarskurs, där 10 deltagare utsågs av facket och resterande 10 av företaget. Arbetsvärderingen innebär att man objektivt poängsätter ett arbete efter ett antal faktorer som tex hur omfattande yrkesutbildningen måste vara, hur varierande arbetet är, hur fysiskt ansträngande arbetet är, hur miljön – såväl den fysiska som den psykiska – runt arbetsplatsen är utformad.

Eftersom denna arbetsvärdering skall ligga till grund när projektet fortsätter fordras ett omfattande jämförelsematerial, från alla delar av produktionen. Arbetet med detta har gjort att det skenbart sett ut som om ingenting hände för VERALON-gruppens del.

### **Övriga grupper**

Planeringsgruppen har varit kontakten mot det projekt som skulle ta fram ett nytt planeringssystem. För att en grupp skall kunna påverka sitt arbete är det nödvändigt att gruppen är med och detaljplanerar arbetet, ett synsätt som direkt strider mot idén om en stark, central planeringsavdelning.

Utbildningsgruppen har haft det i särklass otacksammaste jobbet. Vad är egentligen utbildning i "arbete i grupp"? Det är nog som alltid så att ju mer vi lär oss om metodiken att

införa en ny arbetsorganisation, ju klarare kan vi också definiera kraven på de kunskaper vi behöver.

Den grupp som haft den tyngsta men också den tacksammaste bördan är den som skulle arbeta direkt med VERALON-gruppen. Jag tar risken att bli beskylld för orättvisa, när jag framhäver två namn, Knut Öberg och Conny Åberg. Dessa två har engagerat sig i arbetet att få gruppen att fungera på ett sätt, som gjort att jag tror att vi funnit en modell att arbeta efter.

### **Mindre störningar**

Vad blev då resultatet av allt arbete? Bidde det mer än en tumme? Svaret beror på hur vi tittar på saken. VERALON-gruppen försvinner eventuellt eftersom vissa produkter i fortsättningen skall köpas in från annat håll.

Konjunkturergången har också inverkat på så sätt att produktionen varit väldigt ryckig med korta serier och snabba skiftningar i arbetsuppgifter. Det allmänna omdömet är att gruppen fungerat utomordentligt bra under dessa svåra förutsättningar. Medlemmarna hade tränat för att kunna utföra flera olika arbetsuppgifter, vilket gjort att produktionen hela tiden flutit. Mångkunnigheten har alltså visat sig vara en viktig egenskap hos en grupp. Detta inte minst med tanke på frånvaron. Det finns alltid någon som kan utföra ett jobb, och produktionsflödet störs mindre.

### **Missnöje**

Det har funnits ett missnöje inom gruppen som riktat sig mot det utdragna arbetet med löneformen. Man har nämligen hela tiden arbetat mot fast lön, genomsnittslönen under en viss tid uppräknad med en kompensation efter vårens löneförhandlingar. Det är viktigt att i detta sammanhang stryka under att arbetstakten hela tiden legat på en nivå som är fullt jämförbar med den som rådde tidigare. Naturligtvis har ovissheten om gruppens framtid satt sina spår – motivationen har helt klart sjunkit.

En faktor som komplicerat införandet av en löneform som bygger på grup-

pens resultat, är redovisningssystemet. Avgränsningen mot andra produktgrupper är inte klar nog och detta har gjort att gruppens resultat inte kan mätas entydigt.

### **Vilja att förändra**

Det mest positiva med försöket ur min synvinkel är att människor visat en vilja att förändra sin arbetssituation, att ta chansen att påverka arbetssättet. Naturligtvis har vissa individer reagerat negativt – alla vill inte ta på sig det ökade ansvar arbetet i en produktionsgrupp innebär. En förändring av arbetssättet är ju att bryta mot det man en gång lärt in. Och detta gäller alla, arbetare, förmän, ingenjörer, planerare, kontorister.

Attitydgruppen har med fem månaders mellanrum låtit gruppmedlemmarna svara på en enkät, med samma frågor vid båda tillfällena. Resultatet är långt ifrån entydigt. Inställningen till grupparbete förändras inte märkbart. Hälften är positiv vid båda tillfällena. Alla är positiva till att gruppen skall innehålla såväl män som kvinnor, att invandrare och handikappade skall delta på samma villkor som alla andra. Ur enkäten framgår att man är mer negativ till den nya arbetsorganisationen vid det andra tillfället. Det finns flera tänkbara skäl härtill. Löneformen var inte klar, det ekonomiska läget för Slip hade försämrats kraftigt, det började cirkulera rykten om att VERALON-avdelningen skulle läggas ner, förhoppningarna hade varit för höga, förändringstakten för långsam.

### **Gav mersmak**

Som en sammanfattning, försöket med VERALON-gruppen som en självreglerande grupp gav trots allt mersmak. Inte bara hos mej, redan i våras framfördes önskemål om att försöket skulle utökas till sådana delar av produktionen, som inte ens varit med i diskussionen. Låt oss nu bara hoppas att förhållandena på Slip stabiliseras så att vi kan gå vidare. Det fordras en tro på framtiden för att människor skall vilja satsa sig själva. Och det behövs!

# Höganäshus har öppnats i Oslo

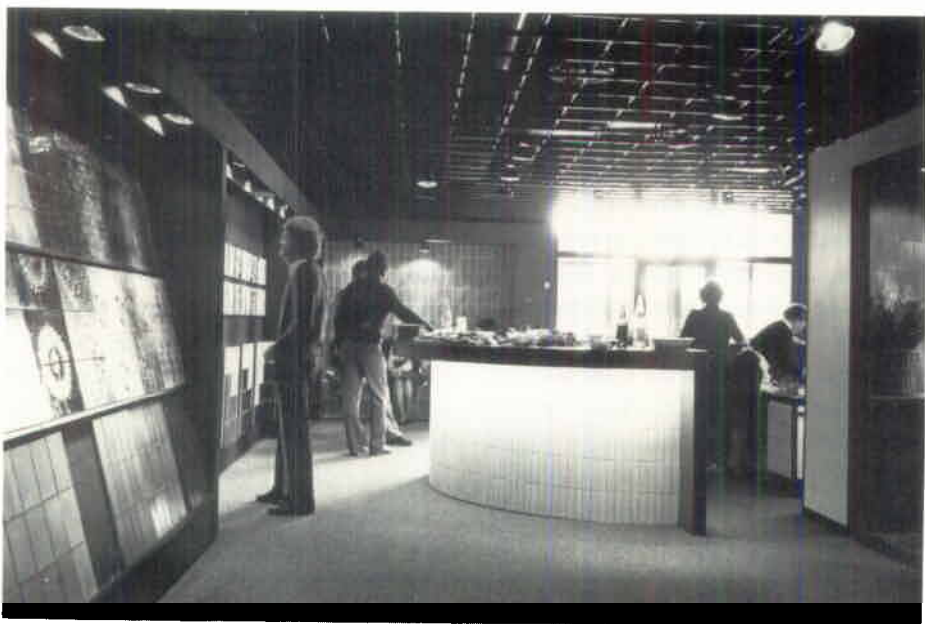
*Så har vi då fått ett fjärde Höganäshus, dvs en utställnings- och försäljningslokal för byggmaterial. De tre tidigare finns i Köpenhamn, Bryssel och Stockholm.*

