

Brännpunkten

Ärgång 39 · Nr 4 · December 1981



Grattis "Dino"!

12-årig Per Nissby, vinnare i TV:s Kvitt eller Dubbelt, fick inte bara 10.000 kr. Höganäs AB hade skänkt ett fotavtryck från en dinosaurie, som trampade på skånsk mark för 180 miljoner år sedan. Avtrycket upptäcktes i samband med lerbrytning i Vallåkra 1973.

(Bild: Foto Dalmas)

Aktuellt:

Våra semesterhus i Spanien är snart klara. Priserna är ännu ej fastställda, men husen kommer troligen att hyras ut för 200 kr/två veckor. Resan Kastrup-Malaga kommer förmodligen att röra sig om cirka 1 000 kr/person. Kan du tänka dig att semestra i de nya husen?



Mauri Niemi,
Mineralavd.
Bjuv:

– Ja, gärna det! Vi brukar åka utomlands på semestern och detta verkar ju vara ett bra alternativ. Kunde man sedan i stället få hyra 3 veckor vore det ju ännu bättre.



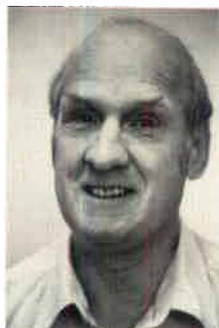
Ann-Marie Gustafson,
sekreterare,
Acroma Lack,
Bellö:

– Ja, det kan jag tänka mig. Det är svårt att jämföra priset med en charterresa. Men det verkar vara billigt.



Ann-Marie Andersson,
sekreterare,
Teknisk avd Tak,
Höganäs:

– Egentligen vet jag ännu för lite om semesterhusen i Spanien. En semester där skulle säkert bli trevlig. Detta alternativ blir tyvärr inte så särskilt mycket billigare än en normal charterresa till Spanien, speciellt inte under lågsäsong.



Stig Björkvik,
lagerarbetare,
SlipNaxos,
Västervik:

– Jag skulle mycket väl kunna tänka mig att ha 2 veckor på spanska fastlandet. Jag har tidigare semestrat på Gran Canaria. Det verkar vara ett billigt alternativ – cirka halva priset mot en charterresa.

– Jag kan tänka mig att spara femte semesterveckan för att få två veckor vår eller höst. Det kanske är för varmt i Spanien på sommaren.



Gösta Larsson,
arbetschef,
Höganäsarbeten,
Höganäs:

– Visst kan jag tänka mig att semestra i Spanien! Jag och min hustru brukar åka söderut en gång om året. Och det verkar ju bli ett överkomligt pris för ett par veckor i företagets semesterlägenheter. Det är utan tvekan ett bra alternativ.



Erik Johansson,
tappningsvaktare,
Acroma Lack,
Bellö:

– Nja, det kostar ju en del att ta sig till Kastrup, också. Jag har bigård och det tar all min tid. Det har varit dåligt med informationen om det här, tycker jag.



Hjärdis Sporre,
laboratoriearbetare,
Bjuvsverken:

– Nej, det är inte något för mig. Jag vill först och främst se Sverige, så Spanien får vara för min del.



Birgitta Carlsson,
avlöningskontoret,
SlipNaxos,
Västervik:

– Det verkar vara ett klart intressant alternativ för semestern. Och det verkar billigt. Men det är många frågor som jag vill ha svar på innan jag bestämmer mig. Hur är det med möjligheterna att ge återbud, vem fixar flygbiljetter, gäller priserna per person eller per lägenhet osv.

Ett årtal efterlyses!

En av våra kunder har kommit över ett gammalt (?) Höganäskrus och är nu intresserad av att veta hur gammalt det egentligen är. Vi har inte lyckats spåra initialerna på kruset, men tror att det är drejat före 1915 – den raka stämpeln byttes då ut mot ankarmärket.

Känner du igen stämpeln?
Kontakta då BP-redaktionen.



Nytt lönesystem: **MATCHEN** kan börja

Nu har gongongen gått!

Matchen om ett nytt lönesystem för den kollektivanställda personalen vid Höganäs AB kan börja.

I ena ringhörnan: Höganäs AB:s förhandlingsavdelning.

I andra ringhörnan: Fabriksklubbar-na vid Höganäs AB.

Vi får hoppas att det blir en fredlig match. Räkna med att det blir skugg-boxning ett tag till. Men under 1982

kan kanske det första "utkastet" till ett nytt lönesystem komma att testas. Hur matchen slutar? Brännpunkten tippas oavgjort...

I den här inledande artikeln ger Jimmy Samuelsson, Förhandlingsavdelningen, och Hans Nilsson, Fabriksklubben, sin gemensamma syn på ett nytt lönesystem. På nästa sida ger de också sina "partskommentarer". Det

är kring dem som själva matchen kommer att handla.

Inom arbetslivet sker en ständig utveckling av arbetsförhållanden, organisationsformer och lönesystem.

Under en viss tidsperiod kan man observera hur vissa slag av förändringar, vissa argument eller en viss metodik starkare än andra sätter sin prägel på utvecklingen. Under en annan period är det andra aspekter som framhävs.

Tillbakablick

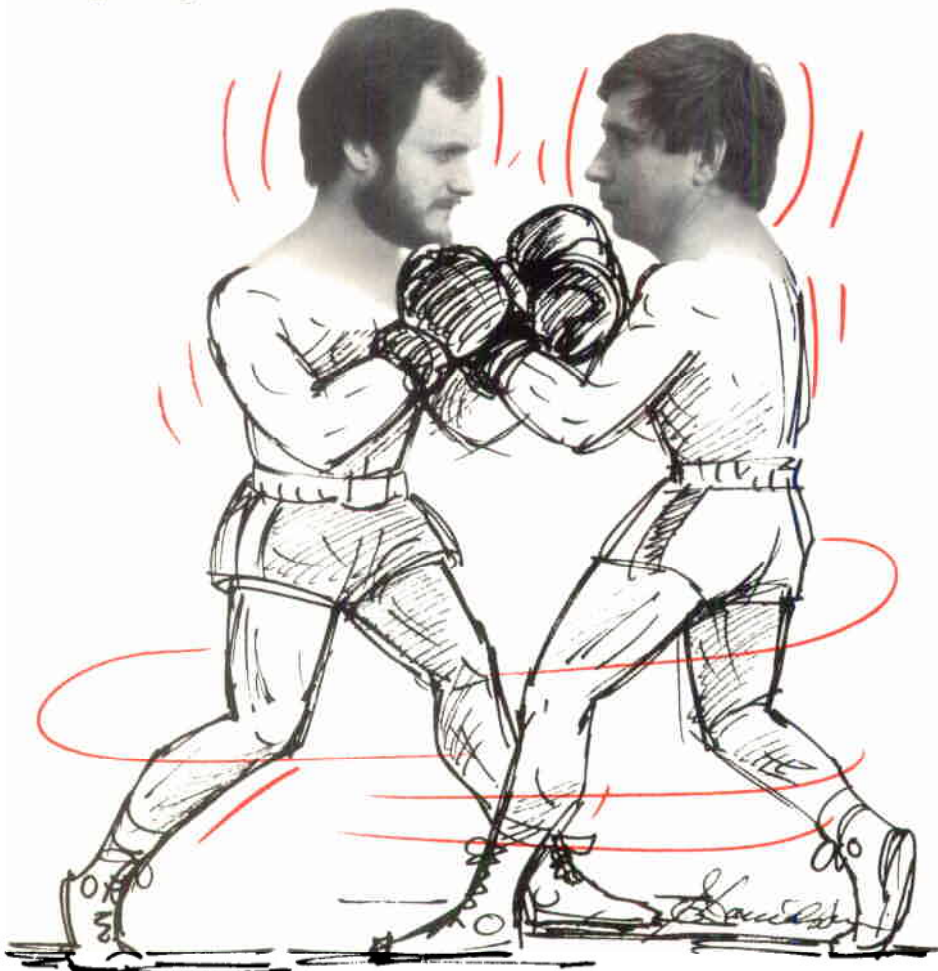
Vad som nu är högaktuellt är nya löneformer som sprider sig som en löpeld inom svensk industri.

Men först en tillbakablick:

Höganäs AB har under den sista 20-30 års-perioden övergått från helackord till blandackord, detta för att uppnå syftet att begränsa inkomstvariationer. Ackordsvolymen som nådde sin kulmen under 50-60-talet då man hade de flesta arbetena ackordsatta, har gått ner till ca 50 % av arbetade timmar. Detta är ungefär samma utveckling som har skett på andra företag. På företaget idag har vi i princip alla tillämpade löneformer - från helackord till tidlön. Vad vi däremot inte har är nya löneformer. Det är sådana som vi (facket och företaget) jobbar med för att på sikt kunna tillämpa på företaget.

