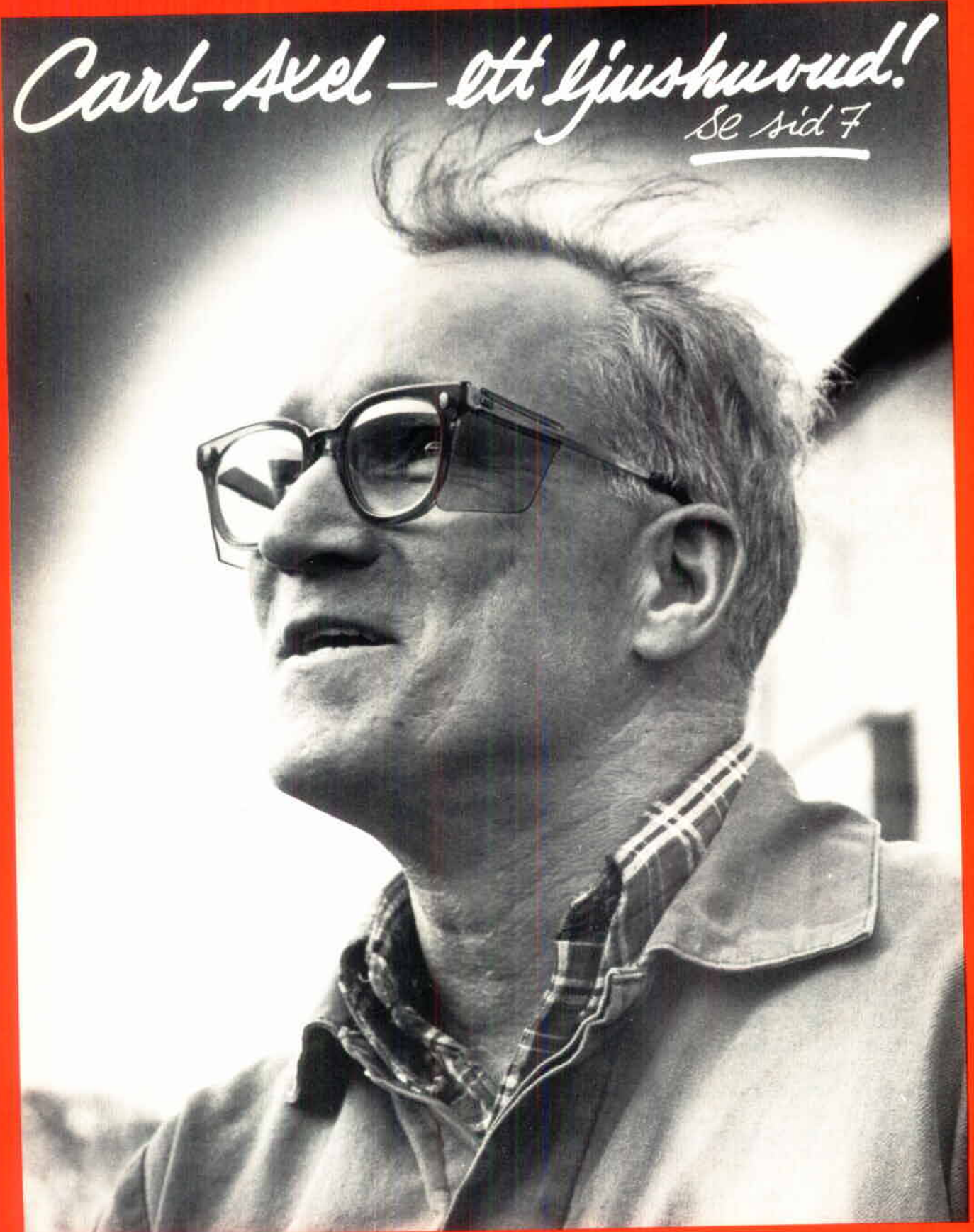


Brännpunkten

Årgång 40 Nr 5 December 1982

Carl-Axel – ett ljuskuord!
Se sid 7



Aktuellt:

Vad vill du helst läsa i Brännpunkten 1983?

Så lyder Aktuellt-frågan den här gången. Vi hoppas kunna infria en del av önskemålen nästa år. Då fyller för övrigt Brännpunkten 40 år. Det firas bla med att öka sidantalet till 24.



Gunnel Engström,
marknadssekreterare,
Byggkeramik:

– Framför allt hoppas jag få läsa om framgångar för Skromberga och därmed division Byggkeramik. Nya företagsförvärv och nya produkter som slår läser jag också gärna om i Brännpunkten nästa år. Över huvud taget önskar jag att det blir positiva nyheter under 1983 – det behövs.

– Ta in bilder på en del objekt där våra plattor och även eldfast material används. Kan man inte ha någon sida med färgbilder i tidningen...?

– Jag saknar framtidsperspektiv för koncernen. VD skulle ha ett utrymme i varje nummer och skriva om sådana saker – utan siffror och diagram.

– Mer reportage från arbetsplatserna i Nordvästskåne står också på min önskelista. Ett och annat resebrev i kåseriform från våra säljare skulle också vara trevligt att läsa i Brännpunkten.



Rickard Nilsson,
ingenjör, NVSK:

– Man kunde kanske ha lite mer artiklar om hur bolagets produkter används ute hos kunderna. Det vore intressant att läsa om en kund som använder vårt järnpulver för att ta ett exempel. Sådana artiklar skulle också kunna ge nyttiga impulser till utomstående läsare.

– I stort sett innehåller Brännpunkten den typ av artiklar som jag önskar. Vi har även ett par andra personaltidningar i familjen och en jämförelse utfaller klart till Brännpunktens fördel. Även övriga familjemedlemmar intresserar sig för den.



Karl-Erik Nilsson,
arbetsledare,
Skromberga-
verken:

– Hur skall Skromberga fungera i framtiden med den nya organisationen? Det vill jag ha svar på i Brännpunkten. Det vore också trevligt att få läsa om reduktionsbränning.

– Det finns många produkter, som man inte känner till hur de används. Eldfasta lansar, t.ex. Skriv om sådant i personaltidningen.



Nils Holmberg,
Personal-
avdelningen,
Höganäs:

– Jag skulle vilja läsa om de nya produkterna Höganäskoncernen kommer att satsa på i framtiden. Sedan skulle jag vilja ha svar på alla spekulationer som surrar kring Höganäs. Köpa eller köpas upp? Det skulle också vara roligt att läsa om vad det har blivit av alla övertaliga som har lämnat Höganäs.



Jan-Ove Olsson,
elektriker,
NVSK:

– Jag vill läsa fler reportage från olika arbetsplatser. Jämför med hur det var att arbeta förr och hur det är nu!

– I övrigt har jag inga speciella önskemål. Tidningen är bra, men kunde förstås vara lite tjockare.



Jackie Öhrn,
reparatör,
Skromberga-
verken:

– Det är givetvis artiklar om Skromberga och division Byggkeramik som intresserar mest. Mer löpande information om hur det går efterlyses. Det skulle också vara intressant att få läsa en del om de nya personerna inom divisionsledningen – en del av dem har vi ju aldrig träffat förut. Informationen om resultat och utveckling i övrigt bör göras så lättfattlig som möjligt.



– *Företagsledare måste tåla kritik. Men det kan inte hjälpas: Jag blir besviken när kunniga finansanalytiker hävdar att företagsledningen i Höganäs för en konservativ politik, och att detta är något negativt. Det säger Ernst Geijer, koncernchef. I en intervju för Brännpunkten ger han en bakgrundsbeskrivning till den för-*

ändring av koncernen som inleddes 1981 och som alltjämt pågår. Ett ständigt återkommande inslag är bantning – av personal, sortiment och antal produktgrupper. – Bantningen ger resultat. Den är en av huvudorsakerna till att vi nästa år, om inget oväntat inträffar, kan nå det bästa resultatet sedan toppåret 1974!

Bantning ger resultat 1983 blir ett bra år?

Senast i förra numret av Brännpunkten påstods företagsledningen föra en konservativ politik. Kritiken framfördes av Christer Gladh, börskommentator på Sydsvenska Dagbladet. Vad tycker du om sådana påståenden?

– Jag håller inte med om att vi skulle vara konservativa i bemärkelsen rädsla för nysatsningar. Vi har gjort så stora kapacitetshöjande investeringar, att vi har haft stor överkapacitet genom hela lågkonjunkturen för de flesta av våra huvudprodukter. En mycket stor del av koncernens produkter idag fanns inte för 10 år sedan. De har huvudsakligen utvecklats inom koncernen genom intensivt forskningsarbete. Det vi håller på med just nu, dvs en bantning av koncernen i olika avseenden, är nödvändigt på grund av den långt utdragna lågkonjunkturen i världen, det höga kostnadsläget i Sverige och dålig lönsamhet för Höganäs som följd därav.



– *Framtiden för Höganäskoncernen ser ljusare ut än den gjort på länge. Resultatet är på väg uppåt, säger Ernst Geijer.*

Varför måste Höganäs banta? Skulle inte resultatet kunna förbättras genom att satsa offensivt på nya produkter, genom köp av nya företag osv?

– Det som vi nu genomför går tillbaka ända till den första oljekrisen, som

inträffade 1973. Den kom som en chock för alla, även Höganäs. Vi beslöt att försöka motverka de ökande kostnaderna genom ännu intensivare marknadsföring, främst på export. Och därmed skulle vi kunna utnyttja vår produktionskapacitet bättre. Vi skulle växa oss till lönsamhet.