*Det var i slutet av april som Höganäshuset i Oslo invigdes. En fd verkstads-*

*och lagerlokal några kilometer från centrala Oslo fick sig en ordentlig ansiktslyftning á 1 miljon norska kronor. Därifrån skall Höganäs se till att öka sin norska marknadsandel, framför allt då det gäller byggkeramik.*



*Så ser det ut – Höganäshuset i Oslo.*



*Höganäshuset har den enda specialutställningen för enbart byggkeramik i hela Oslo.*

Nu kan alltså osloborna studera våra keramiska plattor och vårt kakel på ett betydligt bättre sätt än tidigare. De 350 kvadratmeterna golvyta som står till förfogande har använts till tre saker:

- En avdelning med uppbyggda miljöer – typ kök och badrum, klädda med våra produkter. Totalt visas 23 miljöer.
- En avdelning som visar hela vårt sortiment av plattor och kakel.
- En lokal, avsedd för tekniska informationsträffar med arkitekter, byggherrar, återförsäljare m fl.

## Enda utställningen

Höganäshuset innehåller den enda specialutställningen för enbart byggkeramik i hela Oslo. Och så har man framför allt försäljning direkt till konsument. Har man väl fastnat för en viss typ av plattor i utställningen så kan man köpa med sig sådana hem från det intelligande lagret. Även tillbehör säljes.

Det var inte enbart möjligheten till direktförsäljning som låg bakom Höganäshusets tillkomst. Division Byggmaterial har nu också fått en "hemmaplan" i Norge där man kan samla branschfolk för olika informationsträffar. Och syftet är givetvis att på sikt öka sin marknadsandel på objekt-sidan.

## Egen verksamhet

Tillkomsten av Höganäshuset är inte den enda förändringen som skett i Norge för Höganäskoncernens del. För inte så länge sedan bildades ett nytt bolag, Höganäs A/S, med kontor intill Höganäshuset. Det nya helägda dotterbolaget ansvarar för marknadsföringen av byggmaterial och elfasta produkter i södra delen av Norge. För försäljningen i norra delarna av vårt grannland svarar agenten Nicolay Buch A/S, som tidigare hade motsvarande agentur för hela landet.

SlipNaxos har ett eget dotterbolag i Norge. Och dess personal är numera inrymda på ovanvåningen i det nya Höganäshuset.



# Byta jobb – på gott och ont

Text: Marianne Quist

*Omfattande arbeten med att se över företags organisation har pågått under våren 1981. Syftet har varit att dels minska antalet tjänstemannabefattningar dels öka divisionaliseringen för de fyra befintliga divisionerna Metallurgi, Byggmaterial, Eldfast och Slip. Arbetet med divisionaliseringen är ännu så länge bara påbörjad. Hela översynen av företags organisation och arbetssätt går under arbetsnamnet "80-talets Höganäs", som startades upp under våren 1980.*

Den åtgärd som märkts mest i projektarbetet är helt naturligt tjänstemannabantningen. Här berörs den enskilde anställde direkt. Målsättningen har varit och är fortfarande att bantningen skall klaras av utan uppsägningar. Förtidspensioneringar, utbildning till befattningar utanför företaget och utbildning till vakanser inom företaget är de åtgärder som i första hand tas till.

En sådan här operation är kännbar för dem som drabbas. Oron inför framtiden är stor och problemen tor-

nas upp. För många har det dock blivit en positiv förändring. Den tänkta utbildningen blir förverkligad och gör livet och det framtida arbetet rikare.

När den bantade organisationen presenterades i maj 1981 blev det inte enbart förändringar för de "övertaliga". En hel del fick ändrade arbetsuppgifter eller fick byta arbetsuppgifter helt och hållet. Och även en sådan förändring kan upplevas både negativt och positivt. Brännpunkten har fångat upp några synpunkter. Flera finns säkert.

## Tvånget var det värsta

– Det som var värst var känslan av tvång. Att byta jobb utan att jag själv kände mej motiverad till det kändes så meningslöst. Det är **Lena Rosenschöld** som berättar om sina upplevelser kring "tvångsflyttningen". Lena arbetade fram till april i år på avdelning Samråd/Intern Information, där bl a Brännpunkten produceras. Lenas tjänst på avdelningen blev inte indragen, men beslutsgruppen (partssammansatt) för omorganisationen ansåg att Lena och hennes språkkunskaper behövdes bättre på annat håll. Hon blev en länk i omflyttningskedjan.

### Gav upp

– Jag befann mej i en situation, där jag inte själv fick bestämma vad jag skulle arbeta med, fortsätter Lena. Denna tvångskänsla var fruktansvärd. Jag har inget emot att byta arbete. Det har jag gjort många gånger. Men då har det varit av fri vilja för att jag känt att det varit rätt. Nu fann jag ingen mening i att någon annan skulle ha det jobb, som jag precis hade lärt mej och trivdes med. Denna "någon annan" kunde ju inte mitt jobb och måste läras upp. Hon kunde ju i princip ta det jobb som jag blivit tilldelad,

tyckte jag.

– Överhuvud taget fann jag det meningslöst att så många människor skulle ryckas bort från sina arbeten utan att kunna påverka det i någon större omfattning.



Lena Rosenschöld trivs jättestarkt på det nya jobbet.

### Det blev bra till slut

Det har gått fem månader sedan Lena fick beskedet om att hon måste byta arbete. Det har gått bra för Lena, tack vare att hon var van vid att byta arbete och kan acceptera nya miljöer och arbetskamrater.

– Nu har jag kommit igenom den här persenen och kan till och med erkänna att jag trivs jättestarkt med både arbete

och arbetskamrater. Det är liv och rörelse på avdelningen, jag har dagliga kontakter med kunder och leverantörer utomlands och trivs överhuvudtaget med arbetsuppgifterna. Nu kan jag inte tänka mej att gå tillbaka till det tidigare jobbet. I så fall skulle jag utbildas mej inom informationsområdet.

Lena har alltså ett vikariatjobb. Är du inte orolig för vad som skall hända när det tar slut?

– Nej, det funderar jag inte över. Jag blev tvångsflyttad från en tjänst som inte drogs in och är fortfarande fast anställd. Helst skulle jag förstås vilja bli kvar på det här jobbet, men det är bara att vänta och se. Jag får väl besked så småningom. . .

## Besviken, ledsen, diskriminerad. . .

Det är några av de känsloladdade ord **Birgit Nordström** använder, då hon berättar om hur hon kände sig när hon fick reda på att hon inte fick vara kvar på sitt jobb. Efter 32 år på den eldfasta divisionen skulle Birgit skiljas från arbetsuppgifter och arbets-

kamrater.

