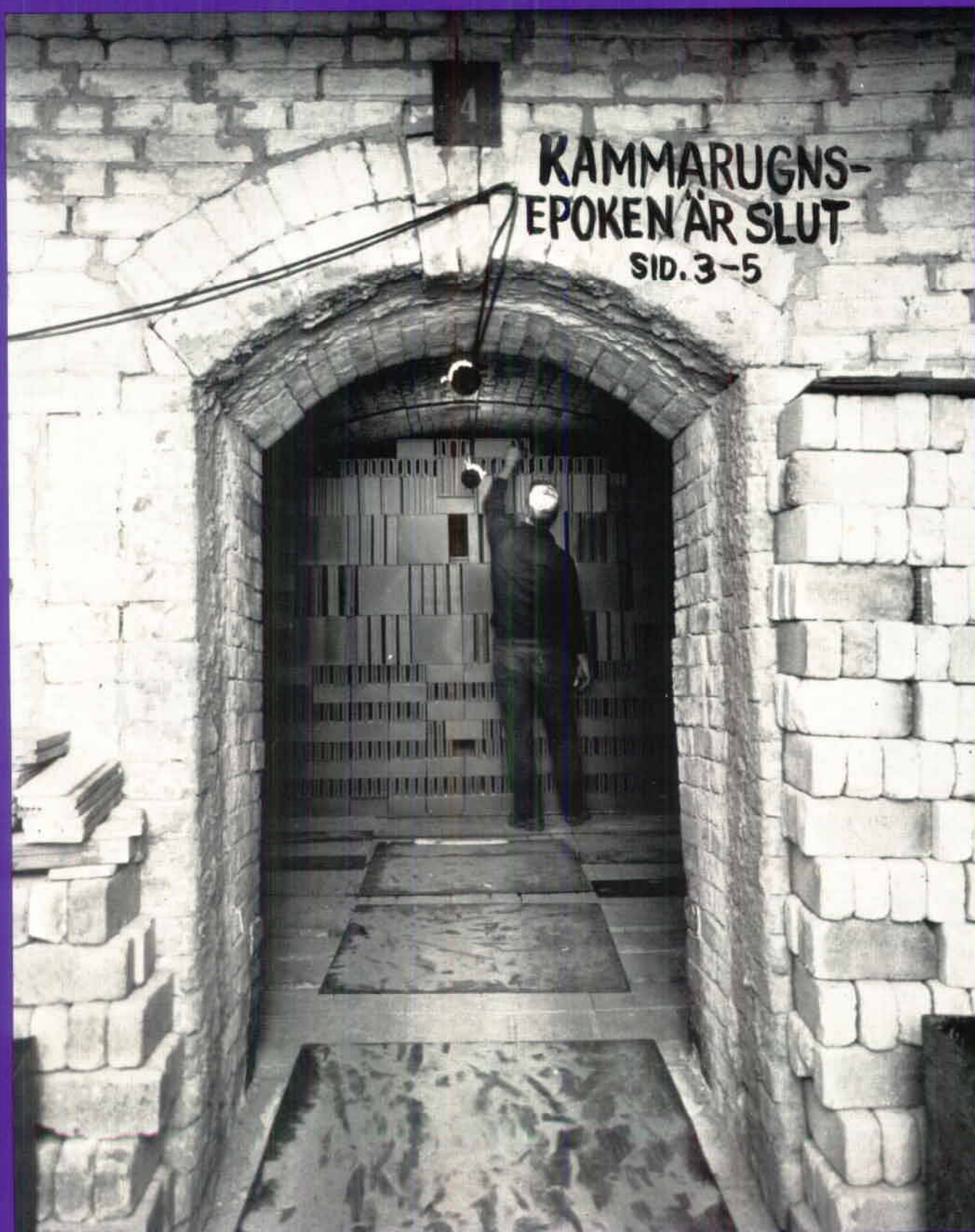


# Brännpunkten

Ärgång 41 · Nr 1 · April 1983



# Aktuellt:

**Det går allt bättre för Höganäs-koncernen. Resultatet för 1982 blev 84 miljoner kronor.**

**Utsikterna för det här året är goda. Har du i ditt dagliga jobb märkt att det blivit "bättre tider"?**



**Jan Flink,**  
marknadsavdelningen, Byggkeramik:

- Visst. Det är inte särskilt roligt att gå till jobbet varje morgon när man vet att ens division går med förlust. Nu har det vänt och det känns bra.
- Dessutom säljer vi högkvalitativa produkter med lång livslängd och låga underhållskostnader. Det är precis den typ av produkter som idag efterfrågas i allt större utsträckning inom vår bransch.
- Vi ser med förväntan fram emot ett samarbete med Partek, som kommer att innebära ökade volymer och ännu bättre resultat för vår division.



**Rolf Svensson,**  
truckreparatör,  
Skromberga-  
verken:

- Nej, i det dagliga jobbet märker jag inget. Jag gör bla en del inköp av reservdelar o d och vi får fortsätta med att snåla.
- Ett bra bevis för att det varit kärva tider fick vi då vi skulle köpa en ny lastmaskin till Skromberga. För första gången på de 21 åren jag varit i företaget handlade vi begagnat . . .
- Jag hoppas verkligen att det vänder även för oss. Det finns ju vissa tecken på det. Det är alltid roligare att jobba när man vet att företaget går bra.



**Sven-Erik Karlsson,**  
Vaktmästeriet, Höganäs:

- Vi märker att det är ökad aktivitet i företaget. Framför allt är det posten till och från utlandet som ökat kraftigt de senaste månaderna. Det brukar vara ett bra tecken på att det börjar röra på sig allmänt inom företaget.
- Resultatförbättringen för företaget är glädjande. Det känns alltid roligare att arbeta i ett företag som går bra.



**Britta Persson,**  
sorteringen,  
Bjuvsverken:

- Den oro som vi upplevde på Bjuvsverken för ett par år sedan har försvunnit. Vi har ju själva fått ett betydligt bättre resultat och visst känns det i form av ökad arbetsglädje.
- Vi har minskat personalstyrkan ganska kraftigt. Och det märks att alla har mer att göra här på Bjuvsverken. Det har säkert också gjort sitt till för att stämningen har förbättrats.



**Karin Persson,**  
planerings-  
avdelningen,  
Bjuvsverken:

- Här i Bjuv har det varit lite tyst i början av året, men nu tycker jag det börjar märkas en uppgång. Och det tycker vi om.
- Särskilt mycket av förbättringen av koncernens resultat har jag väl inte märkt. Det är god stämning på min arbetsplats. Det har alltid varit roligt att arbeta här och det är det nu också.



**Olle Thornblad,**  
marknads-  
avdelningen,  
Metallurgi:

- Det förbättrade resultatet visar sig på olika sätt. Det skapar lite mer lugn och ro i företaget. Ett bra resultat gör ju också att viljan att satsa på olika projekt ökar. Stämningen inom divisionen är mycket optimistisk som jag uppfattar det.
- Hos kunderna ser vi tecken på uppgång. Inte i form av kraftigt ökad ordergång, men väl i form av ökad aktivitet när det gäller nyutveckling. Efter detta skall förhoppningsvis följa ökad försäljning också. När kunderna går på "högvarv" ägnar de all tid åt produktion och hinner inte med att utveckla så mycket. Hoppas att tecknen stämmer även denna gång för då går vi en ljus framtid till mötes.
- De sjunkande oljepriserna kan kanske ge bilindustrin en ny "kick" och det vore ju ytterst välkommet för vår del.



**Kammarugnarna har släckts i Skromberga:**

# Ny teknik slår ut 100-årig tradition

I nästan 100 år har Skrombergaverken bränt keramiska plattor i kammarugnar av olika typer.

Men nu har det satts definitiv punkt för kammarugnsdriften. Efter ett mödosamt utvecklingsarbete behärskar nu Skrombergaverken tekniken att reduktionsbränna i tunnelugn.

Samtidigt som man med vemod tar farväl av den gamla tekniken kan verket glädja sig åt väsentligt pressade produktionskostnader för det rustika materialet.

*Berne Liljegren*, tidigare platschef i Skromberga och numera projektansvarig för en kartläggning av keramisk utveckling, berättar här om kammarugnarna och den nya tekniken – reduktionsbränning i tunnelugn.

Vid årsskiftet 1982–83 sattes det sista godset i den sista av Skrombergas kammarugnar.

Därmed sattes punkt för en nästan 100-årig epok i verkets historia. Den sista kammarugnen som var i drift har visserligen inte varit med från verkets begynnelse. Men den tillhör den typ av ugnar som byggdes redan vid Skrombergaverkens start i mitten av 1880-talet. I snart 100 år har således denna ugnstyp gjort sin tjänst.

## **Koleldade ugnar**

Denna typ av ugnar var från början koleldade, men byggdes i Skromberga redan från början för generatorgas. Varje ugn hade sin gasgenerator.



*Genom hålet i den igenmurade porten till ugnen kan brännförloppet kontrolleras. Här utförs kontrollen av Bertil Persson.*

I dessa användes egna kol, vilka man fick ur gruvorna tillsammans med leran.

De första gasgeneratorerna eldades för hand. Så småningom centraliserades gastillverkningen till ett centralt gasverk med en mekaniserad hantering av kolet.

I Europa återgår man idag på många ställen till direkt koleldning pga oljepriset. Numera är koleldningen automatiserad och lika enkel som oljeeldning.

## Oljan för dyr

I mitten av 1960-talet var oljan så billig att det inte längre lönade sig att använda kol. Inte ens egna sådana! I Skromberga fanns då tre kammarugnar kvar. Två stycken av dessa byggdes om för oljeeldning, medan den tredje avställdes.

Just oljepriset blev även nu en av orsakerna till den sista nedläggningen. Ugnskonstruktionen, som på sin tid innebar ett stort steg framåt och var en stor rationalisering av den keramiska tillverkningen, blev med åren orationell och drog tre gånger mer energi än vad en motsvarande tunnelugn gör. Dagens höga oljepris är således en viktig orsak till att kammarugnarna nu slocknar. En annan orsak är svårigheten att rationalisera sättningen och tömningen av ugnen.