– Vi satsade mycket stora pengar på ökad marknadsföring och anställde högt kvalificerade medarbetare. Men framgångarna uteblev. De svaga resultaten radade upp sig år efter år. 1980 beslöt vi ändra inriktning. Vi måste krympa oss till lönsamhet istället.

Det behövdes alltså sex års misslyckanden innan företagsledningen bytte strategi. Är inte det en väl lång reaktionstid?

– Så här i efterhand kan man givetvis tycka det. I dag tycker jag det också. Men det är en ren efterhandskonstruktion.

– Vi gick i samma fälla som många andra svenska företag, som försökte

expandera sig ur oljekrisen och dess följdverkningar. Det höll inte i en världsekonomi, som haft mycket otyppisk konjunkturutveckling alltsedan oljekrisen 1973. De tidigare regelbundet återkommande högkonjunkturer har uteblivit. De ekonomiska experterna som spått "nästa år kommer konjunkturuppgången" har år efter år haft fel.

1980, när tjänstemannabantningen inleddes, talades det om kris för Höganäs. Hur illa ute var vi egentligen?

– Kris är att ta i! Det såg emellertid däremot mycket dystert ut under perioden november 1980 – februari 1981. Under dessa fyra månader gick Höganäskoncernen med en förlust på cirka 18 miljoner kronor! Skulle en sådan lågkonjunktur hållit i sig kunde alltså koncernen, teoretiskt, förlorat 50–60 miljoner kronor på ett år.

– Anledningen var bla att vi, i vår expansionsiver, hade byggt upp en för stor organisation, som inte svarade mot försäljningen i den utdragna lågkonjunkturen. Då insåg vi att vi måste krympa organisationen. Och det arbetet pågår ännu.

Du har tidigare sagt att tjänstemannabantningen sänker koncernens kostnader med 15–20 miljoner kronor per år när den är helt genomförd. Devalveringen skulle kunna öka vår vinst med 20 miljoner kronor 1983, har du uttalat. Innebär det att det lossnar för Höganäs nu?

– Ja, 1982 blir ett betydligt bättre år än det dåliga 1981 och om inget oförutsett inträffar så skall vi 1983 uppnå ett relativt bra resultat. Med det menar jag att vi nu kommer från de "undervinster" som vi haft sedan 1974. Vi kan nu komma nära en acceptabel vinstnivå igen.

– Det är inte bara bantningen och devalveringen som stärker vårt resultat. Genom försäljning av färg- och taktrelserna får vi in cirka 100 miljoner

kronor i kassan. Det innebär att våra tunga ränteutgifter (20 miljoner kronor större än ränteintäkterna 1981) pressas ned avsevärt.

– Om man jämför 1983 med 1981 förväntar vi oss resultatförbättringar för samtliga divisioner.

– Men en varning är nödvändig. Devalveringen kommer att misslyckas om inte alla accepterar att standardsänkningen inte kan kompenseras. Devalveringen har redan följts av ett antal nya lagar, som höjer företagets kostnader och sänker deras möjligheter till höjda vinster. Devalveringens positiva effekter har alltså redan delvis eliminerats.

Många anställda efterlyser nya produkter, som skulle kunna skapa fler arbeten. Kommer det några sådana?

– Nya produkter kommer med säkerhet, flera jobb än i dag kan jag inte lova. Men klart är att vi arbetar för att hitta nya produkter inom de områden där vi redan har ett kunnande.

– Vi är också beredda att för t ex eldfast köpa tekniskt kunnande från USA eller Japan för att på så sätt bredda vårt produktionsprogram.

Satsar Höganäs tillräckligt på forskning och utveckling?

– Vi forskar redan idag betydligt mer än de flesta svenska företag av vår storleksordning. Det man lägger ner på forskning och utveckling skall ju, om det skall vara företagsekonomiskt riktigt, leda fram till förbättrade kvaliteter och/eller nya produkter.

– Vi tror inte att flera forskare på division Metallurgi skulle kunna hitta flera nya användningsområden eller tillföra särskilt mycket nytt kunnande inom divisionen, där ju Höganäs redan har en världsledande ställning.

– Ibland kan licenstillverkning och köp av tekniskt kunnande vara att föredra framför egen forskning och utveckling, då man snabbare kan komma ut på marknaden och konkurrera. I sådana fall bör man välja att köpa kunnande och tillverkningsrätt.

Många menar att Höganäs lever farligt, som bara har järnpulver att stödja sig på. Koncernen betecknas som "enbent".

Kommentar?

– Den diskussionen är olycklig. För division Metallurgi i sig innehåller mer än ett ben. Presspulvret kommer att möta ökad efterfrågan ett bra tag framöver. Svetspulverförsäljningen har av allt att döma stabiliserats. Ytbeläggingspulver har möjligheter att växa tämligen snabbt. Finkorniga metalloxider, pulver för kopieringsmaskiner och pulver för friktionsmaterial är andra produkter inom Metallurgi som kan växa sig stora. Och skulle CIPS bli ett lyckosamt projekt kan presspulverförbrukningen ytterligare skjuta fart.

– Vi skall inte glömma division Eldfast, som fortsätter att förbättra sitt resultat. Särskilt glädjande är den fina utvecklingen för Bjuvsverken, som vänt "hopplösa" förluster till vinst. Åtgärder för Byggkeramik och Slip-Naxos ger förhoppningsvis ett lika fint resultat som Bjuv har redovisat, även om det tar ett å två år till. Division NVSK är en stabil vinstgivare genom sin eldistributjon.

Du låter optimistisk. Finns det anledning för oss anställda att också vara det inför framtiden?

– Ja, det tycker jag! Ytterligare ett antal anställda kommer att drabbas av bantningar under 1983. I enskilda fall kan det vara besvärligt. Men vi liksom andra svenska företag måste lära oss att sådana omställningar kan vara nödvändiga för företagets överlevnad.

– För koncernen som helhet finns det anledning att vara optimist. Vi har återställt vår kassa till en acceptabel nivå och det gör att vi kan satsa framåt. Våra fabriker är väl rustade och kan producera betydligt mer om vi får en konjunkturuppgång, vilket vi nog ändå måste få så småningom. Då blir resultatet bättre. Framtiden ser nu betydligt ljusare ut.

Satsar på minidator:

Lika billigt, mycket bättre när SlipNaxos moderniserar

Något av en datarevolution har i höst inletts på SlipNaxos i Västervik. Under 1983 skall den vara genomförd.

Då har företaget lämnat en snart 20-årig period med stordator bakom sig. In kommer en minidator och 40 nya bildskärmsterminaler. Alla administrativa system byts ut. Företaget får den modernaste lösning som över huvud taget finns att tillgå!

– Den här förnyelsen är nödvändig. Vi kan bara tacka och ta emot för att det nu finns bra standardsystem att köpa. De kräver enbart små justeringar för att fungera även på SlipNaxos.

– Med vår bantade organisation började nämligen stordatorlösningen, som är mycket personalkrävande, att bli helt ohållbar. Standardsystemen var få – och dyra för stordatorn. Det som fick droppen att rinna över var att vi varje kväll hade 2–3 timmars övertid på dataavdelningen för att göra avstämningar, ta fram listor osv.

Det berättar ekonomichefen **Ulf Englund** och datachefen **Ulf Grapne**, som tillsammans håller i trådarna för projektet.

Arbeten försvinner

Alla systemen på SlipNaxos blir sk on-line-system, dvs man kan när som helst ta fram olika saldon på en bildskärm och hela tiden ha tillgång till aktuell information. Motsatsen är när man tvingas ta fram denna information på listor från en dataavdelning, vilket måste ske enligt viss turordning. Skillnaden i aktualitet på informationen kan bli mycket stor.

De nya administrativa rutinerna medför att jobb försvinner. Dataavdelningen, som haft 11 anställda som mest, kommer när det här är genomfört att bestå av enbart ett fåtal personer. Större delen av bantningen har dock redan genomförts i samband



De leder "datarevolutionen" på SlipNaxos, Ulf Grapne tv och Ulf Englund.

med att hela tjänstemannaorganisationen bantats i olika omgångar på SlipNaxos. Men man får räkna med att ytterligare några arbetstillfällen försvinner när samtliga nya system är i drift.

Lika billigt

Det som förvånar mest är kanske att SlipNaxos kan gå över till de nya rutinerna, som anses som flera gånger bättre ur olika synvinklar, till i stort sett samma kostnad som man haft med tidigare stordatorn.

– Och då har vi räknat med att få in system för både tidsredovisning och material- och produktionsstyrning, vilket vi saknar idag, i månadskostnaden, säger Ulf Englund.

Dessutom får dotterbolagen i Danmark och Norge samma system till vissa delar.

Många anställda kommer att beröras av projektet och skall nu lära sig "sina" system. Företaget kommer att ha ett 40-tal bildskärmsterminaler, på kontor och i fabriker. Man är inne i en intensiv period av utbildning, igångkörning av nya system m m.

Fler fördelar

För några år sedan tog SlipNaxos fram ett nytt eget system för orderregistrering och lager. Det tog 1,5 år och kostnaden var cirka 600 000 kronor. Nu köper man ett färdigt system för 250 000 kronor, vilket säger en del om utvecklingen på dataområdet.

– En annan fördel med den lösning som vi nu valt är att vi hela tiden kan förnya oss till en relativt billig penning, säger Ulf Grapne.

Han framhåller också att det är användarna själva som ansvarar för datamaterialet i framtiden. Det går inte längre att skylla på saker som att "det är datans fel" eller "det beror på dataavdelningen". Det är användarna själva som matar in uppgifterna och tar ut vad de vill ha.

