

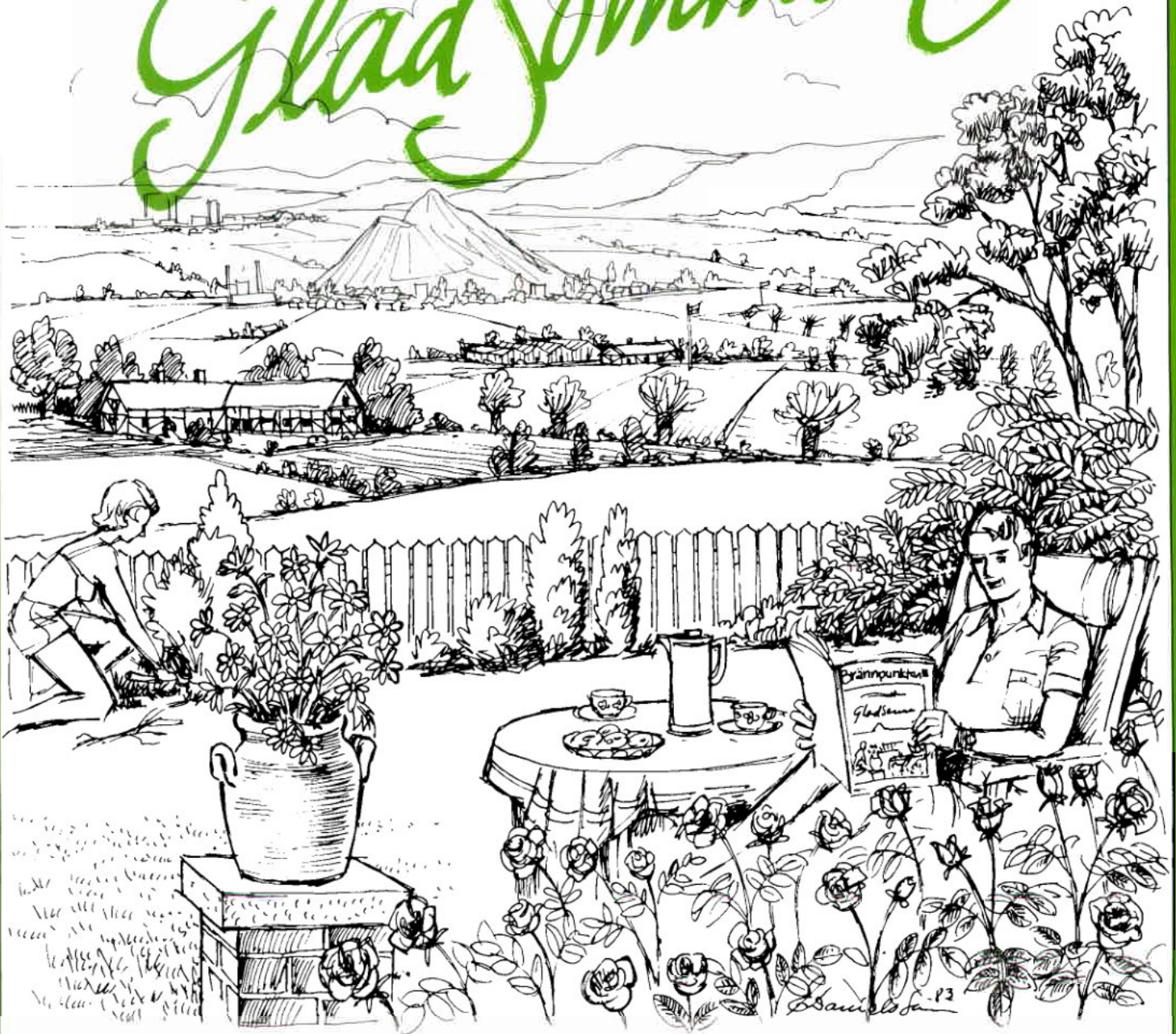
Brännpunkten

Årgång 41 · Nr 2 · Juli 1983

LÄS BRÄNNPUNKTEN!



Glad Sommar



Vad skall du göra på semestern?

Semestertiden är här! Alla har vi väl planerat något för sommaren. Brännpunkten frågade sju anställda om deras planer. Och om de är representativa för svenskarna och deras semestervanor kan vi konstatera att aktivite-



Bernt Berg,
Mekaniska
Verkstaden,
SlipNaxos:

– Antagligen tar jag inte ut hela semestern till sommaren. Min fru fyller 50 till hösten och då tänker vi nog åka utomlands. Annars finns paradiset i Västerviks skärgård – Händelöp. Där kommer vi att vara en hel del. Sedan ska jag måla huset.



**Lennart
Pettersson,**
Centralförrådet,
SlipNaxos:

– Jag tar nästan hela ledigheten under industrisemestern. Fast första veckan jobbar jag på Centralförrådet. Det är en del som måste göras. Eventuellt åker familjen till Tyskland ett par veckor. Huset kräver sitt också. I sju års tid har jag lovat att bygga om badrummet – så det är väl dags nu.



Barbro Nilsson,
Medicinska
Företags-
hälsovården,
Höganäs:

– Hela familjen åker upp till Göteborg några dagar. Vi ska bland annat

terna skiftar. Från ommålning av egna huset till deltagande i gymnastikspel, från vandringar på Söderåsen till Tysklandsresor, från Lisebergsbesök till bärplockning. Läs och begrunda. Kanske får du själv ett tips ... ?

titta på den båt som min man ska ut på långtur med. Sedan ska vi så klart gå på Liseberg. En och annan fisketur blir det nog också här hemma om vädret är bra.



Maica Edvinsson,
Mineral-
avdelningen,
Bjuv:

– Första veckan ska jag delta med en gymnastikgrupp i Svenska gymnastikspelen i Örebro. Förra året var vi i Zürich och det var mycket trevligt. Sedan far vi – jag och min man – hem, hämtar barnbarnet och så bär det av norrut. Vi ska till Handöl och vandra i fjällen. Njuta av naturen, tystnaden och bara ha det skönt. Några uppfriskande dopp i älvarna blir det säkert också. Efter det ska jag på en jazzmotionskurs på Lingvallen.



Inger Palmqvist,
NVSK:

– Jag och familjen skall tillbringa tre veckor i en stuga som vi arrenderar sedan i höstas. Det blir första sommaren där, med andra ord. Stugan ligger vid Killebäckssjön utanför Klippan. Vi skall bara koppla av och ha det skönt. Lite ovant blir det förstås med vattenpump på gården, utedass och

att klara sig utan elektricitet. Det sistnämnda har jag förstås tillräckligt av i det här jobbet!



Gerd Ahlfors,
Eldfast,
Höganäs:

– Jag och min man ska åka runt i Skåne och Danmark och spela golf på olika banor. Även på hemmabanen i Mölle. Sedan ska vi njuta sommarens skördar av bär och olika grönsaker. Dvs vi självplockar. Det är sådant man inte hinner göra när man jobbar. Förmodligen gör vi små cykelutfärder. Vi kommer också att pyssla om huset, måla lite och städa ut källaren. Kort sagt, vi ska roa oss hemma och det ska bli trevligt.



Ulla-Britt Larsson,
Avlöningen,
Bjuvsverken:

– 14 dagar av min julisemester skall jag och min man tillbringa på Rhodos. Vi hoppas på en riktigt skön avkoppling från det vardagliga. Med sol och bad, varvat med intressanta utflykter. Det är andra gången vi väljer Rhodos som semester mål.

– I övrigt har vi inga bestämda semesterplaner. Men det blir säkert en och annan tur till Österlen, som vi är mycket förtjusta i. Dessutom blir det några långa skogspromenader på Söderåsen – det tillhör så att säga rutinen. En biltur längs Västkusten kommer det nog också att bli. Vädret är ju delvis avgörande för semestersysselsättningens uppläggning.

Division Metallurgi drar upp strategin:

– Så skall vi behålla vår ”världsmästartitel”

– Vi tjänar de mesta pengarna på presspulver och svetspulver. Det kommer vi att fortsätta att göra under ett antal år framåt. Men det är viktigt att en stor del av de pengarna satsas i utveckling av nya produkter och ett mycket aktivt marknadsarbete – både på nuvarande och nya marknader.

Där har ni division Metallurgis strategi i ett nötskal! Bakom den till synes enkla sammanfattningen finns ett omfattande handlingsprogram. Räkna med att det kommer att hända en hel del inom divisionen de närmaste åren! Syftet är att behålla ”världsmästartiteln”. Och det kräver insatser på många områden. Konkurrenterna, som var för sig visserligen ännu är relativt små, blir allt bättre . . .

Division Metallurgi är koncernens ojämförligast största bidragsgivare. Genom åren har våra metallurger arbetat till sig en mycket stark ställning på marknaden. Man räknar grovt med att Höganäs säljer hälften av allt järnpulver som förbrukas i världen om man undantar den amerikanska kontinenten. Därför har många också betraktat divisionen som ett ”själ-

Att handla strategiskt är som att spela schack. Det gäller att tänka flera drag framåt. Det är just vad divisionschefen Per Lindskog & Co på Metallurgi har gjort. Räkna med flera attacker framöver!



spelande piano". Att pengarna bara strömmar in. Men det är en lika felaktig som farlig uppfattning! Visst står Höganäs fortfarande i en klass för sig på järnpulver. Men utmanarna blir allt bättre.

Detta känner givetvis koncernledningen till. Under ett par års tid har man arbetat med att forma en strategi för att försvara sina positioner. Och för att flytta fram dem på en del områden. Brännpunkten har intervjuat divisionschefen **Per Lindskog** om några av hörnstenarna i metallurgernas strategi.

– Vill du först beskriva divisionens situation i nuläget?

– De produkter som vi tjänar mest pengar på är presspulver och svetspulver i nämnd ordning. Det beror till stor del på att vi har kostnadsfördelar gentemot konkurrenterna. Vi tillverkar betydligt större volymer än de och

har därför skaffat oss den ojämförligast största erfarenheten. För varje ton järnpulver man tillverkar lär man sig något som kan göra produktionen billigare. Och vi har genom åren tillverkat cirka 1,5 miljoner ton!

Inga träd tillåts som bekant växa till himlen. Hur länge kan divisionen fortsätta tjäna skapligt med pengar på press- och svetspulver?

– Jag tror att vi har många goda år kvar för presspulver. Kanske inte riktigt lika många för svetspulver. Det är därför det är så viktigt att en del av det överskott vi har idag investeras i utveckling av nya produkter och satsningar på både nuvarande och nya marknader.

Ge några exempel på framtidsprodukter, dvs sådana som kan väntas växa i volym.

De produkter som för närvarande är

mest konkreta är ytbeläggingspulver och kopieringspulver.