## Reduktionsbränning

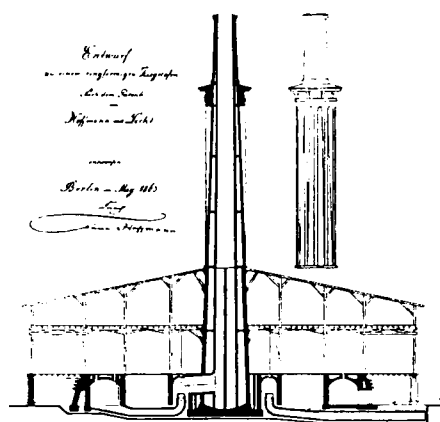
De senaste 15 åren har kammarugnarna i stor utsträckning använts för bränning av rustika plattor i reducerande atmosfär. Denna sorts bränning har passerat utmärkt för ugnskonstruktionen, men också krävt ett mycket stor yrkeskunnande hos den personal som skött ugnen.

Det kan här vara på sin plats att förklara vad som menas med reducerande bränning.

Vid all förbränning åtgår det luft. I luften finns syre och det är detta syre som förenar sig med kolet i oljan vid förbränningen. Om man förbränner oljan med luftöverskott finns det syre över även för den keramiska processen som sker i ugnen. Vi kallar detta



*I ugnar av denna typ brändes bla tegel till den Kinesiska muren. Lägga märke till att man tillsatte vatten för att underlätta reduktionen och för att öka ugnstemperaturen.*



*Hoffmans ringugn kom att byggas i en mängd olika variationer. Detta är Hoffmans ursprungliga skiss till en dylik ugn.*

för oxiderande atmosfär eller oxiderande bränning.

Tillsätter vi i stället precis så mycket luft att syret räcker till förbränningen av oljan, men inte mer, råder i ugnen brist på syre för den keramiska processen. Vi säger då att förbränningen sker i reducerande atmosfär, eller att vi har reducerande bränning.

## Våra rustika plattor

Brännes plattor, tillverkade av lera från Skrombergas södra dagbrott, i luftöverskott (oxiderande atmosfär)

får de efter bränningen en läderbrun färg.

Om de däremot brännes i luftunderskott (reducerande atmosfär) får de en mörk röd-brun färg. Det är denna färg som är karaktäristisk för våra rustikbruna plattor.

Nu sker inte hela bränningen i reducerande atmosfär. Större delen är oxiderande. Endast under ett antal timmar råder reduktion i ugnen. Därefter råder återigen oxidation. Gör man detta på ett alldeles speciellt sätt och med stort yrkeskunnande, får man en produkt som är vackert flammig och har den speciella lyster som kännetecknar våra rustika plattor.

## Svårt få önskad färg

Den djupare orsaken till färgen är att söka hos de oxider som finns i leran, främst då järnoxiden. Denna kan ge upphov till en lång rad av färger i keramiskt material – allt från grönt, gult, brunt till violett och svart.

Svårigheten är inte att få en färg – svårigheten är att styra processen så att järnoxiden ger den färg, eller de färger, som man önskar.

## Raritet i Stengodsfabriken

Låt oss återvända till kammarugnen. Som nämnts utgjorde denna ugn på sin tid ett stort framsteg i den keramiska tillverkningen. Kammarugnar har egentligen funnits i flera tusen år, men då som enkammarugnar. Redan vid vår tideräknings början brände kineserna stengods i ugnar, byggda som kammare. När bränningen var över lät man ugnen svalna. Därefter öppnade man ugnen och tömde den. Sedan satte man den på nytt, stängde öppningen och började en ny uppellning.

Kammarugnar av denna typ finns fortfarande i drift, även om de numera kan klassas som stora rariteter. Hos oss finns en i Stengodsfabriken, Höganäs. Nu kan man kanske inte sätta likhetstecken mellan en ugn från Han-tidens Kina och vår tids stengodsugn. Principen är dock densamma. Nackdelen med denna mycket gamla ugnstyp är att den är diskonti-



Torkade plattor transporteras till ugnen för sättnig. Mannen på bilden är Ture Lindgren.



Här pågår sättnig av en av ugnens 11 kammare. Arbetet utförs av Kurt Pålsson tv och Leif Hansson.

nuerlig, dvs man måste släcka den varje gång man skall tömma och sätta den.

### Hoffmans ringugn

Omkring 1856 lanserade tysken Hoffman en ugnstyp som bestod av ett antal ugnskammare, arrangerade i en ring. Genom att leda de heta avgaserna från den kammare där förbränningen skedde, igenom kammare med ännu icke bränt gods, fick dessa en förberedande upphettning. Därmed utnyttjades också värmen effektivt. Svalvärmen utnyttjades på motsva-

rande sätt, genom att förbränningsluften leddes genom kammare under svalning och blev upphettad innan den kom till förbränningskammaren. Detta sparade inte bara energi utan medgav dessutom en högre ugnstemperatur.

### Torkanläggning ovanpå

Genom att flytta eldhärden från kammare till kammare och samtidigt med hjälp av kanaler och spjäll reglera den beskrivna luftföringen, fick man en kontinuerligt arbetande ugn. Ugnen kunde göras så stor att det lönade sig

att bygga en torkanläggning ovanpå. För torkning av det formade godset utnyttjades helt enkelt den värme som läckte från ugnen.

Våra kammarugnar i Skromberga var inga "äkta" Hoffmanska ringugnar, utan modifierade sådana. Principen för gasföringen var dock densamma.

### Reduktionsbränning i tunnelugn

I dag har Skromberga gått över till reduktionsbränning i tunnelugn. Övergången har inte varit problemfri, men mödorna har krönts med framgång. De rustika plattor som idag kommer från tunnelugnen är fullt jämförbara med dem som kom från kammarugnarna. Energiåtgången är en tredjedel av den i kammarugnen, utbytet är bättre och vi har fått möjlighet att rationalisera sättnings- och tömningsarbetet.

Svårigheten med reduktionsbränning i en tunnelugn är att den är ännu mera kontinuerlig än vad Hoffmans ringugn var. Placerat på ugnsvagnar rör sig godset kontinuerligt genom ugnen. I ett visst bestämt avsnitt av ugnen skall det råda luftunderskott för att den beskrivna reduktionen skall erhållas. Före och efter denna zon skall luftöverskott råda – och detta utan att det finns några luckor eller spjäll som avskiljer denna zon från övriga zoner.

### Ställer stora krav

Tunnelugnsvagnarna strävar hela tiden att "dra" brännzonen med sig, vilket inte får ske. Om vagnshastigheten ökas måste reduktionszonen göras något bredare. Minskas hastigheten måste zonen göras något smalare. Det säger sig självt att allt detta ställer stora krav både på ugnsskötare och ugn.

Tillverkningen av rustikt gods i tunnelugn har krävt år av förberedelser och kostnader. Den har nu kommit för att stanna. Därmed säger Skromberga tack och farväl till kammarugnsbränning. Och ser med ett visst vemod på en svunnen epok.

# Gertrud lämnar . . .

– Det var de omfattande kontakterna med alla människorna inom företaget som var det mest positiva under de närmare sex åren som SIF-ordförande. Som klubbordförande har man dessutom förmånen att från parkettplats studera företagets utveckling. Och man får också medverka i utvecklingen. Oerhört stimulerande och lärorikt!

Så säger *Gertrud Ekenberg*, som nu lämnat ordförandeskapet inom SIF-klubben vid Höganäs AB.

Gertrud Ekenberg har blivit ny chef för avdelning Administrativ service. Med liv och lust kastar hon sig över sina nya arbetsuppgifter. Hon har lämnat samtliga fackliga uppdrag.

**Är det något som du inte är nöjd med från din tid som fackordförande?**

– Ja, att vi inte i större utsträckning lyckats få chefer att se personalen som den största resursen. Jag hade önskat att alla chefer i företaget hade haft större tilltro till sina medarbetare och givit dem större ansvar. På så vis skulle cheferna i företaget få mer tid att "titta runt hörnet". Alltför många chefer ägnar alltför mycket tid åt löpande frågor som deras medarbetare säkert klarar minst lika bra.

**Vad saknar du mest när du nu börjat arbeta ute i linjen?**

– Information! En SIF-ordförande får i princip veta allt som händer, många gånger innan det händer. Den förmånen blir man av med "på stubben". Men jag var beredd på att det skulle bli så här.

– Dessutom har jag så enormt mycket att ta tag i på mitt nya jobb, så



– Nej, någon facklig comeback kan jag inte tänka mig, åtminstone inte i dagsläget, säger Gertrud Ekenberg.

saknaden av det gamla känns inte så stark.

**Kan du tänka dig att göra facklig come-back?**

– Inte som jag ser det i dagsläget. Men man skall väl inte uttala sig alltför kategoriskt om framtiden.

**Vilka är SIF-klubbens viktigaste arbetsuppgifter i den närmaste framtiden enligt din mening?**

– Att medverka till att hitta vettiga lösningar för övertaliga tjänstemän.

Vi har flera kvar från bantningen 1981 som fortfarande inte har tillräckligt meningsfulla och framtidsinriktade arbetsuppgifter.

– Jag ser det också som en angelägenhet för SIF-klubben att medverka till att företaget håller en snäv tjänstemannaorganisation. Det är bästa garantin för att slippa vara med om en ny bantningsomgång.

**Du lämnade samtliga fackliga uppdrag. Kunde du inte tänka dig att behålla något?**

– Nej, jag tycker det vore orätt mot mina kollegor här på Administrativ service. Jag vill koncentrera mig helt på de nya arbetsuppgifterna.

**Betyder det att du anser att en avdelningschef inte bör ha fackliga uppdrag?**

– Jag talar bara för min personliga del. Avdelningschefer som anser att det går att kombinera skall givetvis göra det.

**Vid årsmötet i höst skall klubben välja en ny ordförande, kanske en heltidsanställd sådan. Vilka egenskaper bör en klubbordförande ha?**

– Någon färdig "modell" finns givetvis inte. Men min erfarenhet av uppdraget är att man för det första måste vara engagerad – tycka om att arbeta med människor.

– Förmågan att analysera är också viktig. Det gäller att tänka igenom konsekvenserna av olika beslut innan de fattas. Är man dessutom kreativ och kan se icke traditionella lösningar på olika problem är det självklart en ytterligare tillgång.

