

Brännpunkten

Personaltidning för Kanthal Höganäs-koncernen

Nr 1 · Juni 1989



*"Man skall sluta
när det är
som roligast"*

Sidorna 4-7

Brännpunkten

Kanthal Höganäs-koncernens personaltidning

Redaktör och ansvarig utgivare:

Anders Nyberg

Tryckeri: Boktryck, Helsingborg

Sätter: Typsnitt, Helsingborg

Copyright: Kanthal Höganäs AB

Höganäs

LOKALA MEDARBETARE:

Inom koncernens affärsområden
finns följande lokala medarbetare:

Kanthal	Berit Hedman, Bengt Linder och Toomas Jogfors, Hallstahammar
Metall- pulver	Åke Olsson, Laszlo Aranyos och Ingvar Olsson, Höganäs samt Kjell Lundgren, Bohus
Eldfast	Ann Avery, Hardo Aamisepp och Gunnar Andersson, Höganäs
SlipNaxos	Elisabeth Andersson, Västervik
Bulten	Arne Lindkvist, Hallstahammar

HUVUDMAN

Koncerndelegationens Arbetsut-
skott

Ansvarig utgivare

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

Kanthal Höganäs AB,
263 83 HÖGANÄS

Omslagsbilden:

De båda Höganäsprofilerna Ingvar
Blom och Lennart Ivarsson har ge-
mensamt drivit många intressanta
utvecklingsprojekt. Det intressan-
taste – och lönsammaste – är organi-
ska fibrer i eldfasta massor. Ett gräs-
strå var den tändande idén till det
som blev ett världspatent. På sidor-
na 4–7 kan du läsa mer om Ingvar
Blom under vinjetten "Profilen".
Foto: Roland Calvén

ISSN 0345-1801

VD har ordet

”Bra start för 1989”

Kanthal Höganäs redovisar för verksamhetsåret 1988 en ökad försäljning inom samtliga sex affärsområden. Försäljningen uppgick till 3,4 miljarder kronor vilket är en ökning med 22 procent jämfört med 1987. Resultatet efter finansposter ökade med hela 65 procent till 280 miljoner kronor.

En viktig förändring i Kanthal Höganäs ägarstruktur ägde rum under 1988. Efter att Lindéngruppen AB ökade sitt innehav av Kanthal Höganäs-aktier till 98 procent påkallades tvångsinlösen av återstoden. Företaget begärde därför avregistrering hos Stockholms Fondbörs den 1 mars 1989.

– En av fördelarna med ägarförändringen är att en mer långsiktig investeringsstrategi kan genomföras. Vidare öppnas möjligheter till intressanta utvecklingsprojekt med systerföretaget AB Wilh. Becker, säger koncernchef Hans Mivér.

Hans Mivér har också anledning att vara nöjd med sitt andra verksamhetsår i Kanthal Höganäs. År 1989 har även det startat mycket tillfredsställande. Hans Mivér säger:

– Konjunkturer har fortsatt att ligga på samma nivå som i höstas även om vissa tecken börjar skönjas att en avmattning är på gång. Det innebär att vi ligger på budgeterad nivå även om det finns variationer inom de olika affärsområdena.

Innebär det att koncernens höga sysselsättning och goda försäljning kommer att fortsätta?

– Jag väntar inga oförutsedda eller drastiska förändringar under resten av året. Resultatmässigt bör vi hamna på

samma nivå som 1988, fortsätter koncernchefen.

Vilka är fördelarna med samordningen av Höganäs tegeltillverkning och finns det andra verksamheter inom koncernen som kan samordnas på ett liknande sätt?

– Långsiktigt vet vi att efterfrågan på tegel avtar. Höganäs Eldfast skulle om man fortsatt med två tegelfabriker haft oerhört svårt att ha en jämn och hög sysselsättning. Därför beslöt vi att avveckla tegelfabriken i Höganäs och flytta produktionen till Bjuv. Därigenom får vi en produktionsanpassning till ett väntat framtida behov.

– Jag vill gärna framhålla att denna strukturåtgärd inte bara är bra för Eldfast utan även underlättar rekrytering av personal eftersom vi har besvärande arbetskraftsproblem i Höganäs. Vi erhåller med andra ord två positiva effekter av den här åtgärden. Däremot kan jag inte för tillfället se att samordning av andra verksamheter i koncernen skulle ge några sådana positiva effekter som Höganäs-Bjuv-samordningen.

Finns det några företag på marknaden som bra skulle komplettera Kanthal Höganäsgruppen?

– Det finns inom alla affärsområden

utomstående verksamheter som skulle utgöra ypperliga komplement. Men det är idag inte aktuellt med något uppköp, av det skälet att vi anser att priserna på företagen är för högt upptrissade. Jag tror dessutom att det är klokt att vänta och se vad som händer framöver med konjunktur och affärsklimat innan det blir aktuellt med några nyförvärv.

Vilka negativa konsekvenser kan det bli om Kanthal Höganäs förlorar den pågående miljörättegången?

– Jag vill inte sitta här och spekulera i vad det skulle innebära vare sig vi

vinner eller förlorar. Men så mycket kan jag säga att miljörättegången tagit mycket tid för organisationen. Det enda positiva man kan säga är att den snart är över, oavsett vilken utgång den får. Kanthal Höganäs genomför nu sina omfattande miljöinvesteringar enligt den plan som är uppgjord.

Inom koncernen finns det sex affärsområden och det finns även skilda företagskulturer. Anser du det rimligt att affärsområdena skall profilera sig under någon sk Kanthal Höganäsprofil eller bör de följa sin invanda profil?

– De flesta av våra affärsområden har under en lång följd av år profilerat sig i skilda sammanhang. Att arbeta bort dessa identiteter och försöka skapa en ny Kanthal Höganäsprofil tror jag inte skulle gynna helheten.

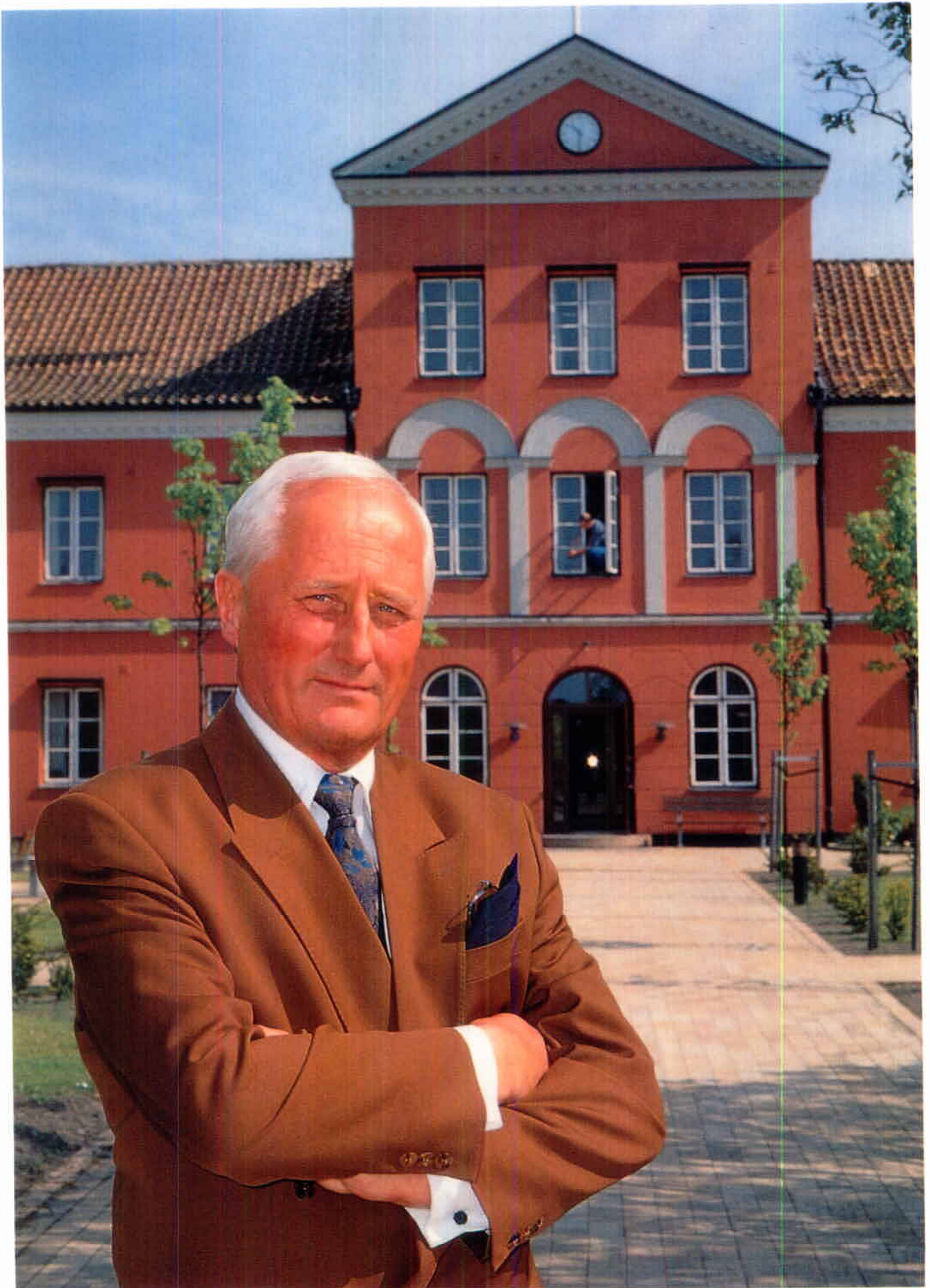
Är det idag lika intressant som för ca 1,5 år sedan att stå i ledningen för Kanthal Höganäs och vilka utmaningar ser du i jobbet som VD och koncernchef?

– Det finns alltid utmaningar i ett jobb. För mig är det en fråga om att balansera de olika affärsområdenas tillväxtpotential och att göra det vid rätt tidpunkt. Just nu ser jag att det finns en viss osäkerhet vad gäller konjunkturen och det är därför bättre att vänta på ett trendframskridande än att handla i blindo. Så svaret på din fråga är att mitt jobb innehåller intressanta och stimulerande arbetsuppgifter, avslutar Hans Mivér.



– Verksamhetsåret 1989 har alla förutsättningar att bli lika bra som fjolåret, säger Hans Mivér och fortsätter:

– Hälften av vår försäljning går till länder som tillhör EG. Det är därför av stor framtida vikt att vi i våra investeringsbeslut redan nu beaktar EG:s ökade betydelse.



– Jag har haft förmånen att få arbeta i ett seriöst företag, välkänt för god kvalitet och leveransmoral, säger "profilen" Ingvar Blom, 60.

Profilen:

”Roligare sluta när man spelar i A-laget”

Välklädd, solbränd och minst fem minuter före avtalad tid kommer Ingvar Blom, 60, till vårt möte. Att ”sumpa” en avtalad tid är något otänkbart för Ingvar och ”proffsighet” är ett annat honnörsord. Ingvar är vad man brukar kalla en profil, inte bara inom Höganäsbolaget utan även inom hela den eldfasta branschen. År 1956 knöts han till Höganäsarbeten i Stockholm och fortfarande efter 33 år tycker han att jobbet är lika fascinerande. Trots detta ämnar han vid nyss fyllda 60 år lämna Höganäsbolaget. Varför?

– Det är roligast att sluta när man fortfarande spelar i A-laget, svarar han och ansiktet klyvs av ett brett leende.

Det är många i Höganäs som oroar sig för hur Ingvar skall klara omställningen från intressanta arbetsuppgifter till ett stillsamt pensionärliv.

– Vem har sagt det behöver bli stillsamt, säger han. Jag har kvar mina goda relationer med bolaget och ställer gärna upp som konsult om de ber mig. Mitt hus är eftersatt och det behöver underhållas. Jag får mer tid över till mina hobbies som är fiske, svamplockning och trädgården. Sedan har jag mycket fin litteratur oläst. Jag är inte heller främmande för att hjälpa kompisar med småföretag att utveckla produkter, som naturligtvis inte får kollidera med Höganäsbolagets intressen.

Det går inte att undgå höra på dialekten att Ingvar är Göteborgare. Utbildad kemiingenjör och efter några år på fabrik och laboratorium, var bl a med och utvecklade det första nylonet i Sverige, kom han som 27-åring som säljare till Höganäsarbeten. I Stockholm jobbade han till 1966 då han erbjöds en tjänst som försäljnings- och serviceingenjör i Höganäs.

– Mina första tio år var oerhört nytiga. På 50-talet hade Höganäsarbeten agentur på ett amerikanskt preparat för asfaltmassor och bland våra kunder fanns bilindustrin. Jag minns vilken omställning det var att börja jobba med telefonen och gå ut på mina första kundbesök med väska och några broschyrblad, säger Ingvar.

En chef med stil

– Efter ett år kom jag över på den syrafasta avdelningens entreprenadsida. Kjell Ljungberg som var chef var en liten karsk typ, oerhört rättvis och kunnig. Han hade stil på sitt företag och sin personal och han lärde mig etikett. Ljungberg är nog den bästa chef jag haft.

Stil och etikett, välskräddad och åretrunt-solbränna! Varför är det så viktigt för dig Ingvar?

– Det är inte bara viktigt för mig själv utan det är viktigt för jobbet och det företag jag representerar. Jeans är säkert en bra klädsel i vissa sammanhang, men absolut inte om du är säljare. Det är många som säger att idag tar jag på mig jeans för jag väntar ingen kund. Vad vet du om det? Du måste se representativ ut.

– Jag tror inte heller på mallen hur en säljare/marknadsman måste se ut, fortsätter Ingvar. Idag pratas det bara om marknadsandelar, tacksynsbidrag och så sitter man och tittar i en ”burk” med massa siffror.

– Om jag fick bestämma skulle jag bjuda in en duktig krögare med verbal förmåga som kunde undervisa våra säljare om god mat, lära oss förstå en meny etc. Det är lika viktigt med etikett som grundkunskap i det här yrket. Sättet att föra sig har inte bara med att gå och se snygg ut i vit struken skjorta och snygg blazer. Det gäller att ha rätt klädsel vid rätt tidpunkt.

– Skall man ha roligt och framgång när man har ett jobb som mitt måste man kunna ta folk, säger han. Att kunna jobba på alla nivåer och inte ha någon påklitrad hurtighet när man är ute på golvet.