– Vi investerar också inom dessa områden. En ny tillverkningslinje med fyrdubblad kapacitet för ytbeläggingspulver är just klar. Vi satsar pengar och personalresurser för att gå vidare och utveckla ett nytt, kvalificerat och ännu lönsammare sortiment.

– Vi har också skaffat utrustning för att göra helt nya kvaliteter av kopieringspulver och riktar in oss på att göra marknadens bästa pulver för kopieringsapparater. Lyckas vi kan vi få en mycket stor efterfrågan!

– Vid sidan om det här pågår utveckling av ett flertal produkter. En del kanske aldrig kommer så långt som till marknaden, andra kan i framtiden ge väsentliga lönsamhetstillkott.

Vilka är divisionens framtidsmarknader?

– Västeuropa kommer alltså att



Glasformar är ett exempel på produkter som ytbeläggs med pulver från Höganäs. Ytbeläggingspulver är en av metallurgis framtidsprodukter.

vara vår viktigaste marknad. Men det är i Japan som det mesta händer idag. Och det är inte bara på förbrukarsidan. Några av de inhemska tillverkarna av järnpulver gör kvaliteter som tangerar våra egna. Det gäller för oss att bli ännu bättre i Japan – på alla områden. Vi måste slå de japanska tillverkarna på deras egen hemmarknad. Det är det bästa sättet att hålla dem tillbaka på övriga marknader. Vi arbetar med flera uppslag för att förbättra oss där. Det är en tuff, men samtidigt mycket stimulerande uppgift!

– Vi bevakar också nya marknader som Kina och Indien. Protektionism och komplicerade beslutssystem gör att de är svåra att överblicka. Men vi finns där och hoppas kunna ta vår beskärda del av marknaden i framtiden.

– Hur viktigt det är att vara vaksam för förändringar illustreras av marknaden för svetsning och därmed svetspulver. Marknaden dalar sedan flera år i Västeuropa. I stället växer den i Fjärran Östern. Vi är med och tar ökad marknadsandel och kan därmed minska våra volymförluster.

– Östeuropa är en annan marknad som försvagats till följd av ländernas betalningsproblem. Vi har redan gjort en del motåtgärder och skall öka den verksamheten i framtiden.

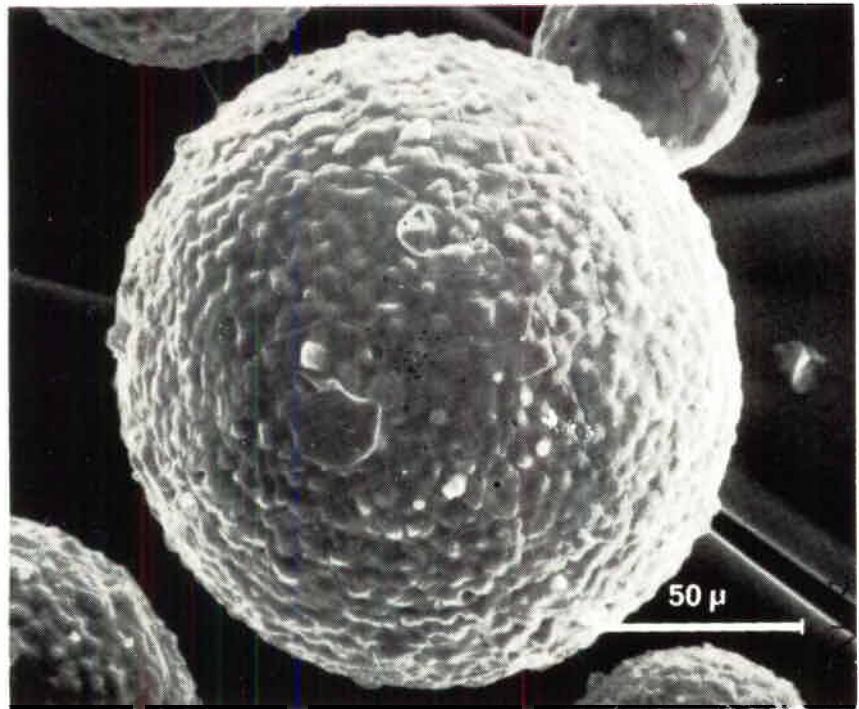
Att försvara marknadsandelarna för press- och svetspulver anses som särskilt viktigt. Hur skall det gå till?

– Vi skall ge kunden det bästa erbjudandet totalt sett. Det kan innebära att vi erbjuder det bästa pulvret för olika ändamål – det klarar vi inte i samtliga fall idag – och att vi utvecklar nya kvaliteter så att vi ligger i främsta ledet. Det kan också innebära att vi håller lägre priser än konkurrenterna.

– Att vi fortsätter att sänka våra produktionskostnader är en viktig faktor. Mycket har redan gjorts genom energibesparing och rationaliseringar, men det finns mer att åtgärda.

– Kvaliteten på våra pulver måste förbättras i olika avseenden.

– Inom områden som leveransberedskap, leveransservice och transportlösningar är vi idag bättre än våra konkurrenter. Den ställningen skall vi



Sfärisk magnetit, avsedd för framkallaren i kopieringsmaskiner. Höganäs har utvecklat sk kopieringspulver som mycket väl kan bli en framtidsprodukt. Dessa pulver har partikelstorlekar från 0,015 mm till 0,3 mm.

förstärka.

– Vår tekniska rådgivning är ytterligare ett viktigt säljstöd. Den skall vi utveckla.

– Lyckas vi med allt detta blir det säkert svårt för konkurrenterna att ta marknadsandel ifrån oss.

Är inte Höganäs tillräckligt bra på kvalitet idag?

– Nej. På vissa kvaliteter får vi stryk av konkurrenter. Men vi kommer att bli bättre. Målinriktade kvalitetsprojekt är i full gång sedan flera år tillbaka. I höst startar vi dessutom kvalitetscirklar i fabrikena. Inte enbart för att komma till rätta med kvalitetsproblem, visserligen, men sådana kommer också att tas upp. Kvalitetsfrågorna avgörs ju inte enbart på laboratoriet.

– Vi måste tex komma till rätta med slarv som pulver i fel förpackning och cigarettfimpar eller annat skräp i pulvret. När sådant händer kan det ställa till med stora problem hos kunden och vår försäljningspersonal får ta emot mycket ovet.

– Sådana här saker kan tyckas vara bagatellfel, men det handlar om slarv

som kan äventyra vår image som kvalitetsledande leverantör. För det är vi.

Konkurrenterna kommer väl knappast heller att sitta med armarna i kors under resten av 1980-talet?

– Givetvis inte. Och det handlingsprogram vi har idag måste förändras i takt med vad som händer i vår omvärld. Men vi har en ganska klar bild av hur vi skall förbättra oss. Vi har inte kalkylerat med att våra konkurrenter skall vara passiva. Men det blir förhoppningsvis de som bjuds på flest överraskningar . . .

Vad blir resultatet om ni lyckas med era framtidsplaner?

– Då kommer vi att fortsätta att visa upp en fin lönsamhet. Och vi har produkter som kan ta över när nuvarande mjölksockor sinar. Vi klarar helt enkelt av att överleva och utvecklas i ett längre perspektiv. Det är ett jobb för alla inom divisionen. Jag tror inte att någon av våra anställda undgår att märka kraftsamlingen de närmaste åren. Och den kommer att bli inspirerande för alla – det är jag säker på!

Förslag så det förslår!

Förslagsverksamheten inom Höganäs AB går mot en ny rekordnotering! Åtminstone om man skall döma efter aktiviteten under de fem första månaderna i år. Hela 265 förbättringsförslag har lämnats in. Ifjol kom det 334 på hela året – en siffra som betecknades som mycket bra.

Vad är det som har hänt? Jo, en hel del får tillskrivas det nya greppet med uppsökande verksamhet. Förslagsberedaren *Torsten Johnsson* har gått runt ute på fabriksgolven och efterlyst idéer. Och sådana saknas verkligen inte!

För något år sedan genomfördes olika experiment på Höganäs AB i syfte att öka aktiviteten inom förslagsverksamheten. En del experiment lyckades, andra gav inte önskad effekt. En av de idéer som man tog fasta på var att ägna sig åt uppsökande verksamhet. Beroende på en rad olika faktorer finns det "trösklar" som anställda inte lyckas passera när de har en idé. Och då stannar idén många gånger i huvudet på den anställde. Till nytta och glädje för ingen . . .

När *Torsten Johnsson* började gå runt på fabriksgolvet – han gjorde det en gång i månaden i Höganäs, Bjuv och Skromberga – försvann de här trösklarna. Efter varje runda hade han ett 25-tal förslag med sig hem. Och eftersom hans uppgift bla är att hjälpa till med formuleringar, skisser osv innebär det att hans engagemang i förslagsverksamheten krävde mer tid:

– Visst är det jobbigt, men det här är något verkligt positivt för förslagsverksamheten. Därför känns det roligt.

Ömsom vin, ömsom vatten

Hur är det med kvaliteten på de förslag som dyker upp på hans rundvandringar i fabrikena. Skiljer sig förslagen något från dem som kom in tidigare?

– Det är ömsom vin, ömsom vatten.

Kanske lite mer vatten bland förslagen som vi fått fram genom den uppsökande verksamheten. Men det finns också ett flertal mycket bra förslag. Och alla som går till belöning är ju sådana som företaget har glädje av på ett eller annat sätt.

– En vanlig reaktion när jag gått runt har varit att de anställda uppfattat det som om företaget verkligen satsar på att få fram förbättringsförslag. Och att det är ett bevis på att man värderar goda idéer från anställda. Det tror jag att förslagsverksamheten kommer att ha glädje av under lång tid framöver, säger *Torsten Johnsson*.

Bättre än väntat

Det har gjorts en rad olika kampanjer genom åren för att stimulera förslagsverksamheten. Affischer, broschyrer, utlottningar osv. Med blandat resultat.

– Jag tror att uppsökande verksam-

het är det klart bästa sättet att få fart på förslagsinlämnandet. Resultatet har blivit mycket bättre än jag hade vågat hoppas.

– Men det bör nog drivas som en kampanj. Man kan inte hålla på hur länge som helst. Då tryter förslagen och det är inte motiverat att sätta av så mycket tid till uppsökande verksamhet.

Tjänstemännen då?

Förslagsverksamheten tycks vara "reserverad" för de fabriksanställda. Det är mycket få förslag som kommer från tjänstemän. Varför inte prova uppsökande verksamhet även bland tjänstemän?

– Det är en sak som Förslagsgruppen får ta ställning till. Men visst borde det finnas ett uppdämt behov även bland tjänstemän, precis som det visade sig finnas på fabriksgolvet, anser *Torsten Johnsson*.