# ... och Rune tar över!

– Det hade jag inte en tanke på när jag blev vald till förste vice ordförande ...

Det är *Rune Petterssons* spontana kommentar när vi frågar honom hur det känns att hålla i SIF-ordförandeskapet. För Rune, liksom för de allra flesta, kom Gertrud Ekenbergs avhopp överraskande.

Det är Rune Pettersson som nu får ikläda sig rollen som högste SIF-bas i Höganäs. Här ger han några synpunkter på det framtida arbetet i klubben.

#### Hur ser din fackliga bakgrund ut?

– Jag har varit med i sektionsstyrelsen på Metallurgi ett 10-tal år och varit ordförande i ett par omgångar.

#### Du ville inte ta ordförandjobbet på heltid. Varför?

– Jag har ett arbete som jag trivs med och det vill jag inte överge. Det innebär också att jag inte för närvarande är beredd att ställa upp och kandidera för ett ordförandeskap på heltid vid årsmötet i höst. Och jag tror att klubben behöver en heltidsordförande i längden.

#### Hur skall arbetet fördelas inom klubbstyrelsen?

– Tidigare tog Gertrud Ekenberg, som ordförande, på sig en mycket stor arbetsbörda, förhandlingarna ryckte in vid förhandlingstillfällena och styrelseledamöterna i övrigt hade en ganska liten arbetsbörda.

– Nu kommer hela styrelsen att engageras mer och få fler konkreta uppdrag. Det sker med andra ord en utjämning av arbetsbördan.

#### Kommer SIF-klubben att tappa styrka genom den nya arbetsfördelningen?

– Nej, det tror jag inte. Det blir nog så att det kommer att läggas mer tid



*Det kommer att läggas mer tid på fackligt arbete utan helidsanställd ordförande, tror Rune Pettersson.*

på fackligt arbete med den nya arbetsfördelningen. Både medlemmarna och linjen får dock räkna med att det blir ett glapp innan vi hunnit finna de nya formerna riktigt.

#### Vilka frågor är viktigast för SIF-klubben den närmaste tiden?

– Organisationen av A, E och T. Det är viktigt att bantningen genomförs på ett vettigt sätt, dvs att det blir så lindriga följder som möjligt för dem som inte får plats i den nya organisationen. Jag tar för givet att samma principer som tidigare, dvs att ingen sägs upp, skall gälla.

#### Har du några idéer om hur den nya organisationen bör se ut?

– I det fallet får jag uttala mig som privatperson, inte som SIF-ordförande,

eftersom jag inte vet om mina idéer stämmer överens med medlemmarnas.

– Men jag anser att man skall divisionalisera, dvs föra ut såväl arbetsuppgifter som människor på divisionerna, betydligt mer än vad som hittills skett. Först ute på divisionerna kan man nå de verkliga rationaliseringarna. Visst skall en del bitar ligga centralt, i företagsledningens intresse, men dessa bör alltså vara så små som möjligt.

– Ju mer man kan bryta centraliseringen, desto mer slipper man ifrån den ibland kraftödande kommunikationen mellan divisioner och serviceenheter.

#### SIF har anlitat löntagarkonsult inför genomgången av den tekniska avdelningen. Vad är klubbens inställning till T:s framtid?

– Det är viktigt att tekniska avdelningen äntligen finner sina rätta former och får arbeta framåt. För den sakens skull behöver avdelningen en affärsidé. T skall arbeta med det man är bra på och skall vara så bra att divisionerna faktiskt efterfrågar dessa tjänster. T skall i det sammanhanget konkurrera på marknadsekonomiska grunder. Tror man på marknadsekonomi ute i samhället bör man också göra det inom företaget.

#### Vad gör du på Höganäs när du inte arbetar fackligt?

– Jag är chef för Metallurgis försäljningsadministration. Jag har arbetat inom samma division ända sedan jag kom till Höganäs AB 1968. Först var jag orderbehandlare och sysslade även med försäljning av ytbeläggningpulver. Efter utbildning var jag divisionsekonom på Metallurgi i fem år. I början av 1981 kom jag tillbaka till försäljningsadministrationen.

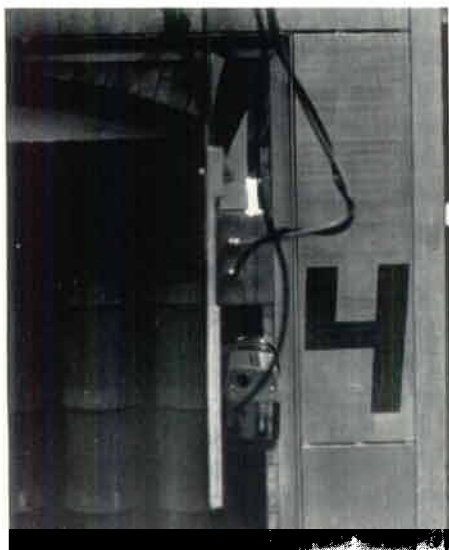
# Ökad automatisering av järnsvampverket . . .

Sedan en tid tillbaka pågår flera projekt i järnsvampverket i Höganäs med syfte att kraftigt öka automatiseringsgraden vid framställningen av järnsvamp.

I den första etappen har anslagits 2,5 miljoner kronor. Vid senaste styrelsemötet fick divisionen ytterligare 6 miljoner kronor för att gå vidare med automatiseringen.

**Åke Schönhult**, chef för järnsvamp- och järnpulververket, berättar här om de olika insatserna.

Ända sedan tunnelugnsdriften togs i bruk för framställning av järnsvamp har ras i tunnelugnen varit ett stort problem. Genom åren har vi lärt oss att begränsa omfattningen av ras, men risken kvarstår alltså. Ett ras kan vara oerhört kostsamt och förorsaka långa driftsstopp.



En bild av en laserstråle. Strålen lyser längs ugnsväggen. Om en kapselrad lutar bryts strålen. Då stoppas inskjutningsautomatiken.

## Laser och TV-kamera

För att ytterligare minska riskerna för, eller omfattningen av, ras har vi installerat ett laserinstrument, vars strålar bevakar vardera sidan av ugnsväggen. När tex en stapel med kapslar lutar mot ugnsväggen bryts således strålen. Eftersom laserstrålen är kopplad till inskjutningsmaskinen stoppas inskjutningen automatiskt när strålen bryts. Samtidigt ges signal till kontrollrummet. Vi bedömer då om vi skall försöka resa upp stapeln, eller om vi kan köra vidare utan att stapeln rasar. Väljer vi att köra vidare kopplar vi in en TV-kamera. Kontrollrumsoperatören kan då hela tiden följa händelseförloppet på en skärm i kontrollrummet.

*Ugnsingenjör Göran Lindström ställer in TV-kameran. Via bildskärm i kontrollrummet kan man följa hela processen. Kameran kopplas in när rasrisken är stor.*



väggen. När tex en stapel med kapslar lutar mot ugnsväggen bryts således strålen. Eftersom laserstrålen är kopplad till inskjutningsmaskinen stoppas inskjutningen automatiskt när strålen bryts. Samtidigt ges signal till kontrollrummet. Vi bedömer då om vi skall försöka resa upp stapeln, eller om vi kan köra vidare utan att stapeln rasar. Väljer vi att köra vidare kopplar vi in en TV-kamera. Kontrollrumsoperatören kan då hela tiden följa händelseförloppet på en skärm i kontrollrummet.

## Kontinuerlig skjutning

Vi har under alla år skjutit in tunnelugnsvagnarna intermittent, dvs när en vagn skjutes in flyttar hela vagnsättet (106 vagnar) sig en vagnslängd och står i detta läge till nästa skjutning. Under tiden eldar vi med olja mellan vagnarna.

Vi har nu gått ifrån denna metod och skjuter kontinuerligt. Fördelen med denna metod är att vi får en jämnare värmefördelning på kapslarna, vilket ger bättre svampkvalitet och minskad oljeförbrukning. Dessutom minskar

inskjutningstrycket och därmed också risken för ras.

## Fler förbättringar

En annan förbättring är att vi har föreställt golvtraverserna med steglös hastighetsreglering. Det ger en jämnare gång samtidigt som hastigheten kan ökas.

För att få en jämnare ugnsdraft håller vi också på att installera utrustning för automatisk reglering av syrebalansen i ett visst avsnitt av ugnen.

Till semestern i år skall vi också förbättra och automatisera renblåsningen av vagnarna innan de går in i tunnelugnen. Med detta räknar vi med att minska slaggbildningen på vagnarna, vilket gör att livslängden på vagnarna ökar.

## Automatiserar packning och tömning

Nästa stora uppgift i järnsvampverket är automatisering av packnings- och tömningsstationerna. Vi har beviljats ett anslag på cirka 6 miljoner kronor för denna investering, som beräknas vara genomförd till semestern 1984. Det är en stor investering. Vi når en



avsevärd förbättring av arbetsmiljön – inte bara vid dessa båda arbetsplatser utan också i övriga lokalen p.g.a betydligt minskad dammbildning.

## Jobb försvinner

Genom etapp ett, som skall vara klar till semestern i år, försvinner fem ar-

betstillfällen. Automatiseringen av packnings- och tömningsmaskinerna innebär att personalbehovet minskar med ytterligare 12 man.

# ... som också tar datorn till hjälp

För styrning och övervakning av tunnelugnsvagnarna i järnsvampverket, Höganäs, tar nu division Metallurgi datorn till hjälp i ökad utsträckning. Ett minidatorsystem är under installation och tas i drift under våren. Även funktionerna för packning och tömning kommer att läggas in i datorsystemet senare.

Ett omfattande projektarbete har föregått den här installationen. I projektet har ingått personal från Metallurgi, NVSK och datorleverantören. NVSK svarar för det huvudsakliga arbetet med installation och idrifttagning.

**Mats Andersson**, utvecklingsingenjör på NVSK, berättar här mer om minidatorsystemets uppbyggnad och funktioner:

– Datorn är en PDP 11/23B, fabrikat Digital, som är ett i industrisammanhang välkänt märke – både inom och utanför Sverige. Till datorn kopplas skivminne, skriv- och bildskärms-terminaler. Bildskärmarna är sk semigrafiska bildskärmar, vilket innebär att man förutom text även kan få processbilder i färg.