– Jag kände mej orättvist behandlad, berättar Birgit. En nyanställd fick vara kvar och jag skulle lämna de arbetsuppgifter som jag sysslat med i många år. I 15 år har jag nämligen



*Birgit Nordström bytte jobb efter 32 år. Det kändes på ...*

varit kalkylator på den eldfasta planeringsavdelningen. Ett jobb som varit lite speciellt och som jag trivdes med. Det har hela tiden varit nyheter, tex minidatorn, det senaste hjälpmedlet som jag fick sätta mej in i. Jag tyckte att allt jag hade lärt mej var bortkastat och kände mej nedvärderad och diskriminerad.

### Felplacerad

Tiden som följde efter beskedet blev svår för Birgit. Hon hade fått erbjudande om att börja på den metallurgiska skeppningsavdelningen. Ett jobb som hon visste att hon inte hade förutsättningar att klara på grund av att språkkunskaperna var för dåliga.

– Men jag vågade inte tacka nej för då hade jag blivit "övertalig" och det tyckte jag var något fruktansvärt. Jag tycker nog att beslutsgruppen för omflyttningarna skulle ha känt till vad jag hade för kunskaper innan de placerade om mej. Även för avdelningen som skulle "ta över" mej måste det ha varit besvärligt. Så småningom blev det klart för beslutsgruppen att jag var felplacerad och jag fick erbjudande om att komma till Personalavdelningen och arbeta med tjänstemannalöner.

### Tappade sugen

Under den här tiden kände sig Birgit

utsatt. Hon tyckte att alla pratade om henne och hennes situation. Hon isolerade sej och blev apatisk. Grät för bagateller.

– Jag som hållit på med trädgården, målat och grejat med allting blev helt likgiltig. Jag kunde inte jobba utan blev sjukskriven en vecka. Jag hade helt tappat sugen. Jag fick mycket hjälp. Gamla arbetskamrater, mina chefer och företagsläkaren hjälpte mej jättefint under den här tiden.

### – Jag ska klara av det

– Det finns dom på den nya arbetsplatsen som också ställt upp för mej. Det är mycket nytt att lära och det tar förmodligen tid innan jag kan lika mycket som den flickan som var här före mej. Men jag ger mej inte. Och snart ska jag på kurs och lära mer om datakörning av löner. Jag ska klara av det ...

## Nya tag och nya mål efterlyses

Gunnar Holgersson är en av många som arbetat länge på Höganäsbolaget och på samma plats. Han kom hit för 20 år sedan som chef för Experimenthallen, som då tillhörde Centrallaboratoriet. För några år sedan kom Ex-



*Satsa mer på job rotation, är Gunnar Holgerssons råd.*

hallen, eller Ex-avdelningen som den sedan kallades för, att tillhöra den Tekniska avdelningen. Och nu var det tid för divisionalisering: Eldfasta divisionen har tagit över.

– Ja, det var precis vad jag själv ansåg var det rätta och också arbetat

för, berättar Gunnar. När jag började för 20 år sedan var vi en serviceinstans för hela verksamheten och gjorde även arbeten åt utomstående företag. På senare tid har vi till största delen varit legotillverkare och då i huvudsak åt den eldfasta divisionen. Så förändringen med att tillhöra den eldfasta divisionen var helt naturlig och riktig.

– Däremot kom det som något av en chock för mej, när jag fick beskedet att jag själv inte längre skulle tillhöra Ex-avdelningen utan skulle gå över till den metallurgiska divisionen. Det har tagit lång tid för mej att acceptera att jag inte längre skulle jobba på det ställe som jag varit van vid i 20 år. Nu ser jag trots allt positivt på mitt nya jobb – jag har fått chans att själv påverka och utveckla det, så att det blir meningsfullt både för mej och för bolaget.

– Nödvändigheten av att minska tjänstemannastyrkan är jag, och jag tror de flesta med mej, helt ense om. Jag är trots det kritisk mot sättet det gjorts på. Det har alltför drastiskt drabbat enskilda individer, som inte är ansvariga för att den långsiktiga planeringen varit dålig. Vi fick också gå i ovisshet alltför länge och många har inte fått chansen att kunna påverka besluten. De fackliga representanterna hade ju tystnadsplikt, så den vägen fick vi inte veta något.

– Den uppgivenhet som lägrat sej på många avdelningar måste försvinna. Nya tag och nya mål efterlyses. Det borde också satsas mer på job rotation, så att man blir van vid ändrade arbetsuppgifter och får större kunskapsregister. Jag borde själv ha bytt jobb långt tidigare. Men det har ju inte funnits anledning. . .

## Kämpigt med förändringar

Gertrud Harstedt är ordförande i SIF-klubb HB och har ingått i den beslutsgrupp som handlagt förändringarna i samband med tjänstemannabantningen. Det största fackliga ansvaret har vilat på hennes axlar. Hur har då

Gertrud upplevt den här perioden?

– Vi stod inför ett problem som vi måste lösa: vi skulle banta tjänstemannaorganisationen kraftigt och tiden vi hade på oss var begränsad – knapp. Min målsättning var att ingen skulle sägas upp så länge jag som SIF-ordförande kunde påverka utvecklingen. Uppsägning måste vara det sämsta som kan hända individen. Jag trodde på att vi skulle klara övertaligheten utan uppsägningar, trots att många var skeptiska.



Gertrud Harstedt, SIF-ordförande:

– Min målsättning är att ingen skall sägas upp.

– Jag visste också vad jag gav mej in på. Jag visste att det skulle bli en jobbig tid och att jag fick satsa all min tid på den här uppgiften. Vi höll på i 6 veckor så gott som dygnet runt. Kolleger vid andra företag som varit med om liknande situation har gett mej ett värdefullt stöd. De gjorde klart för mej vad jag hade att vänta. Jag var beredd på att ingen skulle ge mej en klapp på axeln, utan hur jag än gjorde så skulle jag få negativ kritik. Men jag är övertygad om att vi handlat riktigt. Jag tror också att de flesta om ett par år kommer att säga att det vi gjorde var riktigt. Redan nu när bara ett par månader gått, börjar positiv kritik höras. Enskilda upplever förändringen som en möjlighet till personlig utveckling.

### Har du lyckats?

– Jag anser att vi har lyckats med själva bantningen. Men jag begriper också att enskilda medlemmar kan vara besvikna på just lösningarna för dem. Vi har jobbat över hela företaget och det har varit många föränd-

ringskedjor med i bilden. Det kan ha varit upp till 10 personer inblandade i en enda kedja. Jag förstår också att många enskilda är besvikna på oss i beslutsgruppen. De var inte beredda på att situationen för just dem kunde förändras, även om de ansåg att vissa förändringar borde genomföras vid företaget.

– Och det är helt förståeligt. Det är omöjligt för alla anställda att ha kännedom om totalbilden för företaget. De får inte chansen till det och kan därför inte förstå och acceptera förändringar som görs. Vi trodde att vi skulle klara av informationen både skriftligt och muntligt. De företag vi fick erfarenhet från ansåg sig ha lyckats med själva bantningen men ej informationen. Vi tog lärdom av dem och satsade mycket på just information. Men inte tillräckligt och det får vi ta lärdom av framöver. Brist på information kan lätt leda till missförstånd. Dessutom klickade det på sina håll när beslutsgruppen gjort sitt och berörda chefer skulle ta över.