Vad menar vi med nya löneformer?

De anställdas lön består till större delen av en fast lönedel som tex är ba-



Jimmy Samuelsson, förhandlare för Höganäs AB, och Fabriksklubbens ordförande Hans Nilsson, klara att börja "matchen".

serad på arbetets svårighetsgrad. Ovanpå denna fasta del utges en premie, baserad på arbetsresultatet. Arbetsresultatet kan vara både gruppvis och individuellt.

Arbetsresultatet är i regel mer än bara kvantitet, man kan väga in t ex kvalitet, kapacitetsutnyttjande, materialförbrukning, ekonomiska mått typ förädlingsvärde mm.

Gemensamma värderingar

Framför oss har vi hela tiden följande punkter som vi tror är väsentliga:

- Inkomsttrygghet. Den största delen av lönen utgörs av en fast lönedel t ex månadslön.
- Skapa yrkeskarriär. Där erfarenhet, yrkeskunnande och avancemang till mer krävande arbetsuppgifter ger ekonomiskt utbyte.
- Skapa intresse för den egna arbetsplatsens produktionsresultat.
- Lönen ska av den enskilde uppfattas som rättvis.

Jimmy Samuelsson, förhandlare:

– Så vill företaget utforma lönesystemet

– Vi står nu inför ett jättearbete med att förändra nuvarande löneformer. Det är definitivt inte gjort i en handvändning. Bli innebär det att vi samtidigt måste arbeta fram ett nytt löneadministrativt system, som i sig är ett stort arbete.

– När jag pratar om nya löneformer menar jag inte bara förändringar på arbetarsidan utan även förändringar på tjänstemannasidan. Där kan lönen också komma att bestämmas enligt nya principer. Framför allt är detta tankesätt viktigt när man pratar om ett arbetsresultat för en enhet eller grupp, då bör alla vara med som kan påverka resultatet.

Så vill vi ha det

Företagets syn på den framtida uppbyggnaden av lönen för arbetarna är:

- Vi vill ha en grundlön beroende på arbetets svårighetsgrad = arbetsvärdering.

Första byggstenen

För att kunna komma fram till detta måste man ha några grundläggande byggstenar bli hur man skall skilja befattningshavare åt lönemässigt. Parterna har i ett särskilt projekt sedan hösten 1980 diskuterat nya löneformer. Gruppen har tittat på möjligheterna att åstadkomma dessa förändringar. Vi är överens om att den första byggstenen skall vara arbetsvärdering och då Allmänna Gruppens arbetsvärderingssystem.

Vad är då arbetsvärdering?

Arbetsvärdering är ett hjälpmedel för att jämföra olika arbetens svårighetsgrad. Dessa jämförelser används för att bestämma vilka arbeten, som skall ge olika hög lön. Arbetsvärdering ger alltså ett underlag för att bedöma vad som är rättvis lön. Själva lönesättningen faller utom ramen för arbetsvärderingen. Om lönesättningen förhandlar i vanlig ordning företaget och fabriksklubben. Lägg märke till att

det är själva arbetet som värderas, inte den som utför det! Det är sålunda arbetets krav som bedöms, inte den anställdes personliga skicklighet eller meriter.

Fem huvudfaktorer

Värderingen av arbetet görs utifrån fem huvudfaktorer: yrkeskunskaper, praktisk färdighet, fysisk arbetsinsats, psykisk arbetsinsats och arbetsförhållanden. Dessa huvudfaktorer är i sin tur indelade i 13 delfaktorer.

En partssammansatt kommitté, bestående av 4 representanter från arbetstagaren och 4 representanter från arbetsgivaren, värderar arbetet utifrån en arbetsbeskrivning. Denna skall upprättas i nära samarbete med såväl respektive arbetsledning som respektive arbetare som utför det aktuella arbetet.

De andra byggstenarna är inte klara än, men vi räknar med att jobba med dem parallellt som vi gör arbetsvärderingen.



Jimmy Samuelsson

- Vi vill ha en skillnad beroende på individens mångkunnighet och användbarhet.

Dessa faktorer tror jag är några utav motorerna i ett framtida produktions-sätt.

– Jag anser, att om man sätter sig ner och seriöst diskuterar igenom detta, ska man kunna bedöma dessa faktorer objektivt och rättvist. Får vi inte detta instrument till hjälp vid lönesättningen är jag rädd för att vi på sikt blir av med våra bästa "gubbar". Eller att vi tar bort den initiativförmåga, som de flesta besitter.

– Vi vill också ha en premieberoende lönedel på individens/gruppens resultat. Resultatet kan då vara t ex kvantitet, kvalitet, kapacitetsutnyttjande, materialförbrukning, ekonomiska mått typ förädlingsvärde mm.

– Hela detta förändringsarbete, som vi håller på med, handlar mycket om **arbetsmotivation**. Lönen är en väsentlig del i det hela, en annan del är självfallet den motivation man ska känna för själva arbetet.

– Jag är av den uppfattningen att vi

även ska lyckas med den delen. Men det förutsätter att alla ställer upp och ser förändringar som en tillgång och något positivt. För att komma till slutmålet räcker det inte med att betala ut löner på andra grunder än idag, vi måste också titta på, och eventuellt förändra, den arbetsorganisation som vi har idag.

Hans Nilsson:

– Vi måste se på löneläget också!

– En av fackets viktigaste uppgifter är att förbättra köpkraften för sina medlemmar. Det är därför inte möjligt för oss att i en diskussion om lönesystem begränsa oss till själva systemet utan att ta hänsyn till löneläget för medlemmarna.

– Vi har fortfarande ett löneläge på Höganäbolaget som är lägre än jämförbar industri. Detta är oacceptabelt. Vi har dock under de senaste åren förbättrat löneläget något. Men fortfarande återstår uppgiften att ytterligare förbättra förhållandet, säger Fabriksklubbens ordförande Hans Nilsson.

– Inom företaget förekommer i dag en rik flora av olika betalningssystem. Allt ifrån rena ackord till helt fast timlön. Något system att mäta rättvisan, och anledningen till de löneskillnader som vi har idag, saknas. Dessa löneskillnader är ett resultat av uppfattningar och förhandlingar mellan företaget och facket under årens lopp.

Fast månadslön

– Skall vi ersätta våra nuvarande löneformer med något nytt så är det några punkter till förutom de som nämns i den inledande artikeln som är speciellt viktiga:

- Systemet skall vara lättförståeligt och enkelt.
- Systemet skall förbättra löneläget.

– Vårt främsta krav har länge varit, och är fortfarande, en fast månadslön

utan någon form av ackordsdel. Anledningen till detta är att våra medlemmar skall ha en lönetrygghet även om arbetsförmågan blir nedsatt på grund av ålder, sjukdom mm eller om yttre faktorer, som vi inte kan påverka, leder till lägre produktionsstakt eller ändrade arbetsförhållanden.



Hans Nilsson

Nej till individuell bedömning

– När det gäller rättvisan och lättförståeligheten i ett lönesystem är det väsentligt att vi inte får ett system där subjektiva faktorer ger upphov till löneskillnader, som inte går att förklara. Det skapar dålig stämning bland arbetskamraterna. Vi säger därför nej till individuell kvalifikationsbedömning. Däremot menar vi att långvarig anställning i företaget är väsentlig och bör kunna premieras i ett lönesystem.

Beredd diskutera resultatlön

– Under de senaste åren har diskussionen om de så kallade resultatlöneformerna kommit på modet. Dessa innebär att om produktiviteten och resultatet på ett företag förändras så skall också löntagarnas lön påverkas härav. Skillnaden mellan detta och de gamla ackorden är att det inte endast är tiden (svetten) som mätes, utan även andra faktorer som påverkar ett

företags resultat.

– Som exempel kan nämnas: råmaterialförbrukning – energiförbrukning – kvalitetsutfall – reparationskostnader mm.

– Här menar vi att om vi kan finna något system som är enkelt mätbart och rättvist så är vi beredda att diskutera detta vidare och prova någonstans.

Även VD bör vara med

Det förutsätter dock att vi kan komma överens om några väsentliga saker.