– Datorn själv kan ej direkt kommunicera med processen. För processanpassning har valts ett PBS-styrssystem av den typ som tidigare använts på ett flertal platser inom vårt företag.

## Läser av vagnsnummer

– Avläsningen av vagnsnummer kommer att ske helt automatiskt när systemet är i drift. Varje vagn har försetts med en hålskiva med nummerkod. I början av varje spår i fabriken placeras en avläsningsenhet. Denna består av två fotoceller, som med sina

*Sven Petersson, tf driftsingenjör på Svampverket, visar den hålskiva som samliga tunnelugnsvagnar utrustats med.*



strålar känner av hålen i kodskivan. Arbetet med att registrera vagnarna har tidigare fått göras manuellt.

## Ställer frågor via bildskärmsterminal

– I datorn finns olika register som ständigt uppdateras automatiskt.

Datorn, som är duktig på att söka i register och att utföra beräkningar, kan via sin bildskärm ge svar på frågor som operatören ställer. Frågorna kan vara av typen:

- Var står vagn 414?
- Hur många resor har vagn 469 gjort efter ommurning?
- Hur många resor har vagn 219 gjort efter lagerbyte?
- När kommer vagn 312 ut ur ugn?

## Kommando i rätt tid

– Eftersom datorn hela tiden håller reda på var de olika vagnarna finns kan datorn i rätt tid ge kommando till de automatiska traverserna att styra vagnarna till en bestämd plats. Kommandon för en sådan styrning av vagnarna kan vara av typen:

- Vagn 95 skall alltid gå till ugn 4!
- Vagnar med 6 rader skall gå till tömningsmaskin 3!
- Gjutna vagnar med mer än 50 resor skall tagas ur drift!

## Kvalitetsbedömningar

– Efter hand som systemet är i drift lagras i datorn en mängd uppgifter. Dessa blir underlag för statistikuppgifter som är till nytta för olika kvalitetsbedömningar. Uppgifter som kan erhållas är t.ex:

- Medellivslängd på vagnarnas keramiska delar
- Vagnsparkens beräknade återstående livslängd
- Medellivslängd på lager
- Antal kapslar som förbrukats
- Oljeförbrukningen per ton svamp

## Alarmövervakning

– Systemet innehåller även ett avancerat larmprogram, som ger operatören snabb information om en uppkommen alarmsituation ute i processen. Informationen ges på bildskärm och skrivmaskin.



Per Tydén, VD för SlipNaxos:

## – Besluten får inte styras av känslorna!

Han kom till SlipNaxos 1974. Efter tre år på marknadsavdelningen blev han chef för forskning och utveckling. Två år senare blev han produktionschef. Efter ytterligare ett år var han VD. Tala om spikrak karriär för *Per Tydén!*

Men det var ingen mjuk och behaglig VD-stol han satte sig på. Snarare en träbänk ...

– Visst har det varit tuffa år. Och en sak är säker. Jag har lärt mig oerhört

mycket under de här åren. Bl a skall jag som företagsledare göra allt för att undvika att ett företag hamnar i den situation, som SlipNaxos befann sig i, när jag tillträdde!

Många beskriver Per Tydén som en "tuffing" i betydelsen orädd, handlingskraftig, ja t o m okänslig när det gäller att fatta beslut som får negativa konsekvenser för en stor mängd anställda. Under Per Tydéns ledning har

personalstyrkan minskat med över 200 personer. På lite drygt två år!

– Visserligen har vi inte behövt säga upp någon. Trygghetsrådets engagemang har underlättat neddragningen på tjänstemannasidan. Men för många har goda ekonomiska villkor varit en klen tröst när de fått veta att deras befattning inte längre behövs. De har känt sig "kastade på sophögen". Jag förstår reaktionen, men som företagsledare kan man inte låta

besluten styras av känslor. För mig handlar det om att skapa ett friskt SlipNaxos med 450 anställda i stället för, som tidigare, ett sjukt SlipNaxos med 650 anställda!

### Då står VD ensam

Per Tydén står inte opåverkad av de senaste årens många åtgärder på SlipNaxos. Bantningsprocessen i företaget har i hög grad varit en VD-fråga. Här förklarar han varför:

– När man skall banta ett företag står VD oftast ensam. Han har att förhandla både med linjechefer och fack. Det kan bli ganska slitsamt emellanåt. Det är dock inget att beklaga – det ingår i en VD:s uppgift att även hantera besvärliga situationer.

### SlipNaxos hade stelnat

Ganska snabbt stuvade Per Tydén om i ledningen för SlipNaxos. Det var nödvändigt, anser han:

– Företaget hade stelnat i formerna. Det var nödvändigt att få fram ett nytt tänkande. I ett sådant skede är det viktigt att skapa ett nytt chefsgarnityr. De nya cheferna fanns redan i organisationen, men i andra befattningar.

– Eftersom jag kände företagets problem och människor väl kunde jag snabbt formulera ett åtgärdsprogram. Vi arbetar fortfarande efter det programmet. Och SlipNaxos kommer att bli ett lönsamt företag igen. Visst är det relativt små lönsamhetssteg som tagits hittills. Men de går åt rätt håll.

### För mycket Höganäs-hjälp?

Höganäskoncernen har i många år symboliserat sk socialt ansvar, dvs försökt undvika uppsägningar i enheter som tillfälligt haft dålig lönsamhet. Detta sociala ansvar har inte minst kommit västerviksföretaget till godo.

– Vi har ju inte gått med vinst sedan 1974. Men moderbolaget har stöttat hela tiden, givetvis grundat på en tro att det skulle vända för SlipNaxos. Nu kan man givetvis tycka att SlipNaxos fick för mycket hjälp. I samma takt som bidragen från Höganäs strömmade in minskade tydligen benägenheten att i Västervik koppla grepp på

kostnadssidan. Till slut blev det ett berg av problem som tornade upp sig. De åtgärder som sattes in måste därför bli mycket omfattande.

– Hade man strypt tillförseln av kapital tidigare så hade man framtvingat åtgärder. Så här i efterhand tycker väl de flesta att det hade varit bättre att stämna i bäcken, men det är lätt att vara efterklok.



*En typisk skrivbordsbild på en direktör. Men är Per Tydén en typisk direktör? Läs intervjun och bedöm själv!*

### Dölj inte problemen!

Det är förhållandevis mycket stora nedskärningar som har gjorts i Västervik – betydligt större än i Höganäs om man ser till hur stor den procentuella bantningen är. Det har dessutom gått snabbt, om än inte utan gnissel.

– Det hade varit märkligt om inte många anställda hade reagerat när deras företag står inför så omfattande förändringar. Och när många drabbas av ödet att inte längre platsa i organisationen så kommer helt naturligt en del känslor i svallning.

– Men jag tycker också att bantningsprocessen gått smidigt. Och jag tror att det beror på den goda, öppna och raka informationen. Vi har aldrig smusslat med bakgrunden till problemen. Därigenom var också alla införstådda med att det behövdes kraftiga åtgärder. En bra information är med

andra ord ett bra sätt att vinna tid. Går man, som vi gjorde, ut på bred front med information behöver man inte förklara så mycket extra i varje enskilt fall, menar Per Tydén.

### Positivt också

Det här året skall SlipNaxos gå med vinst. Åtminstone är det Per Tydéns mål. Han tvivlar inte på att det skall lyckas:

– Nu har vi snart gjort vad som kan göras på kostnadssidan. Att det inte har gått snabbare med resultatförbättringen beror på att vi hela tiden arbetat i en fallande konjunktur. Men nu finns det äntligen tecken på att det skall ljusna. Och då kan det gå snabbt att förbättra resultatet!

– Jag unnar verkligen alla anställda en framgång för SlipNaxos. För det har gjorts uppoffringar på många håll i företaget under den här besvärliga perioden.

– Det är lätt hänt att man ser allt i svart när ett företag går igenom en sådan kris som SlipNaxos gjorde. Men det finns en hel del positivt också. Se bara på de sju nya företagare som "fötts"! För dem blev krisen något positivt, eftersom de såg möjligheter att göra något av den!

### Fortsätta spara

Om allt går vägen med SlipNaxos resultat kommer Per Tydén framöver att driva ett lönsamt företag – en situation som han saknar erfarenhet från! Vad blir det för skillnad i ett lönsamt SlipNaxos jämfört med de senaste åren?

– För min egen del innebär det att jag kan ägna mer tid åt intäktssidan, dvs marknadsfrågor. Jag hoppas också kunna medverka till förändringar av branschstrukturen på ett sätt som inom några år skall ge SlipNaxos en gynnsammare position.

– En av mina huvuduppgifter är också att medverka till att rycka upp hela företaget, dvs se till att vi samlas kring nya, positiva idéer. Men även i fortsättningen skall vi handla småländskt, dvs väga varje utgift mot vad den ger tillbaka.

# Industribrandkår

## – en företeelse som har slocknat

Vid årsskiftet sades tack och farväl till industribrandkårerna i Höganäs och Skromberga. När det brinner i knutarna får vi i fortsättningen förlita oss till det kommunala brandväsendet. Det har vi i och för sig gjort under lång tid. Industribrandkåren har med åren förvandlats till en eftersläkningsstyrka. Nu anses det inte längre motiverat att ha den kvar.



Vid ratten i brandbilen sitter Claes Sandberg, som på heltid ägnar sig åt brandskyddet inom Höganäs AB. I baksätet sitter två garvade industribrandkårsmän – Aage Pedersen och Halvard Johansson.

Vår industribrandkår i Höganäs uppgick som mest till ett 20-tal man. Och visst har den haft en del att stå i. Minnesgoda läsare kommer säkert ihåg storbränder på industriområdet. Kemiska fabriken brann 1961, "Femman" 1963 och "Åttan" 1976 för att nu nämna några. Just branden i Fabrik VIII var den sista då Höganäs industribrandkår ryckte ut för att fungera som eftersläkningsstyrka.

### Kompisanda

Brännpunkten har träffat två rutinerade industribrandmän – **Halvard Johansson** och **Aage Pedersen**, som båda arbetar på Centralverkstaden i Höganäs. Halvard har varit med sedan 1940-talet och Aage sedan början av 1950-talet.

– Det man minns bäst av tiden i industribrandkåren är kompisandan.