Tråkningar – livets krydda

Ingvar har aldrig varit rädd för att sticka ut hakan. Hans uppriktighet, men många gånger lite provocerande sätt har skaffat honom många goda vänner. Kanske också en del ovänner.

– Tråkningar är livets krydda. Att jag ofta är provocerande har nog med att göra att jag är en gambler. Jag älskar att spela på hästar och har ofta slagit vad i jobbet. Fred Larsson, som alla Höganäsbor känner till, och jag har haft många dråpliga duster. Vi slog vad en gång att om jag lyckades sälja 50 ton Olimag, som var en ny produkt, så skulle Fred säga upp sig. Fred var nämligen helt övertygad om att detta var en omöjlighet. Vid ett besök på Halmstad Jernverk försökte jag därför få en order på Olimag. Man var inte intresserad av en så stor kvantitet som 50 ton, men då berättade jag om vadet med Fred. Det slutade med att jag fick kontrakt på 55 ton. Grabbarna kände också Fred, och det här tycker jag är ett bra exempel på hur man kan jobba med kunder om du har goda relationer. Fred var på resa i Oslo vid det här tillfället så jag telegraferade till honom att stanna kvar där. ▶

Han skulle ändå säga upp sig.

– Det finns mycket som jag har retat mig på under årens lopp. Jag tycker mig förstå att när intressanta projekt ligger långt borta, då åker alla ut för att studera och kolla på plats. Har vi lika intressanta projekt på hemmaplan är det inte alltid samma intresse. Men, det är så klart alltid roligare att få åka ut och köpa skattefri sprit, tobak och vin, säger Ingvar och låter just då väldigt provocerande.

Ovanligt förslag...

– Provocerande! Inte alls. För många år sedan tänkte jag lämna in ett förbättringsförslag som gick ut på att Centralförrådet skulle ha fem olika sorters whisky, fem sorters vin och tobak. När man tittade i barskåpet och såg att förrådet av sprit var slut skulle man alltså kunna gå till Centralförrådet och köpa sin ranson till skattefria priser. Det hade blivit billigare för företaget än att attestera tjänsteresor.

För att riktigt understryka hur rätt han har berättar Ingvar en historia från den tiden man alltid reste via Kastrup och Arlanda för att ta sig till Luleå. Det gick alltid att få hem dubbla skattefria ransoner genom att på Arlanda posta till hemadressen det man köpt på Kastrup.

Måste kunna koppla av!

Vi byter hastigt samtalsämne och kommer istället in på hur det var att resa förr. Reseersättningen räckte till mer då än vad den gör idag, menar Ingvar.

– Men de säljare som idag gnäller om "hotelldöd" vet inte vad de pratar om. Vi låg ute mycket längre förr och kom aldrig hem till familjen förrän sent på lördagen. Jag själv har förmågan att kunna koppla av och göra något annat när jag ligger ute och någon hotelldöd drabbas jag inte av. Att titta på kulturminnesmärken, vackra kyrkor eller gå på idrott med någon kund gör att du skingrar tankarna. Den som reser har det naturligtvis jobbigt, men jag tror att de som är hemma många gånger har det värre. Du får distans till problemen när du ligger ute. Min hustru märker på mig med en gång när jag gått hemma för länge.

– Det gäller också att aldrig tappa fattningen och bli irriterad och gnälla över sådant du inte råår på. Är det tex en flygförsening så är det bara att acceptera faktum, fastslår Ingvar.

– Jag har ibland skämtsamt sagt att jag väntat på travers tio år, kört bil 15 år och haft semester ett par år. Vad jag sedan gjort vet jag inte. Det ligger en hel del sanning i de här tidsangivelserna. Förr om åren reste jag ca 125 dagar per år. Numera blir det på sin höjd 70–80 dagar. Men jag har aldrig varit ute för något olyckstillbud. Under högertrafikomläggningen var min hustru mycket orolig över hur jag skulle klara mig. Själv åkte hon in till BB på vänster sida och ut på höger! Det enda missöde jag råkade ut för var ett möte jag fick på fel sida om vägen uppe i Nol i Västergötland.

Teknik och nytänkande

Under större delen av sin tid i Höganäs har Ingvars arbetsuppgifter legat inom området marknad/utveckling. Har han någon gång funderat över vad han skulle ha arbetat med idag om han inte som "avfällig" göteborgare hamnat i Stockholm och Höganäsarbeten 1956?

– Jag är ganska säker på att jag haft ett liknande jobb, dvs marknadsjobb kopplat till teknik och nytänkande. Att åka runt och sälja stapelvaror passar inte mig, därtill är jag för mycket improvisatör. Har man ett arbete kopplat till utveckling måste du alltid ifrågasätta hur man gör och jobbar. Folk säger ibland "det går inte" eller "vad var det jag sa"! Resonerar du så eller har förutfattade meningar, då bör du absolut arbeta med något annat.

Unikt samarbete

– En som gjort det "drägligt" för mig här i livet är Lennart Ivarsson. Vi har i snart två decennier haft ett unikt samarbete. Att det blivit så framgångsrikt och att vi haft så roligt ihop beror nog på att vi i grund och botten är helt olika personligheter, fortsätter Ingvar.

Tillsammans med utvecklingschefen vid Höganäs Eldfast, Lennart Ivarsson, har Ingvar varit med och tagit fram ett antal mycket framgångsrika utvecklingar. Den mest omtalade är världspatentet på organiska fibrer i eldfasta massor. Kanthal Höganäs inledde för ett par år sedan en process mot en konkurrent i USA som utnyttjat uppfinningen. Kanthal Höganäs vann målet i den amerikanska domstolen och kommer nu att processa mot företaget i Europa som också gjort intrång på Ingvars och Lennarts patent.

När Ingvar och Lennart i början av

1970-talet kröp på alla fyra och klippte gräs var det mer än en Höganäsbo som undrade vad de båda kumpanerna sysslade med. Men Ingvar och Lennart visste vad de gjorde. De var ute efter något som kunde bilda kanaler i gjutmassor, så att det mekaniska vattnet och kristallvattnet kunde avgå när man höjde temperaturen. De började experimentera med grässtrån, borst till sopkvastar o s v. Och se, alla belackarna och alla som påstod att de blivit mer eller mindre tokiga fick själva "bita i gräset". Patentet har blivit en bra affär för Kanthal Höganäs men också för de båda duktiga uppfinnarna som har royalties på sin utveckling.

"Vik hädan Satan!"

Det går naturligtvis många historier om ett team som Ingvar och Lennart.

En som Ingvar med förtjustning berättar är när han och Lennart var på en gemensam affärsresa till Brüssel. Lennart är till skillnad mot Ingvar en religöst lagd man, och det bar sig inte bättre än att på väg till hotellet gick Lennart fel och kom in i Brüssels glädjekvarter. Han klarade sig med nöd och näppe från att bli inkastad på ett ställe, men när han och Ingvar åter ställdes öga mot öga med en inkastare sa Lennart frankt: "Vik hädan Satan!".

– Vi klarade oss helskinnade den gången tack vare Lennart, minns Ingvar.

"En förmån arbeta i Höganäsbolaget"

– När jag ser tillbaka på alla mina år inom bolaget så inser jag också att jag haft förmånen att få arbeta i ett mycket seriöst företag, säger Ingvar. Höganäsbolaget har varit välkänt för god kvalitet och god leveransmoral. Vi har varit marknadsanpassade och lyssnat på kunden och försökt lösa problemen. Det har inte blivit pinnstolar när det är fåtöljer man har behov av.

– Förutom mitt mycket goda samarbete med Lennart är det mycket annat jag värdesätter och som har betytt mycket för mig i jobbet, tex Jernkontoret där alla stålverk finns med. Alla de kontakterna har medverkat till att det blivit mer informellt och lättare att samarbete när jag varit ute på kundbesök.

Ingvar ser helheten i den nya Kanthal Höganäs-koncernen som något positivt som bör utnyttjas bättre.

– Vi är många, och inom våra res-

Att ha goda relationer till traversförare, hotellvaktmästare och receptionister är viktigt enligt Ingvar som här samtalar med Birgitta Siwek, Höganäs ABs reception.



pektive områden, duktiga enheter. Jag efterlyser därför mer tvärinformation. Vi vet idag för lite om vad de olika företagen sysslar med och vilken kompetensnivå de har. Bättre information inom detta område kan, som jag ser det, kanske innebära en del fruktsamma utvecklingsprojekt.

Flickornas favorit

När Ingvar om ett par månader slutar på Höganäsbolaget blir det till saknad

för många. En grupp i företaget som definitivt kommer att märka av herr Bloms frånvaro är flickorna i växeln/receptionen. Ingen anställd inom Höganäsbolaget har enligt dem en så fin telefonkultur som han. Ingvar är punktlig och håller dem alltid under rättad var han är, och när han beräknar infinna sig på kontoret. Till sin egen förtjusning och till många grämselse har han abonnerat på det blomsterpris växeln delar ut varje år till de anställda

som underlättar växelns arbete.

Men det troliga är att han kommer att synas en hel del i "huset" även efter det han officiellt slutar på Eldfast. Men som han själv uttrycker det när vi kommer in på framtiden:

– Allt det jag tänker göra är egentligen bara funderingar. Det väsentliga för oss alla är hälsan. Får jag fortsätta att vara så frisk som jag hittills varit kan det bli många spännande år framöver.



1946 byggdes SlipNaxos mekaniska verkstad och den inrymde då även Sliparskolan.

Minnen från SlipNaxos mekaniska verkstad

Mekaniska verkstaden, som varit en del av SlipNaxos i många år, har sålts och övergår i annan ägo den 1 augusti 1989.

Väggar kan inte tala, men det finns människor som kan. Människor som varit med och sett utvecklingen, och kan berätta...

De första murskiftena till verkstadsbyggnaden lades i juni 1945. Den stod klar någon gång under 1946 och inrymde då Mekaniska Verkstaden samt Sliparskolan

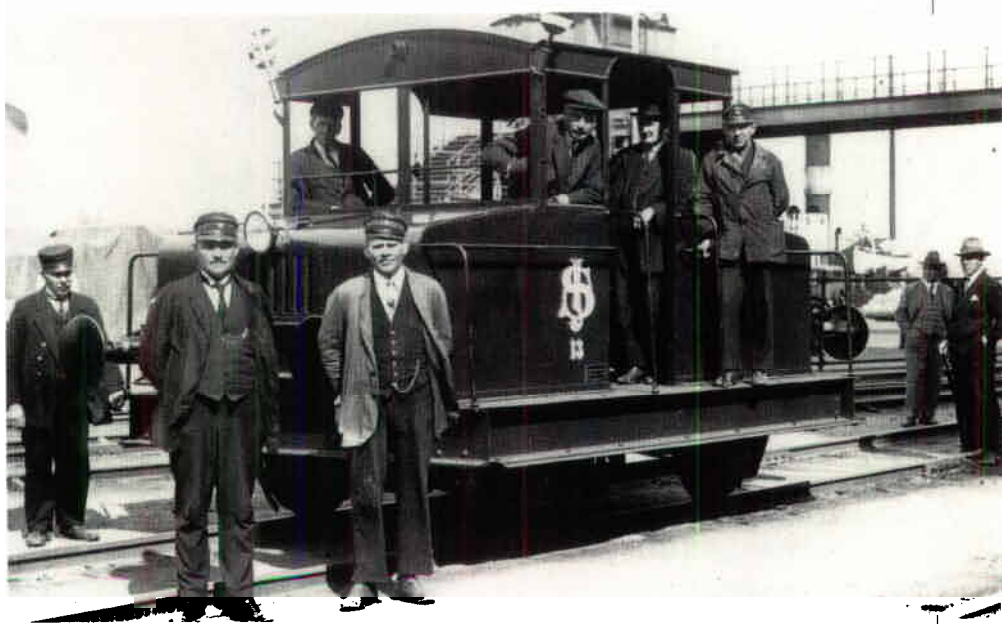
Om Sliparskolan kan man läsa i ett gammalt dokument: "Förstklassiga slipmaskiner, verktyg och hjälpmedel har anskaffats till den nya Sliparskolan i Västervik, som tillkommit för att lära upp slipare och med forskningens hjälp föra sliptekniken vidare."

Sliparskolan var säkert ett nytt och fräscht grepp på den tiden då ju utbildning inte var lika vanlig som nu. Den flyttades 1966 till en annan bygg-

nad där den fortfarande fungerar i allra högsta grad. Fem kurser hålls varje år med cirka 20 personer vid varje kurs-

tillfälle. I år är redan alla kurserna fulltecknade!

Runt 1970 blev Personalkontoret



Dessa SJ-lok tillverkades på 1940-talet i Västervik. De sista tre tillverkades i nuvarande verkstaden år 1947. Totalt tillverkades ca 250 lok.

och Företagshälsovården sambo med Mekaniska Verkstaden. Dessa funktioner står nu i begrepp att lämna lokalerna.

Ett lok var fjortonde dag

Torvald Andersson var anställd på Verkstadskontoret 1934–1981. Han berättar:

– Jag var bara fjorton år när jag började arbeta på Ritkontoret som var en del av Mekaniska Verkstaden. På den tiden fanns verkstaden i den byggnad som nu inrymmer bl a dataavdelningen.

– Jag minns särskilt att jag under min första tid på SlipNaxos, eller Slipmaterial som det hette då, gick och läste för prästen. Varje torsdagsmiddag fick jag ledigt för detta ändamål, och jobbade in motsvarande tid på morgnarna.

– Min far var anställd där, liksom vissa perioder min mor och mina fyra syskon. Det var så att vi tillverkade lok på den tiden, sammanlagt 200–250 st. De sista tre tillverkades 1947 i den nuvarande verkstadsbyggnaden. På 30-talet leverade vi ett lok var fjortonde dag till SJ. Man jobbade ofta under tidspress, säger Torvald och fortsätter:

– Lokramarna legotillverkades på Westergrens Mekaniska Verkstad. Därefter kom dessa till SlipNaxos för mönjemålning av ballasttankarna. Det var detta jag hjälpte far med på kvällstid.

– Vi gjorde också stora växellådor till Kockums och på 50–60 talen ett stort antal slipmaskiner, säger Torvald Andersson.