- Den fasta månadslönen måste ligga på den nivå att lönetryggheten är kvar. Även om produktionen går ned till en följd av mindre efterfrågan på våra produkter eller andra orsaker, som vi inte kan bestämma över.
- Alla i företaget som kan påverka resultatutfallet måste vara med i systemet. Det är helt orimligt att de som mest kan påverka en produktion skall stå utanför en resultatlön. Helst skall alla från VD och nedåt vara med. Och speciellt viktigt är det att planering och arbetsledning deltar.

Inte som löneglidning

– En resultatpremie kan vara till fördel för oss men det förutsätter att den inte räknas som löneglidning i statistiken, då vi annars får betala tillbaka premien när förtjänstutvecklingsgarantin (=jämförelsen mellan vår och övrig industris löneglidning) beräknas. Det är också väsentligt att om någon resultatlönedel skall införas så måste vårt löneläge förbättras.

Bra bit på väg

– Jag tror att vi har en bra bit ännu att vandra innan vi är klara att påbörja ett nytt lönesystem. Vi har dock kommit en bra bit på väg och vi är överens om att nu påbörja en systematisk arbetsvärdering av samtliga arbetsuppgifter på företaget. Denna arbetsvärdering kommer att ligga som grund när vi konstruerar vårt nya lönesystem.

I tankarna hos en organisatör . . .

Text: Bo Olausson

– De operativa delarna inom koncernen, dvs de som har resultatansvar, får idag "betala" till stora serviceenheter i form av Administration, Ekonomi, Teknik och Juridik. Och de anser sig ha alltför liten möjlighet att påverka graden av service och kostnaderna för den. Det är inte bra. Därför bör man ändra på det.

Det menar Peter Lind, chef för avdelning Administrativ Utveckling. I den här intervjun ger han sin syn på hur vår organisation bör omformas.

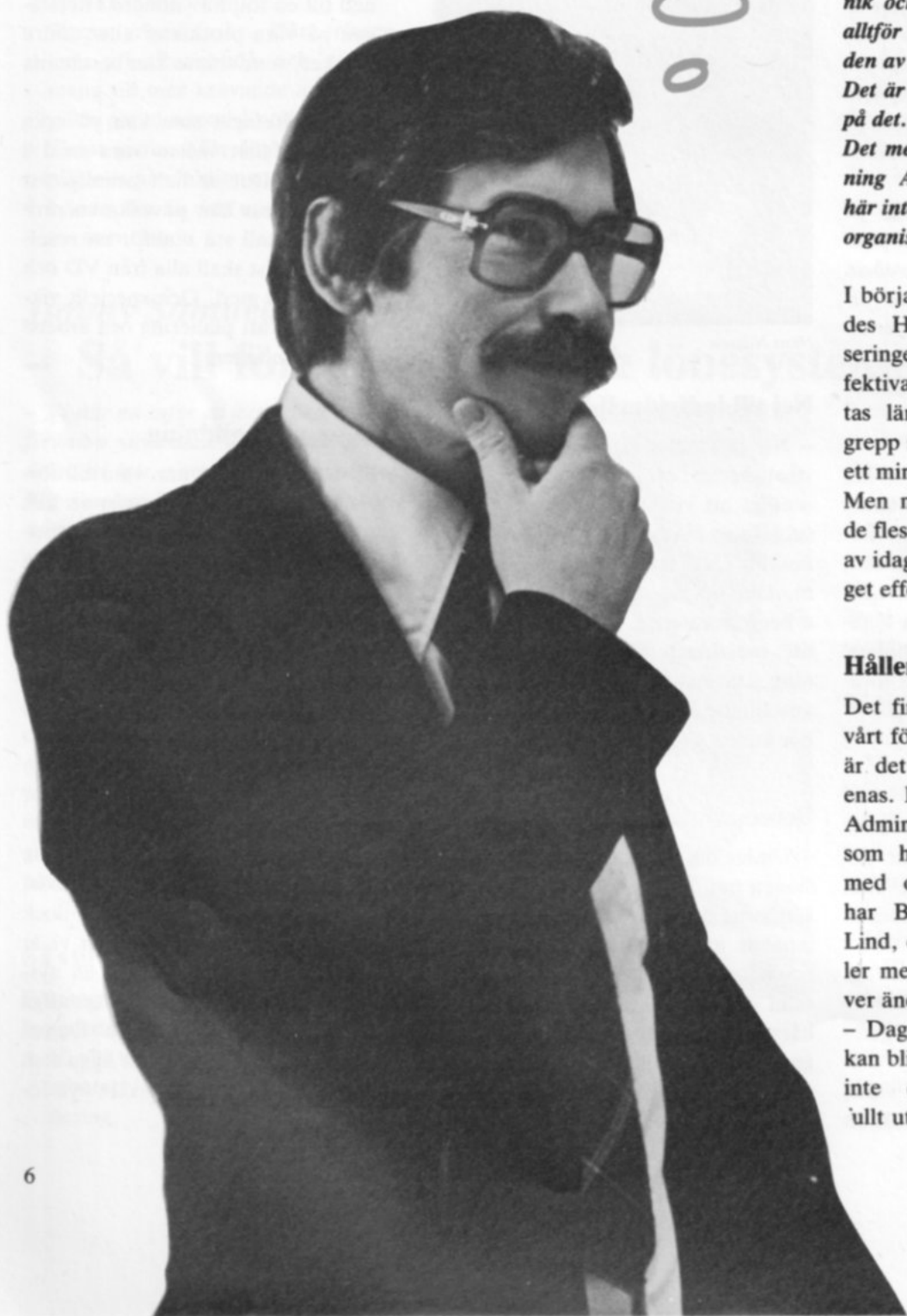
I början av 1970-talet divisionaliserades Höganäskoncernen. Divisionaliseringen skulle bli nyckeln till ett effektivare företag. Besluten skulle fattas längre ut i organisationen, begrepp som "toppstyrning" skulle vara ett minne blott.

Men något gick snett. Säkert tycker de flesta anställda att vår organisation av idag kan ändras för att göra företaget effektivare. Men hur?

Håller i taktpinnen

Det finns säkert många bud om hur vårt företag bör organiseras. Därmed är det också många viljor som skall enas. I de flesta fall är det avdelning Administrativ Utveckling i Höganäs som håller i taktpinnen i samband med omorganisationer. Och därför har Brännpunkten intervjuat Peter Lind, chef för avdelningen. Han håller med om att organisationen behöver ändras:

– Dagens divisionaliserade företag kan bli effektivare. Man har nämligen inte drivit divisionaliseringstanken fullt ut. Det bästa hade varit om man



hade gjort det redan när divisionaliseringen infördes i början av 1970-talet.

Divisioner skall bestämma

Och hur vill då Peter Lind att man skall förändra organisationen?

– Först och främst bör vi se över de serviceavdelningar som vi har för närvarande. De bör delas upp i två bitar:

- Styrenheter, som skall vara små men starka. De skall fungera som stöd för koncernchefen. Det är han som skall bestämma omfattningen. Kostnaderna för styrenheterna skall inte direkt belasta divisionerna.
- Serviceenheter, som skall styras av divisionerna. Det är divisionerna som skall avgöra hur mycket service de skall ha – och betala därefter.

– Idag finns det ungefär 190 hela tjänstemannabefattningar och lika många kollektivanställda inom serviceavdelningarna A, E, T och J. En uppskattning är att styrenheterna skulle kunna bestå av några 10-tal befattningar totalt. Omfattningen av serviceenheterna vill jag inte uttala mig om.

Divisionerna växer

– Det idealiska förhållandet är att divisionerna är så pass stora, att de ensamma kan bära den service de vill ha. I så fall skulle vi bara ha koncernchef och styrenheter utanför divisionerna.

– Men dagens divisioner är inte så stora. SlipNaxos är enda undantaget. Och det är också den enda egentliga divisionen med egen ekonomiavdel-

ning, egen verkstad, eget vaktmästeri osv.

– Min uppfattning är att divisionerna bör ha egen anställd servicepersonal så långt det är möjligt. Och man kan gå betydligt längre än vi gjort hittills. Men man får inte bortse från stor-driftsfördelarna. Således vore det knappast ekonomiskt med ett tryckeri för varje division för att ta ett exempel.

– Det som inte divisionerna kan bära själva får de således dela med andra i form av serviceavdelningar. De får ange hur mycket service de vill ha och serviceavdelningarna skall dimensioneras efter det.

Viljeinriktningen klar

När man hör de här tankegångarna så ställer man givetvis frågan om Höganäskoncernen bör göra ytterligare en bantning på tjänstemannasidan. Peter Lind:

– Det beror mest på divisionerna. Upprätthålls det idag service- och styrfunktioner som vare sig divisionschefer eller VD efterfrågar så bör de försvinna. Och det är inte otroligt att vi fortfarande – trots bantningen i våras – kan minska tjänstemannakåren ytterligare.