Den finns nog i alla brandkårer. Där kämpar alla för en enda sak, nämligen att besegra elden.

– Branden i Kemiska fabriken den 7 april 1961 är den man minns bäst. Den var verkligen explosionsartad. Oljefaten flög upp på taket, berättar Halvard och Aage.

### Storbränder i Skromberga

Även Skromberga har avvecklat sin industribrandkår. En av dem som varit med länge är **Erik Larsson**:

– Jag kom med i januari 1953. Redan en månad efter mitt inträde i brandkåren fick jag vara med om ett "eld-dop". Den 5 februari brann nämligen

den nya plattfabriken ner när man skulle provbränna ugnen.

– Den andra, och för industribrandkåren sista, stora branden inträffade 3 mars 1963. På natten brann Klinkerfabrik IV och enbart ugnarna kunde räddas.

– De senaste åren har vi ägnat oss åt övningar och underhåll av brandposterna. En avgörande orsak till att brandgruppen nu upplöstes var säkert också att bilen, av 1935 års modell, inte ansågs värd att rusta upp. Den har i stället skänkts till det kommunala brandväsendet och kommer kanske till användning i andra sammanhang än utryckningar i framtiden, gissar Erik Larsson.



Branden i Fabrik V 1963 är en av de besvärligaste som industribrandkåren i Höganäs haft att kämpa emot.

# Trygga Jobben – tema för fackliga studier

Många arbetstillfällen har gått förlo-  
rade inom Höganäs AB under den se-  
naste 10-årsperioden. Det handlar om  
flera hundra jobb som försvunnit när  
ny teknik har tagit över och när för-  
åldrade produkter slagits ut på mark-  
naden. Situationen för Höganäs liknar  
den som gäller för industrin i stort här  
i landet.

Mot den här bakgrunden har LO tagit  
initiativ till att starta studiecirkel i  
ämnet "Trygga Jobben" ute i fack-  
klubbarna. Nu är Fabriks igång med  
en cirkel i Höganäs. Och det är mot  
högtemperaturkeramer, ett framtid-  
smaterial, som sju Fabriks-medlemmar  
blickar vid sina studier en eftermid-  
dag/vecka.

– Vi diskuterade att starta en sådan  
här cirkel redan förra våren. Jag var  
med på en handledarkonferens på  
förbundet. Då ansåg vi att byggnads-  
branschen var lämpligast att studera,  
med tanke på vår dåvarande stora och  
problemtyngda byggdivision, säger  
**Leif Lindblad**, som är cirkelledare för  
"Trygga Jobben" i Höganäs.

Mitt under förberedelsearbetet börja-  
de det röra på sig inom byggdivisio-  
nen. Färg- och takverksamheten sål-  
des av och därmed föll också motivet  
för att starta den tänkta studiecirkeln.

## Keramer i stället

– I stället bestämde vi oss för att stu-  
dera högtemperaturkeramer. Visser-  
ligen har inte Höganäs vare sig pro-  
duktion eller planer på en sådan inom  
det området. Men det är ändå så pass  
besläktat med en hel del annan verk-  
samhet som vi har inom koncernen att  
vi såg det som ett lämpligt studieob-  
jekt. Det är ju inte frågan om att vi  
från fackligt håll skall bidra med  
något högteknologiskt kunnande.  
Men om Höganäs någon gång i fram-  
tiden bestämmer sig för att satsa på  
tillverkning kan vi vara med och dis-  
kutera på grundläggande nivå, förklarar  
Leif Lindblad.

*Sju studieflytliga  
Fabriksmedlem-  
mar. Bakre raden  
Ingemar Sjöberg  
och Christer Ro-  
sengren, mellersta  
raden Kristian Pe-  
dersen och Leif  
Lindblad, främre  
raden Mats Gud-  
mundsson och Jan  
Olsson. På bilden  
saknas Boris Jons-  
son, den sjunde del-  
tagaren i studiecir-  
keln.*



## Ökat intresse

På senare år har intresset för högtem-  
peraturkeramer ökat på olika håll i  
världen. Anledningen till det är bla  
att man gjort stora landvinningar in-  
om framställningstekniken.

Högtemperaturkeramer är ett sam-  
lingsbegrepp för en mängd olika ma-  
terial. Genomgående gäller att de är  
hårda, starka och tåliga för höga tem-  
peraturer och snabba växlingar i tem-  
peratur. Detaljer i bilmotorer är där-  
för, helt naturligt, ett intressant områ-  
de. Även detaljer som utsätts för högt  
slitage är lämpade att tillverkas av så-  
dana keramer.

De framställs av olika keramiska mi-  
neraler, som mals ned i extremt fin-  
korniga partiklar – cirka en tusendels  
millimeter i genomsärning – som  
därefter prepareras på olika sätt. Slut-  
produkten blir ett keramiskt pulver,  
som man t ex kan pressa till en färdig  
detalj, eller använda för ytbelägg-  
ning.

Släktskap finns således med både pul-  
vermetallurgi och keramik. Att detal-  
jer, tillverkade av keramer, måste ef-  
terbearbetas med slipverktyg av dia-  
mant gör att även SlipNaxos tangerar  
keramområdet.

## Samarbete med användare

– För att lära mer om keramer kom-  
mer vi inom vår studiecirkel att kon-  
takta andra klubbar, främst inom Me-  
tall, för att lära mer om olika använ-  
darens syn på högtemperaturkeramer.

– Under våren har vi planerat in stu-  
diebesök på Silikatforskningsinstitu-  
tet i Göteborg – där det mesta kun-  
nandet inom detta område finns sam-  
lat – och på CIPS, som ju behärskar  
den isostatiska presstekniken, vilken  
kommer till användning även för ke-  
ramdetaljer.

– Vi har också planer på att ordna ett  
mindre seminarium och bjuda in ex-  
pertis för att diskutera keramer, be-  
rättar Leif Lindblad.

## Tog studieledigt

Fabriksklubben hade hoppats att den  
här studiecirkeln skulle kunna bedri-  
vas på betald arbetstid. Men det sa  
företaget nej till. De sju cirkelmed-  
lemmarna har dock fått studieledigt  
och får timstudiestöd av staten för att  
bedriva sin cirkel. Och hur det än blir  
med tryggade jobb i framtiden av den  
här studieverksamheten tycker samt-  
liga att ämnesområdet är fascine-  
rande.

*Om framtidens tjänstemannajobb:*

# – Se upp så du inte



*Agneta Rehnström,  
artikelförfattaren, arbetar  
på Trygghetsrådet SAF-PTK.*

Ju större företag man arbetar i, desto mer "inrutade" är arbetsuppgifterna. Om man inte själv gör något åt situationen – tex genom att byta jobb då och då eller utbilda sig – hamnar man lätt i en besvärlig situation om man tvingas lämna sin befattning, tex i samband med omorganisationer. Dessutom har man svårt att konkurrera om de lediga jobben i mindre och medelstora företag där man ofta kräver erfarenhet från flera arbetsområden.

Det skriver *Agneta Rehnström*, Trygghetsrådet SAF-PTK:s regionskontor i Malmö, i den här artikeln. Agneta Rehnström har arbetat inom UTAV-projektet i Höganäs sedan 1981.

Under 1980-talet sker större förändringar än någonsin i tjänstemannajobben. Om företagen lyckas med de strukturförändringar som sker inom svenskt näringsliv beror inte minst på varje företags förmåga att göra sina anställda medvetna om, och delaktiga i, det mer långsiktiga förändringsarbetet.

För den enskilde tjänstemannen innebär det att allt större krav ställs på honom/henne att ställa om till nya arbetsuppgifter.

## **Även i Höganäs**

Även i Höganäsbolaget blåser förändringsvindarna. Varje anställd, oavsett om man finns i eller utanför organisationen, känner av dessa förändringar. Organisationsförändringar sker sällan utan vändor. Vi upplever ju oftast förändringar som negativa. Vi tycker att vi saknar möjlighet att påverka dem. Eller som någon har uttryckt det "förändringar medverkar man inte i – man utsätts för dem".

# blir alltför inrutad!

Från Trygghetsrådets sida har vi nu, sedan drygt ett och ett halvt år, medverkat i UTAV-projektet. Mycket har hänt. Närmare 100 tjänstemän har flyttat till nya befattningar inom företaget.

Ett 50-tal personer har gått och går på utbildning. Andra har börjat nya anställningar utanför företaget, en del har startat eget etc.

## Falsk trygghet

Det är nyttigt att röra på sig till andra befattningar. Att sitta år in och år ut i en och samma befattning ger en "falsk trygghet". Det är bättre att försöka byta då och då, såväl inom ett företag som till ett annat företag.

Men visst – det är inte alltid så enkelt att röra på sig. Vi är alla rädda att ta steget ut i det okända. "Man vet vad man har, men inte vad man får" är ett talesätt som ofta kommer till heders när tanken på att byta jobb kommer fram. Lagar och avtal på arbetsmarknaden kanske inte heller främjar benägenheten att flytta på sig.

## Bredare kunnande krävs

Varför kan det då innebära större trygghet att röra på sig? Jo, oftast är det så att ju större företag man arbetar i, desto mer inrutade är arbetsuppgifterna. Varje anställd behärskar oftast sitt begränsade område.

Därför är det en god investering – både för företaget och den enskilde – att medarbetare då och då breddar sina kunskaper genom att byta arbetsuppgifter inom framför allt ett stort företag. På detta sätt ökar man också sina möjligheter att få jobb på andra företag. De mindre företagen kräver ofta att man ska ha erfarenhet från

olika arbetsområden, exempelvis inköpsavdelning/försäljningsavdelning, vilket man också tydligt märker när man studerar platsannonser.

## Där finns jobben

Det är dessutom framför allt mindre och medelstora företag som anställer personal idag. Konkurrenten om de lediga jobben är ofta hård. Fler och fler konkurrerar om samma jobb. Ju bättre utbildning och bredare arbetslivserfarenhet man har, desto lättare är det att få nytt jobb. Den kanske viktigaste faktorn i samband med att man söker nytt jobb är dock ens egen motivation till att verkligen vilja byta jobb.

I mitt arbete på Trygghetsrådet stöter jag dagligen på tjänstemän som är övertaliga eller har blivit uppsagda från sina företag. Det är jobbigt och kan tom fortfarande upplevas förnedrande att inte behövas. Man blir förbannad, chockad och handlingsförlamad.