Nog är det ett spännande projekt som SlipNaxos håller på med. Det följs med stort intresse från såväl avdelning för Administrativ Utveckling som Datarådet i Höganäs. Kanske kan den här lösningen av administrativa rutiner bli något även för "höganäsdivisionerna" i framtiden?

Idéerna finns – så får man fram dem!

- 1979 lämnades det in 70 förbättringsförslag inom Höganäs AB.
- 1980 ökade antalet till 94.
- 1981 kom det in hela 259 förslag!

Uppgången 1981 är anmärkningsvärt hög. Den visar att det finns en idéreserv inom företaget. Idéreserv, ett nytt modeord som används allt oftare, betyder att det finns idéer som av olika anledningar inte kommer fram.

1981 gjordes olika experiment med förslagsverksamheten inom Höganäs AB. Att det var lyckade experiment tyder statistiken ovan på.

Vi har berättat om de olika experimenten i tidigare nummer av Brännpunkten, HB-nytt och divisionsblad. Och just uppmärksamheten kring förslagsverksamheten och de olika experimenten anges som en viktig anledning till uppgången i antalet inlämnade förslag.

Experimenten har letts av två forskare vid FA-rådet (Rådet för företagslednings- och arbetslivsfrågor), **Göran Ekvall** och **Rolf Hernö**. De har experimenterat med förslagsverksamheten vid Höganäs AB och vid Volvo Lastvagnar i Göteborg. Syftet har varit att få mer fart på verksamheten, helt enkelt, genom att prova nya former. Både Höganäs-experimenten och det nytänkande man förde in vid Volvo gav klart besked på en punkt: det finns många idéer som *inte* kommer fram i företagen. Om man inte gör något åt det, vill säga . . .

Gensvar för visat intresse

Göran Ekvall och Rolf Hernö har nu gjort en utvärdering av experimenten vid Volvo Lastvagnar och Höganäs AB. Det är i denna utvärdering som de konstaterar att ökad uppmärksamhet kring förslagsverksamheten är ett bra sätt att få fart på densamma.

– Bara utsikten att företaget skulle se



Det går att få fram de anställdas idéer – om man gör något åt det! Det gjorde Rolf Hernö tv och Göran Ekvall.

mer positivt på de anställdas förslag har ökat de anställdas förslagsaktivitet. Och när sedan experimentet väl kommit igång har aktiviteten ökat ännu mer, konstaterade de vid en genomgång av projektet.

Svalnade

När experimenten avslutades skedde också en nedgång i antalet inlämnade förslag. Man mätte hur många förslag som hade kommit in under de 18 första veckorna i år. Att det var en nedgång då, jämfört med experimentperioden, är helt klart.

– För att uppnå och behålla en hög förslagsaktivitet måste de anställda kunna lita på att företagets intresse för deras förbättringsförslag är genuint och bestående. Nedgången under de första 18 veckorna under 1982 på de avdelningar där experiment hade pågått, skulle kunna tolkas som en reaktion på företagets ointresse eftersom inga försök pågick då, anser Göran Ekvall och Rolf Hernö.

Nu, när vi har färskare statistik, kan

vi konstatera att förslagsverksamheten under 1982 trots allt kommer upp i ganska höga tal. Fram till den 15 november hade 212 förslag lämnats in.

Tjänstemännen tände

I Höganäs inriktades experimenten mest på producerande avdelningar. På Volvo däremot experimenterade man även på kontor. På två avdelningar, där det tidigare varit ingen eller mycket låg förslagsverksamhet, gjorde man några radikala grepp. Vid en första genomgång med tjänstemännen på dessa Volvo-avdelningar hade det kommit fram att osäkerheten bland tjänstemännen var stor om vem som fick lämna in förslag. Och vad fick man lämna in förslag om. Man experimenterade då genom att i princip ta bort alla begränsningar. Då tände tjänstemännen till!

– Det kom in flera förslag som innebär att Volvo kommer att tjäna flera miljoner kronor. Då undrar man om dessa förslag hade kommit fram utan våra experiment. Förmodligen inte, säger Göran Ekvall, en av projektledarna, och stödjer sig då på uppföljningssamtal med tjänstemän som lämnat in förslag under experimentets gång.

Ta vara på idéerna!

Sammanfattningen av experimentet på Höganäs och Volvo Lastvagnar är således att det finns en idéreserv i företagen. Genom att företagsledningen visar sin uppskattning för verksamheten, genom att man ”rör om i grytan” och försöker finna nya former samtidigt som man riktar uppmärksamhet mot verksamheten, kan företaget tillgodogöra sig åtskilliga goda idéer. Men det fordras att något görs. Annars blir idéreserven bara en reserv . . .

Carl-Axel vet ett bra sätt att höja lönen . . .

Tycker du att det skulle sitta fint med ett lönepåslag då och då? Gör som **Carl-Axel Olsson**, filare på Centralverkstaden i Höganäs!

50 gånger har han fått sina förbättringsförslag belönade. Därmed är han överlägsen "koncernmästare" i goda idéer.

– Jag ser förbättringsförslagen som min enda chans att påverka timlönen numera, sedan man bestämt att alla yrkesarbetare skall ha lika mycket betalt. Och visst är det roligt också att känna att man är till nytta för produktionen, menar Carl-Axel Olsson.

Han är en flitig förslagsställare, Carl-Axel. Och goda idéer har han tydligen gott om. Sin debut som förslagsställare gjorde han redan 1951. Då fick han en femtiolapp för ett avdragningsverktyg för ringpumpar. Ett don för pådrivning av skovelhjul spädde på lönesumman med ytterligare en hundralapp det året. Med åren har belöningarna blivit lite större, i takt med inflationen. Även om Carl-Axel inte kommit med några revolutionerande förbättringar har han kunnat skaffa sig en "extralön" på 12000 kr genom de här åren i form av ersättning för förbättringsförslag.

– När jag nu fick mitt 50:e förslag belönat – jag hade själv inte hållit räkningen – bjöd företaget på en studieresa till Volvo i Kalmar en dag, vilket jag tyckte var ett trevligt bevis på uppskattning. Jag fick någon liknande belöning för rätt så många år sedan. Den gången gällde det ett studiebesök på SlipNaxos. Det skedde i form av ett utbyte, dvs också en förslagsställare från Västervik fick åka till Höganäs som uppmuntran.

Hur gör han?

50 belönade förslag – det har onekligen respekt med sig! Hur gör han?

– Jag har inte någon speciell metod.



Här är han, "Ijshuvudet" på omslagsbilden. Carl-Axel Olsson har fått 50 förslag belönade!

Idéerna bara kommer, säger Carl-Axel. Det låter kanske lite blygsamt, men han fortsätter:

– Det går inte att lösa problem på beställning. Men en viktig förutsättning är att man ifrågasätter det man håller på med hela tiden. Är det här rätt? Kan jag göra på något annat sätt? Måste det vara just den här konstruktionen?

– Sedan tycker jag att alla bör lämna in sina förslag. Är man tveksam, om det problem man löser ingår i ens arbete eller ej, så bör det inte leda till att man avstår från att lämna in förslaget. Låt förslagsgruppen avgöra den saken!