Torsten Johnsson, tv, diskuterar ett förbättringsförslag med elektriker Arne Johansson. Det gäller en förbättring av sändaren till filterutrustning för massaberedningen vid Bjuvsverken.

Riktlinjer klara:

Chef och skyddsombud skall avvisa berusade

”Person som påträffas alkoholpåverkad skall omedelbart avvisas från arbetsplatsen. Ytterst ansvarig härför är alltid närmaste chef. Chef och skyddsombud skall gemensamt verka för att lösa den uppkomna situationen.”

Så står det i inledningen till de riktlinjer som nu bestämts för hur alkoholproblemen skall tacklas inom företaget. Vad är det som ligger bakom riktlinjerna? Har spritproblemen inom företaget ökat? Vi frågar personalchefen **Hans Lindau**:

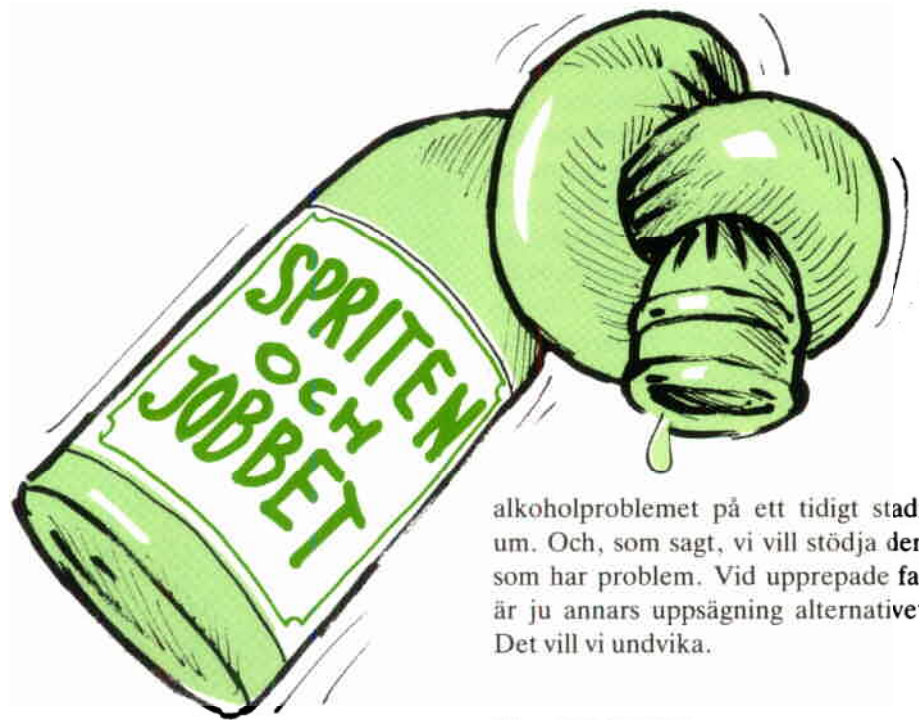
– Nej. Riktlinjerna har kommit till för att klargöra hur arbetsledningen skall agera i sådana här fall. Det har tidigare rått osäkerhet om med vilken kraft man har kunnat agera. Men nu är det klarlagt. Företag och fack är överens.

En situation där en person uppträder berusad på sitt jobb är tämligen obehaglig. Skall arbetskamraterna berättat om sådana saker för chefen? Hur skall chefen agera?

– Att en berusad person skall avvisas är inget nytt. Det handlar helt enkelt om säkerhet och omtanke. Vi har nu kommit överens om hur problemet skall tacklas – både direkt och på längre sikt.

Inte bestraffning

I riktlinjerna sägs vidare att avvisningen skall ske på ett betryggande sätt och gäller undantagslöst alla alkoholpåverkade. Närmaste chef skall se till att den alkoholpåverkade personen lämnas i bostaden. Att en avvisning skulle betyda eventuella störningar i arbetet påverkar inte reglerna. Den berusade skall bort från arbetsplatsen, punkt och slut.



alkoholproblemet på ett tidigt stadium. Och, som sagt, vi vill stödja dem som har problem. Vid upprepade fall är ju annars uppsägning alternativet. Det vill vi undvika.

Har blivit bättre

Hur är det då med alkoholproblemen inom företaget? Är de större eller mindre än för något år sedan?

– Någon statistik som bevisar det ena eller andra har vi inte. Men jag har en känsla av att problemen har minskat något. Det får till stor del tillskrivas den verksamhet som Kontaktgruppen bedriver. Genom ombud på olika arbetsplatser blir eventuella alkoholproblem kända relativt snabbt och därmed förbättras chansen att komma tillrätta med dem.

– Men visst har vi fortfarande problem. Och vi får in nya fall årligen. Att försöka hjälpa personer som har alkoholproblem är ett aldrig sinande arbete. I det sammanhanget vill jag vädja till arbetskamrater till den som har alkoholproblem. Ta upp en diskussion med den berörde, med chefen eller med kontaktombudet. Den sämsta hjälpen man kan ge är att inte lägga sig i . . .

– I riktlinjerna har vi också bestämt hur en avvisning skall följas upp. Grundinställningen är att en avvisning i sig inte skall uppfattas som en bestraffning. Vi vill i stället att en person som uppträtt berusad på arbetet skall få hjälp och stöd i olika former. För när det har gått så pass långt att man är alkoholpåverkad på jobbet behöver man hjälp.

Vill undvika uppsägning

Hans Lindau fortsätter:

– Om en avvisning har skett skall chefen ifråga informera kontaktombudet om vad som skett. Upprepas beteendet måste någon form av behandling och hjälp sättas in. Vederbörande skall obligatoriskt ställa upp för samtal och information på Företagshälsovården eller hos Kontaktgruppens Kjell Åraas.

– Genom detta hoppas vi komma åt

Utställning som "går hem" har äntligen hittat hem!

Visst är dom vackra, våra keramiska plattor!

Den som eventuellt tvivlar gör det inte längre efter ett besök i den nya utställningshallen i Skromberga. För nu har Byggkeramik äntligen hittat hem med sin utställning! På 120 kvadratmeter, insprängt i den miljö där plattorna tillverkas, visas nu hela det byggkeramiska sortimentet i en ny utställning. Tidigare fanns den sk keramikutställningen i Höganäs, men sedan i höstas har divisionen saknat visningsmöjligheter. Men den som har väntat har väntat på något riktigt gott . . .

I maj var det premiärvisning av den nya utställningen. Första tittan fick de anställda ta. Och av reaktionerna att döma var det här en utställning som "gick hem" hos de anställda. Utställningen är till sin uppläggning riktad mot fackfolk. Och det innebär i praktiken att man "bara" visar plattorna rakt upp och ner – inga tjusiga miljöer, med andra ord. Det fantasifulla skapandet har klokt nog överlåtits åt



Arne Lindqvist, tv., har format den nya utställningen. Hans Bogren, ProffsAteljén, har hjälpt till med en hel del lösningar.



I anslutning till utställningen finns ett konferensrum med plats för ett 15-tal personer.



Vy över den nya byggkeramiska utställningen i Skromberga.

besökarna, dvs arkitekter, byggherrar, entreprenörer, återförsäljare m fl.

Ett hemmabygge

Arne Lindqvist, reklamansvarig på division Byggkeramik, har sett till att utställningsidén blivit verklighet i Skromberga. Projektet har drivits med berömvärd snabbhet. På bara ett par månader förvandlades den tidigare uppställningsplatsen till en utställning som är en fröjd för ögat.

– Vi har till stor del använt oss av intern arbetskraft. **Hans Bogren** på ProffsAteljén har också hjälpt oss med åtskilligt. Genom att vi gjort så mycket själva har vi kunnat hålla oss till en så pass låg investeringskostnad som lite drygt 100 000 kronor. Och i det ingår även iordningställande av konferensrum, pentry och entré.

Visar hela sortimentet

– Vi kan på de 120 kvadratmeterna visa hela vårt standardsortiment av egentillverkade plattor och inköpta kakel. Dessutom har vi ett speciellt "trendsortiment", som enbart erbjuds till våra största kunder. Dessa kunder deltog för övrigt i ett VIP-möte i den nya utställningen den 24 maj, berättar Arne Lindqvist.

Förutom alla plattor kan man titta på bilder från olika objekt världen över där byggfolk klokt nog valt Höganäs som leverantör av byggkeramik . . .

Avslutningsvis ett litet tips: Höganäs AB:s styrelse tänker förlägga ett och annat styrelsesammanträde utanför Höganäs. Den nya utställningslokalen och tillhörande konferensrum i Skromberga kan härmed rekommenderas! Inte minst med tanke på att division Byggkeramik blivit lite av årets "glädjespridare" om man ser till resultatutvecklingen.

Utställning i Paris –ett fall för slaktaren



Höganäs Internationals monter på den stora utställningen Matic i Paris.

Det är inte bara i Skromberga som våra keramiska plattor visas. Division Byggkeramik deltar årligen i både inhemska och utländska mässor. Som i Paris tex, där Höganäs International demonstrerade halksäkra plattor för livsmedelsindustrin. Bland dem som testade vår kvalitet var en glad slaktare i 120 kilos-klassen. Hur det gick för honom får du veta om du läser vidare i texten . . .

Det är **Bo Lundahl**, chef för Höganäs International med säte i Paris, som berättar för Brännpunkten om den stora utställningen Matic. Den arrangeras vartannat år och anses som Europas största för livsmedelsindustrin.

Visade halksäkerhet

Så här berättar Bo Lundahl:

– I Höganäs-utställningen hade tyngdpunkten lagts till halkfria golv (500 GK-plattor från Skromberga) vilket är en relativt unik produkt. För att demonstrera dessa plattors halksäkerhet i jämförelse med andra golvplattor med slät yta hade vi belagt ett lutande plan (lutningsvinkel cirka 30°) med oglaserade industriplattor typ 1050 med slät yta, oglaserade plattor 4110 med ruggig yta och med halksäkra plattor 500 GK. För att så nära som

möjligt efterlikna förhållandena inom slakteri- och charkindustri hade plattorna behandlats med glycerin och vatten. Genom att försöka ta sig upp för detta lutande plan kunde våra besökare på ett enkelt sätt bilda sig en uppfattning om skillnaden mellan halksäkra och normala plattor – något som tyvärr ännu saknas i normer för golvprodukter.

Bra – trots slaktaren!

– Halksäkerheten hos 500 GK-plattorna höll nästan på att ställa till katastrof då en glad slaktare i 120-kilos-klassen tog sig ända upp till det lutande planets topp utan att halka ned. Men det visade sig tyvärr att vårt lutande plan ej beräknats för en dylik belastning. Som tur var stannade incidenten vid några deformerade vinkeljärn och en något omskakad monter och slaktare, berättar Bo Lundahl. Nåväl, nu var inte slaktarens fall det viktigaste. Många besökare blev övertygade om 500 GK-plattans förträfflighet. Det blev många nya kundkontakter för Höganäs International både inom och utom Frankrike. Ett flertal av kontakterna har dessutom redan lett till beställningar av Skromberga-plattor.