När man befinner sig i en akut situation tvingas man till tanke och handling. "Jag måste ju göra något, men vad...?"

Så småningom tvingas man till att aktivitera sig. Man fortbildar sig, söker jobb etc. De allra flesta hittar också en lösning förr eller senare.

## Fundera du också!

Vad vill jag ha sagt med detta? Jo, att jag tror att det är nyttigt att då och då fundera över sitt jobb och sina arbetsuppgifter utan att direkt behöva befinna sig i en tvångssituation. Var och en av oss bör ställa frågor av typen:

- Om mina arbetsuppgifter försvinner – vad vill jag då syssla med?

- Kan jag syssla med det jag helst vill inom företaget eller ska jag söka mig utanför?
- Kan jag tänka mig att pröva på något annat än vad jag gör idag?
- Kan jag tänka mig att vidareutbilda mig?
- Osv...

## Uppgift för företaget

Lika naturligt som det är för ett företag att planera exempelvis marknads- och försäljningsaktiviteter, lika naturligt bör det vara att planera utvecklings- och utbildningsaktiviteter i företaget. Detta kan dock inte ske ensidigt från vare sig företagens eller den enskildes sida. Det är i stället fråga om ett samarbete och öppenhet mellan chefer och hans/hennes medarbetare.

Övertalighetssituationer kan vara besvärliga både för dem som är i och utanför organisationen. Handlingsförlamning och passivitet kan vara förödande för företaget. Var och en vaktar på sitt, misstänksamhet och oro för framtiden tar all kraft från människorna. Att i en sådan situation få till stånd en konstruktiv framtidsplanering och framtidstro både för dem som finns i och utanför organisationen kräver en stor kraftansträngning från *alla*. Det är dels fråga om att få en ny organisation att fungera, dels fråga om att lösa en existerande övertalighet.

## Början till något nytt

Jag tror avslutningsvis att vi mer och mer måste *lära oss* inse att förändringar ändå kan vara positiva. Att de kan vara början till något nytt i stället för att uteslutande betraktas som ett hot.

**Bo Thell, växeltelefonist:**

# Fick tillfrågas två gånger om nya jobbet

– När min chef frågade om jag ville ha jobbet i telefonväxeln bad jag henne upprepa frågan . . .

Det säger *Bo Thell*, mannen som är vår nye växeltelefonist i Höganäs. Han blev lindrigt sagt snopen när han fick frågan om att ta det lediga halvtidsjobbet i huvudkontorets växel. Finns det något kvinnodominerat yrke på Höganäs AB så är det just i växeln.

– Men nu ser jag jobbet som en utmaning, förklarar *Bo Thell* i den här intervjun.

Nej, det ligger inte något könsrollstänkande och "brytande av barriärer" bakom *Bo Thells* beslut att ta jobbet i växeln.

– Däremot är jag mycket intresserad av datafrågor i olika avseenden. Telefonväxeln är ju datoriserad och jag tror att jag har en hel del att lära här.

## Känner många

En av anledningarna till att *Bo Thell* blev tillfrågad om det här jobbet var att han känner många inom företaget. Han har arbetat på Höganäs i 15 år. Började som truckförare på Transportavdelningen, blev utlokaliserad till Pulververket med samma syssla efter några år.

– 1973 beslöts att alla truckförare skulle utbildas och att de skulle ta sk truckförarkort. Jag fick ta hand om utbildningen i Höganäs, Bohus, Västervik och Handöl och hjälpte till en del även i Skromberga. Jag var med och utbildade 3–400 truckförare inom koncernen under några år.



Här är han – företagets förste manlige växeltelefonist i modern tid.

– Sedan kom jag över till Kontorsservice. Eftersom jag har arbetat med kontorsinventarier och flyttningar under 5–6 år har jag skaffat mig kunskap om var de flesta tjänstemän finns. Det är en klar fördel i det nya jobbet.

## Fler manliga telefonister

*Bo Thell* har utan tvekan brutit en könsrollsbarriär på Höganäs. Att en och annan kvinna "tassat" in på typiskt manliga yrken vet vi. Men det är få, om ens någon, som gjort det motsatta.

– Växeltelefonister är förmodligen en yrkeskår som kommer att bli mer uppblandad i framtiden. Det sammanhänger med datoriseringen. Det

är företrädesvis män som arbetat med datautveckling. Och när nu även telefonväxlarna datoriseras så kommer männen in i telefonistyrket också.

– För egen del ser jag det som en utmaning. Inte för att jag är den förste manlige telefonisten på Höganäs, utan för att jag får en inblick i datavärlden.

## På halvtid

Efter en inlärningsperiod på två veckor kunde *Bo Thell* ta emot det första samtalet i mitten av mars. Och nu svarar och kopplar han (rätt, hoppas vi) varannan dag i växeln. Han behåller en del av sitt tidigare jobb på Kontorsservice på den andra hälften av sin arbetstid.



# Goda framtidsutsikter för ytbeläggningspulver

**Pulver för ytbeläggning är produkter som har framtiden för sig!**

**Det menar man inom division Metallurgi. I konsekvens med framtidstron har man nyligen avslutat en investering på 5 miljoner kronor, som gör att tillverkningskapaciteten fyrdubblas för ytbeläggningspulver! Redan nu säljer Höganäs några hundratusen kilo årligen av dessa pulver, som betingar ett kilopris mellan 100 och 300 kronor ...**

Ytbeläggningspulver, som också benämns hardfacingpulver emellanåt, används för olika ändamål. Valet av pulverkvalitet beror på vad man vill uppnå med ytan – tex värmebeständighet, rostskydd, ökad hårdhet. "Finessen" är att man kan använda ett billigare stommateriäl om man ytbelägger med pulver som har just den eller de egenskaper man eftersträvar. De flesta kvaliteter som Höganäs tillverkar har nickel som bas, legerat med andra ämnen.

## Helt ny anläggning

Höganäs började tillverka pulver för ytbeläggning i början av 1970-talet. Fram till 1979 var produktionen förlagd till Bohusverken, men flyttades då till Höganäs.

Försäljningen har utvecklats snabbt under senare år. Produktionen har drivits på 2-skift, men man har fått ta till både nätter och helger för att hinna med.

Genom den nya anläggningen, som kostar cirka 5 miljoner kronor, fyrdubblas nu kapaciteten.

– Det här innebär också att vi kan starta tillverkning av för oss helt nya legeringar. Den gamla anläggningen kommer att användas för utveckling av ännu mer avancerade pulver, be-

rättar *Leif L'Estrade*, som är chef för HF-avdelningen.

## Bättre arbetsmiljö

Det är inte bara den utökade kapaciteten som förtjänar att omnämnas. Med den nya anläggningen når man nämligen andra förbättringar också. Leif L'Estrade:

– Ja, arbetsmiljön kommer att bli avsevärt mycket bättre. Det är inte särskilt miljövänliga material vi arbetar med. Men genom sin avancerade konstruktion så återvinner den nya anläggningen i princip allt damm som bildas under processen. Det ger främst en bättre arbetsmiljö, men också ett ännu högre utbyte i tillverkningen.



*Den nya anläggningen för tillverkning av ytbeläggningspulver har kostat 5 miljoner kronor.*

# Hans Nilsson, Fabriksklubben:

## – Löneläget på rätt väg men besvikelse för 1982

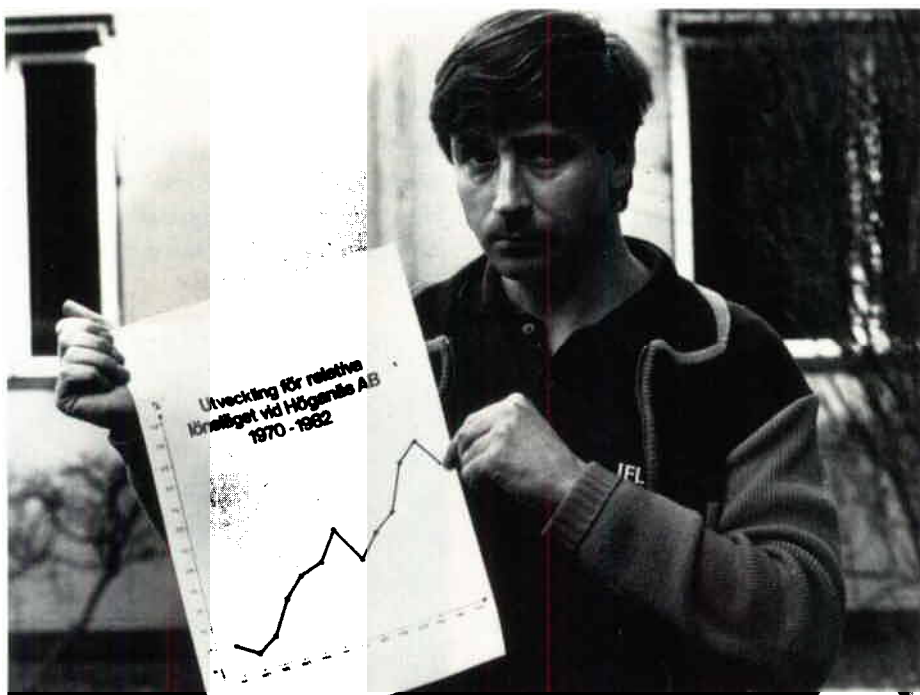
Löneläget för den kollektivanställda personalen inom Höganäs AB har förbättrats avsevärt under senare år. När den genomsnittlige svenske industriarbetaren 1982 tjänade en 100-lapp tjänade den genomsnittlige höganäsanställda arbetaren 94,50. Det är en förbättring med cirka tre kronor sedan 1977.

– Vi är nöjda med den långsiktiga utvecklingen av löneläget inom Höganäs AB. Men 1982 blev en besvikelse. Vi halkade efter i förhållande till övrig svensk industri. Och målet är klart – vi vill också tjäna en hundralapp när andra svenska industriarbetare gör det. Levnadskostnaderna i Nordvästskåne är likvärdiga med riksgenomsnittet, säger *Hans Nilsson*, Fabriksklubbens ordförande.