Några ser snett

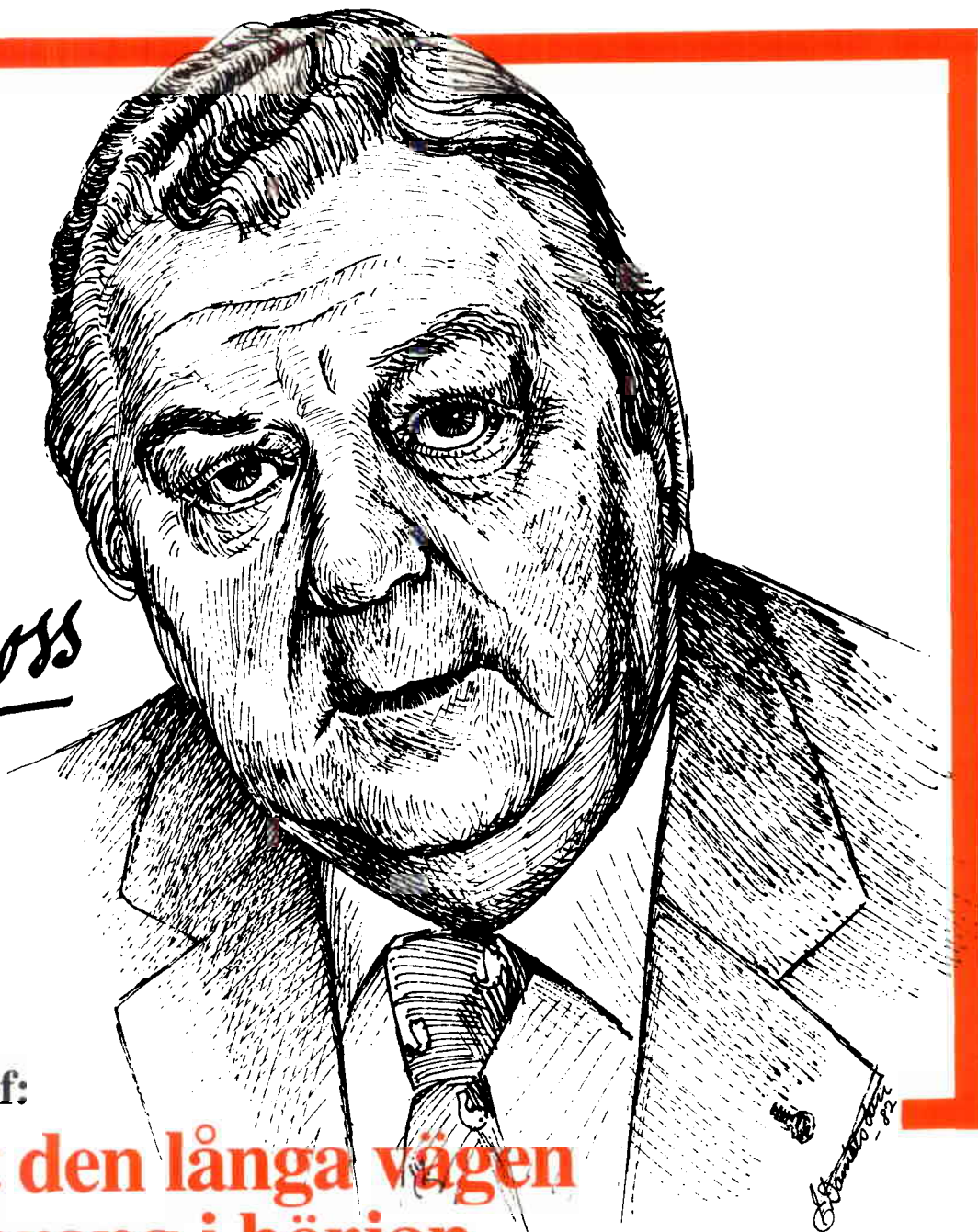
Företaget har alltså fått många goda

idéer av Carl-Axel genom åren. Och själv har han tjänat en slant på det. Då borde väl allt vara frid och fröjd?

– Nja, det finns faktiskt en och annan som ser snett på det. Jag vet inte om det är den kungliga svenska avundsjukan som är framme, eller vad det är. Att dessa "några" ser snett på Carl-Axels idékläckande är inte unikt. Det finns företag, dock inte Höganäs, där alltfler förslagsställare lämnar in sina förslag anonymt. Just avundsjukan har nämnts som en förklaring till varför förslagsställarna föredrar att vara anonyma. Och detta i ett land som formligen vrålar efter goda idéer.

Låt oss i stället på alla sätt uppmuntra Carl-Axel Olsson och hans kollegor inom förslagsverksamheten. För även Höganäs tillhör de företag som behöver de anställdas engagemang!

EM av oss



**Fred Larsson,
försäljningschef:**

Har gått den långa vägen – halvsprang i början ...

Det är inte så ofta man kan tala om långa karriärvägar numera. Med allt längre skolutbildning och genvägar till olika befattningar i företagen är den "långa vägen" allt sällsyntare.

Men det finns fortfarande en och annan som vandrat genom olika led i företaget till sin nuvarande befattning på högre nivå. *Fred Larsson*, försäljningschef på Eldfast, är en sådan.

– Jodå, jag började som springpojke på bolaget vid 14 års ålder. Det var en stor ära på den tiden. Och jag vågar påstå att jag sprang också. Åtminstone halvsprang – om jag såg en chef ...

Fred Larsson och Höganäsbolaget. För många är det nästan synonyma begrepp. Åtminstone i de kretsar där Fred Larsson har verkat i sina nu drygt 50 år i företagets tjänst.

– Jag är verkligen en "höganäsare", på gott och ont. Med det menar jag att trivseln med arbetet har varit den bästa under alla år. Men det kanske blir lite problem att sluta nästa sommar då jag fyller 65. Fortfarande känns det nästan som det var igår då jag stod här som 14-åring och undrade om jag kunde få jobb som springpojke på företaget. Och en sak är säker – vore jag 14 idag och skulle välja fram-

tid så skulle jag gärna ha gjort om mitt liv precis som det har gestaltat sig.

Extraknäck i växeln

Fyrtio kronor i månaden var lönen för en springpojke 1932. Till det kom tre kronor i månaden i cykelersättning!

– Men man skall akta sig för jämförelser. Vi hade andra priser på den tiden också. Dessutom dröjde det inte så länge förrän jag ökade på min månadslön med ett par tior. Jag extraknäckte – fast det hette nog inte så på den tiden – i företagets interna telefonväxel mellan sex och åtta på morg-

narna. Eftersom springpojksjobbet höll på till klockan sex på kvällen blev det 11 timmars arbetsdag.

– En oskriven regel på den tiden var, att om man skötte sig som springpojke fick man själv välja annat yrke inom bolaget vid 18 års ålder. För då föll man nämligen för åldersstrecket vad springpojksjobbet beträffade.

– Min far, som var resemurare, hade sagt till mig att det yrket skulle jag absolut inte välja. Och själv ansåg jag att ett jobb på Verkstaden skulle vara bra – det ansågs på den tiden som det finaste av alla.

– När murarbasen fick höra om mina planer ringde han upp mig. Att Larssons pojke skulle arbeta med annat än murning tyckte han var helt otänkbart. Och jag blev övertalad att börja mura.

Vilken grundutbildning!

Fred Larsson fick en gedigen grundutbildning. Det fick alla murare på den tiden.

– Ja, vi fick lära upp oss i sju år här hemma på bolaget innan vi fick åka ut och representera bolaget. Den långa praktiken kompletterades med kvällskurser. En murare från Höganäsbolaget skulle kunna sin sak när han kom ut på en arbetsplats!

– Jag minns mycket väl mitt första uppdrag utanför Höganäs. Det gällde murning vid Degerfors järnverk. Och det höll faktiskt på att sluta med att jag hade stannat kvar i Värmland. Vi spelade fotboll med murarna på järnverket. Det var inte långt ifrån att jag hade nappat på erbjudandet att ta jobb där och spela fotboll för Degerfors, som då låg i allsvenskan.

Men IFK Höganäs fick behålla sin center och Höganäsbolaget sin duktiga murare . . .

Basade i Riverton

Den 1 september 1952 blev Fred Larsson uppkallad till dåvarande verkstäl- lande direktören.

– Jag hade just avslutat ett stort jobb i Luleå. Det enda som jag hade i skallen när jag på svaga ben steg in till direktören – det var något oerhört ”stort” på den tiden – var att ”jag

måste ha gjort något fel i Luleå, jag måste ha gjort något fel”.

Men inte hade han gjort det! Vad han fick var i stället ett erbjudande om att bli lagbas för murarna som skulle mura ugnarna i Riverton, dvs järnsvampverket i USA.

– Jag fick bara en veckas betänketid. Men jag slog till, och det blev något av en vändpunkt i mitt liv.



Den 1 september 1952 blev Fred Larsson uppkallad till direktören. Hur det gick? Läs intervjun!

Till Höganäsarbeten

Fred Larsson var ”over there” i 10 månader. När han kom hem var det snart dags för nästa steg i karriären. Han blev verkmästare i det bara några år gamla företaget Höganäsarbeten. Och blev därmed bas över både sin far – som fortfarande var murare – och sin broder Gösta bland många andra.

– Jag höll på med verkmästarjobbet i fyra år. Sedan var det dags att byta igen. Denna gång till en för mig helt ny verksamhet, nämligen försäljning. – På den tiden var det mer ett servicejobb än ren försäljning. Då snurrade alla hjulen för fullt och våra eldfasta produkter var lättsålda. Vi åkte mest runt och informerade om hur produkterna skulle användas.

Har aldrig lurat någon

Han har en del rättesnören som han alltid följt under sina drygt 20 år som säljare:

– Ja, först och främst handlar det om att vara hederlig. Jag har aldrig lurat en kund. Det andra som jag har försökt att leva upp till har varit att ska-

pa personliga kontakter med kunderna – inte bara vid förhandlingsbordet utan också på fritiden. Med åren har jag därför blivit bekant även med inköparnas familjer. Det kan vara en stor fördel ibland!

De som känner Fred Larsson väl berättar att han agerar med mycket stor pondus ute hos kunderna. Och visst – den långa vägen har givit honom ett mycket stort kunnande. Det finns ingen murarbas i det här landet som slår Fred Larsson på fingrarna när det skall diskuteras materialval till eldfasta infodringar!

Låt arbetare komma ut

Fred Larsson rör sig hemvant på i stort sett alla nordiska stålverk. Och det gäller även i våra egna fabriker, där Fred är en ofta sedd gäst:

– Jag tycker om att gå ut och prata med folket på golvet. Det är synd att de inte får komma ut lite oftare till exempelvis stålverken och se hur deras produkter används. Alla skulle kunna tjäna på det. Våra egna skulle tycka att det var roligare att arbeta om de visste hur olika tegel kommer till användning. Därmed skulle de också engagera sig mer, göra bättre tegel och vi skulle kanske få nöjdare kunder. Det här borde man göra något åt! Men då skall det också ske på ett planerat sätt – inga krampaktiga försök som att skicka iväg en busslast vart tredje år.

Borde haft en ny fabrik

I juli nästa år går Fred Larsson i pension. Han lämnar då ett synnerligen aktivt arbetsliv bakom sig. Ett kvitto på att han trivts bra är kanske att han inte haft en enda sjukdag på de här 50 åren. Och inte är det så mycket som han tycker är ogjort heller:

– Kanske borde vi haft en fabrik för tillverkning av basiska tegel, som används mer och mer. Vi har fått finna oss i att hamna i skuggan av division Metallurgi, som av förklarliga skäl fått en stor del av investeringspengarna i många år nu. Men det kanske är vår tur igen nu när resultatet utvecklas på rätt håll, säger en förhoppningsfull Fred Larsson.

– Nu satsar vi på personalutveckling!

Bantad organisation. Övertalig personal.