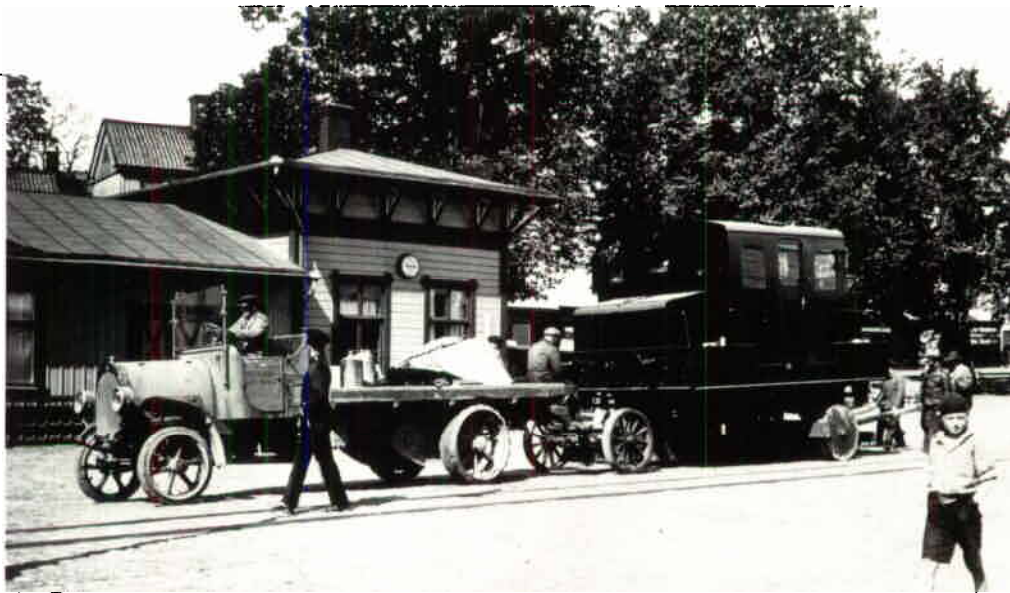
Examen vid 48 års ålder!

Torvald började på Ritkontoret och där blev han kvar ungefär 15 år. Sedan jobbade han med planering. Läste ritningar och såg till att material fanns hemma. Dessutom skötte han Centralförrådet.

Värt att nämna är att Torvald avlade ingenjörsexamen när han var 48 år, efter att ha studerat på kvällstid i fem år. Efter detta tog han körkort! Hans examen ledde inte till förändringar beträffande arbetsuppgifter eller lön, men nog var det en prestation, och gav säkert ökat självförtroende.

”Måla under transporten”

En annan person som minns mycket är **Seth Ohlsén** som jobbade på Mekaniska Verkstaden i 44 år, mestadels



De bredspåriga loken fick transporteras med bil från Västervik. Ibland fick målningen av loken ske under dessa transporter!

som resemonter. De sista sex-åtta åren som arbetsledare.

Seths bror Ture var också anställd på företaget, som verkställare. Seth minns liksom Torvald mycket väl tiden med loktillverkningen. Det var tunga bjässar som skulle fram ett varannan vecka. Loken var bredspåriga och järnvägen var smalspårig. Loken måste därför fraktas med transportör till Hultsfred eller Nässjö. Ibland hade man inte hunnit måla dem färdigt och fick då måla under transporten!

– Vintern 1940, berättar Seth, minns jag att vi tillverkade 20 växellådor. Dessa provkördes utomhus.

– Runt år 1960, då Malte Nilsson var vår VD tillverkade vi tolv stora ämnesslipmaskiner som i början beredde oss en del bekymmer. Jag åkte runt och monterade dessa maskiner. Dels i Sverige; Hofors, Hällefors, Domnarvet och Fagersta, dels i Skottland, Italien, Finland och Tyskland.

Populära slipmaskiner

– 1922–1965 tillverkades cirka 250 planslipmaskiner PMS400. Om vi hade vissa problem med våra ämnesslipmaskiner så fungerade planslipmaskinerna så mycket bättre. De var mycket omtyckta och finns i dag på nästan alla mekaniska verkstäder i Sverige. Vid denna tid tillverkades också sk skrotslipmaskiner eller grovslipmaskiner och hängslipmaskiner.

– När vi levererade den sista planslipmaskinen till Hongkong skojade vi lite smått om de där asiaterna som gärna

kopierade... Mekaniska verkstaden blev på senare år mer och mer reparationsverkstad för fabriken, berättar Seth.

När jag frågar Seth om hur det var att jobba på verkstaden mänskligt sett, så berättar han att där var en mycket fin kamratanda. Man var ett väl sammansvetsat gäng och det var sällan någon som slutade.

Om somrarna hade man sillsexor ute i skärgården. Det var sill, snaps, bad och lite snack om ditt och datt karlar emellan. Även vintertid ställde man till med fest ibland, och då var även fruarna med.

Bra arbetsplats

– På den tiden, och förhoppningsvis även nu, var och är SlipNaxos en bra arbetsplats, väl ansedd i Västervik. På 30- och 40-talet hade de anställda fri läkarvård och fri tandutdragning. Fri läkarvård hade också våra familjer. Detta var mycket ovanligt då, och de som jobbade på andra företag var avundsjuka, säger Seth Ohlsén och avslutar där vårt samtal.

Lars Bladström är försäljare och har också varit på SlipNaxos i många år. Han delar med sig av de tankar han har i dag:

– Efter ”ganska” många år på SlipNaxos, funderar man på vad som händer med vårt företag. Vart är vi på väg? Otaliga är de förändringar som har skett under åren. Minnen av gamla arbetskamrater passerar revy. ▶

liksom minnen av om- och tillbyggnader.

Sliparkurser

– Jag minns väl när Mekaniska Verkstaden stod färdig 1946. Vad allt verkade storslaget med bl.a. sliparskola, vilket då var något unikt i Sverige. Här skulle utbildas folk i precisionsslipning. Var vi så bra, så vi kunde lära folk från ex. SKF, Volvo, SAAB m.fl. stora företag, hur man på ett riktigt sätt använder slipverktyg? Det var ju fantastiskt! Men så var det tydligen. Sliparkurserna, som nu hålls i andra lokaler, är ju mycket populära även i dag hos våra kunder. Förändringar har skett och förändringar kommer att ske. När nu Mekaniska Verkstaden har sålts och verksamheten flyttats till andra lokaler inom företaget är väl detta ett led i den fortsatta utvecklingen, säger Lars eftertänksamt.

– Jag har varit med om skiftande tider på företaget, goda år och mindre goda. För närvarande verkar tiderna vara bra. Företaget går med god vinst och vi får hoppas på en god fortsättning, och att de förändringar som kommer att göras blir till företagets bästa, slutar Lars Bladström.

Delade meningar...

Ja, det var en återblick med minnesglimtar från den tid som var. Byggnaden kommer ju att stå kvar, bara med den skillnaden att staketet flyttas och med Mekaniska Verkstaden sker som ibland med människor. Med oss och ändå – utanför.

Ännu återstår en fråga. Maskinerna som skall flyttas bryr sig inte. De tiger och samtycker, kan ju inte annat. Men vilka funderingar har människorna? Jag får veta att meningarna är delade. En stor fördel är att komma närmare andra funktioner. Att slippa gå utomhus för att nå arbetskamrater. Andra har sett det som en fördel att ha varit lite avskärmade. Precis som Seth berättade är det nu också ett sammansvetsat kamratgäng.

En projektgrupp har jobbat med flyttningen till nya lokaler och detta har upplevts positivt. Det känns ju alltid bra att kunna påverka och att vara delaktig i beslut som tas. Om jag själv får göra mig till tolk för oss andra, säger jag till verkstadsfolket:

– Välkommen till oss. Det skall bli roligt att ha er lite närmare!

Elisabeth Andersson



Creator Datas VD Eskil Berg ser ljusst på framtiden för det nystartade databolaget i koncernen.

Creator Data – ett bollplank för övriga enheter

Ännu så länge är det inte så många Kanthal Höganäsanställda som känner till att det inom koncernfamiljen finns ett eget datorbolag – Creator Data AB, Höganäs. Bolaget startade sin verksamhet i augusti 1988 och dess arbetsfält är hela Kanthal Höganäs-koncernen.

Kärnan i databolaget utgörs av personal från Höganäs AB:s tidigare dataavdelning. En viss nyrekrytering kommer sannolikt att bli aktuell. VDn till det nya bolaget rekryteras internt. Eskil Berg var tidigare ansvarig för avdelning Datautveckling och har mer än 20 års erfarenhet av branschen. Efter studier i ADB, statistik, företags- och nationalekonomi kom han år 1970 till Höganäsbolaget som programmerare.

– Mitt första jobb var på CFU i

Stockholm som programmerare, där jag skrev skatteprogram.

– Creator Data skall erbjuda sina tjänster efter affärsmässiga principer och i fri konkurrens med externa leverantörer, säger Eskil Berg. Idag är det inte aktuellt att vi skall gå ut och erbjuda våra tjänster utanför Kanthal Höganäs-gruppen. Men det är inte helt omöjligt att vi någon gång i framtiden också arbetar på det externa fältet.

”Kiviks marknad”

– Vi hjälper våra kunder med utredningar, upphandlingar, systemering, programmering samt utbildning. Med andra ord så kan vi hjälpa till med att genomföra ett projekt från början till slut. Det är viktigt att vi följer med vad branschen har att erbjuda i fråga om mjukvara, hårdvara och konsulter. Branschen är lite av Kiviks marknad där dataförsäljare kan liknas vid gam-



– Det är viktigt att vi känner den externa marknaden så att vi kan vägleda våra kunder inom Kanthal Höganäs, säger Eskil Berg. Till höger en av medarbetarna i bolaget, Ronny Elgström.

la tiders hästhandlare. Det finns därför många fallgropar att ramla i om man inte sitter inne med rätt kunskap. Samtidigt är det också ett extremt kunskapsintensivt område, säger Eskil Berg och fortsätter:

– Det är därför viktigt att vi känner den externa marknaden så att vi kan vägleda våra kunder så de slipper bittra och kostsamma erfarenheter.

Viktig uppgift att fylla

Att databolaget verkligen har en funktion att fylla bevisas av alla de kontakter man haft med olika enheter inom koncernen.

Största interna kunden är affärsområde Metallpulver i Höganäs, men Creator Data har varit med som konsult både på Kanthal och Bulten i Hallstahammar. Enligt Eskil Berg är det ganska naturligt att man hittills

mest hållit sig på hemmaplan, d v s Höganäs.

– Vid mycket stora projekt försöker vi hitta en partner, som t ex vid affärsområde Metallpulvers underhållsprojekt där vi samarbetade med Programator.

– För närvarande arbetar 13 personer fördelat på 11,5 tjänster inom bolaget. För att inte hamna i någon "administrativ karusell" har vi beslutat att debitera ett pris för alla tjänster inom en avdelning. Vår budget ligger kring 6,5 miljoner kr, säger datachefen.

– Vi är uppdelade i tre avdelningar: system-, drifts- och serviceavdelning. Systemavdelningen sysslar huvudsakligen med att åstadkomma nya data-rutiner, medan driftsavdelningen sköter driften av de rutiner, som körs på vår stordator. Denna dator finns i "huset" och ägs av det nystartade bolaget.

Vår serviceavdelning är, precis som övriga avdelningar, väldigt hjälpsam och kan stå till tjänst med utbildning och skrivhjälp via ordbehandlingsprogram på persondator. Dessutom sköter de stansningen och den interna administrationen åt CD.

– Personalen på Creator Data är en beprövad arbetsgrupp som känner varandra väl och vi arbetar bra ihop. Min uppfattning är också att de allra flesta upplever det mycket positivt att arbeta i ett självständigt bolag. Jag tror att det på något vis upplevs som statushöjande och mer utmanande, säger Eskil Berg, VD för det senaste kreativa och problemlösande företaget i Kanthal Höganäs-familjen.

HÖGT SPEL PÅ KANTHAL!

”På ytan verkade allt så bra med företaget, men snart dök det ena problemet upp efter det andra – gammalmodiga produkter, vikan- de marknad, inga exportmöjligheter och omodern produktions- utrustning. Snabba åtgärder var nödvändiga annars skulle företaget gå omkull. Men vad skall man satsa på?”

Så såg förutsättningarna ut i det före- tagsspel som Kanthal Ugnspro- dukter nu som första företag i Hall- stahammar prövat. Det är i stort sett samtliga 80 anställda som under två och en halv arbetsdag tillfälligt hoppat in som VD, försäljningschef eller pro- duktionschef i ”Nya Företagets affä- rer”.

– Vi är säkra på att detta kommer att ge positivt utslag i framtiden. Syftet med spelet är att alla våra anställda ska bli affärsorienterade och därmed ock- så förstå helheten i det dagliga jobbet bättre, berättar Rune Johansson, chef för Kanthal Ugnsprodukter.

Företagsspelet är utarbetat av Me- kanförbundet och har använts i åtskil- liga svenska företag, bl.a. inom Kant- hal-Höganäs. På plats som handledare i Hallstahammar var konsulten Bo Carlsvärd samt Urban Bjurö och Claes Nyman från utbildningsavdelningen i Höganäs, en trio med gedigen erfaren- het av detta spel.

Konkurrens från början

De anställda delades upp i fyra om- gångar och varje omgång i sex företag, som startade med samma förutsätt- ningar. Deltagarna kunde också redan från början känna av besvärande kon- kurrens från de andra företagen – order man räknat med att få gick till konkur- renter t.ex.

Målet var att under tio år driva före- taget från det besvärliga utgångsläget till stabil vinst och så stort eget kapital som möjligt. De för de flesta riktiga företag normala problem dyker upp efter vägen – material saknas, produk- tionen är inte anpassad till efterfrågan eller för gammalmodig, färdiglagret är för stort och drar pengar, kunderna betalar inte i tid. Det gäller att bestäm- ma sig för en strategi, dvs. vad som

skall satsas på t.ex. produktutveckling, marknadsföring, marknader. Därefter noga följa vad konkurrenterna har för sig och hur efterfrågan utvecklas och kunna göra snabba korrigeringar vid behov.

För att lyckas måste man också pla- nera verksamheten. Glömmer man t.ex. att beställa material straffar det sig omedelbart i form av stillestånd i produktionen – leveransförseningar – uteblivna intäkter – ebb i kassan – lån i banken – dryga räntor i flera år. Å andra sidan kan man också lyckas, t.ex. satsning på marknadsföring – bra order – fullt utnyttjad produktion – snabba

vinst. Det egna kapitalet har ökat från 62 till över 200 milj. och just nu inför sista året ligger vi trea.