### Har du något recept för framtiden?

– I framtiden måste vi ha större rörlighet i företaget. Redan 1978 ville vi inom SIF och PTK-L att vi tillsammans med företaget skulle underlätta rörlighet, intern och extern utbildning mm för den enskilde. Hade företaget ställt upp då och på ett sansat sätt sett över organisationen hade vi inte råkat i denna akuta bantningssituation. Det är min övertygelse.

– Förändringen vi nu haft är ett naturligt förfarande inom svensk industri och den tid vi nu lever i. Men vårt företag behöver inte hamna i en akut situation om vi ständigt jobbar med förändring och anpassning. Vi måste alla oavsett vad vi sysslar med vara beredda på att få nytt arbetsinnehåll och nya arbetskamrater. Antalet tjänstemän kommer successivt att minska inom det svenska näringslivet.

– Vi måste därför se till att ha en allsidigt sammansatt kost med oss i ryggsäcken. Det betyder erfarenhet från olika arbetssituationer, praktisk och teoretisk utbildning. Det behövs stöd från förtroendevalda, personalavdel-

ning och chefer. Det bekväma men farliga tankesättet ”skomakare, bli vid din läst” måste vi komma bort från. Ensidig kost i ryggsäcken är inte begärlig i längden . . .

– Företaget och facket har ansvar för de anställda – vi måste stötta våra arbetskamrater så att de kan känna sig trygga på lång sikt. Det är företagets och fackets skyldighet att tro på de anställda och satsa på dem. Jag ser det som angeläget för SIF att jobba vidare med förändringsfrågor. Den enskilde individen måste vara förberedd på förändringar, kunna acceptera ändrade arbetsuppgifter och helst kunna möta de nya arbetsuppgifterna med en positiv inställning.

## Hur är läget?

- Den 1 maj 1981 visade den nya organisationsplanen att det fanns 191 personer övertaliga. Samtliga siffror som nämnes är exklusive SlipNaxos.
- Beslutade verksamhetsplaner finns för 183 personer. I denna siffra ingår beslut om förtidspension, utbildning, återskolning, egna uppsägningar samt 42 personer som frivilligt har blivit övertaliga på grund av önskemål om utbildning eller förtidspension.
- Det återstår att göra upp verksamhetsplaner för 50 personer.
- Personalchefen Hans Lindau, som är ansvarig för handläggningen av de övertaliga, säger: – Avvecklingen av de övertaliga kommer att klaras utan uppsägningar.
- Minskade personalkostnader i form av löner och sociala avgifter uppskattas till drygt 3 milj kronor för 1981. Siffran 25 milj kronor skall vara uppnådd 1983.

*I senaste Brännpunkten berättade vi om "start av eget" som ett bland flera inslag i den pågående tjänstemannabantningen inom koncernen. Och nu kan vi presentera två som gjort slag i saken. Båda har tidigare arbetat på SlipNaxos i Västervik. Diskussioner om start av eget pågår med ytterligare ett 10-tal anställda. Ett eller annat nytt företag lär därmed se dagens ljus i höst. Mycket tack vare god starthjälp från företaget och Trygghetsrådet. Men främst beroende på personer med framåtanda, som vågar ta chansen att förverkliga sina idéer.*

## Tröttnade på möten och pappersexercis

Text: Bo Olausson

*– Jag började tycka att SlipNaxos blivit för stort och byråkratiskt. Jag, som trivs bättre med småskalighet och praktiskt problemlösande, fick ägna allt mer tid åt möten och pappersexercis.*

*Det säger Tom Nordquist. Fd produktchef. Numera egen företagare, närmare bestämt konsult inom bandslipningsområdet.*

Tom Nordquist är 46 år. Under nästan halva sitt liv har han arbetat på SlipNaxos. 21 år handlar det om. Men nu är det slut, åtminstone i egenskap av anställd.

– Men som konsult hoppas jag givetvis att kunna ha en del samarbete med SlipNaxos. Och speciellt blir det så i början av min verksamhet som egen företagare, berättar Tom Nordquist.



Tom Nordquist har blivit egen företagare som konsult inom bandslipningsområdet.

### Även agent

Han diskuterade igenom det här steget med sin familj. Och där fick han den uppbackning som behövdes, menar Tom:

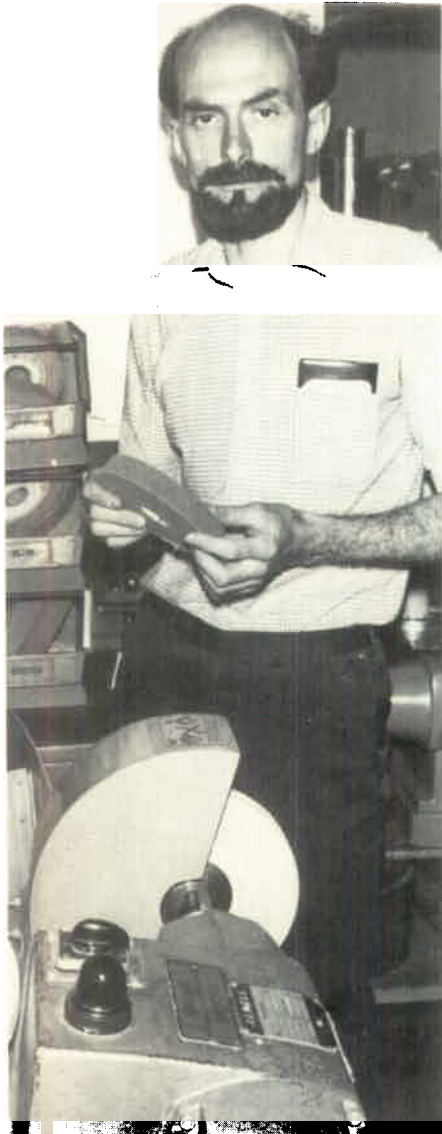
– Ett av skälen till att jag ville starta eget var en förhoppning om att kunna ägna mer tid åt familjen. Och det tror jag också att jag kommer att kunna göra. Kanske inte direkt i början, men jag skall ju ha mitt kontor i bostaden. Den enda investering jag behövde göra var i kontorsutrustning.

– Förutom konsultverksamhet så har jag fått agentur på en slipmaskin. Och jag hoppas också att själv, eller tillsammans med maskintillverkare, kunna utveckla nya mindre specialmaskiner inom det här området. För sådana behövs.

### Forskningsuppdrag

Tom Nordquist räknar också med att göra en del jobb åt Träförädlingsbyrån, ett organ som administrerar forskningsuppdrag för träindustrin. Syftet är i förlängningen att öka träindustrins exportmöjligheter.

– Jag har fått Trygghetsrådets kurs i "Starta eget" och den var synnerligen lärorik. Den vill jag varmt rekommendera till alla som funderar på egen verksamhet. Vi som gick den samtidigt beslöt oss för att bilda en intresseförening. Så nu skall vi fortsätta att träffas och hjälpa varandra med olika kontakter i framtiden, säger Tom Nordquist.