Det är två begrepp som Höganäsanställda lärt sig leva med under de senaste åren. Och det är inte färdigt ännu.

Division Byggkeramikens organisation har nyligen blivit klar. Ett 30-tal tjänstemän blev övertaliga. Nu väntar en krympning av Teknik, Ekonomi och Administration.

– För att kunna klara av det utan att säga upp tjänstemän måste vi satsa på personalutveckling. Vi som skall arbeta med övertaliga tjänstemän måste också få personal, som ingår i organisationen, att intressera sig för utbildning, nya arbeten utanför Höganäs mm, säger de fem personalhandläggarna.

Arbetet med att hjälpa övertaliga tjänstemän till en ny framtid drivs inom det sk UTAV-projektet, där UTAV står för utveckling och avveckling. Sedan projektet startade i början av 1981 har betoningen mest legat på avveckling. Det är också ganska naturligt, eftersom huvuduppgiften var att arbeta med mer än 200 tjänstemän, som plötsligt inte hade någon plats i organisationen längre.

Viktig skillnad

I och med att bantningsomgång nummer två inletts, med division Byggkeramik redan avklarad, börjar arbetet för "nya" UTAV-projektet. Nu är även projektet bantat, vad gäller personal!

Handläggarpuppgifterna kommer den här gången att skötas av fem personer: **Hans Lindau** och **Anders Andersson** från Personalavdelningen, **Anne Backman** och **Alf Holmberg** från Utbildningsavdelningen samt **Katarina Larsson** från avdelning Administrativ Utveckling. I förra omgången hade man 10 handläggare.



Fyra femtedelar av handläggargruppen. Fr v Hans Lindau, Anne Backman, Alf Holmberg och Anders Andersson.

– En viktig skillnad är att vi den här gången också skall hålla kontakt med folk i organisationen och försöka få dem att röra på sig till nya jobb. Görna utanför företaget, för att på så sätt skapa luckor för övertaliga som av olika anledningar har svårt att lämna Höganäs.



Den femte handläggaren i projektet är Katarina Larsson.

Öppet för alla

– Vi kommer att betona möjligheter som provtjänstgöring och praktik i andra företag, behandla ansökningar om tjänstledighet för att vikariera i andra företag positivt osv. Över huvud taget gäller det att vi talar om att *alla* de möjligheter och erbjudanden som företaget och Trygghetsrådet går

ut med, också gäller folk i organisationen. Vissa förutsättningar skall visserligen vara uppfyllda för dem som lämnar en plats för studier eller annat. Men vi skall se till att det finns så få hinder som möjligt för dem som vill utvecklas på olika sätt, säger de fem handläggarna.

Både önskvärt och nödvändigt

UTAV-projektet i tappning nummer två kan alltså bli starten till vad man benämner personalutveckling i mer organiserade former. Det är också något som efterlysts i olika omgångar genom åren. Det är både önskvärt – och nödvändigt:

– Förra gången kunde vi ganska snabbt få luckor i organisationen tack vare en omfattande förtidspensionering. Den möjligheten är mindre nu. Visserligen finns det ett nytt erbjudande om förtidspension, men det sträcker sig den här gången över en längre period. Det innebär att luckorna uppstår efter hand och då måste vi finna andra sätt att skapa rörelse i organisationen. Det är nödvändigt att intressera så många som möjligt att prova på annan *sysselsättning* – antingen på kortare eller längre sikt.

Utbildning räcker inte

En erfarenhet som man gjort i förra omgången är att utbildning oftast inte är tillräckligt för att en övertalig tjänsteman skall kunna skaffa sig ett nytt arbete.

– För att man skall kunna konkurrera på arbetsmarknaden krävs oftast en tids arbetslivserfarenhet från det nya yrke man utbildats till. Vi kommer att försöka hjälpa till att skaffa platser i andra företag där de som studerat kan få den arbetslivserfarenhet som behövs. Detta gör att tidsåtgången innan tjänstemännen definitivt lämnar Höganäs kan bli något utsträckt. Men det får man acceptera om övertaliga tjänstemän skall ha en möjlighet att få ett nytt arbete. Samma modell kommer att tillämpas för dem som skall utbildas mm för att kunna efterträda en förtidspensionär om något eller några år.

Koncentrerad utbildning

De som blir övertaliga i omgång nummer två, och även tjänstemän i organisationen, får samarbeta med personalhandläggare som den här gången är bättre förberedda än på våren 1981.

– Vi har lärt oss en del av de misstag vi gjorde när allt var nytt, både för oss och för dem som blev övertaliga. Framför allt har vi fått bevis för att det finns möjligheter även utanför Höganäs-koncernen, vilket kanske en del har svårt att tro . . .

– Vi vet också att vi behöver en del hjälp av andra för att underlätta personalutvecklingen. Tex att man skulle kunna läsa in gymnasiekompetens i språk på en termin i stället för tre, som det nu är. Vi kommer att försöka få skolmyndigheten att ändra på sådant.

UTAV-projektet blir alltså den här gången en angelägenhet för alla tjänstemän i företaget. Ambitionsnivån hos handläggarna är hög. Men det kommer inte att räcka i sig. För att det skall lyckas behövs också en hög ambitionsnivå hos tjänstemännen – både i och utanför organisationen.

Övertalig hjälper andra till nya jobb!



Rolf Jeppson plöjer igenom en hel del tidningar för att hitta nya jobb. Det kan bli ett och annat napp, trots det magra utbudet.

Skaffa jobb utanför företaget! Den biten ingår också i UTAV-projektet. Rolf Jeppson, tidigare på laboratoriet, arbetar nu med att få kontakter med företag i och utanför kommunen.

Rolf är egentligen tjänstledig för studier, men gör ett avbrott för att jobba med UTAV-projektet. Han blev övertalig i förra bantningssvängen.

– Jag fortsätter med studierna på halvtid efter nyår. Och efter det hoppas jag själv ha hittat ett jobb.

– Vi ska nu gå ut med ett brev till företag i grannkommunerna. Där berättar vi om situationen på Höganäs AB och undrar om de är intresserade av att anställa några härifrån. Sedan följer vi upp med ett eller flera besök. Över huvud taget är det viktigt att man får personlig kontakt med andra företag. Då har man ett bra utgångsläge.

– Vi kan tex erbjuda att stå för viss utbildning om det krävs för ett jobb.

– Visst är det kärvt att få arbete. Och speciellt då i Höganäs. De flesta vill ju inte heller flytta på sig. Jag märker det själv när jag letar efter jobb inom data, som jag studerar. Nästan alla jobben är koncentrerade till regionerna kring Stockholm.

– Men, men, det finns nog ljusglimtar. Härondagen var jag på ett företag i Helsingborg. Där rådde inga led-samheter. De nyanställer folk, vilket är ovanligt idag.

– Varje dag läser vi om företag som lägger ner osv. Bara elände. Jag tror att om vi får läsa om det positiva – som trots allt finns – får vi också en positiv inställning. Och det behöver vi verkligen ha.



Det skall vi fira!



Med på tårtskalaset var, förutom redaktören förstås, också detta HA-gäng. Frv Gunnar Andersson, Sven Wallmon, Osten Broomé, Gösta Larsson, Lars Löfgren, Maj-Britt Kull, Monika Johansson, Jan Nilsson och Hans-Ove Hansson.

Brännpunkten har varit på 40-årskalas!

Festföremålet var AB Höganäsarbeten, dvs koncernens entreprenadbolag för eldfast och syrafast murning.

Vi mötte en ganska pigg 40-åring. Som visserligen har det kämpigt, men som också ser möjligheter för framtiden.

Murningsuppdrag har Höganäs AB åtagit sig ända sedan 1900-talets början. Men då drevs det i Höganäsbolagets egen regi. Den 11 november 1942 bildades Höganäsarbeten, i vilket vår entreprenadsverksamhet gick upp.

Namnet till trots hade Höganäsarbeten sitt kontor i kungliga huvudkommunen, dvs Stockholm, ända fram till 1968. Då flyttades kontoret till Höganäs. Numera leds verksamheten från Margreteberg i utkanten av centralorten. Huset inrymmer också Företagshälsovårdens medicinska del. Därför fanns det ju all anledning att ta företaget på pulsen . . .

Går med vinst

Jodå, Höganäsarbeten mår tämligen bra. Allt tyder på att företaget skall gå med plus även i år. Det blev ett överskott förra året också.

Höganäsarbeten försöker arbeta sig bort från det tidigare ganska starka beroendet av stålindustrin och är på väg att lyckas med det. Exempel på nya områden där murningstekniken kommer till sin rätt är inmurning av ugnar för alternativa bränslen till oljan, dvs fastbränsle som flis, torv o d.

50-tal anställda

I Margreteberg arbetar ett 15-tal tjänstemän. I siffran är också inräknat arbetsledarna, som dock är på resande fot för det mesta. Detsamma gäller i allra högsta grad murarstaben, som nu uppgår till 37 sk tillsvidareanställda.

Verksamheten inom Höganäsarbeten uppdelas i två bitar: eldfast och syra-

fast murning. För 40 år sedan, när bolaget bildades, var det den syrafasta delen som stod för större delen av verksamheten. Idag är det den eldfasta delen som dominerar. Syrafasta avdelningen har tappat uppdrag i och med att så många sulfidfabriker lagts ned runt om i landet.

Lugnt firande

Höganäsarbeten föredrar att fira sina 40 år i lugn och ro. En jubileumspressent har tagits fram till kunderna. Alla anställda får en likadan present.