– Nu har vi modernast tänkbara pro- duktionsutrustning med liner överallt. Det kan bli ett verkligt klipp sista året. Eller en flopp.

Efter det sista året gick trion upp till en andra plats totalt med ett justerat eget kapital på hela 279 milj., slagna bara av ”proffslaget”, med 8 milj.

Uppföljning

Efter det spelet genomförts avsluta- des så det hela med en halv dags upp- följning. Nu fanns tillfälle att jämföra



Nu får det bära eller brista! Bo Zetterlund, Lisbeth Wallman och Erik Lindkvist från Superavdelningen satsade våldsamt inför sista året och slutade som tvåa totalt med 279 milj. i eget kapital.

leveranser – bra betalt – god vinst – möjlighet att satsa vidare.

Här liknar spelet den verklighet många företag befinner sig i och jäm- förelser med hur det är på det egna jobbet är tacksamma att göra, och lärorika. Ganska belåtna med rekon- struktionen av sitt företag och mycket spända inför det avslutande tionde året var Lisbeth Wallman från tillbehörs- avdelningen Super, Erik Lindkvist från sintringen och Bo Zetterlund från klen- tråd, Super.

– Vi har lyckats vända utvecklingen åt rätt håll och fått en stor och stabil

erfarenheter från spelet med hur det fungerar på Ugnsprodukter.

Behovet av klara strategier hade framgått av spelet och nu kunde Rune Johansson glädja sig åt ett starkt in- tresse när han redovisade Ugnspro- dukters strategier.

– Till skillnad från företagsspelet, som handlade om ett företag med problem, kan vi glädja oss åt mycket stora framgångar och förutsättningar för en fortsatt mycket positiv utveck- ling, summerade Rune Johansson.

Bengt Linder

Musikkår och 60 gäster återinviger Brukshotellet

Efter tre månaders intensivt bygg- och inredningsarbete var det en vacker vårkväll i april dags för ett 60-tal inbjudna gäster att återinviga Brukshotellet i Hallstahammar.

Den första invigningen skedde redan 1946 då hotellet stod färdigt. Därefter har det genomgått skiftande öden och som de flesta Brukshotell haft både upp- och nedgångar. De senaste fem åren har det dock enbart varit uppåt med stigande försäljning och beläggning.

Kanthal AB äger hotellet och svarar för övergripande planering och ledning medan Sara Cater Partner på ett professionellt sätt sköter den dagliga driften.

Brukshotellet är idag ett modernt affärs- och konferenshotell med konferenslokaler både i hotellet och i Kanthals huvudkontor, flera restauranger, caféer, barer m.m. Av det totala antalet gäster kommer ca 1/3 från Kanthal-koncernen och resten från andra företag i mellansverige.

Återinvigningen i april var ett resultat av en total upprustning av hela bottenvåningen. Det mesta var utslitet, så i princip var det fråga om att blåsa ut rum efter rum, bygga om och inreda. Inredningsarkitekt har varit Margon Wretman, som arbetat inom Kanthal Höganäs koncernen tidigare. Bygget projekterades och samordnades av Kanthals byggnadsavdelning.



Här startar det festliga tåget från Kanthals huvudkontor där Brukshotellet har ett konferenscenter.



Efter 200 m är man framme vid Brukshotellet, vackert beläget mellan Kolbäcksjön och Skanzsjön.

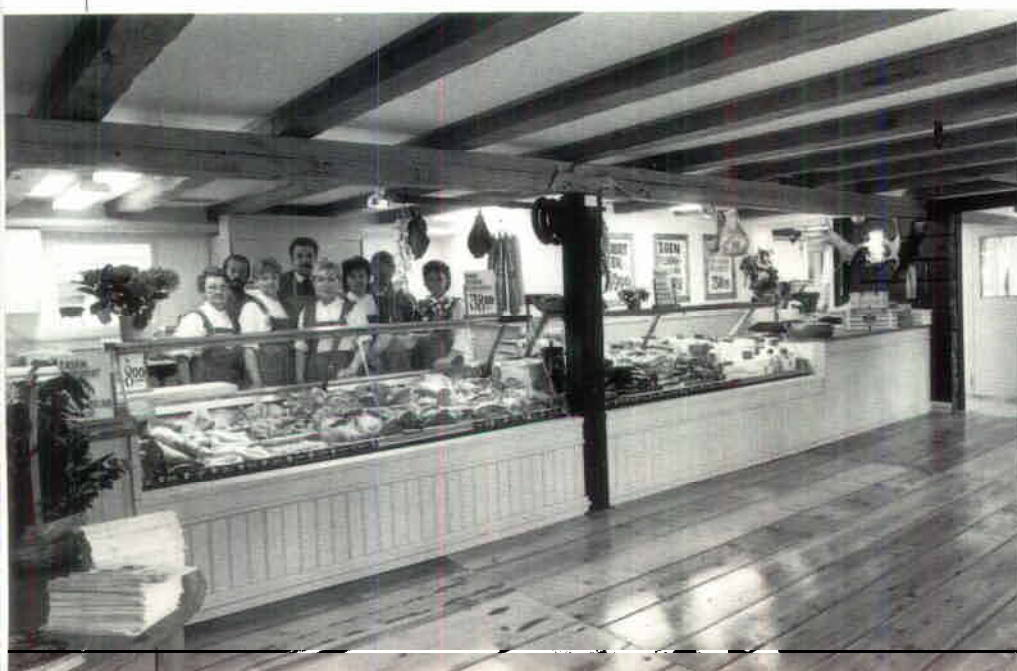


Carl-Erik Ridderstråle, VD för Kanthal, invigningstalar i det nya vackra caféet.



Det senaste inslaget i Kanthal Höganäs-koncernen är nyöppnade Åsby Kött & Vilthandel. Här kan Hallstahammarsbor och turister handla nystyckat kvalitetskött i genuin 1800-talsmiljö.

Kanthal har öppnat köttbod



Rubriken kanske förvånar men det är ingalunda någon felskrivning. Den 29 april öppnades Åsby Kött & Vilthandel. En helt unik anläggning i sitt slag. Här kan Hallstahammarsbor, turister och andra långväga intresserade handla nystyckat, hängmörat kvalitetskött i gammal genuin 1800-tals miljö.

Idén till köttboden togs upp för ett par år sedan av lantmästare Yngve Lorenz, VD för Kanthal Lantbruk AB i Hallstahammar.

– Vi producerar en hel del nötkött på gården, och jag tror på att satsa på

kvalitetskött, och sedan sälja det direkt på gården, säger Yngve Lorenz. Det perfekta läget med en plantskola strax intill som har ca 350 000 besökare per år och närheten till E 18 ger oss förutsättningar för att folk kommer att hitta hit.

Kanthal Höganäs styrelse tog lite tid på sig innan man beslöt att satsa på Yngve Lorenz förslag om köttbod. Köttboden är inrymd i en gammal magasinbyggnad som har renoverats pietetsfullt. Breda golvtilljor och synliga takbjälkar för onekligen tankarna till en gammaldags köttbod.

Satsar på kvalitet

– Det blir inga "röda lappar" utan vi skall sälja på kvalitet som t ex griskött med "mormorssmak", fortsätter Lorenz. Vårt viltköttssortiment kommer bla från egna jaktmarker – älg, rådjur, hjort och småvilt. Och griskött från kontrakterade uppfödare. Allt detta borgar för att vi kan hålla mycket god kvalitet. Vi har även egen charktillverkning och egen rök.

Öppningsdagen blev en verklig folkfest. Solen sken. Det kändes nästan som sommar. Folk samlades i klungor. I en för tillfället ordningställd inhägnad bökade en sugga medan ett oräkneligt antal kultingar försökte dia henne. En ko med kalv, lamm och en



Öppningsdagen blev en verklig folkfest. Bland aktiviteterna fanns en för tillfället ordningställd inhägnad med sugga och kultingar.

tjur fick också vara med öppningsdagen.

Så slogs äntligen porten upp och folket strömmade in. Kaffe serverades av flickor i 1800-tals kläder och den verkligt hungrige bjöds på grillad korv med bröd. Den hemtrevliga butiken var snart fylld till bristningsgränsen och köttmästaren blickade förnöjt ut över skaran köplystna och uttryckte förhoppningen att "så här hoppas jag att det skall se ut även i fortsättningen".



Kanthal VD, Calle Ridderstråle, missade inte invigningen. ▶

Köttboden har egen charktillverkning och kök och kan därför erbjuda sina kunder det mest exklusiva, inte minst i fråga om viltsortiment. ▼

Kanthal Lantbruk

Lantbruket på Åsby gård, Kanthal Lantbruk AB, är ett dotterföretag till Kanthal Höganäs AB. Åsby lantbruk har en gång tillhört Hallstahammars Bruk, men i och med sammanslagningen Hallstahammars Bruk och Bulten-Kanthal år 1983 kom lantbruket att tillhöra den nya koncernen Kanthal AB. VD är Yngve Lorenz.

Kanthal Lantbruk AB omsätter ca 8 miljoner kr per år och har nio anställda. Lantbruket består av sju gårdar där Åsby är huvudgård. Arealen omfattar totalt 650 ha åker, 50 ha bete och 500 ha skog. Inriktningen är mjölkproduktion och växtodling med ca 400 nötkreatur, varav 100 mjölkkor, köttdjursbesättning och ett 40-tal moderdjur. Lantbruket är ett av de största i Västmanland.





Entrén till kontoret. Fabriken i bakgrunden. Notera de "gjutna markiserna".

Invigning av Bimetallfabrik i Indien

Det senaste tillskottet till Kanthals utländska produktionsresurser är en fabrik för tillverkning av termobimetall i Indien.

Kanthal Bimetals India Ltd bildades som ett separat bolag, fristående från Kanthal India Ltd, redan 1984. I början av 1988 kunde byggandet av fabriken sättas igång i Hosur, ca 3 mil från Bangalore. Maskininstallationer påbörjades i augusti och igångkörning började i november 1988.

Den festliga invigningen av fabriken ägde rum den 24 januari 1989, varvid Carl-Erik Ridderstråle "klipp-te bandet" och invigningstalade inför ett hundratal människor representerande kunder, banker, myndigheter, styrelse och övriga gäster. Fabriken och fabriksområdet var festligt dekorerade och efter besiktning av faciliteterna vidtog ytterligare tal och lyckönskningar och slutligen en buffetlunch med diverse indiska läckerheter. Det var visserligen januari månad men trots det blev det ganska varmt i de för dagen uppsatta tälten.

Den lokale chefen, Virendra Sud, som kom in i företaget först medio

1988 har tillsammans med sina medarbetare gjort ett förstklassigt arbete med att färdigställa fabriken och organisera verksamheten. Från Hallstahammar har Rolf Fredin och Reino Tanninen förtjänstfullt medverkat vid inkörning av maskiner och upplärning av personal. Det är ingen överdrift att säga att båda blivit ordentligt "Indienfrälsta".

I Hosur-fabriken finns nu resurser för valsning, glödning, etsning och skärning av bimetall samt erforderlig laboratorieutrustning för att säkerstäl-

la kvalitet. Totalkapaciteten är ca 100 ton/år, vilket är mer än det totala indiska behovet. Även med en stark tillväxt av marknaden finns det kapacitet över för att tillverka motståndsbånd och för eventuell export.

Fabriken sysselsätter idag 20 personer med M V Radhakrishnan som platschef. Försäljningsavdelningen med Satich som chef finns i Poona. Virendra Sud är också VD för Högnäs India Ltd och har sitt kontor samt ekonomi- och administrationsavdelning i Poona.

C-E Ridderstråle klipper bandet assisterad av Virendra Sud.



Kanthal bättre rustat i Japan

En sommarvarm höstdag, närmare bestämt den 10 november 1988, stod en leende ung japanska klädd i traditionell, färgstark kimono och tog emot besökare till Kanthal's nya fabrik i Sakura, nära Tokyo's Narita Airport.

Fabriken, som ersatte en gammal uttjänt lokal, byggdes på rekordtid, och mångdubblade i ett slag produktionsresurser och lagerlokaler för Kanthal-Gadeliuss K.K., Kanthals japanska dotterbolag.

Kanthal som har en dominerande marknadsposition i Japan för högttemperaturelement i industriugnar, hade en tillväxt under 1988 på närmare 30 procent med dessutom en kraftigt förbättrad lönsamhet.

Invi gningen av Sakura-fabriken var välbesökt av Kanthal's kunder och från Sverige fanns ledningen för såväl Kanthal-Höganäs som Kanthal på plats med Hans Mivér och Carl-Erik Ridderstråle i spetsen.

Efter rundvandring i fabriken följde hälsningstal av Stig Svärd, VD i Japan, och Calle Ridderstråle. Därefter bröts locket på en tunna Sake – risvin – med gemensamma krafter av Hans Mivér, Calle Ridderstråle och Stig Svärd och "skål" på japanska, dvs. KAMPAI, utropades för lycka och välgång.

Med förbättrad maskinpark som medger större kapacitet står Kanthal i Japan rustat att möta den just nu starka marknadsutvecklingen i Japan.



Kanthals nya fabrik i Sakura, nära Tokyo's Narita Airport. Kanthal har en dominerande marknadsposition i Japan för högttemperaturelement i industriugnar.



Carl-Erik Ridderstråle, Hans Mivér och Stig Svärd under invigningshögtidligheten i Sakura.



Hong Kong är sedan 1843 brittiskt kronkoloni på Kinas sydöstra kust. I Hong Kong, som är ett viktigt hamn- och handelscentrum i Asien, har Kanthal en stark position.

”I Hong Kong upphör aldrig aktiviteterna”

Hong Kong – en plats som alltid sjuder. Här upphör aldrig aktiviteterna. Oavsett dag på året pågår alltid kommersen, även om den kanske avstannar något runt det kinesiska nyåret i februari. Man behöver inte ens gå ut för att uppleva intensiteten. Det räcker att se ut genom kontorsfönstret över sundet som skiljer Kowloon halvön och Hong Kong-ön. Färjor och transportbåtar korsar hela tiden vattnet. Lastning och lossning av fartyg pågår för fullt på redden. Bankpalatsen avspeglas i vattnet (om det nu vore tillräckligt rent). Överallt sticker nybyggen upp. Det är hotell, banker, kontorshus m m.