Mikrotalken ger nya jobb i Handöl

Mikrotalk – det är produkten som tänt hoppets låga vid Handöls Täljstens AB. Vårt jämtländska företag har haft det motigt i några år, inte minst sedan takpappstillverkarna till stor del övergav täljstenstark i sin produktion.

Men skam den som ger sig! Handöls Täljstens AB började söka efter nya användningsområden. Det har man lyckats så bra med att det nu är dags för såväl investering som nyanställning!

– Vi tillverkar i år cirka 9000 ton mikrotalk i Handöl. Det innebär att vi når taket vad gäller kapaciteten. Vi bedömer möjligheterna att snabbt öka försäljningen som mycket goda. Därför investerar vi nu i en kvarn som mer än fördubblar kapaciteten, berättar **Lennart Hardenby**, VD för Handöls Täljstens AB.

Tillsätts i djurfoder

Ett av de nya användningsområdena för mikrotalk är djurfoder. Mikrotalken tillsätts i olika moment vid framställning av djurfoder:

- I silos för att förhindra hopbakning av råmaterial som består av betmassa, köttmjöl, mjölkprodukter och oljeprodukter.
- I blandaren för att öka homogeniteten av blandningen och tillåta att större kvantiteter av sådana produkter som mjölkpulver, socker och fetter kan användas.
- I pellesspressen – där fodret pressas samman i små kulor – som smörjmedel och för att förhindra att foderkulorna klibbar samman.

Det går åt cirka 0,5–2 % mikrotalk per ton foder. Och på de marknader där Handölstalken säljs (främst Belgien, Holland, Luxemburg och Västtyskland) kan efterfrågan uppskattas till cirka 45000 ton. Fast Handöls Täljstens AB är givetvis inte ensamt om att erbjuda mikrotalk ...



Lennart Hardenby med en framtidsprodukt i sina händer – mikrotalken från Handöl som framgångsrikt säljs på export till bl a Västtyskland, Belgien, Holland och England.

Också i gödningsmedel

Gödningsmedel är ett annat relativt nytt användningsområde för mikrotalken. Ännu så länge säljer Handöls Täljstens AB sin mikrotalk för gödningsmedel enbart till engelska tillverkare, men räknar med att kunna sälja även till andra länder i framtiden. Genom att tillsätta mikrotalk i gödningsmedel förhindrar man hopklibbning, samtidigt som man får ett tillskott av magnesiumoxid.

Det tredje användningsområdet för mikrotalk är pappersindustrin, som nu köper 1500 ton om året från Handöl. Även på detta område finns det

goda utsikter att öka leveranserna när den nya kvarnen finns på plats i Handöl.

Bättre kvalitet

Genom den nya kvarnen får Handöls Täljstens AB dels kraftigt utökad kapacitet, dels en bättre kvalitet på sin mikrotalk. Investeringskostnaden är 2,4 miljoner kronor. Av dessa bidrar AMS med 900000 kronor, eftersom investeringen innebär att tre nya arbetstillfällen skapas i Handöl. Den nya kvarnen skall på sikt köras kontinuerligt, dvs dygnet runt. Den skall vara i drift vid årsskiftet 1983/84.

Divisionen som har gjort det "omöjliga"

För några år sedan surrade ryktena om den byggkeramiska verksamheten inom Höganäs. Några rykten ville sälja Skrombergaverken, andra talade om nedläggning. Kanske inte så konstigt med en samlad förlust på 25 miljoner kronor för åren 1980 och 1981!

I fjol började den mödosamma klättringen mot ett förbättrat resultat. Och i år är det mycket som talar för att Byggkeramik blir den lönsammaste divisionen efter Metallurgi.

Det handlar om ett förvandlingsnummer av högsta rang. Byggkeramik har gjort det som ingen trodde var möjligt. Divisionschefen *Ingemar Bengtson* förklarar hur det har gått till.

Det är en rad pusselbitar som skall falla på plats för att man skall kunna se hur Byggkeramik vänt brackförluster till en lönsamhet, som i år väntas klara det krav som koncernen ställer på sina divisioner. En av pusselbitarna är den nya filosofin i vilken man övergivit tanken på att stora volymer skulle vara det allra viktigaste för Skrombergaprodukternas lönsamhet.

– Med den filosofin arbetade vi under större delen av 1970-talet. Vi for jorden runt för att ta hem order och räknade med att det var de sista 100 000 kvadratmeterna som skulle skapa vårt resultat, förklarar Ingemar Bengtson.

– Bevisligen underskattade vi kostnaderna för denna omfattande marknadsbearbetning. Och vi kunde inte heller sälja så stora volymer som vi önskade till de priser som vi hade räknat med att få ut. Facit av detta är ingen angenäm läsning.



Det bör ha varit angenämt för divisionschefen Ingemar Bengtson att läsa de månadsvisa resultatrapporterna under första halvåret. Kurvorna pekar äntligen uppåt för Byggkeramik!

Mindre och lönsammare

I höstas fastslog division Byggkeramik ett nytt handlingsprogram. Efter att i sju års tid haft större kostnadsök-

ningar än man lyckats kompensera med höjda priser sade man adjö till volymtänkandet.

– En sådan förändring genomförs inte över en natt. Det krävde ett nytän-

kande inom hela organisationen. Men eftersom vi var så illa ute fanns det en krismedvetenhet som kom till nytta. Det var utan tvekan rätt tidpunkt att byta filosofi. Samtidigt bantade vi och förändrade organisationen. Vi startade från början igen. Koncentration på ett färre antal marknader är en viktig del i den nya strategin. Nedläggning av olönsam produktion är en annan. Över huvud taget är det ett strikt lönsamhetstänkande som nu styr verksamheten i alla delar.

Kraftiga prishöjningar

Åtgärder för att sänka kostnaderna skulle inte vara tillräckliga. Byggkeramik behövde höja sina priser efter att under en följd av år ha fört en väl försiktig prispolitik, understödd av volymtänkandet.

– Det var helt enkelt nödvändigt att höja priserna. Och nu kom devalveringarna 1981 och framför allt den 16-procentiga 1982 mycket lägligt. Vi kunde höja våra priser så mycket som behövdes. Utan devalveringarna hade dagens prisnivå inte kunnat uppnås med bibehållna marknadsandelar på våra viktigaste marknader. Vi är på vissa marknader fortfarande dyrare än flera konkurrenter. Men vi får också betalt för den kvalitetsimage som Höganäs byggt upp genom decenniernas arbete.

Kunderna ställer upp

Prishöjningarna har varit kraftiga. I förhållande till konkurrenternas så har våra prishöjningar ändå framstått som någorlunda måttliga till följd av devalveringens effekter.

– Och protesterna från våra viktigaste marknader har trots allt inte varit så högljudda. Höganäs upplevs som en mycket seriös leverantör, och många av våra kunder vill självklart att vi skall kunna fortsätta att leverera till dem. Kunderna vet också att vi måste vara lönsamma. 25-miljonersförlusten 1980–81 fick inte förlängas, säger Ingemar Bengtson.

Ny anda i organisationen

Vi har hittills mest hållit oss till strikt företagsekonomiska grepp som divisionen tagit. En annan viktig pusselbit är den nya andan i organisationen, som Ingemar Bengtson uttrycker det:

– Även om organisationen är hårt ansträngd, för det är den, så är det en division med arbetsglädje som märks inom alla divisionens enheter. Det har blivit något av en skruveffekt. Ju bättre det går, desto roligare är det att arbeta. Och ju roligare det är att arbeta, desto bättre går det. Under krisåren 1980–81 gick den där skruven åt andra hållet. Även om alla anstränger sig är det svårt att nå resultat när framtidstron sviktar och försiktigheten breder ut sig alltför mycket.

– För ett tag sedan hade vi en av våra största kunder på besök i Höganäs och Skromberga. I ett tackbrev någon vecka efter besöket skrev kunden och gratulerade till "the new spirit" (den nya andan) som de hade märkt. Sådant bör värma hjärtat hos alla inom Byggkeramik. Och vi kan vara säkra på att kunder som märker den nya andan blir betydligt mer intresserade av att göra affärer med oss i framtiden.

Överlevnadsnivå

Relationen mellan prishöjningar och kostnadsökningar har nu rättats till för Byggkeramik. Det är den viktigaste förklaringen till varför det går så bra.

– Men då skall man också veta att vi i stort sett hållit oss på en "överlevnadsnivå" på kostnadssidan. Det kan man omöjligt klara i längden. Och vi fick ju tex ett dyrare avtal på kollektivsidan i Skromberga än vi hade räknat med.

– Vi har drabbats av höjningar på gasolpriset, som kan komma att fördyra produktionen med upp till 100 000 kronor/månad i höst.

– Vi har stora eftersläpningar på investeringssidan. Nu kan vi börja vidtaga en del åtgärder. Ett föredömligt arbete i Skromberga gör emellertid att man gång efter annan hittar enkla

men fullt tillfredsställande lösningar på olika problem. För att nå de verkligt stora rationaliseringarna behöver vi dock investera lite större summor. Vi vill plocka bort många tunga och monotona jobb, minska våra mellanlager, minska de många transporterna internt vid Skrombergaverken osv. Det kommer att kosta ett antal miljoner.

Håller det?

Resultatförbättringen för Byggkeramik är så stor och snabb att man omöjligt kan undvika frågan om det "håller". Vissa kostnadshöjningar är som nämnts redan faktum eller på gång.

– Vi bör kunna göra ett bra resultat flera år framåt. Hur våra kostnader utvecklas i förhållande till konkurrenternas är givetvis viktigt. Vi har tagit tillbaka vad som gick förlorat under många år. Nu gäller det att försvara positionen.

– Men man skall också ha klart för sig att vi inte har fått full utdelning på våra åtgärder ännu. Ett samarbete med Partek, som vi räknar med från hösten, kommer att göra sitt till för att förbättra resultatet. Övergången till reduktionsbränning av det rustika materialet fortsätter att dämpa kostnadsutvecklingen. Personalminskningen i Skromberga likaså. Fortsatta investeringar skall också hjälpa oss att behålla konkurrenskraften.

Det skall vi fira!

Går det bra för divisionen så skall det firas! Det tycker divisionschefen Ingemar Bengtson. I augusti kommer alla anställda att bjudas på helstekt gris när framgångarna firas på ort och ställe i Skromberga.