Brännpunkten ber att få tacka för tårtsbiten och summerar vad de anställda sa om sitt företag vid fikapausen:

– Vi uppskattar att få vara en egen enhet i koncernen. Vi har ett bra läge – havsutsikt! – och jobbar i en spännande bransch. Vi har dessutom kul när vi arbetar!

Så talar en pigg 40-åring. Vi hoppas att det 41:a året skall bli trivsamt också.

Nils-Erik tänker fira en "vit" jul även i år

För nästan exakt ett år sedan bestämde sig *Nils-Erik Karlsson* – han skulle lägga av med spriten! Han insåg att han drack för mycket, helt enkelt. Familjeliv, privatekonomi, arbete – allt höll på att hamna utanför hans kontroll. Den 15 december 1981 anslöt han sig, på frivillig väg, till alkoholprojektet på SlipNaxos. Sedan den dagen har han inte druckit en droppe sprit.

– Familjen tyckte att mitt beslut var den bästa julklapp de kunde få, berättar Nils-Erik Karlsson.

I förra numret av Brännpunkten berättade vi om alkoholprojektet på SlipNaxos. Projektet, med sjuksystern Berit Pettersson som drivande kraft, är framgångsrikt. Ett 20-tal personer som haft stora problem med spriten har hållit sig nyktra under allt längre perioder med hjälp av den stöttning de fått.

– Vi hade pratat om det här projektet, frugan och jag, några gånger. Och jag hade tänkt att gå med. Men jag drog mig för det i det längsta, berättar Nils-Erik Karlsson.

Blev rädd

Den händelse, som fick Nils-Erik att kontakta syster Berit, inträffade på morgonen den 15 december 1981. Han höll på med en del kontroller i fabriken. Och hade ordentlig baksmälla.

– När jag skulle skriva ner mina anteckningar på ett papper kunde jag knappt skriva. Pennan liksom bara gled iväg över papperet. Det var en otäck känsla, och jag blev rädd, helt enkelt.

– Jag gick upp till Berit och sa att "jag vet att du har hjälpt många, nu är det min tur".

Samma dag fick Nils-Erik sin första antabus-tablett. När man har tagit en sådan drabbas man av olika besvär



För ett år sedan lade Nils-Erik Karlsson av med spriten. Beslutet blev familjens bästa julklapp. Och den varar fortfarande.

om man dricker alkohol. Hjärtklappning, utslag eller andra besvär. Tabletten skall fungera som ett hinder för att man åter skall börja dricka, är det meningen.

Har klarat det

– Jag minns att Berit sa till mig att "klarar du det här är du inte dålig". Hon tänkte förstås på de helger som nalkades. Men det gick. Och på den vägen är det – jag har inte smakat en droppe sprit sedan den 15 december 1981.

– Idag känner jag mig som en helt ny människa. Jag har t ex inte haft en enda sjukdag det här året. Min ekonomi, som började bli allt trassligare i takt med att jag drack mer, håller på att ordnas upp igen. Familjelivet fungerar. Jag har insett att fritiden är alltför dyrbar för att slarvas bort på meningslöst supande.

– Faktum är att jag inte ens känt något sug efter sprit det här året.

Inte i trasket

Nils-Erik Karlsson var inte nere i det som man vanligen benämner sprittrasket. Han skötte sitt jobb. Men det som började med den traditionella "lördagsgroggen" blev med tiden också fredagsgrogg. Och måndagsgrogg:

– På min avdelning arbetar vi bara fyra dagar i veckan och då 10 timmar i stället. Det innebär att måndagarna är lediga. Med tiden blev det att jag drack även dessa dagar.

– Jag insåg att det höll på att barka iväg åt alldeles fel håll. Idag är jag glad att jag vågade ta kontakt med syster Berit i god tid. Det var inget lätt beslut. Men om andra känner igen sig i min berättelse kan jag bara ge ett enda råd: sök hjälp i tid! Då är vägen tillbaka mycket kortare. Och du kanske kan lägga av innan kroppen tar skada av drickandet.

Antabus ett halvår

Först efter semestern i år slutade Nils-Erik Karlsson att ta antabus-tabletter. Numera har han visserligen tabletter till hands, men han har inte behövt använda dem. Och han hoppas slippa ta dem också.

– Jag har inte lovat någon att jag aldrig mer skall dricka sprit, och tänker inte heller avge något sådant löfte. Jag kan bara konstatera att jag inte har några som helst funderingar på att inta alkohol.

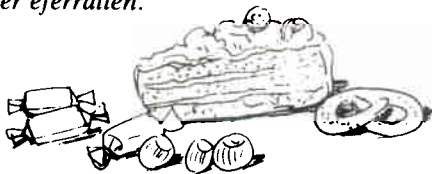
Sedan en tid tillbaka är Nils-Erik Karlsson kontaktombud i alkoholprojektet på SlipNaxos. Det innebär att han skall försöka hjälpa andra, som har samma problem som han själv brottades med fram till julen 1981. Då blev det en vit – i bemärkelsen alkoholfri – jul för den 36-årige fabriksarbetaren i Västervik. Det skall bli många fler sådana, hoppas och tror Nils-Erik Karlsson.

Varning för julbordet!

Nej, det får man inte äta! Och den maten är jättefarlig! Äter man utav det så ...

Känns det igen? Jovisst, det varnas för än det ena, än det andra. I följande kåseri om julbordet hissar koncernläkaren Jan Sjöholm en något skämtsamt varningsflagga för julbordet. Redaktionen råder: Smaka ändå! Lite i alla fall. Eller ...?

Doften från julmaten sätter igång salivbildningen. Saliven bryter ner stärkelsen, alltså kolhydraterna, till enkla sockerarter. Salvins möjligheter att bryta ner stärkelsen minskar ju surare miljön är och i magen finns ju saltsyra. Om man skulle kunna bryta ner sin mat så att kroppen skall kunna tillgodogöra sig denna maximalt, skall man alltså äta stärkelseprodukterna så att de lägger sig högst upp i magsäcken och först senare kommer i kontakt med magsyran. Bröd och potatis rekommenderas därför att ätas så sent som möjligt under en måltid och helst då, med utgångspunkt från ovanstående resonemang, *intagas efter eferrätten.*



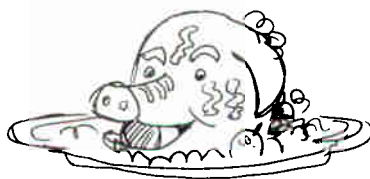
Vi börjar tugga och mer saliv produceras. Våra framtänder sliter sönder kött och andra segare produkter och hårda matbitar krossas mellan våra kindtänder. Födan placeras därefter som en boll bakom tungan, pressar mot bakre svalgväggen och det är det sista vi gör viljemässigt. Sedan tar reflexerna vid. Den mjuka gommen höjs och ser till att maten ej kommer upp i näsan, vilket ur teoretisk synpunkt inte vore helt förkastligt eftersom munhålan bara kan uppleva smaker salt, surt, sött och beskt och näsan alla andra smaker.

Luftstrupen höjs så att struplocket

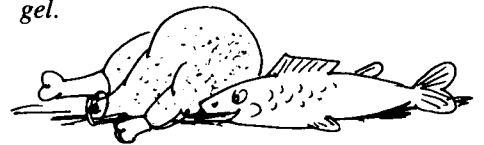


Vi undrar om ens Jan Sjöholm kan motstå delikatesserna på Hotell Kullaberg i Mölle?

sluter till denna. Maten lämnar nu vältuggad munhålan och passerar struplocket i bästa fall. Några människor dör varje år därför att större köttstycken, i samband med våldsamma skratt, andas ner i luftstrupen och täpper till denna. Dessa personer, vanligen väluppfostrade tyvärr, tycker ej att de vid matbordet kan stoppa ner fingrarna i svalget för att framkalla hostattacker. Istället reser de sig försynt och försöker uppsöka närmaste toalett varpå de stupar av syrebrist på vägen. Finns det någon förståndig person i närheten som uppfattar situationen räcker det ibland med att denne hastigt pressar ihop bröstkorgen på den liggande för att få bort köttproppen. *Det är därför farligt att ha roligt då man äter, varför kött och glada sällskap bör undvikas.*



Maten går nu ned genom matstrupen genom muskelsammandragningar och den övre ringmuskeln i magsäcken öppnar sig och maten är nere i magen. Dessförinnan kan ben från fågel eller fisk fastna på tvären i matstrupen och borra sig genom matstrupsväggen in i den bakomliggande kroppspulsåldern med svåra, ibland dödliga, blödningar som följd. *Undvik därför fisk och fågel.*



Magsaftsproduktionen (saltsyra och enzymer) sätts igång då vi känner matlukt men ibland kan hjärnan vid stress sätta igång magsaftsproduktionen i tid och otid utan att det finns något att arbeta med i magsäcken. Enzymer och saltsyra börjar då i brist på annat angripa själva magsäcksväggen med rodnad och irritation (magskatarr) eller kratrar (magsår) som följd. *Undvik därför stress annat än vid måltid.*

Starkt kryddad mat, kraftigt stekt mat och då speciellt kött ökar bildningen av saltsyra, så kött är ej speciellt nyttigt ur den synpunkten. Kraftigt stekt mat gör dessutom att magcancerriken ökar. *Undvik därför kött även ur denna synpunkt.*



Därefter kommer maten vidare ned i den sex meter långa tolvfingertarmen och är klar för distribution ut i kroppen och suges ut genom tarmväggen i sina beståndsdelar.