Man uppfattar också litet av oron i utsikten. Det finns bara en byggnad som bryter bergslinjen – Bank of China med sina 74 våningar. Vrider man huvudet något åt vänster ser man en annan koloss – China Resources. Kan detta kanske symbolisera något av den oro och osäkerhet som de flesta känner för ödesåret 1997 när Hong Kong blir kinesiskt? Kommer man att

slukas eller har man i Kina förstått betydelsen av Hong Kong och dess fungerande infrastruktur, handel och finansväsende?

Vad gör nu Kanthal här i Hong Kong bland bankkolosser, klock- och lek-sakstillverkare? Vi finns här under namnet Kanthal Electroheat HK Ltd och representerar Kanthal i Hong Kong och Kina.

Dessutom fungerar vi som regionkontor i Sydostasien där vi försöker stötta våra agenter i Sydkorea, Taiwan, Thailand och Filippinerna och vårt dotterbolag i Singapore som är ansvarigt för kanthalförsäljningen i Singapore, Malaysia och Indonesien. Vi är också ansvariga för exporten från vårt joint-venture bolag i Kina, Shougang-Kanthal Corporation Ltd.

Värmetråd från Kanthals Kina-fabrik

Den värmetråd som tillverkas i Kina används företrädesvis inom apparat-industrin för tillverkning av hårtorkar, värmebläcker, strykjärn m m. Vår största marknad för denna produkt är Hong Kong, där man bl a tillverkar tiotals miljoner hårtorkar per år som sedan exporteras till USA och Europa. Även fast man i varje hårtork inte använder mer än några gram, går det åt hundratals ton värmetråd för denna produktion bara i Hong Kong!

Förutom i Hong Kong säljer vi också tråden genom agenter i Pakistan och Indien samt i regionen här i Sydostasien.

Tillverkningen av elektriska apparater typ hårtorkar, värmebläcker, strykjärn, brödrostar etc flyttas i allt större utsträckning till Sydostasien. Vi måste finnas och vara aktiva här för att "ta hand" om de volymer som går förlorade för Kanthal i andra delar av världen pga av denna omflyttning.

Många konkurrenter

Sydostasien har traditionellt varit våra japanska konkurrenters "revir", men tack vare uppskrivningen av den japanska yenen under de senaste åren har de fått allt svårare att konkurrera. De finns naturligtvis kvar, men vi har lyckats introducera främst kanthalmaterialet från Kina i Sydostasien, och har tagit betydande marknadsandelar på en del marknader. Förutom de japanska konkurrenterna är också europeiska tillverkare av värmetråd och bimetall med och "slåss".

Vi har haft en mycket positiv tillväxt sedan bolaget i Hong Kong startade 1986. Omsättningen har ökat med 70-100% per år och 1988 omsattes runt 18 miljoner kronor inklusive försäljningen till Kina. Även om vi just nu ser en avmattning i Hong Kong tror vi att det ska vara möjligt att balansera denna nedgång med en ökad exportförsäljning och därmed nå minst samma omsättning i år.

Försäljningen till Kina har under de senaste åren varit rätt blygsam om man tänker på den enorma potential det finns där. Orsaken är enkel - brist på pengar eller rättare sagt utländsk valuta. Man är nu mer restriktiv än någonsin för hur den begränsade tillgången på utländsk valuta skall få användas.

Har hittat nischer

Den okontrollerade utrikeshandel under 1983-1984 som ledde till en hel del "felköp" för Kinas del, när man i en del provinser importerade bilar och TV-apparater istället för att satsa på produktionsutrustning, förekommer inte idag. Nu styr man hårt från toppen och vår strategi är att koncentrera oss på produkter där vi är tillräckligt unika (= saknar inhemsk konkurrens och behovet är prioriterat) för att användning av utländsk valuta skall kunna berättigas. Vi har hittat några sådana nischer.



Artikelförfattaren Clas Thelin är VD för Kanthals båda bolag i Hong Kong och Singapore. Clas Thelin kom till Kanthal, Hallstahammar 1984/1985 och är sedan 1987 stationerad i Hong Kong.

Eftersom "bristvaran" som hämmar importen till Kina är utländsk valuta har vi också börjat studera möjligheterna till att göra motköpsaffärer. Vi skulle då som betalning för våra produkter ta emot varor som skulle kunna användas inom koncernens tillverkning. Förhoppningsvist skall detta kunna ge oss en möjlighet att öka vår försäljning till Kina.

En viktig länk

Hong Kong är en knutpunkt i Sydost-

asien. En viktig länk mellan Kina och övriga länder. Här kan man konsten att göra affärer med ett land som Kina, samt har förstått att utnyttja den enorma möjlighet som Kina är.

Hong Kong's tillverkningsindustri har till stor del flyttats in i Kina. Det finns idag i ca 15.000 tillverkande företag med Hong Kong-intressen i Kina, i första hand i de ekonomiska zonerna i södra Kina. Dess företag sysselsätter totalt ca två miljoner arbetare. Något som kan jämföras med att tillverkningsindustrin i Hong Kong sysselsätter 840.000. De företag som har "flyttat in" styrs i de allra flesta fall mycket hårt från Hong Kong varifrån produktionsledning och annan nyckelpersonal veckopendlar.

Hong Kong's roll som välfungerande länk mellan Kina och övriga världen är nog den viktigaste. Man har också en bra infrastruktur och mycket bra förutsättningar att göra affärer.

Kapitalmarknaden fungerar också bra även om börserna har svårt att riktigt komma igen efter kraschen 1987. Dessutom är man utomordentligt flexibel när det gäller den tillverkande industrin. Det går på rekordtid att ändra inriktning och produktsortiment. Denna anpassningsförmåga tror jag inte att man kan hitta någon annanstans i världen.

Vad händer efter 1997?

Vad kommer då att hända efter 1997? Här finns naturligtvis en stark oro för hur självständigt Hong Kong skall tillåtas vara när Kina tar över. Den oron avspeglas i en markant ökning av utflyttning från Hong Kong. Förra året emigrerade 45.000 härifrån. Att jämföras med den normala nivån på runt 10.000.

En del företag flyttar också sina huvudkontor från Hong Kong. Däremot kan man inte se någon avmattning rent affärsmässigt. Hong Kong's ekonomi växer kraftigt varje år. Fastighetspriserna har aldrig varit högre. Priset för ett centralt beläget kontor ökade t ex med 80-90% under förra året!

Hong Kong stärker också sin roll som länk med Kina vilket förhoppningsvist skall öka förutsättningarna för en fortsatt positiv utveckling också efter 1997. Något definitivt kan ingen säga. Det är nog tyvärr bara att vänta och se, och vara förberedd på att det kan bli vissa restriktioner.

Clas Thelin

Detta är framtidens arbetsorganisation...

Många olika organisationsteorier har de senaste årtiondena lanserats som de enda saliggörande för framgångsrik industriell verksamhet. Teorierna har i allmänhet backats upp av någon managementbok med kända, ofta amerikanska, företagsledare på modet.

Sanningen är naturligtvis den att vilken organisationsform som helst är användbar och bra så länge människorna som arbetar i organisationen anser att så är fallet. En rimlig slutsats är då att sträva efter en organisationsform som faller sig naturlig för flertalet anställda och som därmed kan införas utan alltför mycket missionerande.

Vanligast är att radikala organisationsförändringar genomföres i samband med ekonomiska kriser, ägarbyten eller vid skiften på VD-posten. Man kan då slå flera flugor i en smäll – Samtidigt som anställda och fackföreningar förväntar sig förändringar, kan ledningen profilera sig, visa handlingskraft och dessutom nå målet att på ett smidigt sätt vitalisera organisationen.

*

Här har det historiskt inte ansetts spela så stor roll i vilken riktning organisationsförändringen går, men vanligast är numera att man decentraliserar och skapar flera och mindre resultatenheter.

Denna decentraliseringsfilosofi bygger på att en resultatansvarig chef skall ägna sig åt en verksamhet som är något så när enhetlig och inte större än att den är överblickbar. Huruvida resultatenheten är satt i bolag eller inte är från operativ synpunkt ointressant. Viktigare är att den verkligen är till-

räckligt självständig och att företagsledningen och dess staber inte opåkallat går innanför de ramar som man kommit överens om.

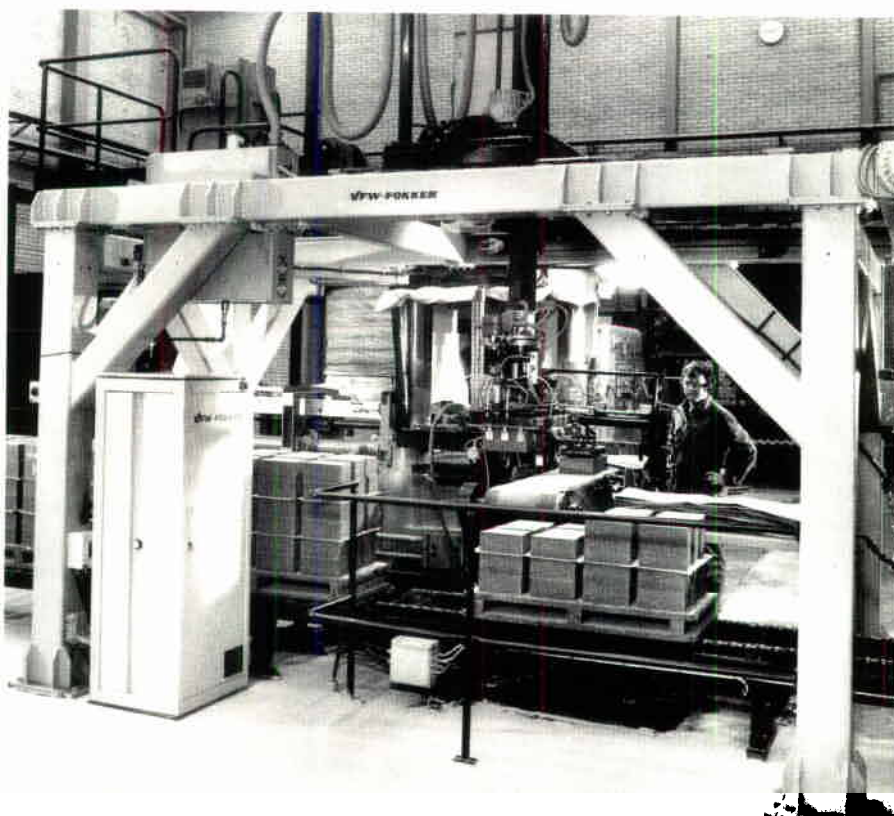
I praktiken har decentraliseringen ofta stannat vid detta första steg. Inom resultatenheter kvarstår de gamla hierarkiska organisationsformerna och ingen förstår varför man sägs verka i ett decentraliserat företag.

*

Nu håller hela den här bilden på att förändras. Orsaken är givetvis den ihållande högkonjunkturen, bristen på

arbetskraft och det faktum att unga människors värderingar och attityder inte stämmer med vad industrin traditionellt erbjuder. Samtidigt uppmärksammas allt mer arbetsskadorna och deras mänskliga och ekonomiska konsekvenser.

Här står långtidssjukskrivningarna för den stora påfrestningen på sjukförsäkringssystemet, men det är korttidsfrånvaron som vållar mest bekymmer i produktionen. Vi vet att försämrings-skador, låg motivation och tristess är direkta orsaker bakom många problem med sin hälsa och vi vet att vi måste komma tillrätta med dessa pro-



Den nya arbetsorganisationsfilosofin bygger på att företaget bättre skall tillvarata medarbetarens kompetens, erfarenhet och initiativförmåga. Utbildning är ett nyckelbegrepp!

blem om inte industrins dåliga rykte som arbetsplats ytterligare skall försämrats.

Många arbetsmiljöproblem kan naturligtvis byggas bort. Enkla och monotona arbetsuppgifter försvinner i accelererande takt. Att investeringar i god arbetsmiljö betalar sig i ifrågasätts knappast idag.

"Förslitningsskador, låg motivation och tristess är direkta orsaker bakom många problem med sin hälsa".

Allt går dock inte att lösa tekniskt, och det är här kopplingen till den decentraliserade organisationen blir tydlig.

*

De företag som tidigt insåg sambanden mellan motivation och arbetsinsats även på verkstadsgolvet kan idag glädja sig åt lägre sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Att detta medfört en förbättring av produktivitet säger sig självt.

Filosofin som ligger till grund för de vidtagna åtgärderna är generande självklar. Ungdomarna har genom hemmet, skolan, massmedia och den allmänna samhällssynen utvecklats till självständigt tänkande individer, vana vid att ifrågasätta auktoriteter och gamla sanningar. Samtidigt är den lutheranska arbetsmoralen och plikt-känslan tämligen bleka begrepp. Råkar de då hamna i en traditionell industrimiljö, upptäcker de snart att inte mycket stämmer med deras värderingar och förväntningar. Det är alltid någon annan som avgör vad som skall göras, när det skall göras och hur det skall göras. Går någonting sönder kommer det en reparatör etc. etc. För ungdomarna väsentliga ting som sociala kontakter och känsla av grupp-tillhörighet har svårt att utvecklas i denna traditionella miljö och det blir lätt så att de söker sig jobb på annat håll och därmed vänder industrin ryggen för gott.

*

Genom att företagen istället bygger upp en arbetstorganisation som bättre tar tillvara kompetens, erfarenhet och

initiativförmåga hos alla medarbetare, alltså även hos de som arbetar på fabriks- och verkstadsgolven, undviker man lättare de snabba negativa reaktionerna. De företag som framgångsrikt infört en modernare arbetsorganisation t ex i form av produktverkstäder har utgått från att alla anställda är beredda att ta ansvar för sitt eget och gruppens arbetsresultat. Detta förutsätter givetvis att gruppen tilldelas befogenheter i en takt som motsvarar summan av kompetensbyggnaden hos de anställda individerna i gruppen.

Det finns inga allmängiltiga recept för hur man delar upp en producerande enhet i grupper, det måste avgöras på plats. Viktigt är dock att indelningen är så naturlig som möjligt och att grupperna inte blir för stora. I vissa fall måste även omDispositioner av den tekniska utrustningen genomföras.

*

Utbildningen är av största betydelse. Arbetsuppgifterna bör i möjligaste mån cirkulera, bl a för att undvika förslitningsskador, men breddning av arbetsområdet är mer än "job rotation". Till gruppens ansvarsområde förs, alltefter som utbildningen fortskrider, uppgifter som idag ligger på den kader av befattningshavare som omger dem som verkligen producerar. Detta kan vara allt från detaljplanering och beredning till rapportering och visst underhåll.