– Ett sådant här resultatlyft åstadkommer man inte bara genom att förändra filosofi och organisation. Det kräver framför allt massor av arbete. När vi nu har kämpat så framgångsrikt tillsammans skall vi också fira tillsammans!

Så tycker de anställda

– En ny anda i organisationen, talar divisionschefen Ingemar Bengtson om när han skall ge förklaringar till hur Byggkeramik lyckats vända utvecklingen rätt. Vad säger de anställda om divisionens tillfrisknande? Vad beror det på? Och märker de något av att det nu går bättre? Brännpunkten frågade några i Höganäs och Skromberga.



Kenneth Klang,
Marknadsservice:

– Visst har arbetsglädjen kommit tillbaka! Det är ökad aktivitet på alla områden nu. Mot att tidigare nästan ha fått skamkänslor när diagrammen för Byggkeramik visades känner man numera en liten portion stolthet! Innan organisationen blev klar var osäkerheten inom divisionen stor. Mycket tid ägnades av förklarliga skäl åt korridorsnack. Sådant kostar också pengar.



Kurt Bondesson,
elektriker,
Skromberga:

– En av anledningarna till att det går bättre är säkert att det nu är lite mer "krut" i ledningen. Jag rör mig på olika platser här i Skromberga och märker tydligt att stämningen nu är betydligt bättre än för tex ett år sedan. Det verkar också vara bra samarbete, vilket är nödvändigt för att verksamheten skall gå bra.



Mary Johansson,
Marknadsavdelningen:

– De anställda blir självklart mer positiva när det går bra. Det märks även här. För egen del har jag så mycket att göra med det vardagliga jobbet att jag inte hinner sätta mig in i siffrorna bakom resultatförbättringen. Vi skall väl ta åt oss lite av äran allesamman som har ställt upp till 100 %. För visst har det blivit jobbigare. En särskild eloge tycker jag att alla säljarna skall ha. De har jobbat med samma glada humör hela tiden.



Viola Svensson,
sorterare,
Skromberga:

– Det märks att det går bättre. Arbetet går lättare på något vis. Men jag är övertygad om att det skulle kunna bli ännu bättre. Det gäller att alla ställer upp och gör sitt bästa om vi skall ha jobben kvar även i framtiden. Det är oroande att ett 30-tal av den äldre stammen försvinner vid semestern. De är plikttrogna och kan sina jobb. Den höga frånvaro vi har gör att man blir lite orolig.
– Om fabrikspersonalen fick cirkulera lite mer på olika jobb skulle det bli lättare att hitta ersättare, vilket skulle göra produktionen ännu bättre.



Lars-Olle Andersson,
Planeringen,
Skromberga:

– Det är svårt att definiera vad som menas med ny anda i en organisation. Jag har dock en känsla av att vi samarbetar bättre inom divisionen nu. På något vis löser man olika problem smidigare. Men det är ett förhållande som inte ändrar sig över en natt. Ändringen sker successivt och det finns säkert ytterligare "ny anda" att locka fram.

– På det hela taget är jag lite förvånad över att det har gått så snabbt med resultatförbättringen. Det har ju inte skett så dramatiska förändringar i produktionen. Men visst är organisationen snålt tilltagen. Det är konstant brist på folk. Men, som sagt, vi klarar de olika problemen ganska bra ändå.



Hasse Kvist,
arbetsledare,
Skromberga:

– Många tycker att resultatförbättringen är ofattbar. Framför allt eftersom den kommit så snabbt. Men lägger man ihop alla positiva bitar som devalvering, ändrad prispolitik, bantad organisation, ökad produktivitet mm så är det klart att det måste visa sig. Nu ser jag positivt på framtiden, även om man givetvis skall akta sig för att dra alltför höga växlar på vad som har skett.



Em av oss

Gösta Nilsson,
tegelslagare:

– Har aldrig känt leda trots 41 år på samma jobb

– Sådana behöver en viss portion stryk, säger Gösta Nilsson och pekar på ett 40-kilostegel som just plockats ur formen. Och ni kan vara säkra på att Gösta Nilsson delat ut ”stryk” under åren. Med egna krafter har han bankat tonvis med lerklumpar och förvandlat dem till chamottetegel med komplicerade former.

Gösta Nilsson är tegelslagare. Det har han varit i 41 år om man räknar med de två åren som lärling på slagareloftet vid Bjuvsverken!

Kan man känna arbetsglädje när man haft samma syssla i 41 år? Vi frågar tegelslagare Gösta Nilsson på Bjuvsverken. Han funderar ett tag och säger sedan:

– Ja, jag har i alla fall aldrig känt någon leda när jag kört till jobbet om morgnarna. Jag började som 16-åring och fyller 57 i år. Nu hoppas jag att få hålla på med det här jobbet fram till min pensionering.

De sista hantverkarna

Tegelslagarna är kanske de allra sista hantverkarna som vi har inom Höganäs-koncernen. Handslagning av tegel har varit betydligt mer omfattande än det är i dag. Tekniken har ju gått framåt. När Gösta Nilsson började på Bjuvsverken 1942 fanns där ett 40-tal tegelslagare. Idag är de bara en handfull.

– Vi gör sådana tegel som är för komplicerade eller för stora att pressa. När det bara handlar om ett fåtal te-

gel blir det billigare att göra träformar och handslå teglen.

Transportband, truckar od har givetvis underlättat vardagen även för våra kvarvarande tegelslagare. Men, som Gösta säger:

– Själva formningen utförs i stort sett på samma sätt idag som när jag började här.

Varierande och spännande

Att handslå tegel är ett ansträngande jobb. Alla som någon gång besökt slagaravdelningen i Bjuv – eller Höganäs – tvivlar inte på det. Formningen sker helt med handkraft och handverktyg.

– Men jag har klarat mig bra genom alla år. Jag har inte känning av att ha slitit ut mig på något vis. Kanske beror det på att jobbet i sig är mycket omväxlande. Vikten på de tegel vi tillverkar varierar från några hekton upp till 200 kilo!

– Det är också spännande att få ta sig an nya tegelsorter som ibland mest ser ut som labrynter. Man undrar var de skall användas. Men så återkommer kanske beställningen igen efter ett tag. Och går det bra kan de provtegel som vi handslår resultera i så stor efterfrågan att teglen på sikt blir lönsamma att tillverka i pressar. Vi har flera exempel på sådana produkter här på Bjuvsverken.

Kallas "Gösta målare"

För bjuvsborna säger namnet Gösta Nilsson inte så mycket. Frågar man däremot efter "Gösta målare" så går det upp ett ljus för de flesta. Han har fått sitt "dubbelnamn" efter fader Johan, som var målare. Men nog skulle "Gösta slagare" vara en bättre benämning efter 41 år i yrket . . .

– Jobbet kräver väl en viss fallenhet. Det handlar ju om att förvandla en lerklump till ett tegel. Det kan kanske jämföras med en drejares jobb, även om såväl leran som tekniken skiljer sig väsentligt åt.

– Det är många som har provat på det här yrket, men som har fått ge upp. Och den som skall lära sig det skall nog göra det redan från unga år. Inte minst med tanke på att det är fysiskt ansträngande.

– Hur länge yrket kommer att finnas

kvar är svårt att säga. Men några år till skall det väl hänga med.

Aktiv på fritiden

Gösta Nilsson får säkert en tillräcklig dos motion i sitt arbete. Men det hindrar honom inte från att vara aktiv även på fritiden.



Gösta Nilsson med ett av sina handtillverkade tegel. Detta är ett elementtegel som skall levereras till en norsk kund.

– I ungdomen spelade jag fotboll i Vrams IF. På senare tid blev det korpfboll för Bjuvsverken. Det höll jag på med tills jag blev 45 år. Sedan tyckte jag att det blev för mycket allvar med i den lek, som korpiddrott egentligen bör vara. Vi hade utbyte med Höganäs och Skromberga förr i tiden, vilket var kul. Och det hände att vi slog "storebror" några gånger också!

Numera är det tennis som Gösta Nilsson ägnar sig åt när han motionerar. Undras just om tennisbollen får lika mycket stryk som tegeln . . . ? I så fall avstår Brännpunkten från en utmanarmatch!

Bestämmer lönen själv

Som tegelslagare har Gösta Nilsson möjlighet att till stor del bestämma sin lön själv. Det finns ett angivet pris, dvs ackord, för vart och ett av de tusentals tegel som beställs på slagaravdelningen.

– Jag tycker det är en bra löneform. Den ger mer frihet än timlön. Nu tar vi en paus när vi känner för det och lägger på ett extra kol när arbetslusten är högre.

– Det finns ju planer på att även den typ av arbeten som jag har lönesättes

efter arbetsvärdering. Men hur det skall gå till och vad det kan innebära vet jag för lite om. Jag hoppas få behålla det system som vi har nu, säger Gösta.

Mycket har blivit bättre

Det har skett stora förändringar på Bjuvsverken under de drygt 40 år som Gösta Nilsson varit där. Det gäller inte bara lönen, som var 33 öre/tim för en lärling 1942 . . .

– Arbetsmiljön har förstås förbättrats i och med att vi flyttade till den nya avdelningen 1962. Men fortfarande kan det vara upp till 30 grader varmt på sommaren, och då är det svettigt i dubbel bemärkelse. Fläktanordningar och sådant har dock gjort luften bättre.

– De största förändringarna har skett i relationerna mellan ledningen och de anställda. Förr talade man till de anställda, idag talar man med de anställda. Informationen är öppen, även om det givetvis kan bli ännu bättre. Men det är helt klart att vi har en mer utpräglad vi-anda idag.

Blir ännu färre

Bjuvsverken har haft det motigt under de senaste åren. Personalstyrkan har sakta men säkert minskat. Ifjol lyckades "bjuvsingarna" göra en kraftig resultatförbättring. Men andhämtningsspausen blev kort. Sviktande orderingång har gjort att man fått stänga en av ugnarna i maj-juni.

– Nu går många på utbildning och det är ju ett tecken på att Bjuvsverken inte håller mycket mer än styrfart. Nu hoppas vi alla att stålverken skall öka sina beställningar så att vi kan gå för fullt igen. Men även om det blir så tror jag att personalstyrkan kommer att minska på sikt. Automatiseringen ökar, vilket nog är nödvändigt när man skall konkurrera med förhållandevis billiga produkter som chamottegel är.

När Bjuvsverken har kört på halvfart i maj-juni har dock Gösta Nilsson och hans slagarkompisar haft fullt upp att göra. Nu är det högsäsong för de handslagna teglen, som används vid stålverkens reparationer under semesterperioden.

Intresserad av bolagshistoria? Här får du ditt lystmäte!