Det relativa löneläget har varit föremål för åtskilliga diskussioner mellan företaget och Fabriksklubben under många år. Fabriks vill jämföra sina löner med genomsnittet för svensk industri. Det ger en sämre bild av lönerna inom Höganäs AB. Företaget anser att man skall jämföra med konkurrerande industri i Nordvästskåne. Det ger en bättre bild av lönerna inom Höganäs AB.

### Förlorade 1982

– Vi vill tjäna lika mycket i Höganäs som industriarbetare i genomsnitt. Går man så långt tillbaka som till 1972 låg vi på en nivå kring 89 % av riksgenomsnittet. 1981 hade vi klättrat upp till 96 %. Men ifjol halkade vi ner igen till 94,5 %. Det motsvarar ungefär 60 öre/timme som vi förlorade i löneutveckling mot den genomsnittlige svenske industriarbetaren, förklarar Hans Nilsson.



*Svart på vitt över hur löneläget utvecklats för Fabriks medlemmar i Höganäs. Hans Nilsson är både nöjd och inte nöjd.*

– Genom garantier i avtalet får vi visserligen kompensation för detta. Men det är bara i förhandlingsögonblicket som vi går tillbaka till 96 %-nivån. Om andra företag fortsätter att ge mer pengar i de lokala uppgörelserna än vi får hamnar vi ohjälpligt efter igen.

### Förtjänstutvecklingsgaranti

När detta skrivs har förhandlingarna mellan LO och SAF just blivit klara. Parterna kunde till slut komma överens om förtjänstutvecklingsgarantin.

Hans Nilsson:

– Vårt avtalsområde, dvs Kol- och Leravtalet, är ett typiskt låglöneområde. Därför är vi särskilt beroende av att få kompensation för andra gruppers löneglidning. Annars är risken stor att vi åter hamnar i utförsbacken vad gäller relativa löneläget.

### Fasta löner

För några år sedan höjdes på många håll inom LO krav på fasta månadslöner för medlemmarna. Idag är det tystare i den här frågan. Varför?

– Fasta löner är nog bra under tillväxtår. Men med den utveckling vi nu ser framför oss, med ytterst måttliga löneökningar i de centrala uppgörelserna, är det nyttigare att ha åtminstone någon rörlig lönedel som man kan förhandla om mellan två årliga löneuppgörelser.

– Över huvud taget är inte löneformen det viktigaste. Det är lönen, i kronor, som räknas.

### Resultatlön

Numera börjar allt fler företag att diskutera införandet av resultatlön, dvs

att en del av lönen beror på hur det går för företaget. Är det något för Höganäs, Hans Nilsson?

– Vi är beredda att diskutera frågan. Men i så fall skall en resultatbaserad del av lönen omfatta alla i företaget, även tjänstemän.

– Jag tror dock ännu mer på en koppling av lönerna till kvalitet och förädlingsvärde. En sådan lönedel kan medlemmarna påverka genom egna insatser. Kopplar man den till vinsten är det så mycket som vi inte kan göra något åt, t ex energipriser, råvarupriser, försäljningspriser.

### **Måste rättas till**

En fortsatt förbättring av det relativa löneläget står högt på Fabriksklubbens önskelista. Men det finns ett par andra saker som Hans Nilsson anser behöver rättas till:

– Spännvidden i lönerna inom Höganäs AB är för stor. Det skiljer uppemot 10 kr/tim mellan den högst och lägst betalde medlemmen. Visst skall vi ha lite spännvidd, men det här är för mycket. De flesta av våra kvalificerade yrkesarbetare har fast lön sedan 1979. De har haft en förhållandevis svag löneutveckling. Därför finns

det nu ackordsavlönade som tjänar mer än denna kvalificerade yrkesgrupp, som enligt vår mening behöver lyftas upp.

– Merparten av det som det centrala avtalet ger skall fördelas enligt en låglöneprofil, dvs de som tjänar minst skall få störst del av kakan, menar vi. Skall vi rätta till en del andra viktiga saker krävs att företaget skjuter till extra pengar i år, säger Hans Nilsson. Kravet på extra pengar är inte nytt. Det kommer som ett brev på posten varje år då det är dags för förhandlingar, skall vi kanske tillägga . . .

## **Saxat ur verksamhetsberättelsen**

**I den 33 sidor digra verksamhetsberättelsen för Fabriksklubben vid Höganäs AB har vi saxat några av de frågor som drivits under året och vad som klubben anser vara viktigt för medlemmarna i framtiden:**

### **Sandflygsgården**

Vårt krav från förra året på bildandet av en matkommitté – i vilken vi skulle kunna påverka matens kvalitet – har uppfyllts. En del förbättringar har också åstadkommit under året.

Den andra viktiga frågan är olöst. Den handlar om en utbyggnad av Sandflygsgården så medlemmarna slipper stå och köa en stor del av sin lunchrast. En projektgrupp har tillsatts för att snabbt ta fram ett förslag till utbyggnad.

### **Nya produkter**

Den produktion som bedrivs idag kommer inte att öka antalet anställda något nämnvärt även om efterfrågan skulle öka. Vi måste därför få fram nya produkter och arbetstillfällen. Vi måste utnyttja varje tillfälle att tala om för företagsledningen hur viktig vi anser att denna fråga är.

### **Nya löneformer**

Projektet med arbetsbeskrivning och

arbetsvärdering av samtliga jobb inom företaget beräknas vara klart före semestern. Hur det skall användas i lönesättningen skall vi förhandla om. Vi får prova oss fram med nya löneformer på någon eller några avdelningar. Murbruksfabriken har nämnts som en lämplig avdelning. Men det kan bli svårt att komma överens – vi och företaget har inte samma uppfattning om hur ett nytt lönesystem skall utformas.

### **Arbetsmiljön**

Den systematiska arbetsplatsundersökningen på Svampverket avslutades under året. Buller, ljusförhållanden, luftföroreningar, arbetsställningar och andra olägenheter har noggrant undersökts och dokumenterats. Det är nödvändigt att detta utmärkta underlag verkligen kommer till användning och att de redovisade problemen blir åtgärdade.

Ett stort arbetsproblem – oljedimman vid pressarna i Specialtegelabriken, har lösts under året genom att den syntetiska oljan ersatts med en vegetabilisk, ofarligare, olja.

### **Nya badhus**

Frågan om nya badhus för anställda i Murbruks- och Specialtegelabriken närmar sig en lösning. När detta är

klart tar vi itu med badhusfrågan för medlemmarna på Transport, Centralverkstaden och NVSK, dvs på södra industriområdet.

### **Jobben på T**

Förhandlingar har inletts om Tekniska avdelningen. Det är väsentligt att vi får en lösning som garanterar en bibehållen Teknisk avdelning med resurser och kunskaper att både kunna ge service åt divisionerna och kunna ta in legoarbeten utifrån. Den tråkiga trenden med en ständigt krympande verkstad måste brytas. Ge oss i stället en modern verkstad – med framtidsstro!

### **Arbetskläder**

Klädrådet med Kjell Blomqvist, Transport, och Sven Ljunggren, Klädbytesförrådet, har haft det hett om öronen under årets första månader till följd av inkörningsproblem med de nya arbetskläderna. När väl barnsjukdomarna är övervunna blir säkert de nya kläderna, som i flera avseenden är bättre än de gamla, till belåtenhet. För medlemmar som ständigt eller ofta har arbete utomhus på vintern, främst Transportavdelningen, skall vi försöka få företaget att hålla med varma arbetskläder.



– Så här gjorde vi, berättar Ference Horwath och Valdemar Bredborg, när de stampade 2,5-tonsteglet.

## Större än normalt

Att Specialtegel fabriken i Höganäs gör speciella tegel, det vet vi. Och nog får vi väl säga att de gör skäl för sitt namn när de har stampat ett jättetegel på 2,5 ton? U-format och "hulkgrönt" dessutom!

Kunden är SSAB, Domnarvet i Borlänge, som ska ha teglet som tappränna från en stålugn. Temperaturen är här mycket hög, upp till 1750°C, så man har använt vår bästa kvalitet, Victor Krom mjukblock i form av stampmassa. Normalt gjuts sådana här tegel – och det provade man även med detta – men kvaliteten höll inte

måttet vid så höga temperaturer. Budet gick då till Slagaravdelningen.

Veteranerna Ference "Frasse" Horwath och Valdemar Bredborg greppade sina slagarverktyg och på en dag var det klart. Ganska lätt tyckte de! De har varit med om att göra stora tegel förut även om normaltegligen brukar ligga på omkring 15 kg.

– Det är roligt att göra annorlunda tegel. Ännu roligare skulle det vara om vi någon gång fick följa teglet fram till kunden och se vad det används till, tycker Frasse och Valdemar.

## Knäpp på teven!

Söndagen den 24 april kl 21.00 händer det. Vadå? Jo, Höganäsbolaget kommer i TV! TV i Malmö har nämligen gjort ett program som handlar om TV som arbetsplats. Man vill också jämföra hur det är att jobba i en industri med ungefär lika stor omsättning, lika många anställda osv. Och där passar Höganäskoncernen in.

Programserien är uppdelad på tre en-timmes-program och "vi" är med i mitten på tredje programmet. Serien börjar den 19 april. Del två kommer den 20 april.

Vad har de kommit fram till då? Vi ska nu inte avslöja allting, men något kan vi ju nämna. Krafisar man lite på ytan är det inte så mycket som skiljer oss åt. Man har då tittat på genomsnittslön, genomsnittsålder, anställ-



Höganäs och TV är rätt lika i många sammanhang. Det har producenterna Marianne Söderberg och Christoffer Barnekow konstaterat i sitt program om TV som arbetsplats.

ningsförmåner – TV-anställda har fri TV-licens medan vi kan handla klinker mm till rabatterat pris – tryggheten i arbetet mm. Vi tycks lida av samma sjukdomar. Mest förkylningar. Men, vår VD, Ernst Geijer, tjänar dubbelt så mycket som TV:s Sam Nilsson. Och Höganäs kör med tjäns-

tebilar, ett 90-tal närmare bestämt. TV har bara några stycken. Ja, det var ett litet smakprov. Resten får ni se och höra i april. Producenterna för den här serien heter Marianne Söderberg och Christoffer Barnekow. Ladda videoapparaterna den 24:e – ni som har!