Det tager från måltidens början ca 4 timmar innan maten har passerat ut i tjocktarmen och en stor blodvolym har dirigerats ner i tunntarmsregionen nu för att tjänstgöra som transportorgan för födoämnen ut i kroppen. En idrottsman får ej utöva sin idrott förrän tidigast 4 timmar efter måltid

pga att blodet framför allt är i magregionen istället för i hjärnan och muskulaturen. Det skulle ställa alltför stora krav på hjärtat och kärlsystemet att i anslutning till måltid idrotta. Det är ej heller tillrådligt att simma efter måltid. *Undvik därför dans och jullekar tidigare än 4 timmar efter avslutad måltid.*



Levern som utgör en upplagsplats för socker, kallat glykogen, är ett stort energiförråd och är dessutom vår stora avgiftsstation. Den sprit som man i sin välvärdnad inmundigat tages om hand av levern. Denna avgiftande förmåga tävlar med den sockerlagrande förmågan så att man inför fysisk aktivitet ej bör belasta levern med alkohol. Sprit tillsammans med längre fysisk aktivitet bör alltså undvikas. *Långdans är ej tillrådligt.*



Fett innehåller dubbelt så många kalorier som äggvita och socker per vikt-enhet och eftersom svenska folket är övergött bör fett undvikas. Man delar upp fetterna i mättade och omättade fetter. De mättade fetterna, vilka ingår i helmjolk, grädde, socker, ost, ister, flottyr, cocosfett, fett och olivolja, korn, köttfärs, fläsk, skinka, corned beef, hjärta, lever, hjärna, kalvbräss, pommes frites, bakelser, kakor, kex, majonnäs, cocosnötter torde helt förbjudas. Det mättade fettet lägger sig i blodådrornas innersta celler och orsakar åderförkalkning. Snart är de finaste blodkärlen igen-slämmade och man får sin angina pectoris eller rent av hjärtinfarkt. Finns det någon utväg ur denna välvärdnad? Kan vi räddas genom att inte äta och utföra allt jag varnat för? Ger vegetarismen någon hjälp? Ingalunda! Ingen grönsak innehåller det för blodbildningen väsentliga B12-vitaminet och du får förr eller senare blod-brist. Vitaminerna A, vilket förekommer i morötter och sallad, D vilket uppstår vid solexposition och finns i

fiskleverolja, E vilket ingår i sallad och vattenkrasse, K vilket ingår i ett flertal grönsaker är skadliga om de intages i för stora mängder och i så stora mängder att vi kan tillgodose vårt kaloribehov. De andra vitaminerna kan kroppen utsöndra men ej dessa. *Vitaminerna A, D, E, K bör därför undvikas och för säkerhets skull grönsaker i större mängd.*



Vad Ni än törs äta – salta ej mycket eftersom det finns ett klart samband mellan saltintag och högt blodtryck.

Till slut vill jag önska alla välvärdnads-människor En God Jul och Ett Gott Nytt År – så länge det varar.

Anställda tänker bara på hustru, hus och hem?

Skriv 1982 års budskap, uppmanade vi i förra numret. Men resultatet var magert. Bara ett enda av de insända bidragen höll måttet, tyckte redaktionen.

Kanske är det så att de anställda tänker så mycket på "hustru, hus och hem" att de inte hinner engagera sig i sådana här tävlingar?

Näväl, vi skickar ett tack – och utlovad vinst – till Gösta Nilsson i Bjuv. Han bidrog med följande maning:

"Flickor! Om ni har löst hängande kläder – se upp för maskinerna!"

"Om ni har tätt ätsmitande kläder – se upp för maskinisterna!"

En annan som har bidragit är Jan Sjöholm, författare till kåseriet här intill. Vi har dock beslutat att diskvalificera honom. Hans "budskap" skulle nämligen läsas som en avslutning på kåseriet om julmaten. Så här lyder det:

"Den som efter dessa råden går, sitt skelett svårt dölja får."

Det är så sant som det är skrivet. Eftersom det var så få som deltog har redaktionen valt att göra ett inlägg. Här kommer bidraget:

"Tar du av ett plagg i sänder hamnar du i Höganäs-kalender."

I detta bantningens tidevarv kommer tre andra budskap, vilka vi inte heller belönar, eftersom avsändaren är alltför närstående redaktionen:

Råd från Utbildningsavdelningen:

– Ge din plats åt din nästa Studier för ditt eget bästa!

Tröst från Personalavdelningen:

– Allt är inte Höganäs i livet Andra företag behöver dej, självskrivet!

Psykologisk hjälp från läkaren:

– Att banta genom motionen håller dej kvar i organisationen

Därmed är det slut på roligheterna för den här gången ...



LP2602

Högsta vinsten till Stig!

Höganäsbolagets Konstklubb har haft sin höstliga utlottning! *Stig Nilsson*, Centralförrådet, vann högsta vinsten, som ger honom konst värd 4 000 kronor. Inte illa! "Turgänget" i den här dragningen finns på Bohusverkens kontor – alla tre tjejerna där vann!

Åtta konstnärer fanns representerade i utställningen på Krapperup i slutet av november. Det var bland deras verk som 60 vinster till ett sammanlagt värde av 55 100 kronor fördelades. 917 andelar deltog i lotteriet.

Stig Nilsson vann alltså högsta vinsten. Ranja Möllerstam, Bohus, tog andrapriset – konst för 3 000 kronor. Fyra personer vann konst för vardera

2 500 kronor: Ulf Johansson, Eldfast, Nils-Eric Nilsson, Bjuv, Hans Augustsson, Höganäs-Mataki AB,



– Den tar jag, säger Stig. Och ser glad ut. Det skall man väl göra när man vunnit konst för 4 000 kronor, eller hur?

och Irene Fagerholm, Bohus. Ett livligt rykte påstår att en viss personaltidningsredaktör vann på alla sina tre andelar, vilket skulle vara rekordturigt. Vi har inte hunnit kontrollera sanningshalten i detta rykte före pressläggningen...

I samband med utlottningen informerade Lone Mogensen, konstvetenskapliga institutionen vid Lunds universitet, om konstcirkel som TBV anordnar på arbetsplatser. Det är mycket troligt att Höganäsbolagets Konstklubb kommer att starta en sådan cirkel till våren. Alla intresserade kan vända sig till Anita Rydstern, Personalavdelningen, som har broschyrmaterial om dessa cirkel.

Höganäsarbeten rustar upp

Murare som plåtslagare och målare! Det kan man se just nu i Höganäsarbetens nya förråd. De övertog Takpapps förråd i somras och är nu i full färd med att snygga till det.

Höganäsarbeten var milt sagt trångboddade i det gamla förrådet, som förresten ligger alldeles intill det nya, så det här var välkommet. För tillfället är det lågsäsong för murarna och då passar det bra att de jobbar med förrådet. Ett 10-tal är sysselsatta.

Och snyggt blir det. En del eternitplattor är utbytta mot plåt, duschrummet har fått nya klinker, ett matrum har ställts i ordning.

– Jämfört med förra förrådet är det gott om utrymme men vi har fortfarande en del grejer som ligger utomhus, säger *Gösta Larsson* på Höganäsarbeten. I arbetskostnader har det inte kostat oss något extra eftersom murarna ändå skulle ha fått permitteringslönen. Normalt är det tre man som

sköter förrådet med allt vad det innebär. Dvs förse murarna med redskap mm till deras arbetsplatser och hålla ordning på mycket annat som också finns i förrådet. Reparationer på verktyg och redskap försöker man

klara av själva så långt det nu går. Det finns kanske många byggnader på fabriksområdet som kunde rustas upp för en billig penning – i dessa arbetslöshetstider?



Rune Olsson och Sven Mårtensson är inte bara bra på att mura. Dom är ena hejare på plåtslageri också. Så här fina blir väggarna på det nya förrådet.

Pensionärerna allt yngre!

Antalet pensionärer inom Höganäs AB uppgår det här året till 60. Värt att notera är att pensionärerna blir allt yngre. Av de 60 som avtackades var det bara var tionde, dvs sex stycken, som hade uppnått 65 års ålder!

Anledningen till detta är givetvis förtidspensioneringen som pågår inom företaget. Den har för övrigt lett till att antalet pensionärer i år är betydligt färre än 1981, då många förtidspensionärer ingick i kullen av 197 som avtackades.

Årets pensionärer kunde glädja sig åt en höjd pensionärgåva – från 40 kr/anställningsår till 50-lappen. De fick ta emot sina gåvor av koncernchefen Ernst Geijer vid en fest i Folkparken den 23 november. Julbord dukades också upp för det välförtjänta gäng som nu lämnat koncernen.



Pensionärerna blir yngre . . . men dessa fyra herrar har i alla fall 49 anställningsår: fr v Harry Magnusson, Karl Persson, (koncernchefen Ernst Geijer), Göte Hallengren och Nils-Erik Strömberg.

Har arbetat ihop i 20 år!

I 20 år har de hängt ihop på samma avdelning!

Det är Ursula Jonéus, Ingvar Ericson, Gunnar Rosenqvist, Stina Arvidsson, Inger Lundberg och Iris Jönsson, som varit Ekonomiavdelningen trogna under så lång tid.

Har man arbetat 20 år i Höganäskoncernen så belönas man med en klocka. Det är i år 48 anställda som uppnått så lång anställningstid. De fick sina klockor vid en festlig tillställning i Folkparken, Höganäs, den 26 november. Koncernchefen Ernst Geijer delade ut klockorna. Det bjöds på numera traditionell gåsammiddag. Och så var det dans efteråt . . .