Varför inte göra ett besök i huvudkontorets svala källare när sommarvärmen känns för tryckande? Där ligger nämligen vårt historiska arkiv, populärt kallat Nostalgoteket. Där kan du göra djupdykningar i allehanda gamla dokument. Tex kungliga originalbrev underskrivna av Gustav III, "nådebrev", Thomas Stawfords dagböcker och mycket annat. För att inte tala om det rika bildmaterial som finns. Och kartor, ritningar och filmer. Kort sagt, det är väl värt ett besök.

De historiska delarna av vårt arkiv har tidigare varit utspridda lite varstans. En del fanns i Västra matsalen och en del i Margreteberg. Nu har vår arkivarie *Ulf Carlbark* och hans medarbetare *Leopold Dugel* kompletterat materialet och samlat det till ett större och bättre utrymme.

Mycket arbete bakom

– Arbetet med att registrera och organisera allt material påbörjades givetvis långt tidigare av mina företrädare på Arkivet, påpekar Ulf. Och det finns fortfarande mycket kvar att göra. Under cirka ett års tid höll vi enbart på med att samla ihop personalhandlingar som betyg, lönestatistik, arbetsbeskrivningar m m.

Unika dokument

Höganäs AB:s historia går långt tillbaka i tiden och det finns åtskilliga unika dokument i arkivet. Tex privilegiet för Jonas Alström(er) att bilda Skånska Stenkolsverket. Det är daterat den 18 februari 1737. Det allra äldsta dokumentet är en avskrift från 1726 av Fredrik III:s privilegium 1650 för Jockum Gersdorff att söka stenkol. Thomas Stawfords dagböcker inte att förglömma. Den engelske gruvingenjören tecknade ner det mesta



Ulf Carlbark och Leopold Dugel har mycket att berätta och visa om Höganäs AB:s historia. I det här lilla källarrummet döljer sig många skatter.

om personalpolitik, företagsledning och gruvteknologi under den tid han var verksam i Bolaget. Dagböckerna, 13 st, omfattar tiden 17 augusti 1795–12 februari 1831. Dessa har nyligen



– Det här aktiebrevet, med originalakvarell, från 1805 är det äldsta vi har, säger Ulf Carlbark.

blivit mikrofilmade och är därmed lättillgängligare för allmänheten eftersom böckerna är väldigt sköra.

Egna mantalsböcker

Från mitten av 1800-talet till 1960-talets mitt förde Bolaget egna församlingsböcker. Det var dock inte bara folkbokföringsuppgifter som registrerades. Anteckningar om de som deltog i storstrejken 1909 finns särskilt utmärkt. De uppgifterna var knappast till fördel för dem som var med . . .

Släktforskares eldorado

Nostalgoteket är något av ett eldorado för släktforskare och för dem som är intresserade av Höganäsbolagets historia.

Man skulle kunna fylla åtskilliga sidor om alla de skatter som finns, men det allra bästa är att själv gå ner och titta. Men glöm inte att avtala tid med arkivpersonalen först.

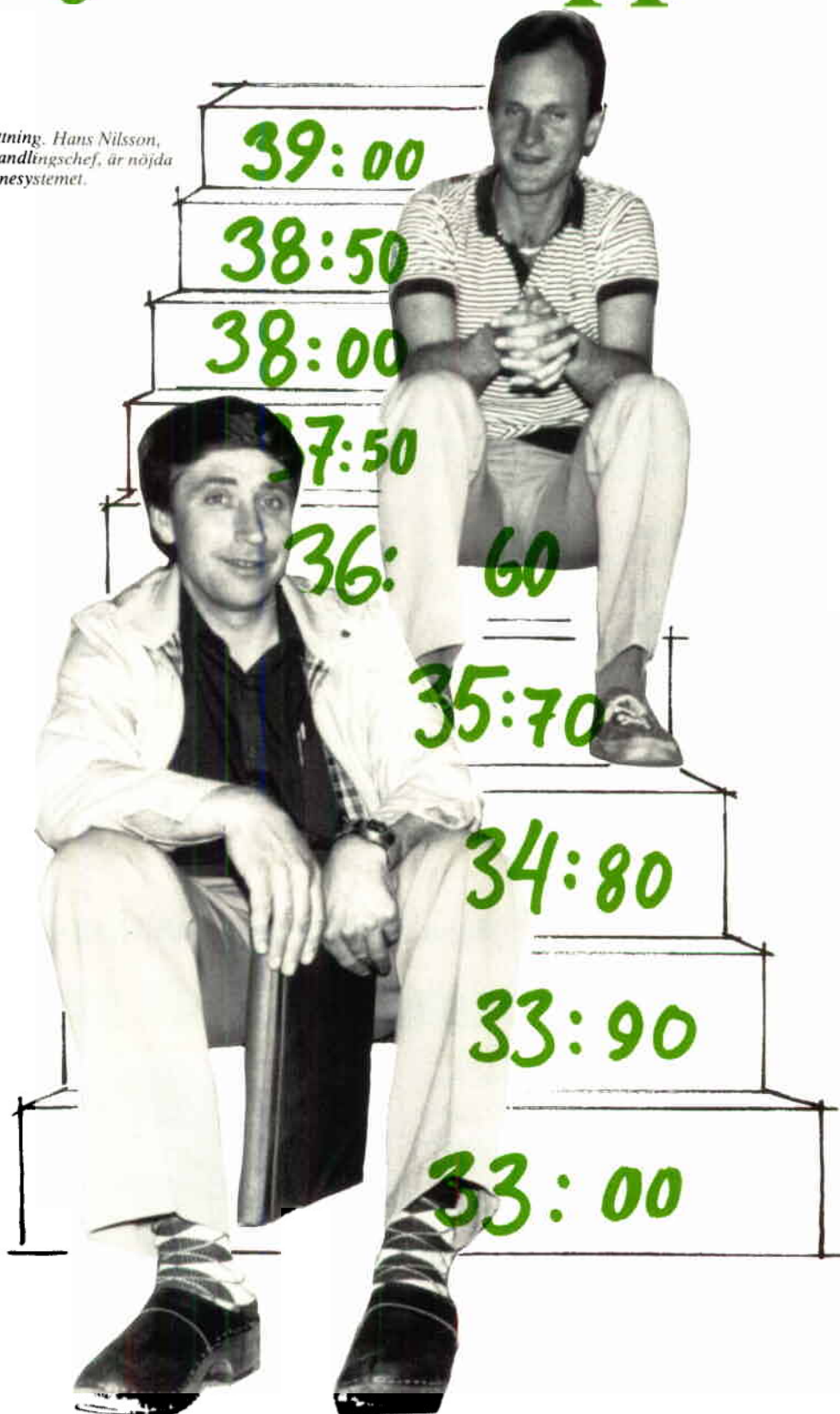
Tunga jobb har klättrat uppåt i nya lönetrappan

"Lönetrappan" är en nyhet i Höganäs AB:s lönesättning. Hans Nilsson, Fabriksklubben, (tv) och Jimmy Samuelsson, förhandlingschef, är nöjda med att äntligen ha kunnat börja tillämpa det nya lönesystemet.

- Ett 60-tal yrkesarbetare tackade nej till företagets erbjudande om ytterligare lönehöjningar!
- Yrken som tidigare betalats lågt lyftes i lönehänseende med upp till 4 kronor per timme!

Det är ett par exempel på vad som hände när ett nytt lönesystem började tillämpas för drygt 300 kollektivanställda den 1 juni. Men det är extremfall som vi redovisat. Tanken med det nya lönesystemet, som grundar sig på arbetsvärdering, är att det skall uppfattas som rättvist av löntagarna. Höganäs AB är först i landet med att tillämpa det reviderade systemet som SAF:s Allmänna Grupp och Fabriksarbetareförbundet kommit överens om.

Efter ett och ett halvt års arbete, med cirka 4000 arbetstimmar nedlagda, kunde det nya lönesystemet sjösättas. "Äntligen", utbrister både företagets förhandlingschef **Jimmy Samuelsson** och Fabriksklubbens ordförande i Höganäs, **Hans Nilsson**. För det har varit ett mödosamt arbete att komma fram. I botten på systemet ligger en genomförd arbetsvärdering. Det finns inte mindre än 382 yrken på kollektivsidan inom Höganäs AB. Och alla dessa har studerats och bedömts enligt ett speciellt system. Otaliga intervjuer har gjorts, en partssammansatt kommitté har värderat och "rangordnat" de olika yrkena genom att poängsätta dem utifrån olika faktorer.



Bättre betalt för tunga jobb

– Det är helt klart att en del tidigare synsätt har vänts upp och ned genom det nya systemet. Framst märks det på yrken som legat i topp respektive på låglönelönet. Enligt det nya systemet värderar man faktorer som arbetstyd, arbetsmiljö, ansvar, krav på praktiska och teoretiska kunskaper högre än vad som gjorts tidigare, vågar jag påstå.

– Vid arbetsvärderingen har ingen som helst hänsyn tagits till vem som utfört de olika jobben, berättar företagets förhandlingschef Jimmy Samuelsson.

Översatt till pengar

Nästa steg var att översätta poängen till pengar, dvs lön. Och det var en av de mer komplicerade bitarna i årets avtalsuppgörelse på kollektivsidan. Det hela utmynnade i en lönetrappa där ett visst antal poäng motsvarar en viss lön.

– Man kunde ha tänkt sig en rak linje också, där man hade olika betalning för alla poängtal. Men arbetsvärdering i sig ger ingen millimeterrättvisa. Och då kom vi överens om att en spridning på 3,5 poäng skulle tolereras inom respektive steg på lönetrappan.

Lönetrappan har nio trappsteg. För de fem första ökar lönen med 90 öre/steg, för de tre sista med 50 öre/steg.

Det första steget ger en lön på 33 kr/tim, det sista en lön på 39 kr/tim.

Över 300 omfattas

Arbetsvärderingen kom i år att ligga till grund för lönerna för över 300 kollektivanställda. Det gäller de som tidigare hade fasta löner. Tillsammans representerar de 115 olika yrken. Samtliga ackordsavlönade står alltså utanför det nya lönesystemet.

– Men vi räknar med att kunna tillämpa systemet även för dem. Men i det fallet vill vi bygga på med en lönedel som är beroende av det resultat som de olika grupperna av ackordsarbetarna presterar. Ackordet i sig premierar kvantitet, från företagets sida vill vi också premiera kvaliteten i det utförda arbetet, dvs det som i slutändan skapar resultatet. Men hur det systemet skall konstrueras är vi ännu inte klara över.