Anders Torstensson åkte till USA för att hitta en lämplig tillverkare av polybondskivor. Hittade ingen – startade eget företag i stället.

## Han blir ensam tillverkare av polybondskivor

*Under 1980 bestämde sig SlipNaxos för att upphöra med sin produktion av polybondskivor, ett avsnitt i sortimentet som omsatte cirka 1,8 miljoner kronor. I stället skulle man köpa in produkterna från USA. En av dem som fick i uppdrag att leta upp en lämplig leverantör var Anders Torstensson, produktvecklare. Och visst hittade han en leverantör! Närmare bestämt sig själv . . .*

Anders Torstensson är en av dem som beslutat sig för att starta eget företag.

I en av kommunen hyrd industritomt på Grantorpet i Västervik snurrar hjulen för fullt nu. Det var i juli som han satte igång. Tillsammans med SlipNaxos gjorde han upp om att ta över en nedläggningshotad produktion av polybondskivor. Hade inte Anders Torstensson tagit över produktionen hade den med stor sannolikhet köpts in från ett amerikanskt företag.

### Ensam i Sverige

– Det finns ingen annan tillverkare i Sverige av polybondskivor, som används för slipning i intervallet finslipning – polering. Jag var en av dem som skulle leta rätt på en lämplig leverantör när vi nu beslöt oss för att skära i SlipNaxos sortimentet. Intresset från amerikanskt håll var ganska ljumt. Och med fraktkostnaderna till Sverige är det förstaeligt.

– Så då gick jag själv till VD Per Tydén för att diskutera att ta över. Och mottagandet var positivt.

– Jag har fått delta i en mycket nyttig kurs i "Starta eget" och gjort upp leveransavtal med SlipNaxos, som kommer att bli den klart dominerande kunden.

### Även anställda

Anders Torstensson har köpt inventarier av SlipNaxos. Och han kommer att anställa åtminstone en person.

– Inte minst så måste man ju se till att ha någon ersättare ifall man skulle bli sjuk, menar Anders.

Han kommer under de åtta första månaderna att ha sin månadslön i enlighet med det erbjudande som företaget och Trygghetsrådet ger. Efter den starthjälpen skall han stå på egna ben. Och själv är han optimist efter att ha förverkligat en tanke som han har haft sedan länge.

– Varför man blir egen företagare? Ja, kanske detta med att kunna bestämma över sig själv. Och ta ledigt när man själv vill. Sedan är det ju en annan sak att det förmodligen inte blir tid till det . . .

Säger Anders Torstensson, som tex inte fick någon sommaresemester 1981. Det egna företaget skulle ju startas då.

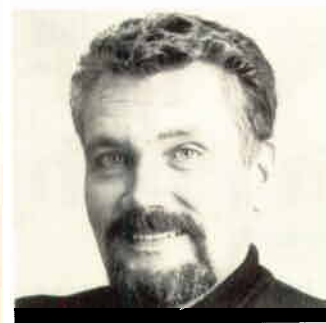
## Konsulter på Höganäs

Två konsulter kommer att finnas på Höganäs AB ett tag framöver. En arbetar på företagsledningens uppdrag – den andre på uppdrag från Fabriks- och SALF-klubbarna vid våra anläggningar i Nordvästra Skåne.



**Bengt Hjelm**, konsult i företagsledning, har utnämnts till tf divisionschef för Byggmaterial from den 1 oktober. Förutom chefskapet för divisionen skall han delta i arbetet med den ökade divisionaliseringen av koncernen.

Bengt Hjelm var under perioden 1976–79 chef för ESAB:s västeuropeiska dotterbolag, som omsatte cirka 500 miljoner kronor. Han ingick då också i ESAB:s koncernledning. Därefter blev han chef för industrigruppen inom Företagsfinans. I början av det här året startade han eget företag som konsult.



**Peter Enström**, heter den andre konsulten som kommer att synas på företaget i höst. Han går in på företaget som löntagarkonsult, anlitad av Fabriks- och SALF-klubbarna i Nordvästra Skåne. Peter Enström är, liksom Bengt Hjelm, civilekonom, och är rektor vid LO-skolan, Örenäs. Arbetsuppgifterna för löntagarkonsulten kommer att tas fram av en facklig referensgrupp.



EM av oss

**Thorsten Nilsson,  
52 år:**

## – Nu har jag fått min hobby som jobb

Text: Bo Olausson

Våren 1981 kommer många att minnas som en mycket orolig tid på Höganäs AB. Det var då som den stora tjänstemannabantningen ägde rum. Säkert är det åtskilliga som fortfarande dras med en del sviter efter "sopkvastens" framfart.

Men – det finns också sådana som är tacksamma för vad som hände. Thorsten Nilsson är ett exempel. Han tvingades lämna ett rutinarbete på en planeringsavdelning.

– Och blev vaktmästare i HB-hallen.

Så nu får jag syssla med motionsverksamhet i mitt arbete. Eftersom motion också är min hobby så kan man inte vara annat än glad.

Thorsten Nilsson sticker inte under stol med att han var oroad över vad som skulle hända när det signalerades om tjänstemannabantning:

– Nej tänk dig själv. Är man 52 år gammal och jobbar på en avdelning som man vet är för stor, och inte känner sig motiverad att börja studera...

– Men så kom då äntligen beskedet att jag fick vara kvar i organisationen, fast på ett nytt jobb. Och så detta att få jobba med motionsverksamhet. Jag trodde knappt att det var sant först!

### Lämnade fabriksgolvet

Thorsten Nilsson är inte ovan vid att byta jobb. Det är faktiskt inte mer än sex år sedan han tog det senaste klivet.

– Det var då som jag lämnade fab-

riksgolvet för att bli kontorist. Men den egentliga anledningen var att jag slet upp ryggen efter ungefär 20 år som planslipare på Centralverkstaden i Höganäs.

– Jag insåg att jag måste göra något åt situationen. Och då anmälde jag mig till en kontoristutbildning som kommunala vuxenutbildningen hade på kvällstid. Jag var den ende manlige deltagaren i kursen. . .

### Blev tjänsteman

– Och när jag hade avslutat den här utbildningen gick jag till Personalavdelningen och förklarade mitt intresse för att få ett jobb på något kontor. Efter ett tag ordnade det sig också. Jag blev kontorist på Centralverkstadsplaneringen.

– Det var inte något särskilt kvalificerat arbete. Omställningen var ändå stor till en början. Men efter hand så kom jag in i det. Eftersom variationen inte var alltför stor började jag tycka att det var dags att söka något annat. Dessutom hade beläggningen på verkstaden minskat, så det var inte så mycket att göra.

– Strax efter det att de här funderingarna kommit så ägde alltså omorganisationen rum. I mitt nya jobb är det ju en hel del administration också. Så min utbildning och praktik från plane-



ringen kommer väl till pass, menar Thorsten Nilsson.