– Viljeinriktningen inom företagsledningen är klar, nämligen att vi skall fortsätta arbetet med att öka divisionaliseringen. Tillsammans med konsulten Bengt Hjelm har vi börjat titta på förutsättningarna att fortsätta genomföra det beslut som fattades förra året, nämligen om ökad divisionalisering.

– Men innan vi över huvud taget bör-

jar diskutera någon eventuell ny bantningsomgång så bör vi mer i detalj bestämma efter vilka principer som företaget skall organiseras.

80-talets Höganäs

Helt nya är inte de idéer som Peter Lind har torgfört i den här intervjun. De minnesgoda kommer ihåg att exempelvis Experimenthallen divisionaliserades i våras. Från att tidigare ha varit en enhet inom Tekniska avdelningen fördelades personalen mellan olika divisioner. Detsamma gällde Inköpsavdelningen, som delades upp på respektive divisioner.

– Jag hoppas alltså att divisionaliseringen fortsätter när vi nu startar igen med projektet 80-talets Höganäs. Med den skillnaden att man alltså bestämmer sig för vilka små – men starka – styrenheter man skall ha, att divisionerna bestämmer vilken service de vill ha från serviceenheterna, samtidigt som de får bestämma dessa enheters storlek.

– Man får inte heller glömma bort att förutsättningen för att man skall kunna utkräva resultatansvar, är att man har ett redovisningssystem som överensstämmer med organisationen. Förutom divisionaliseringen så tittar Bengt Hjelm, tillsammans med Ekonomiavdelningen, på ett sådant system.

– Jag hoppas att vi kan slå fast organisationsprinciperna så snabbt som möjligt. För en organisation i enlighet med de idéer som jag skisserat blir effektivare än den vi har idag. Det är min bestämda uppfattning, avrundar Peter Lind.

SlipNaxos laddar om – nytt produktprogram för konsumenter och återförsäljare

Text: Bo Olausson

- **Ett nytt sortiment för enskilda konsumenter, totalt 75 artiklar. Det är marknadens mest kompletta sortiment.**
- **Bantning av sortiment till återförsäljare. Från 2 200 artiklar till 600, som nu kan presenteras på ett betydligt bättre sätt än tidigare.**

Det är två nyheter som marknadsavdelningen på SlipNaxos presenterat i höst. I båda fallen räknar man med att försäljningen av nämnda produkter skall öka väsentligt.

SlipNaxos har alltid varit inriktat på att sälja sina produkter till industrin och andra stora förbrukare. Och lär väl komma att ha den inriktningen i framtiden också.

Men nu har vi fått ett nyvaknat intresse även för dig och mig, dvs "vanliga" konsumenter.

Kanske har också du spanat förgäves efter SlipNaxos produkter i järnhandeln eller i varuhuset tidigare. Chansen att du skall hitta sådana i fortsättningen är nu större. Dels eftersom

SlipNaxos tagit fram ett nytt, lättöverskådligt sortiment, dels knutit flera nya kunder till sig.

75 artiklar

Det är **Anders Wännerdahl** och **Bo Gyllenstrand** på Marknadsavdelningen som dragit det tyngsta lasset för att få fram det nya sortimentet för konsumenter.

– Vårt mål var att ta fram ett komplett sortiment för gör-det-själv-folket och att förpacka sortimentet på ett bättre sätt. Tidigare såldes våra konsumentprodukter i plastpåsar. Och det är inte särskilt lyckat. Kunden vill nämligen känna på ett slippapper innan han/hon köper, säger Bo Gyllenstrand.

När han och Anders Wännerdahl nu berättar om det nya sortimentet, gör de det inte utan stolthet.

– Det här är marknadens mest kompletta sortiment!

Snygga förpackningar

Det nya sortimentet är samlat under tre huvudrubriker: slipa, putsa och kapa. Totalt omfattar det 75 produkter. SlipNaxos har delat upp sortimentet i tre olika förslag:

- Ett för mindre butiker, omfattande 17 artiklar.
- Ett för medelstora butiker, omfattande 36 artiklar.
- Ett för de större butikerna, omfattande 75 artiklar.

– Alla produkterna är numera samlade i snygga, informativa förpackningar. På baksidan anges till vilka maskiner som slipverktyget passar. Och vi



Anders Wännerdahl och Bo Gyllenstrand vid det nya produktprogrammet.

har också angett vissa skyddsföreskrifter på förpackningen.

KF är största kunden

På vilka försäljningsställen kan man hitta SlipNaxos produkter?

– I första hand i varuhus och i järnhandel. Vi försöker att komma in på färgbutiker också.

– KF, dvs Domusvaruhuset och Obs! stormarknader, är den största kunden. Även OK säljer våra produkter. Liksom vissa ICA-butiker samt Tempo och B&W stormarknader.

– Järniakedjan är också kund till SlipNaxos. När vi presenterade vårt nya konsumentprogram på Järnias mässa knöt vi ytterligare ett 30-tal kunder till oss, berättar Bo Gyllenstrand.

Som tillägger att alla som sålde det tidigare konsumentprogrammet också nappat på det nya. Och gjort det med förtjusning.

– Det innebär att vårt nya sortiment nu kan ses i några hundra butiker runt om i landet.

Liknande i Danmark

Det är inte bara i Sverige som SlipNaxos gått ut med sitt nya konsumentprogram. Även i Danmark har man, via dotterbolaget SlipNaxos A/S, lanserat det.

– Där har produkterna fått ett fint mottagande och snart har man passerat 1 miljon danska kronor i försäljning.

– 5 man är engagerade i den svenska försäljningen, dock ingen på heltid. När vi introducerade konsumentpro-

grammet i september sålde vi cirka 20 % av ett tidigare normalårs försäljning på det här avsnittet.

Nytt för återförsäljare

Det är inte bara enskilda konsumenter som kan glädja sig åt SlipNaxos nyheter det här året.

För industriåterförsäljarna har det också skett viktiga förändringar. Först och främst genom en kraftig bantning av sortimentet. En av fineserna med denna bantning är att man nu kan presentera sortimentet på ett betydligt bättre sätt än tidigare.

– Antalet artiklar har minskat från 2200 till 600. Vi har helt enkelt plockat ut de artiklar som varit mest efterfrågade under senare år, berättar Lars Jonsson, som tillsammans med Christer Lindberg jobbat med det nya återförsäljarsortimentet.

Snabbkatalog

När sortimentet sväller så blir det allt



Det bantade sortimentet presenteras på ett utmärkt sätt i den nya snabbkatalogen.

svårare att presentera produkterna på ett vettigt sätt. I samband med att SlipNaxos bantade sitt sortiment producerade man också en ny sk "snabbkatalog".

– Den heter så dels för att man snabbt kan hitta rätt slipverktyg tack vare uppläggnings av katalogen, dels för att de produkter som ingår i den kan levereras mycket snabbt.

Fler förändringar

SlipNaxos har inte nöjt sig med att underlätta för återförsäljare och deras kunder genom bantat sortiment och ny katalog.

Etiketterna har fått sig en ordentlig ansiktslyftning och är nu för nästan samtliga 600 produkter illustrerade med bilder. Därmed ser man snabbt hur produkterna skall användas.

Förpackningsstorlekarna har anpassats till kundernas fördel, dvs det har i många fall blivit färre artiklar i förpackningarna. I snabbkatalogen finns det också en rad olika användningstips för kunderna.

Sex man säljer

SlipNaxos har i sin säljkår sex man som bearbetar återförsäljarna. De introducerade det nya programmet i september-oktober. Och fick ett mycket fint gensvar.

Eftersom SlipNaxos har förnyat en stor andel av sin säljkår så är det många nya ansikten som nu visar upp sig hos återförsäljarna. Med ett nytt sortiment och en ny katalog. Och nya framgångar, får vi hoppas.

Järnpulver satte fart på aporna!

Ett brev betyder så mycket. Två brev betyder ännu mer. Läs de två breven som Nils Gadde i Värmdö skickade till Höganäs AB för ungefär ett år sedan, så förstår du.

Det var för ungefär ett år sedan som det första brevet från Nils Gadde kom. Så här skrev han bl a:

"I min ägo har jag en gammal tysk leksak, som säkerligen tillhört min far (född 1865), kanske min farfar (född 1834). Själv är jag 77 år.