Tackade nej till lönelöft

Den mest omtvistade delen i det nya lönesystemet är företagets erbjudande om kvalifikationstillägg. Det gäller för de grupper som ligger på de fyra översta stegen i lönetrappan. Man fick rösta avdelningsvis om man ville tillämpa kvalifikationstillägg inom avdelningen. Hälften av de berörda nappade, hälften tackade nej. Det var NVSK-personalen samt de berörda i

Bjuv och Skromberga som nobbade. Att de tackade nej berodde säkert inte på att de inte ville ha pengarna, utan mer sättet på hur de skulle läggas ut. Det skall nämligen också avgöras avdelningsvis. Efter samtal med de enskilda arbetarna skall en facklig representant och förmannen dela in personalen på de fyra översta trappstegen i tre grupper: A, B och C. De som ingår i grupp A får inget extra lyft, B-gruppen får 50 öre extra i timmen och C-gruppen får 1 krona mer i timmen. Fördelningen på grupperna skall vara cirka 25 % i A, 50 % i B och 25 % i C.

Positiv syn

Hälften tackade alltså nej till systemet. Har du någon förståelse för det, förhandlingschef Jimmy Samuelsson?

– Nej, åtminstone inte att man säger nej i de stora grupperna. Att det kan vara lite känsligt att delta i bedömningen av en liten grupp är lättare att förstå.

– Men jag tror att kvalifikationstillägget tolkats som lönespridande i negativ mening. Från företagets sida har vi en positiv syn på tillägget. Det skall stimulera dem som inte har fått tillägg att göra ännu bättre ifrån sig och på så vis få möjlighet att få kvalifikationstillägg något annat år.

Hans Nilsson om kvalifikationstilläggen:

–Inte förvånad att så många tackade ja

Hälften av de som hamnade på de fyra översta stegen i den nya lönetrappan tackade ja till kvalifikationstillägg. Eller rättare sagt: genom majoritetsbeslut på de olika avdelningarna omfattas de av kvalifikationstilläggen. Totalt är det ett 80-tal arbetare som omfattas av systemet för tillägg.

– Jag är inte förvånad över att det blev så pass stor uppslutning. Det speglar ganska bra stämningarna som rådde före förhandlingarna, säger

Hans Nilsson



Fabriksklubbens ordförande i Höganäs, Hans Nilsson.

För några år sedan var protesterna högljudda bland yrkesarbetarna inom Höganäs AB. Det var missnöje med det dåvarande meritvärderingssystemet som låg bakom protesterna. Det gick t o m så långt som till vild strejk i syfte att ändra på förhållandena. Ett likalönesystem infördes.

Nu är man alltså tillbaka vid det gamla igen. Löneskillnader tillåts inom en och samma yrkeskår. Brännpunkten har förgäves försökt få kommentarer

från en grupp som röstat för kvalifikationstillägg. Tydligt är det en "känslig" sak. Omröstningarna har därför hållits slutna.

Tre krav uppfylldes

Fabriksklubbens Hans Nilsson är som sagt inte överraskad över att hälften av de berörda nappade.

– Jag hade tre krav för att acceptera ett system med kvalifikationstillägg. Det skulle vara så lite skillnad i lön som möjligt – meritvärderingssystemet innebar lönespridning på upp till 5 kr/tim – det skulle vara ett enkelt system och medlemmarna skulle ha

valfrihet att ta eller förkasta förslaget. Jag anser att dessa krav har uppfyllts.

Vill inte överlåta

Det blir en del praktiska problem med att tillämpa tilläggen också. Var och en som omfattas skall diskutera sin eventuella inplacering i A-, B- eller C-gruppen med den lokale facklige företrädaren och förmannen.

– Visst kan det vara knepigt. Men alternativet hade varit att vi överlätit åt företaget att ensidigt göra bedömningen. Och sådana saker som personliga relationer mellan arbetsledare och underställda skulle kunna komma

att avgöra grupptillhörighet. Det ville vi inte vara med om, säger Hans Nilsson.

Nöjd med systemet

På det hela taget är Hans Nilsson nöjd med det nya lönesystemet.

– Visst finns det en del brister i det och vi skall inte räkna med millimeter rättvisa. Men nu är vi överens om att poängen för samtliga ligger fast under 1983. Vi kommer dock att begära, att poängen för en del arbeten på nytt ses över i höst, för att eventuellt ändras från 1984.

– Kvalifikationstillägg förstör sammanhållningen

Kvalifikationstilläggen blev årets heta potatis i avtalsuppgörelsen för de kollektivanställda. Bland de som avstod från möjligheterna att få extra löneflyft var elektrikergruppen på NVSK.

– Ett sådant system är typiskt för arbetsgivaren. Det bara splittrar och förstör sammanhållningen. Solidariteten går före en extra 50-öring eller krona i timmen, säger några av elektrikererna.

Visst var det en fet "mask" som företaget hängde på kroken när man erbjöd de högst avlönade ett kvalifikationstillägg. Det visade sig också att hälften av de berörda nappade. Men elektrikererna vid NVSK samt de bäst betalda arbetarna i Bjuv och Skromberga sade nej tack.

Lennart Johansson är sektionsordförande för elektrikererna. Han säger till Brännpunkten:

– Vi hade en omröstning där 25 elektriker deltog. Med 19 röster mot sex tackade vi nej till förslaget. Den allmänna uppfattningen var att sammanhållningen inom gruppen skulle förstöras om den ene tjänade mer än den andre när man har samma arbetsuppgifter.



Fem elektriker som nobbade kvalifikationstilläggen. Fr v Kenneth Nilsson, Hans-Pauli Hallengren, Ove Andersson, Leif Staerk och Lennart Johansson.

– Dessutom skall man komma ihåg att de nu berörda grupperna inom företaget strejkade för några år sedan för att få lika lön! Det verkar konstigt att de nu går med på att överge principen om lika lön.

– Och hur blir det i framtiden? Det vet vi inget om. Företaget vill kanske öka klyftorna ännu mer. För att inte

tala om hur den inbördes grupperingen på avdelningen skulle gå till! Nej, de här kvalifikationstilläggen är definitivt inget för oss, säger Lennart Johansson och de övriga elektrikererna som Brännpunkten talat med: **Hans-Pauli Hallengren, Leif Staerk, Kenneth Nilsson och Ove Andersson.**

KONCERNEN RUNT

Idar blev "korvgubbe" efter 20 år på Höganäs

Tack vare, eller på grund av, hustruns permittering blev Idar Bengtsson på Höganäs AB:s Centralförråd kioskägare i Nyhamnsläge! Efter 20 år som anställd är han nu egen företagare.

När Idars fru, Rose, blev permitterad från sitt jobb kopplades Trygghetsrådet in. Hon blev tillfrågad om hon hade någon idé om vad hon ville göra. Rose berättade då om Nyhamnsgrillen som var till salu, och att Idar redan för 7,5 år sedan, då den var till salu förra gången, var intresserad. Han har nämligen länge velat starta något eget. Trygghetsrådet tänkte på idén, likaså personalchefen Hans Lindau. Och på en dag var allt bestämt.

Trodde mig knappt

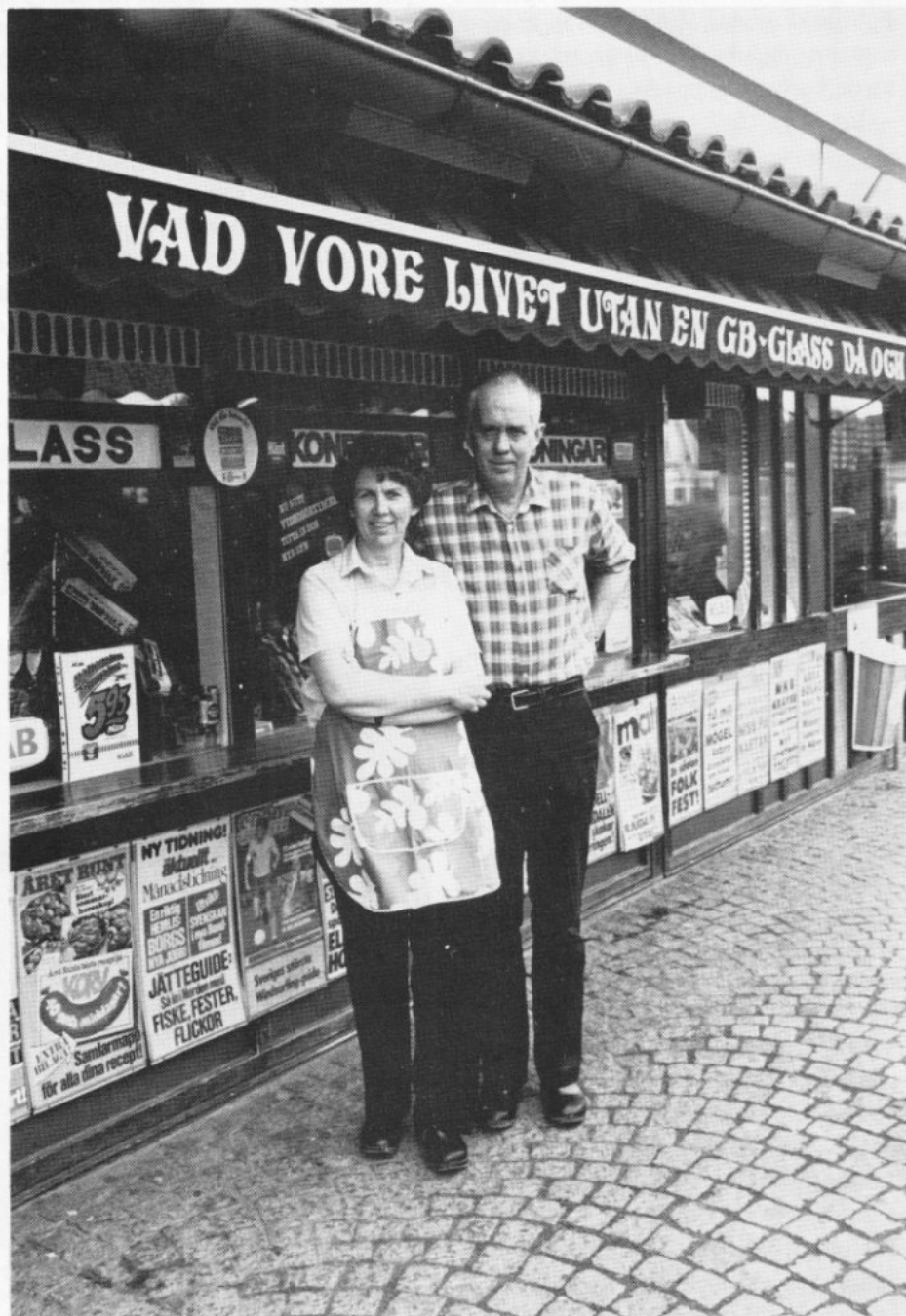
– Min chef, Bengt Andersson, trodde knappt på mig, berättar Idar. Jag har jobbat 20 år på Centralförrådet, både som förman och kontorist. Det här med att "serva" människor har alltid legat mig varmt om hjärtat. Våra två döttrar har jobbat i Nyhamnsgrillen många somrar så vi kände till miljön. Rose har jobbat i affär i 15 år, vilket också är en fördel.