## Nu ska vi klä oss vetenskapligt

Från januari i år har de anställda i Höganäs, Bjuv och Skomberga fått nya arbetskläder. Företaget har bytt tillverkare/leverantör och satsar nu på en bättre typ av plagg till lägre kostnad – Jobboverallen.

– En personalförmån – som arbetskläder är – ska kännas riktig och värdefull, säger personalchefen Hans Lindau. Våra gamla arbetskläder var, i förhållande till material och komfort, dyra och inte så bra som vi ville ha dem. Jobboverallen har testats i flera företag i olika arbetsituationer och resultaten är positiva.

### Kläder som andas

Vad är det för speciellt med de här kläderna? Enligt Ulf Hylén från Klimatkläder i Borås är det så här:

– Ett vanligt problem med arbetskläder har varit att när det är varmt svettas man och när det är kallt fryser man. Ganska naturligt men tämligen obehagligt.

– Vad som behövs är något som släpper ut fukten men samtidigt behåller värmen. Vi måste börja klä oss inifrån. Närmast huden har vi ett tunt luftskikt – mikroklimat – som vid en viss temperatur (ca +33°C) gör att vi mår bra. Detta bör vi skydda. Det gör vi genom att närmast kroppen ta på ett underställ (bomull/modal/syntet) som sitter lagom åt. Svetten passerar plagget som ånga och vätskeförlusten blir minimal. Därmed påverkas inte arbetsförmågan negativt. Den minskar nämligen med vätskeförlusten.

– Beroende på typen av arbete man har kan man klä sig i upp till fem olika skikt. Hela tiden fungerar plaggen som en slags termostat. Släpper ut



Grethe Munk, Klädbytestförrådet i Höganäs, visar understället (tröjan har hon på sig) och jackan alla anställda kan köpa till subventionerade priser.

fukten men behåller värmen.

Utanpå understället bygger man på med en overall i varptrikå – ett mycket hållbart och elastiskt material i syntet som släpper igenom luft. Sedan finns det hel- eller midjebyxa, skjorta, tunika eller lång rock. Färgen? Höganäsblått, förstås!

### Brandfarlig miljö

Efter hand har det visat sig att varptrikån inte är lämplig för arbeten i brandfarlig miljö. Tex vid bränning, svetsning osv. Synteten kan – vid en olycka – tom förvärpa skadan genom att den smälter sig fast vid huden. Tills vidare använder vi bomullsoveraller av samma typ som den Höga-

näsblåa Jobboverallen. För närvarande finns det inget bättre plagg att använda i just dessa arbetsituationer.

### Anställda får köpa

De nya kläderna är helsvenska från material till tillverkning. Vi leasar (hyr) plaggen av LÅ-Tvätten i Malmö som också tvättar dem.

För att utnyttja komforten i den nya overallen kommer alla anställda, genom företaget, kunna köpa underställ och midjejacka till subventionerade priser. Jackan är främst till dig som har ett rörligt arbete med omväxlande kalla och varma arbetsmiljöer. Den kostar 50 kronor. Understället (tröja och långkalsong), som kompletterar overallen, kostar fram till 1 juli 90 kronor. Därefter kommer priset att höjas. Kläderna kan beställas på klädbytestförråden i Höganäs, Bjuv respektive Skomberga.



Marko Zecevic, Höganäs och Ulf Hylén från Klimatkläder, demonstrerar Jobboverallen.

## I stället för lunch?

Lunchtimmen eller halvtimmen kan man använda till mycket. Förutom att äta förstås. I Höganäs ligger HB-hallen ganska nära Sandflygsgården (matsservering) och många slinker till hallen i stället för att äta (en del både och). Där pågår en hel del aktiviteter. Tennis och badminton är väl de vanligaste motionsgrenarna, men nu finns dessutom volleyboll och gymnastik på programmet.

Syster Bodil Lagergren, Medicinska Företagshälsovården, leder det 20 minuter långa "Friskis & Sveltis"-pro-



Nej, det är inte så här ödsligt på lunchgymnastiken som bilden vill visa – men nog kunde det komma fler killar?

grammet. Bra musik, sköna rörelser och man kan "ta ut sig" hur mycket man vill. Som vanligt är det mest tjejer som har förstått vikten (ha!) av att röra sig. Fast en och annan kille dyker upp ibland. Tisdagar kl 12.00 – det är bara att komma!

Volleybollandet började "medicinar-

na" med. Förstärkta med några från Kontorsservice och Informationsavdelningen blir det tom fulla lag ibland (12). Ekonomiavdelningen ställer ibland upp på match – och då går det hett till. Även du kan vara med. HB-hallen är stor och du hinner nog med en "lättlunch".

## Vinnare i julkrysset!

Dragning har förrättats och lyckliga (hoppas vi) vinnare till *reseur* är:

Åke Olsson, Släggkastargatan 14, 722 41 Västerås

John Sigebo, Östergatan 34, 260 51 Ekeby

Ebba Lundgren, Kvarngatan 21, 267 00 Bjuv

Philip Jönsson, Trädgårdsgatan 3, 260 51 Ekeby

Rune Sörelid, Vattugatan 1 C, 263 00 Höganäs

*Portmonnäer* får:

Kjell Paulsson, Sandskäddevägen 9, 260 41 Nyhamnsläge

Walter Pifradar, Gamsgatan 14, 263 00 Höganäs

Stig Otterström, Hälsovägen 41 B, 252 42 Helsingborg

Birgit Hansson, Kvarngatan 17, 267 00 Bjuv

Erik Andersson, Hagagatan 22 C, 269 00 Båstad

Priserna kan ni hämta på redaktionen eller få per post.

## Bowla ut julen

På annandagen, när de flesta av oss låg på soffan och flämtade efter att ha *proppat* i oss för mycket julmat, avgjordes 1982 års julcup i bowling.

Ända sedan Höganäs sporthall stod klar (årsskiftet 79/80) har Bolagskorpens arrangerat julbowling. Och det har blivit populärt. 43 deltog i tävlingen och som vanligt mest killar. Pia Johansson och Ingegerd Nilsson var de enda som skiljde sig från mängden i det avseendet.

De som rullade till sig flest poäng var:

*Bowling – en populär sport som mest lockar killar. I alla fall inom Höganäsbolagets korp-idrottsförening. (Foto: Rune Kronström)*

### Klass 1

Stig Andersson 826 poäng.

Kjell Brandin 803 poäng.

Ulf Olsson 739 poäng.

### Klass 2

Mats Johansson 681 poäng

Karl-Henrik Boo 677 poäng

Ilgvars Tilmanis 668 poäng.

### Klass 3

Gunnar Persson 553 poäng

Lars Bergholtz 542 poäng

Stellan Nilsson 537 poäng

Vi bugar och gratulerar.

Nästa stortävling – bolagsmästerskapet – går av stapeln i maj.



## Gemensam klubb(a)!

Nu har det hänt! De båda SALF-klubbarna inom Höganäs AB har gått samman. Ett samgående har diskuterats under mycket lång tid, men först den 16 mars 1983 kunde det historiska klubbslaget falla. Och den som höll i klubban var *Bertil Johansson*, tidigare ordförande i Höganäs-klubben och numera "bas" även för arbetsledarna i Bjuv och Skromberga.

– Vi har många gånger blivit varnade för att gå ihop med "dom i Höganäs", kanske speciellt av den äldre stammen arbetsledare som numera lämnat företaget. Men låt oss nu glömma allt gammalt groll och "storebrorskomplex" och göra något bra av den nya klubben, tyckte Stig-Arne Nilsson, Bjuvsverken, som nu är vice ordförande i den nya SALF-klubben.

Och medlemmarna på mötet, ett 25-tal, tyckte som Stig-Arne. Förutom ordföranden och vice ordföranden ingår också Bengt Paulsson, Eldfast i Höganäs, Håkan Thernström, Metall-



*Två klubbar under en klubb, representerade av frv Bertil Johansson, Håkan Thernström, Bengt Paulsson, Hasse Kvist och Stig-Arne Nilsson.*

urgi i Höganäs, och Hasse Kvist, Skromberga, i den nya styrelsen.

Tanken med sammansättningen är att det skall finnas representation från

samtliga enheter där det finns medlemmar. Bertil Johansson täcker in arbetsledarna inom T och NVSK. De fem i styrelsen är också förhandlare.

## Nu går "Femman" i himlen in!



*Nu har fabrik V gjort sitt. Fotograf Bengt Blom dokumenterade när den 90 år gamla fabriken revs.*

Fabrik V drog sin sista suck i december i fjol. Nu är den riven. Det var den som låg intill Fabrik XII på norra delen av industriområdet. Den byggdes redan på 1890-talet, och då tillver-

kade man chamottetegel – kvalitet Höganäs – där. På 50-talet flyttades den tillverkningen till Bjuv. Sedan brände man kapslar till järnsvamptillverkningen. På 60-talet brann delar

av fabriken ner och kvar blev massa-beredningshuset. På senare tid har "Femman" varit lagerlokal för halm, sågspån mm, som används för tillverkning av eldfasta massor.

ISSN 0345-1801

**Brännpunkten  
Höganäs-koncernens  
personaltidning**

Ansvarig utgivare: Marianne Quist

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB  
Höganäs

**UTGIVARKORSBAND**

Vid obeställbarhet returneras försändelsen till avsändaren, som svarar för returportot

**REDAKTION** Bo Claesson-  
Annika Jägaeus

**LOKALA MEDARBETARE:**

**Division Metallurgi** Karl-Axel Engström,  
Höganäs  
Kjell Lundgren,  
Bohus

**Division Eldfast** Hardo Aamisepp,  
Höganäs

**Mineralavdelningen** Maica Edvinsson,  
Bjuv

**Division Byggkeramik** Håvar Kvist,  
Skromberga

**Division SlipNaxos** Sune Johansson,  
Västervik

**Teknisk avd** Ingvar Olsson,  
Höganäs

**AB Höganäsarbeten** Gunnar Andersson,  
Höganäs

**Invandrarfrågor** Laszlo Aranyos,  
Höganäs

**HUVUDMAN**

Konkurrensdelegationens 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 Woreberg, Bjuv

Redaktionen

Vid adressändring: Fäst svarstämple 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



**Höganäs**