På fronsidan ser man två apor, som spelar fiol och nickar med huvudet. Rörelsen åstadkommes genom att sand (?) från en pappficka rinner ned på ett vattenhjul. Leksaken har to m varit avfotograferad i tidning.

Sista gången jag skulle visa den, ville inte aporna röra sig. Vad jag kommer ihåg sade farmor (död 1910) att det skulle vara svart sand, som drev vattenhjulet. Jag påstås ha mycket gott minne. I Eder Styrelse- och revisionsberättelse har jag läst att Bolaget tillverkar järnpulver. Månne det är järnpulver, som farmor åsyftat. Jag har använt Falsterbo-sand.

Järnpulver torde vara både smidigare och tyngre än sand och kan lättare flyta igenom det lilla hålet i pappfickan. Jag ämnar nu ställa i ordning leksaken i ursprungligt skick – alla vill se den arbeta.

Jag behöver ca 1/3-dels liter. Om det inte är för dyrbart – så man blir alltför besviken om det ej går att använda – var god sänd mig denna kvantitet."

Med vänliga hälsningar
Nils Gadde

Han fick sitt pulver

Höganäs AB tillverkar årligen 100 000 ton järnpulver. Och så droppar det in en beställning på mindre än en halv liter! Vi förmodar att mottagaren av brevet blev lite konfunderad. Men, men. Den här beställningen från Nils Gadde slingrade sig förbi alla datastyrda orderbehandlingssystem. På något vis fick han sin beställda kvantitet.

Det fungerade!

Ordern expedierades snabbt. Redan efter ett par veckor från det första brevet fick Höganäs AB höra av vännen Gadde i Värmdö igen. Och då skrev han så här:

"Till Eder ber jag få framföra mitt hjärtligaste tack för det metallpulver, Ni sänt mig. Det har visat sig överträffa

fa Falsterbosanden, är mer lättflytande, rinner lättare ner genom det lilla hålet på "vattenhjulet". Aporna gnor för glatta livet. Tänk att det skulle taga över 70 år tills aporna fick rätt "drivmedel".

Med vänliga hälsningar
Nils Gadde

En solskenshistoria

Höganäs AB lär knappast ha något större ekonomiskt utbyte av att sälja järnpulver som drivmedel till fiolspelande och nickande apor. Men håll med om att det här var en solskenshistoria som "satt fint" i alla diskussioner om miniorganisationer, övertalighet, tjänstemannabantning, planerade varsel och alla de andra mindre uppmuntrande begrepp som snurrat inom koncernen under det här året.



Tack vare järnpulver kan Nils Gaddes apor "spela" igen!

När storfiskarna talar om . . .

90 gäddor på en vecka anses som "bottennapp"!

Text: Bo Olausson

– Det var inte särskilt bra i år. Vi fick bara 90 gäddor. I fjol fick vi 168.

Vad är nu detta? Rena storfiskarvalsen? Nej, det är en kommentar från tre höganäsare, som tagit för vana att tillbringa en vecka varje år i den åländska skärgården. Då blir det fiske från morgon till kväll.

Är trion Sven-Åke Henningsson, Ingvar Dahl och Ulf Johansson i Höganäs koncernens storfiskare nummer ett?

Ja, räknar man efter vilka fångster de noterar varje år så är det väl frågan. En vecka varje år åker trion till Åland för att fiska gädda. Sven-Åke Henningsson började 1964, Ingvar Dahl 1969 och Ulf Johansson 1975. Tillsammans har de landat över 1800 gäddor sedan dess. Jodå, du läste rätt. Artonhundra gäddor.

Tävlar i lag

I september 1981 var det åter dags för trion att söka sig ut till Fögle skärgård på nordöstra Åland. Facit efter fem dagars intensivt fiske, som pågår från åtta på morgonen till fem på kvällen, blev alltså 90 gäddor.

– Vi tävlar i två lag. Jag i ena laget, Ingvar och Ulf i det andra, berättar Sven-Åke Henningsson. Och rapporterar i rask takt resultatet. Lag "Henningsson" vann med 48–42 . . .

– Det var min tur nu. Jag har förlorat de senaste två åren, erkänner Sven-Åke.

Normalt skall Sven-Åke Henningsson ägna sig åt att häva in pengar till Höganäsbolaget – ekonom som han är. Någon betygssättning på det området avstår vi ifrån. Men att han kan häva in gäddor står utom allt tvivel. Under 14 år har hans fiskeveckor på Åland resulterat i 920 gäddor.

Storfiskartrion – från vänster Ulf Johansson, Ingvar Dahl och Sven-Åke Henningsson.



– Och jag tänker fortsätta med dom här ålandsveckorna. Först och främst är målet att passera 1000 gäddor, säger Sven-Åke.

Fiskar från båt

Det är ett område på 6×2 kilometer som höganästrion håller till på. Och dom betalar med fångsten!

– Vi håller fisken levande i en sump i båten och levererar varje kväll till en fiskfabrik, som bl a exporterar fisk till Schweiz, Frankrike och Italien, berättar Ingvar Dahl.

Nästan allt fiske sker från båt. Ett och annat strandhugg blir det förstås under dagen och då händer det också att man kastar från land. Men det är ute på ett par meters djup som gäddorna står. Och inte bara gäddor, för resten: – Det blir en del abborrar också. Det är den fisk som vi äter själva.

249 gäddor – rekord

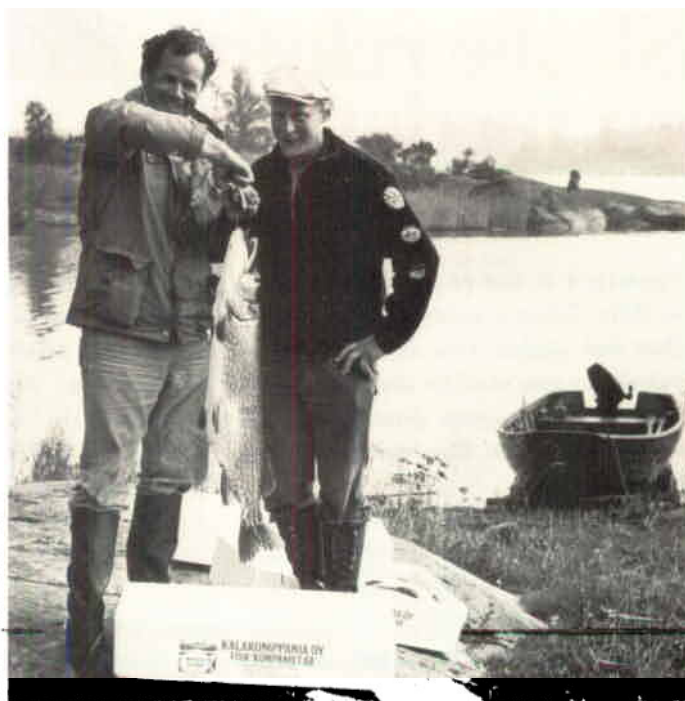
249 gäddor är veckorekordet. Det sat-

tes 1970. Dagsrekordet är 80 gäddor. Var säkra på att sumpen var välfylld då . . .

Och visst har de en och annan fiskehistoria att dra. Som den gången då de fick två abborrar på en och samma wobblar. Eller den 6-kilosgädda som hade en 1-kilosgädda i käften när den högg på wobblern. För att inte Brännpunktens trovärdighet skall äventyras är det väl kanske bäst att vi slutar med fiskehistorierna där.

Storgäddor i år

Även om de inte fick så många gäddor i år var det desto bättre beställt med storleken. Sven-Åke Henningsson tog en gädda på 9,5 kg. Och ytterligare två med en vikt över 8 kg fanns med bland de 90. Det tidigare viktrekordet – 7,8 kg – fick sig därmed en rejäl putsning.



Bildbevis på ett lyckat fiskefänge. Sven-Åke Henningsson, som tog storgäddan, demonstrerar för Ulf Johansson.

EM av MS

**Gösta Gustavsson,
"ambassadör":**

Skulle rekommendera en medarbetare – anställdes själv!

Saniclo

Text: Bo Olausson

Egentligen är han en privilegierad man, 63-årige Gösta Gustavsson i Höganäs. Han har upplevt hela den enorma expansionen som skett för division Metallurgi under de senaste årtiondena. Och inte nog med det. Han har varit med i främsta ledet.

– Som "pulvergubbe" har jag varit med om att – med alla medel – motivera pulvermetallurgisk tillverkning. Det har varit ett utomordentligt intressant jobb, konstaterar Gösta Gustavsson, nybliven pensionär.