### Liten och klen

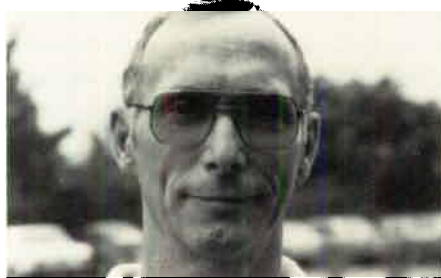
Att han är så nöjd med sitt nya jobb beror inte minst på att han har motion som sitt stora fritidsintresse. Men så har det inte alltid varit:

– Nej, i skollåldern deltog jag sällan eller aldrig i några motionsaktiviteter. Jag var liten och klen. Och blyg dessutom. Så jag hamnade vid sidan om

för det mesta. . .

– Men när jag sedan fick jobb på Krukmakaren så tog Egon Larsson, välkänd höganäsprofil, med mig till gymnastikföreningen. Och jag började med idrotten – först med gymnastik och senare även med fotboll.

– Jag tränade också brottning och kom senare in på orientering, terränglöpning och cykling. Och idag är det cykling som jag ägnar den mesta tiden åt.



### 210 mil på semestern

Nu är inte Thorsten Nilsson den som nöjer sig med att cykla en 1-milsrunda i veckan, precis. Nej – på semestern cyklade han 210 mil. Ja, tvåhundra mil.

– Då hade jag bestämt mig för att förverkliga ett gammalt mål. Nämligen att cykla från Tretriksroset längst upp i norr och ner till Höganäs. En tripp på drygt 300 mil enligt den rutt som jag hade tänkt mig.

– Men tyvärr tog trippen slut i Östersund. Då hade jag cyklat 210 mil och bl a trampat mig igenom hela fjällvärlden – den svenska och norska – längst upp i norr. En skada i låret satte stopp för vidare cykling. Och det blev jag förstas besviken över. Det återstod ju "bara" 130 mil hem till Höganäs.

### 26 timmar i sträck

Den här cykelturen är den längsta sammanhängande han har gjort. Men det bästa beviset på 52-åriga Thorsten Nilssons uthållighet är ändå det lopp han gjorde i Norge för något år sedan. Start i Trondheim och mål i Oslo.

– Det var jobbigt! Sträckan var cirka 56 mil och det tog mig 26 timmar. Men skriv upp att jag var ordentligt trött efter det!

Ifjol var han med i en del cykeltävlingar också. På fem starter i klassen "yngre veteraner" inkasserade han

två segrar, två andraplaceringar och en fjärdeplacering. Inget dåligt facit.

– Men i år blir det bara en del motionslopp. Förutom träning några gånger i veckan, förstås. Då kan det bli en 5–10 mil på cykelsadeln. Helst cyklar jag på morgonen. Gärna vid 5-tiden, innan biltrafiken har kommit igång. Då är det verkligen rofyllt att var ute och cykla.

### Vasaloppet

Somliga vill nog gärna betrakta Thorsten Nilsson som "motionsidiot". Det är ju inte några små doser motion som han ägnar sig åt:

– Men jag håller mig till det som intresserar mig. Jag har aldrig jagat några klassikermärken eller liknande.

– En av de hårdaste duster jag varit med om var när jag åkte Vasaloppet på 1970-talet. Jag hade ingen teknikutövning alls bakom mig. Däremot hade jag mycket bra kondition. Grundlagd genom bla promenader i rask takt mellan Hyllinge stormarknad och Höganäs. Fruen fick köra bilen hem själv. . .

– Vi tränade uppe i Dalarna fyra dagar före loppets start. Det värsta var ju att hålla sig på benen i nerförsbackarna. Och de fyra dagarnas träning räckte ju inte långt. Det blev många fall under mitt första och hittills enda Vasalopp. Men i mål kom jag. Cirka 11,5 timmar tog det att åka.

– Vid Evertsberg var jag helt färdig. Och då hade bara halva sträckan avverkats. Men på något sätt så återfick jag krafterna och den sista halvan gick



riktigt bra att åka.

Numera har han skaffat sig bättre träning för vintermotion.

– Ja, sedan den femte semesterveckan kom har jag använt den för en vecka i fjällen. Så nu klarar jag backarna – och har bättre teknik även när det gäller att åka på längden.

Sammanställning: Bo Olausson och Annika Jagaeus

## Sista klassen ut

*En smått historisk skolavslutning ägde rum i Höganäs i juni månad. Då slutade nämligen den sista klassen i Höganäs AB:s verkstadsskola.*

*Skolan finns visserligen kvar, men den drivs numera i den kommunala vuxenutbildningens regi.*

Åtta elever var det som gick ut den 2-åriga verkstadstekniska linjen. De fick sina betyg vid en sammankomst på Hamnrestaurangen i Viken. Betygsutdelare var förre personalchefen för arbetare, Knut Arne Nilsson. Som sådan har han ju haft åtskilligt med verkstadsskolan att göra.

Avgångsklassen fick sig också en del arbetarhistoria till livs vid denna examen. Knut Arne Nilsson berättade nämligen om hur arbetarnas villkor vid Höganäsbolaget utvecklats under några årtionden.

Det var inte bara för eleverna som det var dags för examen. En av verkstadsskolans lärare, Egon Nilsson, slutade efter många år som yrkeslärare. Och Egon blev avtackad i samband med festligheten i Viken.

Verkstadsskolan vid Höganäs AB har funnits sedan 1945. Och den sista intagningen i vår regi ägde rum 1979. Det var de eleverna som slutade nu.



Fr v Lars Karlsson, Roland Sjöholm, J P Holmqvist, Thomas Ahlin, Roger Bogren, Ulf Persson, Kenneth Kristiansson, Lars Pettersson, Mikael Strandahl, Egon Nilsson.

## Palme gästade Höganäs

En solig 20 maj kom Olof Palme på besök till Höganäsbolaget. Det var sista anhalten på hans 3-dagarsresa i Skåne. Ernst Geijer informerade om koncernen, varefter de gick i sällskap med bl a Per Lindskog, divisionschef för Metallurgi, och Thor Löfstedt, Fabriksklubben, till Svamp- och Pulververken. Olof Palme följde med stort intresse hur man framställer järnpulver, ivrigt frågande och klämmande på verktyg, kugghjul m m. Efter den cirka två timmar långa fabriksrundturen avslutades dagen med ett allmänt möte i Folkparken, Höganäs.



Olof Palme hälsas välkommen till Höganäs AB av koncernchefen Ernst Geijer.

## Utbildning för norrman

*Som du kan läsa på annan plats i den här tidningen så har vi öppnat ett Höganäshus i Oslo. Bl a för att sälja keramiska plattor och kakel direkt till norska konsumenter. Och det gör man inte utan att verkligen kunna vårt sortiment och dess användningsområden, resonerade man på Byggmaterial.*

Därför inbjöds säljarna i Norge att

studera sortimentet – och en hel del annat – på ort och ställe i Skromberga och Höganäs. Studiebesök på Höganäshuset i Köpenhamn och Stockholm ingick också i en laddad utbildningsvecka. Besök gjordes hos återförsäljare i Helsingborgsområdet. Orderservice, Reklamavdelning och laboratoriet i Höganäs fick också besök av de norska medarbetarna. Olle Jönsson på Byggmaterials marknadsavdelning höll i trådarna för de olika utbildnings- och informationsaktiviteterna för de norska medarbetarna.