Guldgänget – eller vad man nu ska kalla dom – på Ekonomiavdelningen: fr v Gunnar Rosenqvist, Stina Arvidsson, Ursula Jonéus, Iris Jönsson, Inger Lundberg och Ingvar Ericson.

Fint i Höganäs!

Vad har Bellman med Höganäs att göra? Ingen aning. Men han (det är i alla fall likt) inspirerade tydligen modellören Anders Conrad Hallberg från Skrombergaverken att i keramik forma en fiolspelande Bellmansfigur. Det gjorde han någon gång mellan 1905–1914. Figuren finns nu att beskåda i Huvudkontorets väntrum.

Höganäs köpte den här skulpturen av sonen till en avliden Skrombergaan-

ställd. Företaget köpte också en vacker trädgårdsurna, dekorerad med amoriner som bär en rosenkrans, och ett par bänkgavlar, allt i keramik. Fadern hade uttryckt en önskan att Höganäs skulle erbjudas köpa dessa föremål. Urnan och bänken kommer att placeras på lämpliga ställen inom bolaget. Keramikprydnaderna lär ha varit utställda på Baltiska utställningen i Malmö 1914.



Visst är han väl fin – Bellman, eller vem det nu är?

Fult i Höganäs!

– Fabrikerna såg nerkörda ut . . .

Så sa en SlipNaxos-anställd, som nyligen besökte Höganäs. Någon dag senare hörde en av de anställda i Höganäs av sig och undrade hur långt man skulle låta förfallet gå inom fabriksområdet. Frågan är befogad. Och framför allt tål det att diskuteras – skall vi verkligen låta besökare få en sådan bild av Höganäs som du kan studera härintill. Smutsiga fasader, utslagna fönsterrutor osv?

När vi presenterar Höganäskoncernen försöker vi alltid framhäva att vi har en modern produktionsanläggning. Och det har vi ju också på många håll. Inom olika produktionsområden hävdar vi oss väl till och med i internationell jämförelse.

Men det finns flera fula ansikten utåt! Gamla järnsvampverket på norra delen av fabriksområdet är bara ett exempel. Produktionen har upphört för länge sedan. En del av det gamla verket fungerar som lagerlokal åt eldfast.

– Spika åtminstone för de trasiga fönsterrutorna, löd uppmaningen från

den höganäsanställda som reagerade mot förfallet.

Och det kan vara en god början. Men till syvandede och sist borde det väl ligga i företagets intresse att städa bort skamfläckarna en gång för alla?

Att de olika drifternas, som i första

hand har att skapa ett så bra resultat som möjligt, inte tycker att fastigheternas utseende är det allra viktigaste, förstår vi. Svaret på frågan, om vem som skall släppa till pengarna för att ta bort skamfläckarna, kanske vi kan ge i något kommande nummer.



– Man kan väl åtminstone spika för de trasiga fönsterrutorna, tycker en anställd som hört av sig till redaktionen och klagat på gamla byggnader som förfaller inom industriområdet.

Investering för 11 miljoner ger ljus i vårt hus 25 år till

En investering för 11 miljoner kronor som knappast syns!

Det är vad NVSK har avslutat i höst. Miljonerna har satsats i ett nytt ställverk vid schakt Gustaf Adolf. Ställverket, som är på 130 kV, ersätter tre tidigare ställverk, genom vilka ström fördelats till Höganäs kommun och Höganäs AB.

Någon revolution för abonnenterna i kommunen blir det inte i och med att det här ställverket har blivit klart. Faktum är att det inte syns – utom vid schakt Gustaf Adolf, förstås.

Men det viktigaste är att kapaciteten har ökats genom att man ersatt de gamla 50 kV-ställverken till ett på 130 kV. Därigenom klarar NVSK ett ökat uttag på 6,5–7% per år under en 25-årsperiod. Och risken för strömbrott är ju alltid lägre med en modern anläggning än tre äldre.

Ett ställverk är en central av elleda.e, t ex kopparrör, som är monterade enligt ett visst system för att kunna fördela ström till olika användare.

Investeringen kostar 11 miljoner kronor. 5,1 miljoner kronor har Höganäs kommun bidragit med i detta samarbetsprojekt. Systemlösning och montage har utförts av NVSK-personal.

Linjemontörerna Christer Holmberg och Ronny Lindahl i färd med att koppla in ström- och spänningstransformatorn till 50 kV-ledningen för Höganäs.



ISSN 0345-1801

Brännpunkten
Höganäs-koncernens
personaltidning

Ansvarig utgivare: Marianne Quist
Layout: Evert Danielsson
• Tryckeri: AB Boktryck
Copyright: Höganäs AB
Höganäs

REDAKTION Bo Olausson-
Annika Jagaeus

LOKALA MEDARBETARE:

Division Metallurgi Karl-Axel Engström,

Höganäs

Kjell Lundgren,

Bohus

Division Eldfast

Hardo Aamisepp,

Höganäs

Mineralavdelningen

Maica Edvinsson,

Bjuv

Division Bygckeramik

Hasse Kvist,

Skromberga

Division NVSK

Tommy Björk,

Höganäs

HANDÖLSPRODUKTER

Handöls Tälj-

stens AB

Einar Larsson

Handöl

Division Slipmaterial

SlipNaxos

Sune Johansson,

Västervik

Teknisk avd

Ingvar Olsson,

Höganäs

AB Höganäsarbeten

Gunnar Andersson

Höganäs

Invandrarfrågor

Laszlo Aranyos,

Höganäs

HUVUDMAN

Koncerndelegationens Arbetsutskott

Ansvarig utgivare

REDAKTIONSKOMMITTÉ:

De anställdas representanter

från LO:

Jonny Paulsson, Höganäs

Arne Rosqvist, Bjuv

Hans Larsson, Skromberga

från CF:

Jan Sjöholm, Höganäs

från SIF:

Lars-Olle Andersson, Skromberga

från SALF:

Bo Wernberg, Bjuv

Redaktionen

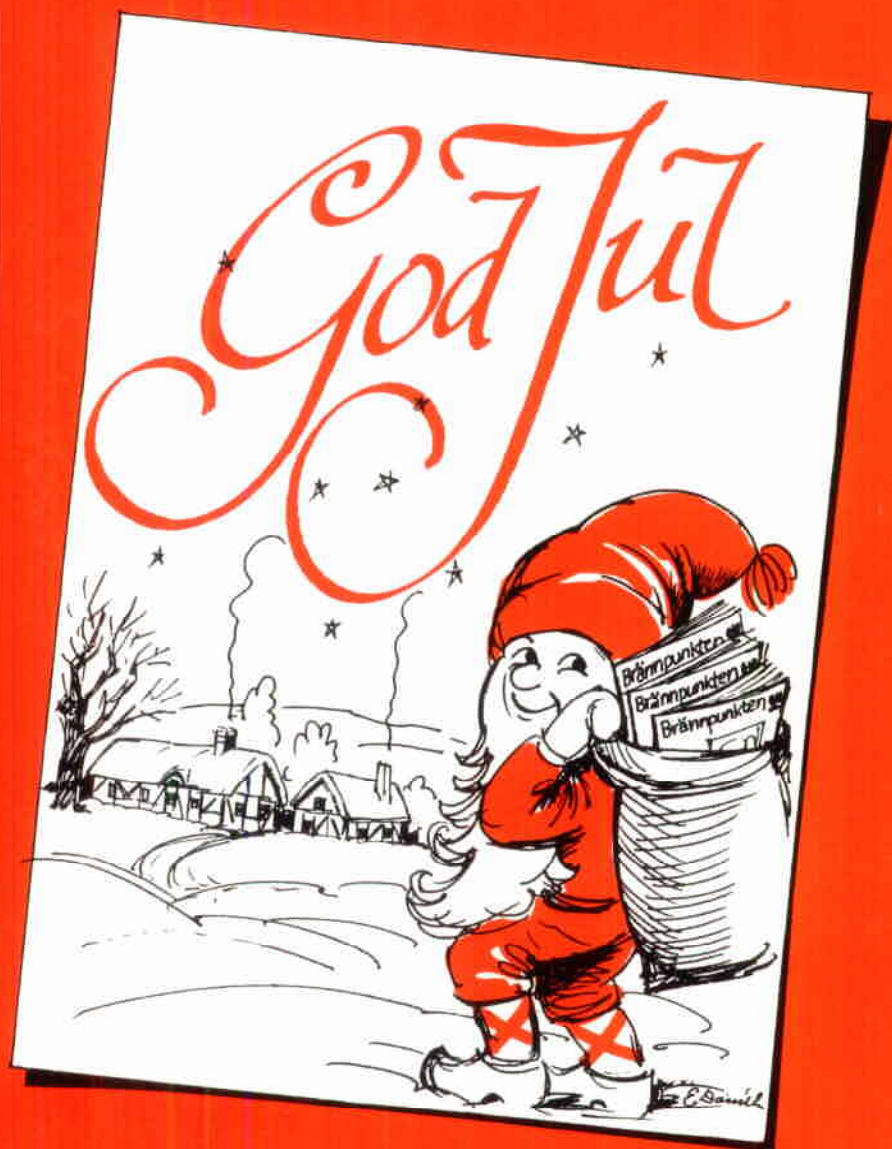
Vid adressändring: Fäst ovanstående etikett med din gamla adress på det adressändringskort, som finns på posten. Skriv sedan din nya adress på avsedd plats på samma kort och sänd till

Brännpunkten
Höganäs AB
Box 501
263 01 HÖGANÄS

Telefon 042/38000

UTGIVARKORSBAND

Vid obeställbarhet returneras försändelsen till avsändaren, som svarar för returportot



Höganäs