Det finns inte många vita fläckar på Gösta Gustavssons världskarta. Han har besökt samtliga världsdelar utom Sydamerika. Arbetsuppgifterna kan sammanfattas i begreppet "teknisk försäljning". Och vad det innebär får Gösta Gustavsson förklara själv:

– Jag har helt enkelt besökt alla våra kunder två gånger om året. På 1960-talet var vi två man som reste, på senare tid har vi delat upp besöken på tre man. Vi har berättat om utvecklingen på pulvermetallurgiska områ-

det, nya produkter från Höganäs, ny teknik osv. Allt för att intressera kunderna att bredda sina tillverkningsprogram för pulverdetaljer.

50 dagar i Japan

Gösta Gustavsson och hans kollegor har alltså varit ute i världen och agiterat, kort och gott. Att de gjort det – och fortfarande gör det – med framgång står väl utom allt tvivel. Det är ett krävande jobb med många resdagar per år:

– Normalt har jag varit på resande fot i 120 dagar per år. Vissa år har det varit betydligt fler resdagar, andra år färre. I takt med att kommunikationerna förbättrats har resperioderna blivit kortare. Mitt längsta besök gjorde jag i Japan, där jag pendlade mellan kunder i 50 dagar. Men det var i mesta laget.

Ostron gav gulsot

Att Gösta Gustavssons jobb knappast är förenligt med flygrädsla behöver väl knappast påpekas.

– Visst har det varit lite äventyrligt ibland med motorer som stannat osv. Men vi har ju kommit lyckligt ner varje gång...

– Över huvud taget har det inte varit många incidenter under alla dessa år. Enda undantaget var 1969 då jag åt ostron i Italien. Och fick gulsot.

– Jag fick vara hemma från jobbet i ett halvår innan jag var kvitt gulsoten. Men då var jag också kvitt rökningen. Inget ont utan att det har något gott med sig!

Till Höganäs av en slump

Att Gösta Gustavsson blev höganäsare var en ren slump. 1947 började han på Husqvarna och kom där – även det av en tillfällighet – att jobba med tillverkning av sinterdetaljer. På så vis kom han tidigt i kontakt med Höganäs AB:s järnpulverförsäljning.

– I början av 1960-talet kom en av mina medarbetare på Husqvarna till



mig med en annons. Det gällde ett jobb på Höganäs AB. Han undrade om inte jag kunde ringa och "lägga ett ord" för honom. Och visst kunde jag det...

– Lite senare ringde P G Arbstedt, numera forskningschef på Metallurgi,

mig och sade att den där killen nog inte passade så bra. Men däremot tyckte han att jag, med min bakgrund, skulle passa bättre för jobbet. Och så blev det.

Ett exempel ur högen

Han har samlat på sig många minnen under åren som "pulverambassadör". Här är ett, som säkert kan tjäna som lärdom för många försäljare:

– På 1960-talet kom en ung kille i Ita-



lien till vår agent. Han tillverkade skärverktyg, men hade fått en förfrågan på sinterdetaljer. Vår agent lånade ut en handbok. Den unge fabrikören kunde inte engelska. Men han studerade bilderna noggrant. Och lyckades bygga om sin press och byggde en ugn. Sedan satte han igång att tillverka.

– Det var synnerligen primitivt. Men han lyckades tydligen, för han fick fler order. Idag har han en fabrik med minst ett 30-tal anställda. Han köper cirka 700 ton järnpulver om året!

– Man måste som försäljare komma ihåg att alla stora företag har varit små en gång i tiden. Kanske börjat som enmansföretag. Visar man inte sitt intresse för kunden redan från början är det risk att kunden går förlorad till en konkurrent.

Mötena förbereds

De kundbesök som Gösta Gustavsson och kollegorna gjort har med åren tillmätts allt större betydelse hos kunderna.

– Besöken från Höganäs har blivit en institution hos många kunder idag. Det innebär att mötena förbereds bättre och kunderna kan få lösningar på många problem.

– Man kanske kan tro att kunderna

skulle vara försiktiga att berätta om sina idéer, väl medvetna om att vi nästa dag skulle besöka en konkurrent till dem. Men så har det inte varit. Vi har byggt upp ett fint förtroende gentemot snart sagt alla kunder, vilket är en förutsättning för att den här typen av verksamhet skall bli lyckosam.

Odla intresset

Sedan några veckor tillbaka är Gösta Gustavsson pensionär. Och det har åtminstone en klar fördel, tycker han: – Jag kan äntligen ägna mer tid åt min stora hobby, nämligen blommor och växter. Det är svårt att förena med långa resperioder. För blommorna och växterna är känsligare än husdjur!

Man kan nog räkna med att den gustavssonska villaträdgården i Höganäs får sig en ansiktslyftning nu. I fönsterbänkarna kommer ett flertal orkidéer – hans favoritblomma – att trängas om det går som planerat.

Botaniska trädgårdar

– Mitt arbete har gjort att jag haft möjlighet att besöka många olika botaniska trädgårdar över hela världen. För lite fritid blir det mellan alla kundbesöken.

– Nu när jag trappar ner resandet får jag nöja mig med att botanisera i trädgårdsböcker och frökataloger. Det är



utmärkt lektyr under den här årstiden.

Och till våren fortsätter han att så fröer. Det har han ju faktiskt gjort i jobbet också – fröer i form av idéer till nya produkter. Vi hoppas på samma framgång i trädgården som i det tidigare jobbet!

Tack vare KM 79:

Bättre arbetsmiljö, sänkta kostnader, bättre produkter!

Text: Bo Olausson

Äntligen står den färdig – den nya anläggningen för krossning och massaberedning vid Bjuvsverken. Den har gått under arbetsnamnet KM 79 de senaste åren. Tidigare hette det "Eirich-projektet" och var då betydligt mer storvulet. Men då var kapacitetsbehovet större för Bjuvsverken.

Den här investeringen har kostat cirka 15 miljoner kronor. För det får man en bättre arbetsmiljö, sänkta kostnader genom rationaliseringar och produkter med jämnare kvalitet.

Hantering av chamotte och andra leror som behövs för produktionen vid Bjuvsverken har i alla tider varit miljöovänlig. Damm och buller har tillhört vardagen för dem som sysslade med krossning och blandning. Blandningen har dessutom skett i samma lokal som pressavdelningen, där huvudstyrkan av Bjuvsverkens personal arbetar.

Men nu är det slut med de flesta olägenheterna. Automaten tar över. Och det kommer bara att behövas tre man för att klara av att bereda de cirka 30 000 ton massor som Bjuvsverken gör av med årligen. Det är en man som sköter skoplastaren, en som övervakar processen i kontrollrummet samt en massadistributör. Och undrar ni vad en massadistributör är, så kan vi berätta att han ser till att det kommer fram rätt massa till rätt press i rätt tid.

Modernaste snitt

– Jag tror inte jag överdriver om jag säger att det här är en av Europas modernaste anläggningar för just krossning- och massaberedning, säger driftsingenjör Hans Zetterström vid Bjuvsverken.

Då kan man samtidigt konstatera att

den tidigare utrustningen verkligen var från "anno dazumal" – en del av maskinerna var faktiskt från seklets början!

– Och det har givetvis satt sina spår. Kostnaderna för underhåll av den gamla utrustningen var mycket höga de senaste åren. Bara på den punkten kommer vi att vinna en hel del. Ett minskat personalbehov, en bättre arbetsmiljö och jämnare kvaliteter är andra fördelar med den nya anläggningen, menar Hans Zetterström.

Datorsystem styr anläggningen

Den fysiska arbetsinsatsen vid krossning och massaberedning är minimerad i KM 79. Hela processen styrs av ett sk PBS-system. PBS står för programmerbart, binärt system.

Massadistributören kan tex – genom att trycka in sifferkombinationer på ett tangentbord – beställa upp till fyra olika blandningsrecept och ange till vilka fickor de färdiga blandningarna skall transporteras. Vill man – tex under sommaren – öka vattentillsatsen i blandningen så ändrar man tämligen enkelt samtliga recept via tangentbordet.

Vågen är mikrodatorstyrd och arbetar med mycket snäva toleranser. Dessa finesser – och många andra – ger jämn kvalitet på massorna.

Höganäs AB har ju, genom NVSK, en utomordentlig kompetens bl a när det gäller konstruktioner och montage av anläggningar för datastyrning av processer. Denna kompetens har också kommit till användning i KM 79. Centralverkstaden har också deltagit i byggandet av KM 79, både när det gäller plåtarbeten och en del montage.