Kristian Myrhagen, norsk Höganäsmedarbetare, får en lektion i plattläggning av Rune Lundberg.



## Pappas råd till sonen: – Låt kunden vara din högste chef!

*Det har varit chefsbyte på Höganäs Taks regionskontor i Göteborg. Och ett annorlunda sådant. Efter tidigare chefen Bertil Kristiansson kom nämligen – hans son! Så nu är det Rolf Kristiansson som – tillsammans med det övriga taggänget i Göteborg, förstås – skall se till att byggarna i västsverige lägger Höganäsprodukter på sina tak.*

Han är gammal i gården, Bertil Kristiansson. Har varit med hos Evers & Co sedan 1949 och hängt med i alla företagsombildningar som idag lett fram till Höganäs Tak AB.

– Så det är klart, det blir en hel del kvadratmeter papp som man varit med om att sälja. Man kan nog räkna med ett genomsnitt på 250.000 kvadratmeter om året. Det gör ungefär 8 miljoner kvadratmeter . . .

– Kunden har alltid varit högste "chefen" för mig, och det kan väl vara ett lämpligt ord på vägen till Rolf, när han nu tar över, säger Bertil Kristiansson.

Rolf Kristiansson började den 1 februari i år, men själva chefsskiftet dröjde fram till 1 juni. Så han fick en mjuk start. Och pappan får kanske räkna med att vara lite "konsult" även nu när han gått i pension.

– Jag känner ju branschen ganska väl efter 5 år på BPA och senare på Byggsjögren i Göteborg. Även takläggning – och därmed Höganäsprodukter – känner jag till sedan tidigare. Men visst, det blir ett annorlunda sätt att jobba än som platschef på ett bygge.

– Men det går nog bra. Jag vet ju att Höganäs har ett gott rykte ute bland byggfolket, säger Rolf Kristiansson.

## Trivs du på Höganäs AB? Fåglarna gör det!

*Hur är det – trivs du på Höganäsbolaget? Vi vet i alla fall att fåglarna trivs hos oss! 30–40 arter häckar nämligen inom fabriksområdet i Höganäs.*

Det vågar vi påstå sedan **Karl-Göran Nilsson**, banktjänsteman och ornitolog, studerat fågellivet innanför fabriksområdet. Karl-Göran deltar i ett arbete med att kartlägga fågellivet utmed Skånes kuster. Det är sjöfågel som intresserar Skånes ornitologiska förening i den här kartläggningen. Men Karl-Göran Nilsson ville passa på att studera även det övriga fågellivet innanför grindarna.

– Fiskmåsen är den vanligast förekommande sjöfågeln inom och kring fabriksområdet. Ett 25-tal par häckar här. Andra sjöfåglar som häckar är gravand, ejder, strandskata, större strandpipare, gräsand, knölsvan och småskrake.

– Totalt har jag noterat ett drygt 30-tal arter inom området. Att fåglarna trivs så bra beror på att det är förhållandevis rik vegetation inom området. Och så närheten till havet, förstås.



Bertil Kristiansson tv har lämnat över till sonen, Rolf Kristiansson.



Karl-Göran Nilsson har studerat fågellivet på och omkring fabriksområdet i Höganäs.

## Sollebrunns Snickerifabrik har byggts ut

800 kvadratmeter större – och cirka 1,2 miljoner kronor "fattigare". Det kan man säga att Sollebrunns Snickerifabrik blivit i år. Den 15 april flyttade man in i nybygget, som i huvudsak används till en för Sollebrunn ny verksamhet. Man har nämligen tagit över all tillverkning av plåtarbetena för brandventilatorer och takfönster. Den tillverkningen låg tidigare i Göteborg.

– Vi har samarbetat i 27 år med Skeppsbrons plåtslageri. Eftersom ägarna närmade sig pensionsåldern började vi diskutera ett övertagande av deras firma och att förlägga verksamheten hit till Sollebrunn. Och så blev det, berättar **Sven Högedal**, fortfarande den drivande kraften vid fab-

riken i Sollebrunn.

Det är sex man som arbetar i det nya plåtslageriet. Och den som leder arbetet är **Bengt Zetterkvist**, 33-åring som är bördig från – Höganäs!

– Jodå, och pappa jobbade på Höganäsbolaget. Men sedan blev det flytning till Göteborg. Jag har arbetat på Arendalsvarvet. Först som grovplåtslagare och sedan som beredare. Jag bor i Sollebrunn sedan några år och pendlade förut 15 mil om dagen. När jag fick en chans att börja här tvekade jag aldrig. Här är toppen!

Egentligen skulle en av de tidigare ägarna till Skeppsbrons Plåtslageri, Erik Olofsson, vara med under några år och köra igång plåtslageriet i de nya lokalerna. Dessvärre råkade han ut för en trafikolycka på hemväg från jobbet i våras. Och skadades allvarligt. Så nu får de sex unga räkna med att klara sig själva ett bra tag framöver. Det skall säkert gå bra, det med.

## PR för Bohus

Nu vet invånarna i Ale kommun betydligt mer om Bohusverken än de gjorde förut!



Bohusverkens Kjell Lundgren med en av utställningens yngsta besökare.

Detta sedan Bohusverken deltagit i den sk "Ale-veckan", som syftade till att sprida kunskap om företagen och organisationerna i kommunen.

Bohusverken medverkade i utställningen i Ale Folkets Hus och visade i en monter prov på olika järnpulver samt färdiga presspulverdetaljer. Och det fanns också folk från företaget som ställde upp på kvällarna och helgen för att berätta om Bohusverken av idag.

Och för att nu ingen skulle tro att det fortfarande tillverkas svetselktroder i vår bohusländska fabrik – det slutade tidigare ägaren med 1968 – så kunde aleborna läsa en stor artikel om Bohusverken i lokaltidningens specialnummer.



Förre ägaren Sven Högedal tv tillsammans med medarbetarna i plåtslageriet: Bengt Zetterkvist, Kent Fagerberg, Mats Grunnegård, Christer Andersson och Jan Larsson. Robert Thidlund arbetar också där, men är ej med på bilden.

## Vy som försvinner

Den sk gamsen vid schakt III i Bjuv håller på att försvinna. Bit för bit plockas den ned och någon gång i höst är detta historiska blickfång ett minne blott.

Gamsen, ja det är den "överjordiska" byggnaden till vilken gruvvagnarna transporterades med hiss för att tömmas på lera, kol och berg. Åtskilliga är de kubikmeter virke som gått åt för att bygga upp gamsen. Och nu plockas allt virket ner – för hand! Ett tidsödande arbete, som kommer att ta cirka tre månader.