"Genom utbildning, grupparbete, job rotation och arbetsutvidgning ökas engagemanget och förståelsen för helheten".

Bryter man på det här sättet upp etablerade strukturer frigör man sig från en del byråkrati men skapar samtidigt frågetecken kring arbetsledare- och expertfunktionerna. Vad händer t ex med den redan tidigare så svåra arbetsledarrollen? Onekligen minskar behovet av övervakning och detaljstyrning, men eftersom sådant knappast har utgjort den intressantaste delen av jobbet, har det visat sig att även arbetsledaren kan ta på sig arbetsuppgifter som skötts av mer el-

ler mindre perifera kringfunktioner. Han kan nu i större utsträckning ägna sig åt att förbättra förutsättningarna för sina produktionsgruppers arbete både tekniskt och socialt, och därmed närma sådan verksamhet till produktionen.

*

Blir det här då något som verkligen förbättrar produktivitet och lönsamhet, eller är det bara en omfördelning av arbetsuppgifter?

Erfarenheterna från de företag som är föregångare på området är entydiga: Den direkta producerande personalen ökar genom utbildning, grupparbete, job rotation och arbetsutvidgning sitt engagemang och sin förståelse för helheten. Detta leder tillsammans med befogenheter och ansvar till större självkänsla och arbetstillfredsställelse. Personalomsättning och sjukfrånvaro minskar, produktkvaliteten förbättras, maskinfel åtgärdas när de upptäcks och tenderar att bli färre, tidsutnyttjandet blir effektivare.

*

Långsiktigt minskar dessutom kostnaderna för kringfunktioner. Till allt detta kommer, om man lyckas "marknadsföra" förändringar av den här arten, att industrins rykte blir sådant att fabriks- och verkstadsarbete återigen kan bli ett attraktivt, eller i varje fall realistiskt, alternativ för 90-talets fåtaliga ungdomar.

Vad krävs då för att modernisera arbetsorganisationen?

Framför allt annat – Ett odelat engagemang från chefer och fackföreningar och en rejäl insikt i hur vi vanliga människor fungerar.

*Peter Lind
Personaldirektör
Kanthal Höganäs AB*

Råmateriallager stort som tre fotbollsplaner

Stort som tre ordinära fotbollsplaner blir det råmateriallager för koks och slig som i april började byggas intill Svampverkets ena gavel. Byggnaden kommer att mäta ca 150x150 m i ett plan och skall ansluta till råmaterialintaget vid Svampverket.

Bärande stomme i byggnaden, balkar och pelare, gjuts i armerad betong. Tak och väggar byggs i specialbehandlad plåt och taket isoleras för undvikande av kondens.

Den färdiga byggnaden kommer helt färdig att kosta ca 20 miljoner kr inkl. ventilationssystem m m. Den kommer att stå klar att tas idrift i slutet av året. Trots att byggnaden blir högre än nuvarande öppna lager kommer den inte att ses från Öresund.

Jättefilter i Höganäs

Omkring 17 miljoner kr kommer Svampverkets nya rökgasfilter att kosta. Efter omläggning av naturgasledning och körväg började själva filteruppbyggnaden i april månad. Filterinstallationen skall vara helt klar i augusti så att intrimning och drift kan ske i samband med uppstart av Svampverket efter semestern 1989.

Högt som ett femvåningshus

Filtret är ett sk textilt spärrfilter som inkl. kyldel är 30 m långt, 30 m brett och 16 m högt. Den effektiva filterarean är drygt 4300 m² och filtrets rensningsgrad beräknas till 90 procent.

Arbetet med Distaloyverket i Höganäs fortskrider enligt planerna. Den drygt 200 m långa byggnaden kommer att stå klar till årsskiftet. Byggkostnad: ca 18 miljoner kr vilket är den största investeringen i koncernens historia.



Affärsområde Metallpulvers råmateriallager i Höganäs kommer att byggas in och all öppen hantering av slig m m kommer att upphöra.

Ett bygge med konturer...



VD Per Tydén: – Det nya **Bulten** växer fram!

Bulten är Nordens enda stora skruv- tillverkare. Med det följer ett ansvar att anpassa oss till kundernas krav för att säkerställa en positiv utveckling och vår överlevnad in i 2000-talet.

– Basen i vår förändringsstrategi är koncentration och nytänkande inom ramen för det stora kunnande som finns inom Bulten. Alla åtgärder som sätts in nu syftar till att marknadsanpassa och effektivisera företaget för att uppnå den produktivitet och lönsamhet som krävs. Och vi är på väg att lyckas.

– Kunder och andra intressenter ser med tillfredsställelse på de förändringar och investeringar som görs och noterar att "nu händer det saker". Här ingår allt från nya maskiner och data-system till sortimentsanpassning och kvalitetsansvar samt inte minst vår satsning på produktutveckling.

– Huvudlinjerna i Bultens utveckling är således klara och accepterade både internt och externt.

– Marknaden reagerar också positivt men höjer samtidigt ett varnande finger. Bulten måste också bli bättre i detaljarbetet, finish på produkter, information om leveranser osv. Detta kan tolkas som att vi nu gör rätt saker men i nästa steg måste vi också göra dessa saker helt rätt.

– Ekonomiskt går också utvecklingen åt rätt håll. Vi nådde 1988 halvvägs till målet 20% avkastning på kapitalet. Om utvecklingen fortsätter som hittills tar vi ytterligare ett kliv mot målet under 1989.

– I fortsättningen har vi valt att presentera verksamheten i Hallstahammar och Kalix där "problembarnen" finns och mycket av förändringarna sker. Bulten har två divisioner till, som dessutom är egna bolag, Bulten Stainless med verksamhet i Åshammar och Svartå och Göteborgs Bult i Kungälv.

– Vi hoppas kunna presentera dessa enheter i kommande nummer av Brännpunkten, avslutar Per Tydén.



– Beslutade åtgärder skall marknadspassa och effektivisera Bulten, säger VD Per Tydén.

Närmare till Bulten...

... är rubriken på Bultens nya företagsbroschyr, som lämnade tryckpressarna i slutet av maj. Bulten är näst största affärsområde i Kanthal Höganäs-koncernen med en omsättning på 795 miljoner kr och totalt 1350 anställda. Bulten startade sin verksamhet 1873 i Hallstahammar under namnet Bultfabriks AB.

Bulten Bil – spjutspets mot europeisk bilindustri



Divisionschef Lars-Olof Söderholm (t.h.) och Runo Berggren, chef för export och marknadsplanering.

Division Bulten Bil ansvarar för marknadsföring av Bultens produkter till bilindustrin, samt till större underleverantörer till bilindustri i Europa. Bultens hemmamarknad i Skandinavien utgör fortfarande basen i verksamheten, men Europa i övrigt, framför allt i Tyskland och England expanderar kraftigt.

Högkvalitativa specialdetaljer som utvecklas tillsammans med kunden är basen i produktprogrammet. Därutöver kan Bulten Bil erbjuda la-

gerprodukter från Bulten Industri och Göteborgs Bult, vilka båda desutom anskaffar ej lagerförda detaljer vid behov. Rostfritt och syrafast sortiment tillhandahålls av Bulten Stainless. Härigenom kan vi erbjuda marknaden ett komplett program av fästdetaljer, vilket ger oss styrka i jämförelse med andra leverantörer, säger divisionschef Lars-Olof Söderholm.

Stadigt ökande marknad

– Bilindustrin i Skandinavien såväl som i Europa i övrigt har expanderat och kommer att växa ytterligare under innevarande år. Det betyder ökad ef-

terfrågan på våra produkter och en möjlighet för oss att ta ytterligare marknadsandelar.

– Målet för Bulten Bil är att växa ytterligare hos befintliga kunder som Volvo, Saab, Ford, Audi, BMW etc men att dessutom etablera oss på nya marknader som Frankrike, som idag har en av Europas största bilindustrier i antal vagnar räknat, fortsätter Lars-Olof Söderholm.

Egna säljbolag i Europa

Försäljningen på huvudmarknaderna Tyskland, Storbritannien och Frankrike sker via egna säljbolag placerade



Ingvar Isaksson, chef Teknisk service/ Utveckling

i Frankfurt, Helensburgh (Skottland) och Paris. Här finns även lager för att hålla våra produkter tillgängliga enligt kundernas krav.

Hårda krav på underleverantörer

– Kraven på underleverantörer till bilindustrin kommer att öka dramatiskt inom den allra närmaste framtiden, säger divisionschef Söderholm. Det handlar om att svara upp till bl a följande:

- Hög och jämn kvalitetsnivå
- Aktiv produktutveckling
- Täta och säkra leveranser (Just-in-Time)
- Nollfelsprodukter för automatmontering
- Datakommunikation.

– Detta innebär att antalet underleverantörer kommer att reduceras kraftigt. Bulten Bil kommer med aktiva insatser inom ovanstående områden att finnas med på listan av leverantörer även i framtiden.

Stora resurser för FoU

För att möta framtiden krav på teknologiutveckling bygger Bulten Bil för närvarande upp ett komplett laboratorium för forskning och utveckling. Dessutom installeras under året en hypermodern CAD/CAM utrustning för rationell produkt- och verktygskonstruktion.

– Detta innebär att vi härigenom kommer att förfoga över det allra senaste inom såväl provningsutrust-

ning som konstruktionshjälpmedel. Bulten har historiskt tillhört de ledande företagen inom branschen vad gäller teknisk utveckling och den positionen kommer att befästas ytterligare genom att den här resursen ställs till vårt förfogande, tillägger Söderholm.

Europaledare

Genom ytterligare satsning på en ak-



Runo Berggren, chef Export och Marknadsplanering.



Roger Strutz, försäljningschef Norden, är placerad i Kungälv (Göteborgs Bult) och har därmed närhet till den svenska bilindustrin.

tiv marknadsföring, produkt- och teknikhöjande åtgärder samt en rationell kommunikation och distribution kommer Bulten Bil att ta ytterligare lönsamma andelar i marknaden. Detta skall successivt göra Bulten Bil till den ledande leverantören av fästelement till europeisk bilindustri.



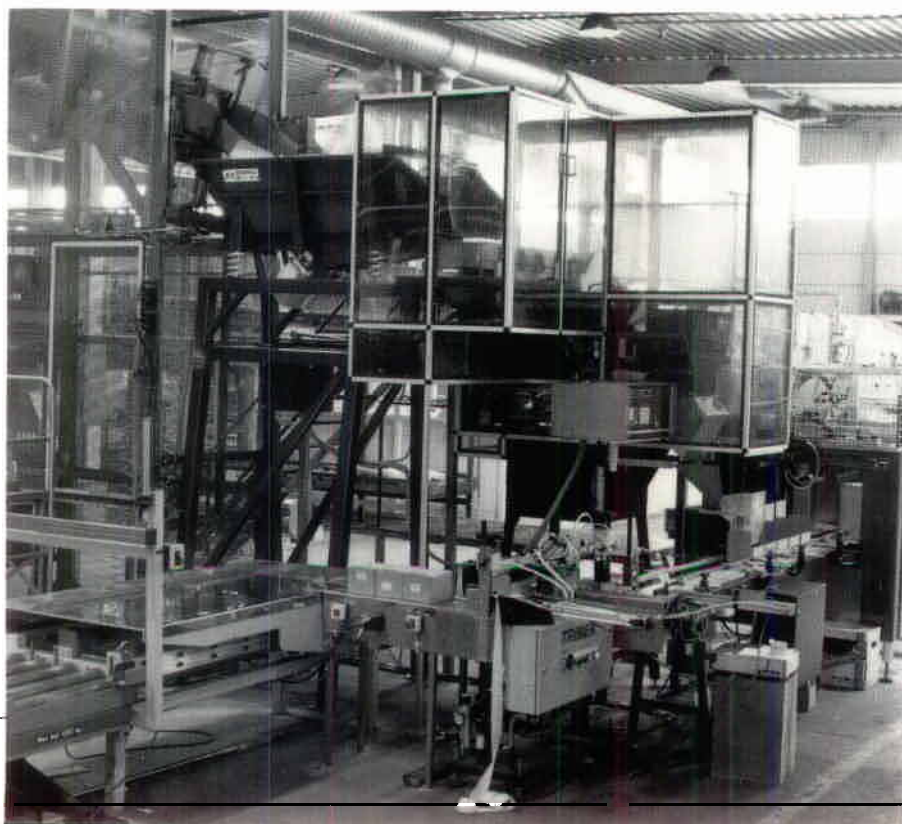
– Ytterligare satsning på marknadsföring, produkt- och teknikhöjande åtgärder m m skall successivt göra Bulten till den ledande leverantören av fästelement till europeisk bilindustri, säger divisionschef Lars-Olof Söderholm, Bulten.



– Bulten har ett mycket gott namn både i Sverige och övriga Europa. De marknadsandelar vi har tappat den senaste tioårsperioden skall vi nu återta genom bl a bättre leveransservice och ytterligare satsning på teknisk utveckling, säger divisionschef Folke Östlund. På bilden även Leif Schön (t.v.), ansvarig för Marknadsplanering.

Bulten Industri tror på framtiden

Division Industri, inom Bulten AB, ansvarar för försäljning av special- och standardprodukter till de nordiska länderna exkl. bilindustrin) samt för export av standardprodukter till den europeiska marknaden. Kunderna finns i huvudsak inom verkstadsindustrin och divisionen omsätter hela 220 miljoner kr, varav 140 miljoner på den svenska marknaden.



Bulten Industris huvudkontor är beläget i Brånstalagret placerat vid E 18, ca fyra km från Hallstahammar. När Brånstalagret byggdes i början av 1970-talet ansågs det vara Europas modernaste i sitt slag.

Divisionschef Folke Östlund omtalar att den totala försäljningen i Sverige fördelas på 60 procent direkt till kunden och 40 procent till återförsäljare.