Lång arbetsdag

– Grillen drivs som ett familjeföretag och våra döttrar ska hjälpa till under sommaren. Det behövs verkligen om vi ska kunna få någon ledighet. Med både grillbar, med servering ute och inne, gatukök och kiosk är det fullt upp. Arbetsdagen slutar oftast inte före 23.30. Och vi har öppet alla dagar.

Bra start

– Kunderna är mycket positiva. Vi har förlängt öppettiden till 22.00 vil-



Servicevärdinnan Idar Bengtsson, med fru Rose, trivs med att vara egen företagare.

ket är populärt, speciellt bland ungdomar.

– Förutom den vanliga korvförsäljningen får vi hjälpa till med annat också. Häromdagen tex var det en som hade halsbränna. Rose hade Samarin, vilket uppskattades. Ibland har folk glömt köpa mjölk etc och då

ställer vi så klart upp om vi kan.

Idar är tjänstledig från bolaget fram till den 15:e oktober då han måste ge ett definitivt besked om han tänker fortsätta att vara egen företagare.

– Hittills har allting gått alldeles utmärkt och så hoppas vi det går även i fortsättningen, säger Idar och Rose.

Stort intresse för kontorsautomatisering

De elektriska skrivmaskinerna med kula är kanske snart ett minne blott. Elektroniska maskiner tar över. Maskinskrivning som begrepp håller på att raderas ut. Nu är det text- och ordbehandling man talar om. För att i viss mån reda ut alla begrepp, och visa vad det finns för rationaliseringsmöjligheter inom kontoret, ordnade avdelning Administrativ Service en utställning på Bruksgården. Intresset var stort – över 150 personer kom!

Tidningarna formligen översvämmas dagligen av annonser som talar om de senaste rönen inom kontorsautomatisering. Nya begrepp föds i rask takt. Det är utan tvekan svårt att hänga med i utvecklingen. Det var bla mot den bakgrunden som Administrativ Service arrangerade utställningen på Bruksgården tillsammans med Rank Xerox, som visade prov på ny kontorsutrustning. Även Televerket demonstrerade utrustning. Både beslutsfattare inom företaget och användare kom för att bekanta sig med "morgondagens kontor".

En del utrustning inom det som benämns kontorsautomatisering finns

Intresset för kontorsautomatisering är stort. Här är det en grupp som bekantar sig med den nya tekniken. Totalt besökte över 150 chefer och användare utställningen på Bruksgården.



redan på Höganäs. Vi har emellertid inte haft någon policy för leverantörsväl m m. Ett flertal fabrikat är representerade. Men nu skall inköpen styras lite bättre i framtiden. Datarådet inom företaget har fastställt en policy för investeringar i utrustning för ordbehandling. En speciell utveck-

lingsgrupp, bestående av Gertrud Ekenberg, Administrativ Service, Christer Marten, Administrativ Utveckling, och Eskil Berg, Datautveckling, har tillsatts. Gruppen skall hålla kontakter med leverantörer, se till att vi har framförhållning inom området m m.

Utrustning för att trimma organisationen ytterligare

Under senare år har det talats mycket om Höganäs "trimmade" organisation. Då med syfte på att vi blivit färre.

Nu skall vi trimma våra kroppar också! Åtminstone om stiftelsen HB-hallen får som den vill. Närmare 30 000 kronor har investerats i utrustning för kroppsbyggnad/styrketräning/bodybuilding eller vad man nu vill kalla det för.

Det sveper en kroppsbyggnads-våg över Sverige! Allt fler ägnar sig åt att bygga upp sina kroppar. Och vem har inte sett Ulf Bengtsson, Lena Trulsson, Ricky Bruch och alla de andra killarna och tjejerna i TV? Det

ordnas tävlingar i den här sporten på löpande band.

Nu är det inte meningen att alla an-



Thorsten Nilsson, HB-hallen, testar utrustningen vid en av de sju stationerna under överinseende av företagsläkaren Jan Sjöholm.

ställda skall gå omkring och se ut "Michelin-gubbar", dvs den symbol som däckföretaget använder i sin reklam. Faktum är att den utrustning som skaffats till HB-hallen också kan komma till nytta för Företagshälsovården. Rätt använd kan nämligen sådan här utrustning användas i förebyggande hälsovård.

Det finns sju olika stationer att stärka i stort sett samtliga kroppsdelar på. Däremot har man inte skaffat någon lös utrustning typ skivstänger och hantlar. Men den som vill får nog tillfälle att ta ut sig ordentligt ändå. Och glöm inte att ta det försiktigt i början. Lär dig de rätta rörelserna! Annars är risken för skador stor.

Aktieägarna fick se hur utdelningen skapas

Den 1 juni var det bolagsstämma i Höganäs. Då samlades aktieägare för att ta del av information om hur det går för koncernen, för att fatta beslut om utdelning mm. I år var det dessutom ett 30-tal av våra ägare som studerade en del av allt det arbete som ligger bakom vinsten, utdelningen m.m. Företaget visade nämligen tillverkningen av järnsvamp, som sedermera blir järnpulver och som drar in större delen av koncernens överskott.

Kvinnor och män, unga och gamla – hela skalan av aktieägare var representerad i den grupp som hörsammat inbjudan till fabriksvisning före bolagsstämman. De fick en grundlig redogörelse för hur järnslig från Norrland förvandlas till järnpulver i Höganäs och sedan säljs över hela världen. Nils Holmberg guidade den intresse-



Nils Holmberg, tv, berättar för aktieägargruppen i Svampverkets kontrollrum.

rade aktieägarskaran. På den efterföljande bolagsstämman framförde aktieägarna ett tack för

rundturen och uttryckte också förhoppningar om att få se mer av företaget ett kommande år.

Värdepapper i Västervik!

Ett papper! Det är vad Nils-Erik Karlsson på SlipNaxos i Västervik belönas med 10 000 kronor för. Kanske den högsta belöningen i SlipNaxos historia?

Jumborullarna klistrade ihop och orsakade stora problem i flexmaskinen. Nils-Erik kom på en lösning, men det tog nästan 1,5 år innan han började räkna på hur mycket man sparade. Och se, det lönade sig verkligen!

Roten till problemet fanns i efterlimningsmaskinen. Vid byte av pappers-



En bit av det här papperet kan undvika hopklibbningar, som tidigare kostade SlipNaxos 30 000 kronor om året.

rulle måste man slå av maskinen. När man sedan slår på den igen har det bildats ett överskott av lim i skarven till/frånslag. Så småningom när rullarna ska härdas klistrar den "extra" strängen av lim ihop rullen. När rullarna sedan hamnar i flexmaskinen orsakar ihopklibbet brott i banan och man måste skära bort flera lager papp. För att förhindra ihopklibbningen föreslog Nils-Erik att man i rullmaskinen lägger en bit papper, lika bred som rullen, på det klistriga. Och det hjälpte.

Det är endast en speciell kvalitet av jumborullar som råkar ut för det här överskottet. Och just dessa beräknas öka i försäljning. Därför är det extra viktigt att allt fungerar.

Inte förrän över ett år senare började Nils-Erik räkna på hur mycket man sparade per år med den här enkla lösningen. Närmare 30 000 kronor visade det sig! Därmed blev pappersbiten värd 10 000 kronor.

Lärde känna Höganäs utan att kunna se eller höra!

Kan ni föreställa er vad dövblinda kan tänkas få ut av ett studiebesök på Höganäs AB? Det kunde inte *Ulf Carlbark*, som guidar många besökare varje år. Han var nästan övertygad om att det var Höganäs Keramik AB som teckenspråktolken *Lena Bellman* syftade på när han fick telefonsamtalet från henne.

En grupp dövblinda från södra Sverige på en semestervecka i Arild ville gärna besöka en industri. Närmast till hands låg Höganäs AB. Men hur bär man sig åt när besökarna inte kan se våra produkter? Jo, *Lena Bellman* (jädå, hon är släkt med *Carl Michael*) teckentolkade åt döva tolkar som i sin tur tecknade i händerna på de dövblinda. Sällan har väl en besöksgrupp så närgånget studerat – eller rättare sagt **känt på** – produktutställningen och då speciellt järnpulverdetaljerna. Gruppen ville också besöka en fabrik. Trots att de ingenting såg och nästan ingenting hörde följde de med stort intresse de olika momenten i Specialtegel fabriken. Tolkarna förmedlade synintryck och själva kunde de lukta och ta på produkterna.

– Detta är nog det ovanligaste, och kanske mest uppskattade, besök vi har haft på bolaget, säger *Ulf Carlbark*.

Genom teckentolkning åt döva tolkar, som i sin tur tecknade i händerna på de dövblinda, förmedlades intrycken från besöket i Specialtegel fabriken.



Sällan har en besöksgrupp så närgånget känt på produktutställningen som de dövblinda gjorde.

Ny koncernbroschyr på gång!

Höganäskoncernen har förändrats de senaste åren. Bland annat har ju en del verksamheter försvunnit genom att de sålts till andra företag. I takt med det har den gamla koncernbroschyren blivit inaktuell. Men hav tröst! Efter semestern kommer en ny, aktuell broschyr. Hem i brevlådan till alla anställda också!

Brännpunkten har fått smygtititta på den nya broschyren och gissar att den kommer att uppskattas av många. Över 32 sidor ges en bra beskrivning av hur koncernen ser ut i dagsläget. Att göra en broschyr som är aktuell i

evinnerlighet är omöjligt.

Relationskonsult ab i Malmö har svarat för framställningen av broschyren,



men den skall ses i färg!

rat för framställningen av broschyren, som till stor del bygger på bilder. *Björn Enström*, Industrifotografen AB, i Stockholm och *Bengt Blom*, Höganäs, har tagit merparten av de tjugiga bilderna.

Den nya broschyren trycks upp i 14 000 exemplar i den svenska versionen. Den skall också översättas till engelska, tyska och franska.

Alla anställda kommer som sagt att få var sitt exemplar. Den kommer också att spridas till en rad olika intressenter som kunder, leverantörer, aktieägare och många, många andra.

ISSN 0345-1801

**Brännpunkten
Höganäsconcernens
personaltidning**

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

REDAKTION Bo Olausson-
Annika Jagacus

LOKALA MEDARBETARE:

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

Division Eldfast Hardo Aamisepp,
Höganäs

Mineralavdelningen Maica Edvinsson,
Bjuv

Division Byggkeramik Hasse Kvist,
Skromberga

Division 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

Box 501
263 01 HÖGANÄS

Telefon 042/380 00

UTGIVARKORSBAND

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



Höganäs