Hans Zetterström, driftsingenjör, Heinz Drewitz och Richard Nilsson från NVSK vid manöverbordet i KM 79:s kontrollrum.

Herbert jubilerar

Lagom till 10-årsjubileet – 15 september 1981 – fick Sandflyggården en efterlängtd ansiktslyftning. Det var alltså för 10 år sedan **Herbert Bernecker** tog över ruljansen på Sandflyggården. Och mycket har hänt sedan dess. Då, 1971, var antalet matgäster cirka 50 per dag. Nu är det betydligt fler – upp till 400 per dag. Det betyder – i potatis räknat – nästan 150 kg som skall skalas. Omsättningen var första året 100 000 kr mot 1 miljon kr i år.

I november-december är det bråda ti-



Sådana här läckerheter kan han trolla fram. Herbert Bernecker.

der. Förutom alla privata tillställningar, har ju Höganäs sina årliga klock- och pensionärsfester med allt som hör därtill. Duktiga medhjälpare vill det till att han har då. **Marita Olsson**, **Ellen Andersen** och **Tove Christensen** heter dom.

– Min dröm är en tillräckligt stor lokal för att kunna hålla såväl konferenser och representationsmåltider som klock- och pensionärsfester. Det går inte idag med den lokal och utrustning som finns, säger köksmästare Herbert Bernecker, och återgår till köket och gässen som väntar...

Färg: All försäljning till industrin går via Acroma



Bengt Wiman, glad marknadschef på Acroma.

Nu börjar en del pusselbitar falla på plats när det gäller samordningen av koncernens två färgföretag – Höganäs Färg och Acroma Lack.

Ett exempel är att all försäljning till industrin numera sköts av Acromas marknadsgång, som förstärks med ett par man från Höganäs Färg.

När Höganäskoncernen köpte färgföretaget Acroma Lack i Bellö 1980 talades det om möjligheterna till sk samordningsvinster. Kunnande inom produktutveckling skulle bytas mellan de olika företagen, marknadsföringen skulle ses över mm.

Detta är givetvis inte gjort i en handvändning. Men nu har det klarnat vad gäller marknadsföringen: Acroma behåller sin inriktning på industrikunder och tar över den försäljning till industrin som tidigare legat på Höganäs Färg. Acroma skall också ansvara för produktutveckling inom det sortiment som säljs till industrin.

Ökad försäljning

Bengt Wiman, marknadschef på Acroma, räknar med att man ganska snabbt skall kunna öka försäljningen av industriprodukter:

– Höganäs Färgs industriförsäljning

har hittills varit ganska blygsam jämfört med Acromas försäljning till industrikunder – möbel- och annan träindustri.

Broschyr i 10 000 ex

För att berätta om nyordningen vad gäller marknadsföringen av industriprodukter har Acroma gått ut med en broschyr som spritts i 10 000 exemplar. Och en produktkatalog har tagits fram.

– Broschyrkampanjen väckte ett mycket stort intresse och bör kunna leda till att vi knyter upp nya kunder inom industrin, säger Bengt Wiman. Som i nästa andetag berättar att ett par nya produkter också sett dagens ljus. Det handlar om vattenbaserade täckfärger och lasyrfärger, som fn testas på marknaden.

Ny medarbetare

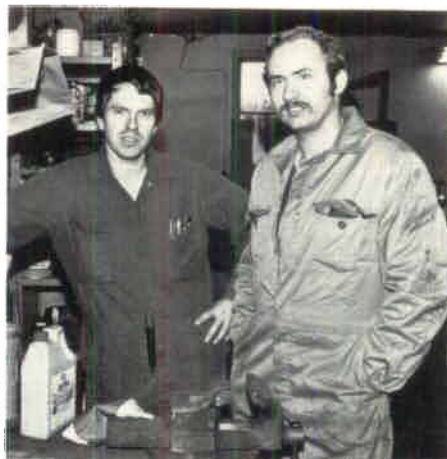
Sune Johansson heter vår nye lokale medarbetare vid SlipNaxos i Västervik. Han har arbetat i 13 år vid företaget och hör hemma på avdelningen för metod- och arbetsstudier. Sune Johansson är ordförande i Slips Idrottsförening.

Förslagssamma pojkar

Två anställda vid Höganäs AB, **Thomas Jönsson**, elektriker, och **Sven Erlandsson**, montör, är synnerligen idérika!

Tillsammans kom de fram till 21 olika förslag på hur man kunde förbättra den nya, automatiska kapselstampstationen i Specialtegel fabriken. Och de blev inte utan belöning. 17 av förslagen har bedömts och de innebär 4460 kronor vardera i belöning. Och det kan alltså bli ytterligare en slant för de fyra andra förslagen. Dessutom kommer de att få en extra premie. Det får alla som lämnat in fem belönade förslag. Premien är 25 % av belöningssumman.

Sven Erlandsson är f n tjänstledig och driver bensinmack och bilverkstad i



Thomas Jönsson och Sven Erlandsson har fått 17 gemensamma förslag belönade.

Mölle. Men Thomas Jönsson finns kvar på NVSK, så vi kanske kan vänta oss fler kluriga idéer från honom framöver. Hur som helst så är de båda värda att gratuleras. Företaget också för den delen – till en bättre fungerande kapselstampstation!

En riktig sliparfamilj



Trion som firar 100 år i år.

Hugo Nilsson, Åke Nilsson och Monica Wallgren – tre generationer som tillsammans varit anställda i 100 år på SlipNaxos AB i år. Ganska imponerande, eller hur?

Hugo Nilsson, nu 89 år, började 1916 som beskickare i en arbetsmiljö som idag knappast skulle blivit godkänd. Han stannade i företaget ända tills han fyllde 71 år, det gör hela 47 år.

Sonen, Åke Nilsson, arbetade först i smedja men hamnade så småningom på SlipMaterial, som det hette då. Det var den bäst avlönade arbetsplatsen och de anställda hade många och fina förmåner. Vad sägs om gratis

tandutdragning!

Åke började med att märka slipskivor och idag är han kvalitetstekniker. Detta är hans 43:e anställningsår. Det kunde ha blivit fler, men Åke har nappat på erbjudandet om förtida pension och slutar nästa år.

Monica Wallgren, dotter till Åke Nilsson, hade inte alls tänkt följa far och farfars fotspår. Det verkade så tråkigt med kontorsarbete, tyckte hon. Men nu har hon varit här i 10 år och trivs som fisken i vattnet. Monica arbetar på försäljningsavdelningen men är för närvarande barnledig. Måne en blivande slipare...?

Plattan som går framåt

Göra klockor av keramiska plattor – kan det vara något? Idén fick Kurt Engblom, numera förtidspensionerad från Skrombergaverken, för många år sedan. Och visst går det!

Med hjälp från företaget och efter en "starta eget"-kurs anordnad av Trygghetsrådet, SAF-PTK, kom han igång med ett eget företag. Kurt håller till i egen verkstad strax intill Skrombergaverken, så det är ju nära till lagret.

Meningen är att kunden skall välja ut



Kurt Engblom håller upp en av sina "Keramklockor".

en platta ur Höganäs sortiment, som tex passar till kaklet i köket. Av den gör Kurt ett dekorativt väggur. Urverket kommer från Schweiz. Man kan få klockan i tre storlekar och med fem olika siffringar. Inget dåligt urval (!) med andra ord.

Hittills har klockan sålts utan "mördande" reklam.

– Jag skall få hjälp av Höganäs med marknadsföringsbiten. Att starta företag är ingen konst, man fyller bara i en blankett hos Länsstyrelsen. Men att få ut varan på marknaden är svårare, menar Kurt Engblom.

Tillverkningen är i full gång och många beställningar ligger och väntar.

– Vi får se hur det lyckas. Det gäller att se framåt och inte ge upp i första taget, avslutar Kurt Engblom.

Och vi kan ju konstatera att tiden i alla fall inte står stilla, i klockverkstaden på Bruksgatan i Skromberga.

Kål på er, pojkar!

Från Israels öknar till Strövelstorp på skånska slätten. Så skiftande kan arbetsplatserna vara om man jobbar i borrarbranschen.



Blomkål till kolborrhare, delar Eber Nyman från Mineralavdelningen ut. Borrarna heter frv Anders Granholm, Rune Holmlander och Thure Gahlin.

Tre som gör det är **Rune Holmlander**, **Thure Gahlin** och **Anders Granholm**, alla från Jämtlandstrakterna. Och det var dom som kämpade med den besvärliga skånska leran i borrhandet efter "Höganäskolet".