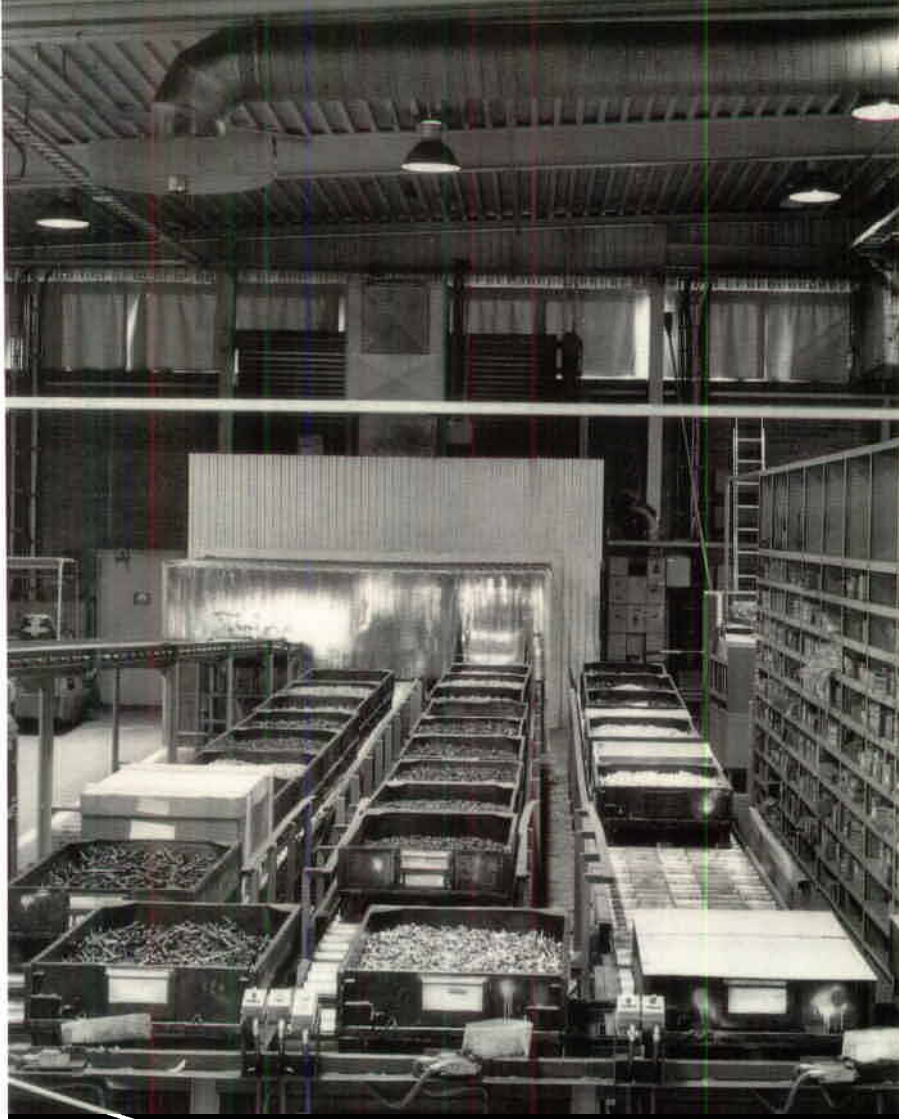
Gott rykte

– Bulten AB har ett mycket gott namn både i Sverige och i övriga Europa.

Den senaste investeringen i paketeringsautomat är under intrimning och snart färdig att tas i drift.

främst beträffande kvalitet och teknisk utveckling, säger Folke Östlund. Under den senaste tioårsperioden har vi tappat andelar till konkurrenter på i stort sett alla marknader. Detta beroende dels på dålig leveranssäkerhet, dels på oflexibel prissättning. Trots den negativa trenden känner vi ändå stor optimism inför framtiden.

– På vår hemmamarknad Norden skall tappade marknadsandelar återtas redan inom två-tre år. Detta skall ske genom bättre leveransservice, större prisflexibilitet samt ytterligare satsning på teknisk utveckling tillsammans med våra kunder.



Omkring 100 ton gods per dag tas emot på Brånstalagret.

Bulten-produkter i Brånstalagret färdiga för leverans till kunderna.



Erling Fast, systemansvarig för OLF-projektet, kollar att den senaste versionen har "gått in".

– På övriga marknader styr vi försäljningen mot nischprodukter med låg priskänslighet. Alltså relativt låg volym med god lönsamhet.

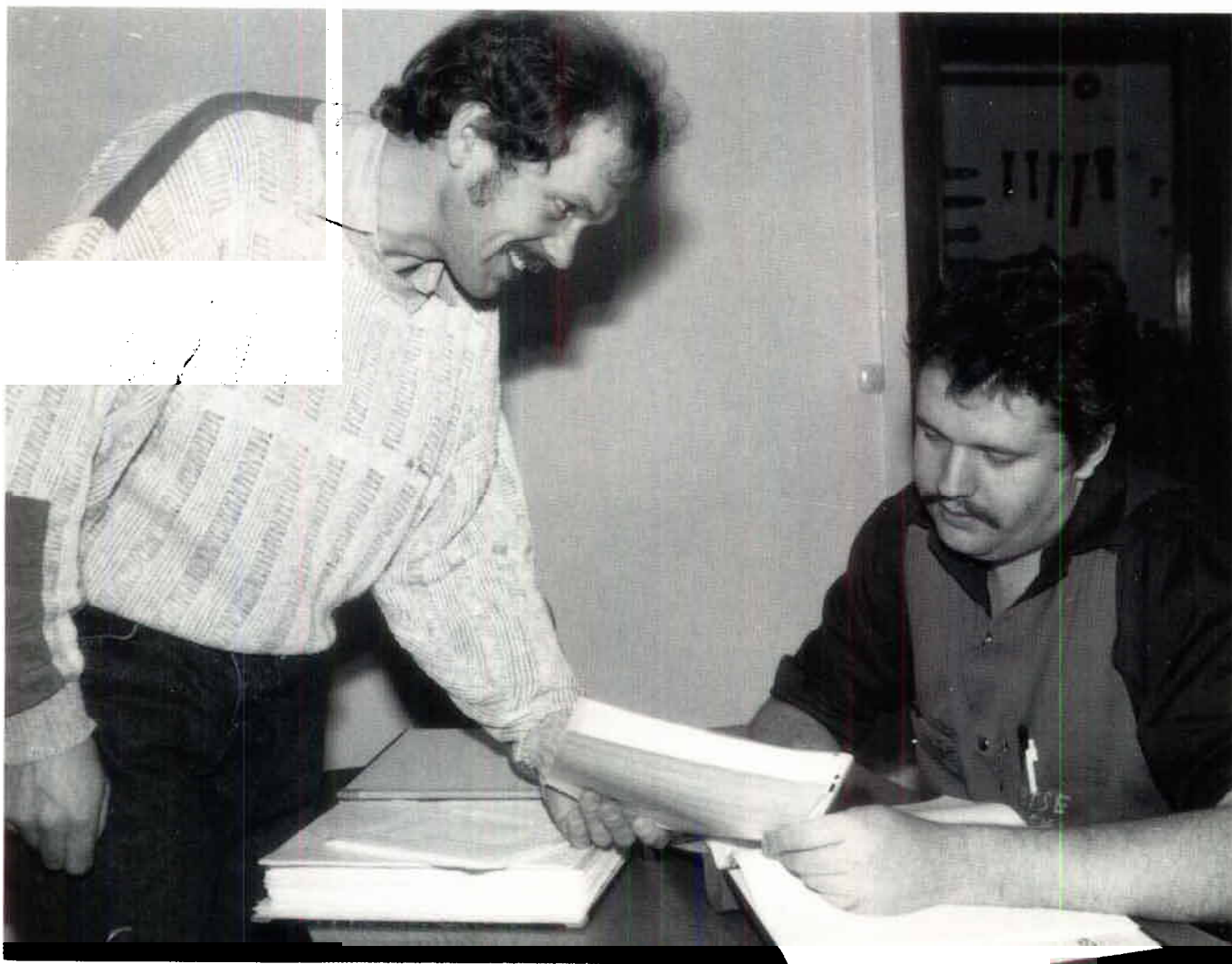
Aktiviteter på gång

Bland de många spännande och viktiga projekt som är på gång och som skall ge organisationen rätt förutsättningar att konkurrera på marknaden nämner Folke Östlund dessa:

– Det är bl a ett nytt system för order, lager och fakturering, det sk OLF-systemet. Så har vi den nya pris-katalogen 1989 och paketeringsavdelningen. Utvecklingen av dessa projekt kommer att bli intressant och spännande och sammantaget ett konkurrensmedel på marknader, avslutar divisionschef Folke Östlund, Bulten Industri.

Ny arbetsorganisation – framtidens melodi

På Bulten i Hallstahammar pågår ett projekt för att utforma en bättre arbetsorganisation. Bakgrunden till projekten är att Bulten dels har hög frånvaro, i huvudsak orsakad av arbetsrelaterade sjukdomar, typ belastningsskador, och dels för att om Bulten i framtiden ska kunna locka ungdomar till industrin måste arbetsförhållandena ändras så att de anställda trivs bättre



Produktionsledare Ralf Björklund och Metallfackets gruppordförande Jörgen Kvist tror den nya organisationen medför ett intressantare och innehållsrikare arbete.

Målsättningen med arbetet är att utforma arbetsplatserna och arbetsuppgifterna så att de blir mer stimulerande med berikat och variationsrikt innehåll och därigenom uppnå bättre arbetstillfredsställelse. Så långt det går skall ensidiga och tråkiga arbeten som kan ge arbetsskador elimineras, säger Björn Johansson, st f chef Bulten Personal/Administration.

På respektive avdelning bildas mindre produktionsgrupper (5-10 man). Inom gruppen är målsättningen att alla skall kunna utföra samtliga förekommande arbetsuppgifter. Arbetsrotation tillämpas. Inom varje grupp utses, från företaget och gruppen gemensamt, ett antal gruppansvariga. Dessa gruppansvariga fungerar som länk till produktionsledningen men också som en resurs inom gruppen. Det är till respektive gruppansvarige man vänder sig med frågor och problem som kan uppstå i gruppen. Gruppansvarig tjänstgör ca en vecka åt gången. Avsikten är att man inom gruppen skall ta större ansvar och i så stor utsträckning som möjligt lösa de problem som uppstår. Således löser gruppen problem och utför arbetsuppgifter som tidigare hörde till vissa specialistfunktioner. Engagemanget och ansvarskänslan i gruppen ökar.

- Projektet är i gång på avdelningen för efterbearbetning inom Division Bulten Produktion och har startats på Division Bulten Industri, Brånstalagret, fortsätter Björn Johansson.

- Projekten drivs i partsammansatta

grupper med representant från personalavdelningen som projektledare.

- Efterbearbetningsavdelningen är bemannad med ca 40 personer. Arbetsuppgifterna består av svarvning, slipning, borrar etc. Avdelningen är uppdelad i fem grupper. Chef för avdelningen är en produktionsledare som rapporterar direkt till divisionschefen. Brännpunkten har ställt några frågor till två medarbetare på Bulten om deras förväntningar på den nya arbetsorganisationen:

Vad har Du Ralf Björklund, produktionsledare, för förväntningar på den nya arbetsorganisationen?

- Att mina medarbetare skall få ett intressantare och innehållsrikare arbete, vilket bör resultera i att trivseln och engagemanget ökar hos samtliga. Alla bör ha möjlighet att påverka sin situation på ett positivt sätt, och kunna känna att man är delaktig i beslut och de mål som uppnås.

Vad ser Du för problem i dag?

- Att få samtliga att tänka i nya banor och inse att det är endast genom eget engagemang man kan förändra sin egen och gruppens situation, och inte vänta på att någon annan skall förändra och tala om att så här skall du och ni göra.

Vad ser Du för problem i framtiden?

- Att hela tiden se till att inte någon blir åsidosatt i grupperna och hamnar utanför, och att ge möjlighet åt de som

vill gå vidare i egen utveckling, så att ingen behöver gå i taket kunskapsmässigt.

- Till sist har jag för egen del stora förhoppningar om att kunna ägna mer tid och kraft åt att utveckla avdelningen kunskapsmässigt och maskinellt, och att ge personalen möjligheter och mod att fatta egna beslut. Jag vill arbeta mer som en "coach".

Vad tycker Du Jörgen Kvist, Metallfacketts gruppordförande, om den här nya arbetsorganisationen?

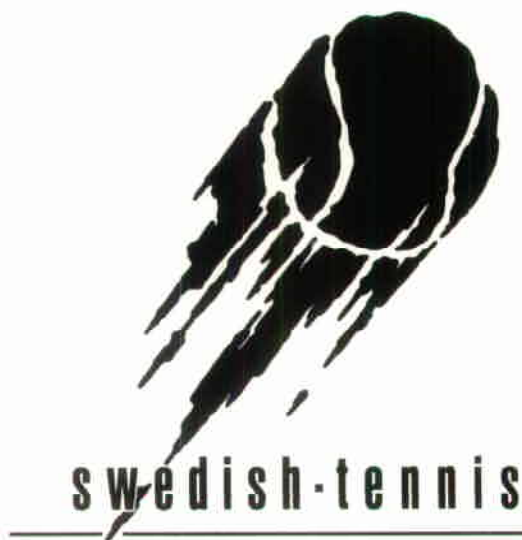
- Att det blir intressantare arbetsinnehåll och möjligheten att förnya sig själv och sin omgivning hela tiden ökar. Dessutom ges större möjlighet än tidigare att påverka arbetsplatsens utseende.

- Att slippa se arbetskamrater få sjukpension p g a förslitningsskador. Den ökar självförtroende och kunskapsnivån hos varje enskild individ. Höja "statusen" på Metallarbetaryrket.

- Införandet av en ny arbetsorganisation får ej "stressas" fram, avslutar Jörgen Kvist.

Förutom i Bulten Hallstahammar pågår också arbete med ny arbetsorganisation på Göteborgs Bult.

Inom Bulten koncernen tror man mycket på denna idé för att skapa attraktivare och bättre arbetsställen och som resultat minska arbetsskadefrekvensen och skapa arbetsglädje för våra anställda.



Sponsoring är inte något nytt begrepp för Kanthal Höganäs. Tidigare har vi medverkat i allt från kultur stipendier till arenasporter. Ofta har det dock varit enstaka satsningar. Mot denna bakgrund har vi känt ett behov av att satsa mer långsiktigt och är därför sponsor för svensk herrtennis to m 1992.

Satsningen har, för vår koncern, många fördelar.

Sverige har en utomordentligt fin position internationellt i tennisvärlden - såväl i elitsammanhang som på juniorsidan.

Att hjälpa Tennisförbundet i ungdomsverksamheten och i deras arbete med att ta fram nya "stjärnor" ser vi som en viktig uppgift.

Att förknippas med tennis och hög kvalitet är något som stämmer imagemässigt för oss.