Den högsta delen av gamsen, dvs galgen och maskinhuset, kommer dock att få stå kvar. Och bildar därmed ett sista monument över den gruvepok som inleddes i Bjuv 1873 och som ändades – i och med att schakt III stängdes – 1979.



Gamsen i Bjuv kommer snart endast att kunna ses på detta sätt, dvs på fotografi.

## Nordiskt Mästerskap i drejning



Inte nordiska mästare – men väl så duktiga drejare. Sven Bolin och Dale Karlsson, två i Höganäs AB:s drejarlag.

**Sven Bolin, Anders Johansson och Dale Karlsson.** Där har ni Höganäsbolagets drejarlag som ställde upp i landets första nordiska mästerskap i drejning. Tävlingen anordnades av Lidköping stad och Rörstrands Porslinsfabrik i samband med porslinsfestivalen den 8–9 augusti.

Mästerskapet uppdelades i två tävlingar: att dreja bredast och högst och att dreja det vackraste föremålet.

Det lyckades dessvärre inte riktigt för höganäsarna. Sven Bolin, tävlingens äldste deltagare – som förresten var favorittippad – kom 2:a när det gällde att dreja högst. Men bredden var det värre med.

– Vi var alldeles för dåligt förberedda och inte vana att arbeta med den danska leran som var för mjuk, säger Sven.

– Men det hela var en fantastisk upplevelse och det är ju ett bra tillfälle att träffa yrkeskollegor från när och fjärran, fortsätter Sven.

– Vi är tacksamma för att företaget ställde upp och bekostade "kalaset". Till nästa års mästerskap lovar vi komma bättre förberedda. Och då tänker vi vinna, avslutar Sven Bolin.

## Hjultomtar i Bjuv!

10 motionsglada killar från Bjuvsverken ställde upp i Sveriges största lagtävling – med över 2.000 deltagare – i motionscykling. Tävlingen, som startade fredagen den 3 juli kl 19, avslöstes exakt ett dygn senare. Det hela gick ut på att laget måste ha minst en medlem på banan under alla 24 timmarna. Och det klarade "Hjultomtarna", som Bjuvslaget kallar sig.

För arrangemanget stod Ring Knutstorp, Nordvästra Skånes Tidningar och en cykelklubb i Kävlinge. Tävlingen hölls på motorbanan Ring Knutstorp.

"Hjultomtarna" ställde upp mest på skoj och festligt var det också omkring hela tävlingen. Fyrverkeri mitt i natten, sång och musik från tälten där deltagarna hade sina depåer. Det blev inte mycket sömn, men trots det tyckte killarna inte att det var så jobbigt. Skavsåren och tröttheten kom väl först ett par dagar efter . . .

– Nästa år – för vi ställer upp igen – tar vi nog på oss hjälmar för säkerhets skull. En i laget cyklade nämligen omkull och fick sys med några stygn, säger Kjell-Erik Strähle, en av "Hjultomtarna".



Beredda att trampa i 24 timmar! Stående fr v Kjell-Åke Strähle, Lars Larsson, Björn Norlin, Stig Risberg, Anders Nilsson, Arne Johansson, Gert Jönsson, Per Lundström och Robert Lindell. 10:e "Hjultomten", Nils Sandberg är ej med på bilden.

## Stora belöningar i Bohus

Fyra anställda vid Bohusverken har belönats med närmare 30 000 kronor sammanlagt!

Lennart Lagerholm får 19 990 kr för ett förslag om ändrat material i siktduk.

Claes-Göran Ektjärn, Yrjö Eskelinen och Frank Knöös har lämnat in ett gemensamt förslag om ändrad förvärmningsrutin för skänkar. De har fått 3 000 kr vardera i förskottsbelöning. Det kan bli mer om årsvinsten av förslaget visar sig bli så hög som man tror.

Belöningarna delades ut vid en sammankomst för Bohusverkens personal på Fars Hatt i Kungälv.



Stående fr v ses divisionschef Per Lindskog och Frank Knöös. Sittande fr v Lennart Lagerholm och Yrjö Eskelinen. Claes-Göran Ektjärn saknas på bilden.

**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  
Annika Jagaeus  
Maria Litzen

**LOKALA MEDARBETARE:**

**Division Metallurgi** Karl-Axel Engström,  
Höganäs

Kjell Lundgren,  
Bohus

**Division Eldfast**

Harold Aamissepp,  
Höganäs

**Mineralavdelningen**

Maica Edvinsson,  
Bjuv

**Division Byggmaterial**

**BYGGKERAMIK** Hasse Kvist,  
Skromberga  
**PAPP** Bo Hallbeck,  
Höganäs

**FÄRG**

Höganäs Färg AB Ulla-Britt Andersson,  
Malmö

**HANDÖLSPRODUKTER**

Handöls Tälj-  
stens AB Einar Larsson  
Handöl

**Division Slipmaterial**

SlipNaxos Tony Ahlgren  
Västervik

**Teknisk avd**

Ingvar Olsson,  
Höganäs

**AB Höganäsarbeten**

Gunnar Andersson  
Höganäs

**NVSK**

Tommy Björk,  
Höganäs

**Invandrarfrågor**

Laszlo Aranyos,  
Höganäs

**HUVUDMAN**

Koncerndelegationens Arbetsutskott

**REDAKTIONSKOMMITTÉ:**

De anställdas representanter

från LO: Thor Löfstedt, Höganäs  
Arne Rosqvist, Bjuv

från PTK: Jan Sjöholm, Höganäs  
Lars-Olle Andersson, Skromberga

Bo Wernberg, Bjuv

Redaktionen

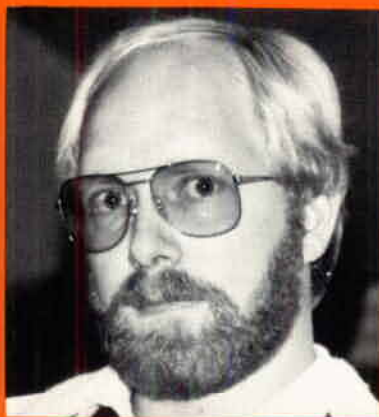
Vid adressändring: Fäst ovanstående etikett med din gamla adress på det adressändringskort, som finns på posten. Skriv sedan din nya adress på avsedd plats på samma kort och sänd till

Brännpunkten  
Höganäs AB  
Box 501  
263 01 HÖGANÄS

Telefon 042/380 00

**UTGIVARKORSBAND**

Vid obeställbarhet returneras försändelsen till avsändaren, som svarar för returportot.



**Ny medarbetare  
i Brännpunkten**

Tommy Björk heter vår nye medarbetare från NVSK. Efter Verkstadsskolan kom han 1972 till NVSK, där han nu är inköpare.



**Ny medarbetare  
på Informationsavdelningen**

Annika Jagaeus är ny medarbetare på Informationsavdelningen. Hon började på Personalavdelningen 1977 där hon arbetade som lönekontorist fram till juni 1981. Annika Jagaeus ingår i Brännpunktens redaktion och gör sin journalistiska debut redan i det här numret.