I över fyra månader höll dom på innan de stötte på kolflötsen. Och inte utan komplikationer . . .

Som bekant friskar det till ordentligt i de skånska vindarna, och då är det inte roligt att stå uppe i ett borrhorn. Det höll dessutom på att välta när bormaskinen överbelastades för att få upp ett rör som fastnat. Fastnade ja, och bara en meter (!) från flötsen. Så det var bara att borra ett nytt hål igen.

Men, det lyckades till sist, det vet vi ju, och visst är dom väl värda blommor – om än i form av "kol".

Stort jobb för Höganäsarbeten

I september avslutade AB Höganäsarbeten ett av sina största jobb någonsin. Det har utförts vid det nya kulsinterverket som LKAB bygger i Kiruna. Höganäs AB har levererat eldfast material till verket.

Cirka 10 miljoner kronor uppgick den här ordern till. Höganäs har levererat cirka 2000 ton tegel och massor till kulsinterverket.

– Och Höganäsarbeten har applicerat cirka 1 100 kubikmeter material – 710 kubikmeter har murats, 340 har gjutits och 50 har sprutats. Totalt har vi lagt ner ett par tusen arbetstimmar, berättar arbetschef Gösta Larsson på Höganäsarbeten.

– Det var i mitten av februari som Höganäsarbeten satte i gång med sitt uppdrag. Sju månader senare var det slutfört. Det innebar att man blev färdiga inom föreskriven tid – trots vissa förseningar i början som inte Höganäsarbeten kunde rå för. Som mest hade vi 45 man – murare, hantlangare och snickare – igång i Kiruna.



Torsten Persson, arbetsledare vid Höganäsarbeten, i samspråk med Olle Klippmark och Folke Nilimaa, LKAB, i en färdigmurad del av den 34 meter långa roterugnen i kulsinterverket.

Utbildning för maskinarbetare



Här ser vi frv Fleming Hansen-Kaad, Sven-Oloph Philipsson, Thomas Hansson, Lars Petrisson, Jan-Erik Wiksell, Werner Heidenreich, Lars-Göran Larsson, Lars Nilsson, Knut Hansson, Skrombergaverken och Christer Johansson.

Ett 10-tal anställda på maskinverkstaden vid Centralverkstaden i Höganäs har i höst gått på utbildning. Detta för att öka sin flexibilitet, dvs lära sig andra jobb än de som de gör tillfället har.

Utbildningen omfattar totalt 300 timmar och består av både teori och praktik. Personalen har också fått tillfälle att besöka andra arbetsplatser för att se hur man där använder detaljer, som tillverkats på Centralverksta-

den. Och den här bilden är tagen från ett sådant besök, nämligen i Skrombergas Experimenthall. Där informerade Knut Hansson verkstadsarbetarna. Rune Kronström tog bilden.

Värmen kommer från Höganäs

Under 1982 skall Värmeverket i Helsingborg bygga om sin panna enligt en helt ny metod. Detta för att man skall kunna använda fasta bränslen vid eldningen av den. Och de fasta bränslena kommer bli från Höganäs AB i form av kol och restkoks.

Höganäs AB har under senare år levererat några tiotusentals ton kol till olika köpare i regionen. Det är kol som måste brytas när man bryter lera för Skrombergaplattorna. Och nu skall alltså även Värmeverket i Helsingborg sälla sig till kundkretsen. Cirka 8 000 ton kol per år skall vi leverera dit.



Men Helsingborgs kommun skall också köpa restkoks av Höganäs. Koks används vid tillverkningen av järnsvamp. Efter processen i tunnelugnarna har koksen kvar ett ganska högt värmevärde – betydligt högre än vad vårt kol har. Cirka 11 000 ton restkoks per år skall vi leverera. Tidigare har SSAB i Oxelösund köpt en del av vår restkoks, det övriga har gått på tippen.

Leveranserna av kol och koks beräknas starta någon gång under hösten 1982.

Åke Schönhult är beredd att lägga på några extra – koks! Närmare bestämt 11 000 ton per år till Värmeverket i Helsingborg.

Tävling

Vad var det dom sa', egentligen?

(A) "Det har också visat sig att "kursvärderna" fungerar."



Urban Bjurö

(B) "Ett annat sätt är att visa upp ett stort kursutbud."



Ernst Herslow

(C) "Det är för mycket tjafs divisionerna mellan om vem som skall basa i respektive hus."



Lennart Hardenby

(D) "Nu skall man stå på egna ben och till och med försöka visa vinst."



Jan Ekman

(E) "Och det är inte otroligt att vi fortfarande - trots bantningen i varus - kan minska tjänstemannakåren ytterligare."



Gertrud Harstedt

(F) "Jag var beredd på att ingen skulle ge mej en klapp på axeln!"



Peter Lind

Vi har plockat en del repliker ur årets Brännpunkten, som ovanstående personer har uttalat. Men, för att krångla till det har vi kastat om bubblorna lite här och tvärs. Nu tycker vi att du ska flytta om bubblorna så att rätt person får stå vid sitt uttalande.

Vi drar tre vinnare av de rätta lösningarna.

- 1:a pris Väggar av keramik
- 2:a pris Plånbok i skinn
- 3:e pris Reseur

Pratbubbla A tillhör

Pratbubbla B tillhör

Pratbubbla C tillhör

Pratbubbla D tillhör

Pratbubbla E tillhör

Pratbubbla F tillhör

Skicka in talongen till
Brännpunktens Redaktion

Höganäs AB

Box 501

263 01 Höganäs

före den 22 januari 1982. Märk
kuvertet "Pratbubblan".

Namn:

Adress:

Arbetsplats:

Brännpunkten
Höganäs-koncernens
personaltidning

Ansvarig utgivare: Marianne Quist

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB

Höganäs

REDAKTION

Marianne Quist-
huvudredaktör
Bo Olsson-
redaktör
Annika Jagaeus
Maria Litzen

LOKALA MEDARBETARE:

Division Metallurgi Karl-Axel Engström,
Höganäs

Kjell Lundgren,
Bohus

Division Eldfast

Harald Aamissepp,
Höganäs

Mineralavdelningen

Mica Edvinsson,
Bjuv

Division Byggmaterial

BYGGKERAMIK

Hasse Kvist,
Skromberga

PAPP

Bo Hallbeck,
Höganäs

FÄRG

Höganäs Färg AB

Ulla-Britt Andersson,
Malmö

HANDÖLSPRODUKTER

Handöls Tal-
stens AB

Einar Larsson
Handöl

Division Slipmaterial

SlipNaxos

Sune Johansson,
Västervik

Teknisk avd

Ingvar Olsson,
Höganäs

AB Höganäsarbeten

Gunnar Andersson
Höganäs

NVSK

Tommy Björk,
Höganäs

Invandrarfrågor

László Aranyos,
Höganäs

HUVUDMAN

Koncerndelegationens Arbetsutskott

REDAKTIONSKOMMITTÉ:

De anställdas representanter

från I.O:

Thor Löfstedt, Höganäs
Arne Rosqvist, Bjuv

Hans Larsson, Skromberga

från CF:

Jan Sjöholm, Höganäs

från SIF:

Lars-Olle Andersson, Skromberga

från SALF:

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

Bilaga medföljer

UTGIVARKORSBAND

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

En lyckans knös

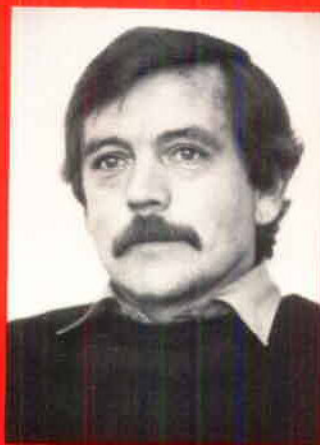
Marita Knöös, växeltelefonist i Bohus, har en osedvanlig bra "kontakt" med fru Fortuna. Sedan Marita gick med i konstklubben sommaren 1980 har hon vid samtliga fyra dragningar knipit en tavla. Väggarna i den nyinköpta villan börjar sakta men säkert att fyllas med konstskatter från nordvästra Skåne.

Under tiden funderar arbetskamraterna i Bohus på vad Marita har som inte dom har!



Ny medarbetare

Sune Johansson heter vår nye lokale medarbetare vid SlipNaxos i Västervik. Han har arbetat i 13 år vid företaget och hör hemma på avdelningen för metod- och arbetsstudier. Sune Johansson är ordförande i Slips Idrottsförening.




Höganäs