Genom att vi nu sponsrar svensk tennis långsiktigt under 5 år får vi en genomtänkt marknadsprofil.

Bulten Produktion

Hård satsning på framtiden!

Bulten Produktion, d.v.s. produktionsenheterna Kalix- och Hallstahammarfabrikerna, satsar nu hårt på framtiden.

Bra förutsättningar finns för koncentration kring att förstärka leveranssäkerheten och kvalitén och ge säker information om produktionsläget till kunderna.

Under 1988 gjordes ett flertal strategiska investeringar i Hallstahammarfabriken. Två nya kallslagningsmaskiner togs i bruk. Dessa var

av typ Boltmaker vilket innebär att färdig skruv produceras direkt från ståltråd i ringform. Gängautomater, automatsvarv, processtyrssystem och ytbehandlingsugn kan nämnas bland övriga investeringar.

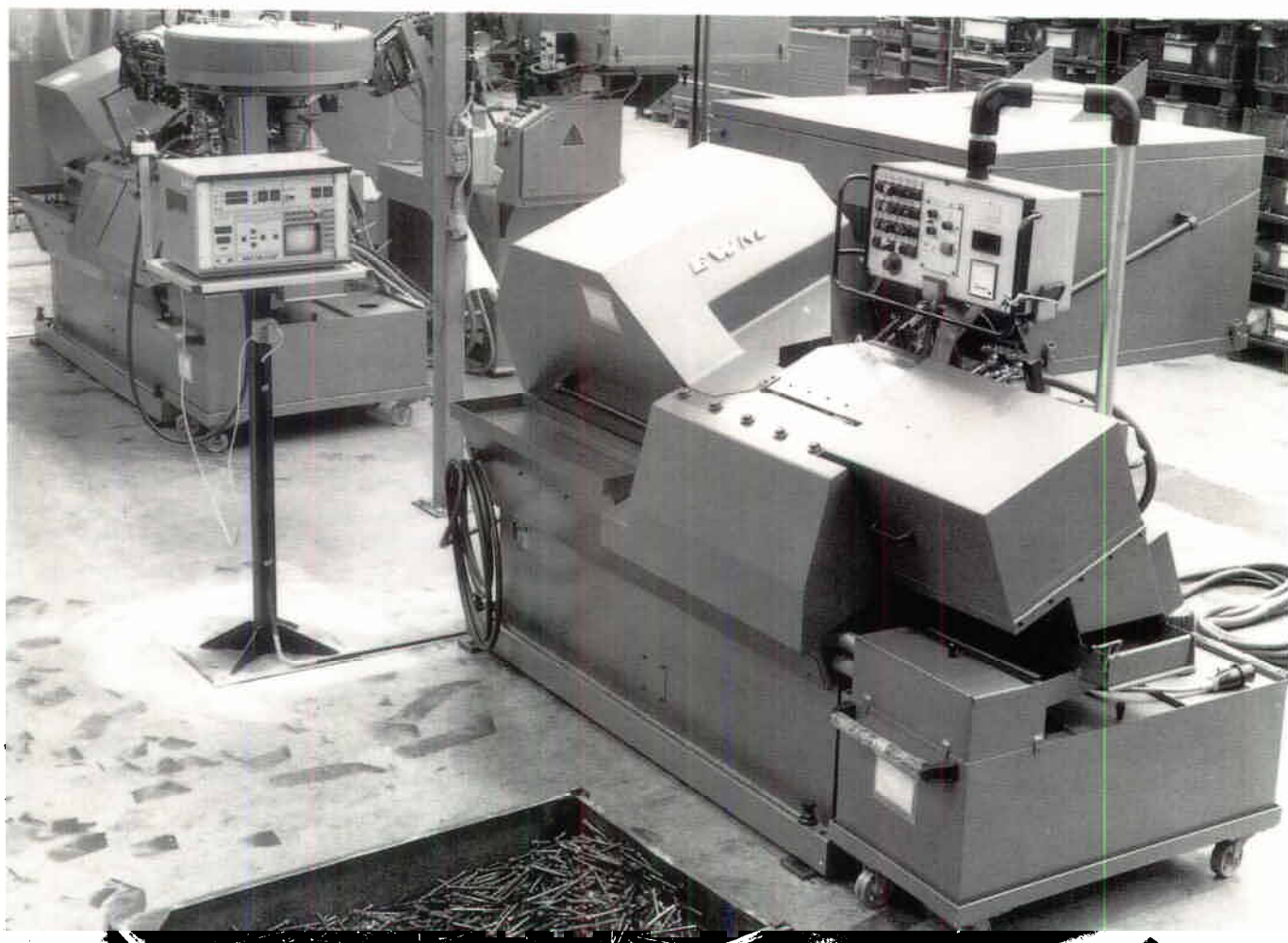
En betydande satsning har även inletts på arbetsmiljön i Hallstahammarfabriken. 15 Mkr finns anslaget till förbättringar 1988-1990.

För att förbättra kommunikationen inom företaget har informationen till alla medarbetare breddats. Bland annat har alla medarbetare fått möjlighet att ta del av information direkt

av produktionschefen. Produktionsläge, verksamhetsmål, förändringsarbete, planeringssystem och inte minst information om leveranssäkerhet och kvalitet har ingått i budskapet.

MPS viktigt för planeringen

Under 1989 kommer en mycket viktig förutsättning för effektiv administration och produktionsplanering att tas i bruk. Ett helt nytt material- och produktionsstyrningssystem (MPS) införs nu i Kalix och Hallstahammarfabrikerna. Härigenom möjliggörs en rationell och kundanpassad produk-



Nyligen installerad gängautomat för Pinnskruv och Sems-skruv. Det senare innebär att skruvämne och bricka monteras före gängningen. Brickan hålls sedan på plats efter gängningen av gängan vilket ger fördelar vid montering.

tionsplanering med goda förutsättningar för effektivisering av produktionen. MPS innebär en planering ofta och nära kundbehovet baserat på korrekta och "färska" information om kundbehov, lagersaldon och produktionssituation.

Investeringar under 1989 innebär i Hallstahammar effektivisering av skärande bearbetning, materialbehandling och produktkontroll/paketering samt ytterligare en boltmaker. Vidare så fortsätter arbetet på att förbättra arbetsmiljön. Kalix fabriken investerar under året 17 Mkr. i kapacitetshöjande utrustningar för kallslagning, värmebehandling och kontroll.

Produktionsläget är gott i fabriker-na vilket är en förutsättning för en fortsatt volym- och teknikutveckling. En koncentration kring leveranssäkerhet, kvalitet och bättre information kommer att utmärka arbetet under året till fromma för våra kunder och inte minst oss själva inom Bulten.

Hans Hedström

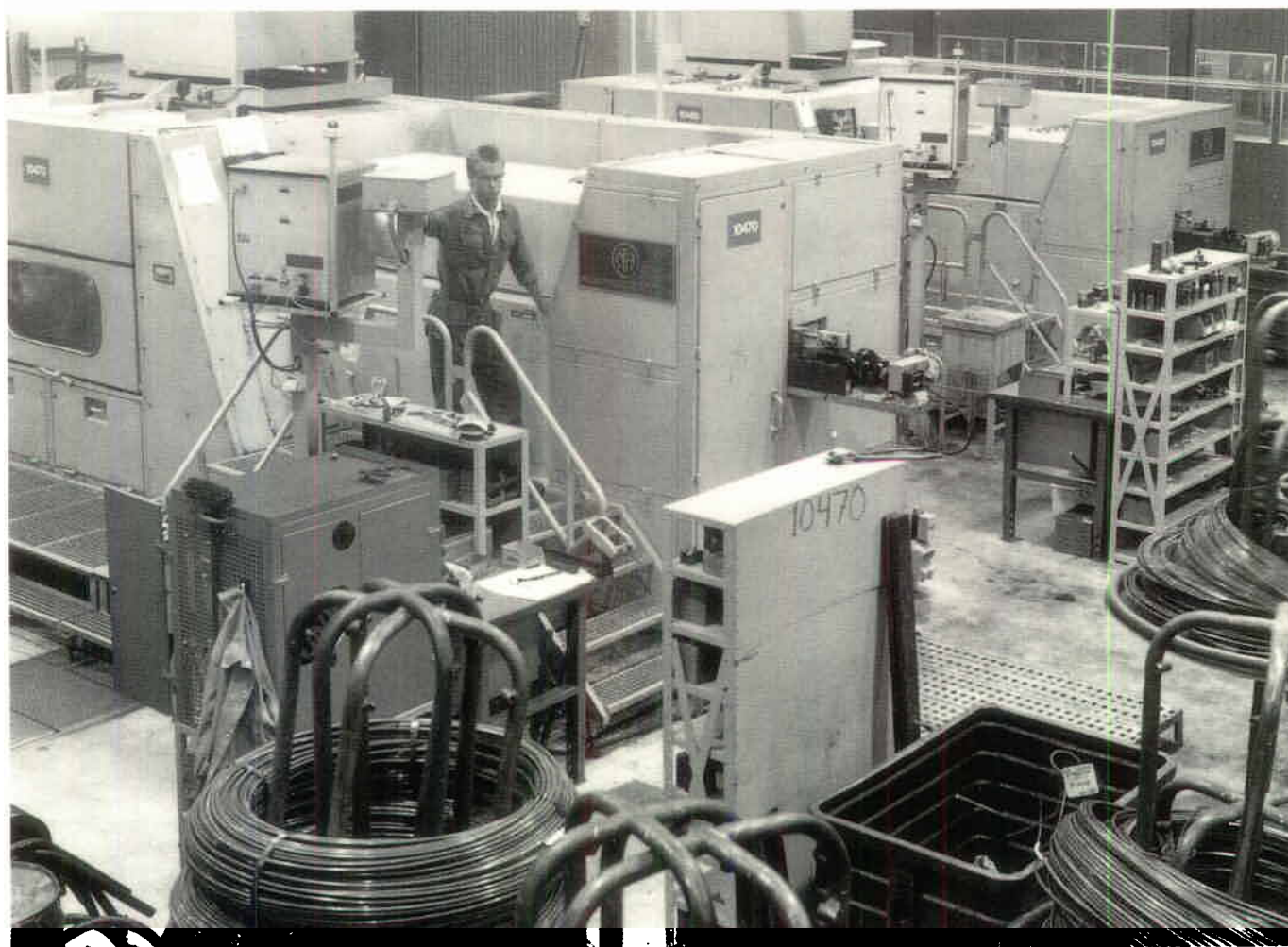
Linpart nytt bolag i Lindén- gruppen

Linpart AB är ett nybildat dotterbolag till Lindéngruppen AB och är sålunda ett systerbolag till Beckers och Kanthal Höganäs.

Företaget har till uppgift att förvalta och förädla Lindéngruppens aktieinnehav i delägda dotterbolag.

Som VD för Linpart AB har anställts Per Sandberg. Han kommer närmast från Carnegie & Co, där han var vice VD.

Trevlig sommars önskar redak- tionen sina läsare!



Ny Boltmaker för produktion av upp till 180 stycken M10-skrivar per minut.

MASSBREV

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

KANTHAL-HÖGANÄS AB

Brännpunkten
26383 Höganäs

Succé för Majloppet

Det var ett stim och ett kiv då ett 80-tal deltagare från 17 olika lag begick eller rent av besprang Majloppspremiären på Kanthal Höganäs mångomtalade område.

De mest fantasifulla och framför allt symboliska namn begåvade de olika lagen och symaskinerna och saxarna hade arbetat till arla morgonen för att få färdiga de aerodynamiskt utformade tävlingsdräkterna. Det gällde inte bara att visa motståndarna ryggen utan dessutom att göra denna rygg så rolig och vacker som möjligt.

Den bestämde startern slog i gonggongen och vips var horden iväg på en 2 km runda mellan täta åskådarled. Denna runda kunde delas upp på mellan två och upp till sex stafettlagskamrater.

Saft och bullar

Ett av lagen hade en cyklande vätskek kontroll som gav laget oanad fart. Tyvärr sprang detta så fort att det svartnade för juryns ögon varför det inte kunde diskas. Den officiella matkontrollen vid dagens mål bjöd på andra bullar.

Att kora dagens vinnare var ej svårt eftersom den titel tillföll det snabbaste laget vilket var "Ironmän" från Pulververket. Närmaste hot kom från det 5 sekunder långsammare "Grafitnisarna".

Egentligen hade de två lag bestående av 2 herrar respektive 2 damer vunnit om man stärkt sig med ytterligare 2 deltagare om man tänker rent matematiskt (2 stycken gräver ett dike, 4 stycken gräver detta dike då på hälften så lång tid).

Med miniräknarnas hjälp kunde laget "Vi som blev över" koras som



Det ivrigt skällande damlaget "Vi som löper" tog sig som sista lag över mållinjen, men var ändå det lag som var närmast idealtiden.

närmast kommande Medeltiden.

Damlag närmast idealtiden!

En idealtid hade också beräknats och närmast denna kom det ivrigt skällande damlaget "Vi som löper".

Med Lottens hjälp prisgavs familjelaget "Stenbitarna", damlaget "Vilans Vänner" samt "Bromsklotsarna".

Vilket var då det roligaste laget? Juryn hade ett sjå och trots att denna påstod sig vara mutbar ända till prisöverlämnandet kom inget lag med acceptabla förslag – skärpning till nästa gång!

Ett lag hade framställt en början till engångsoverall som skulle kunna fullkomnas om byxben och ärmar fastsyddes, ett annat hade en gångstol med vinflaska för intravenöst bruk, ett

tredje hade peruker i glada svarta färger och med deras rätta ansikten dolda under svarta damstrumpor.

Det segrande laget blev dock "Ladies och Lufsen" som enligt juryn lyckats kläda sig "enkelt, smaklöst men ändå vulgärt".

Lag och tider:

Ladies och Lufsen, 23,09, Grafitnisarna, 16,22, Vilan Vänner, 21,58, Bromsklotsarna, 19,57, Spånhyvarna, 17,30, Sex-Galningar, 20,04, Stenbitarna, 19,31, Lustiga Laboranter, 19,11, Ironmän, 16,17, The Flying Dutchman, 22,36, Vi som löper, 28,45, Hafsörnarerna, 18,19, Energiekonomerna, 26,47, Två Torpeder En kanon, 23,58, Eskils Pågar, 18,49, Vi som blev över, 24,43, Gula Faran, 21,47.