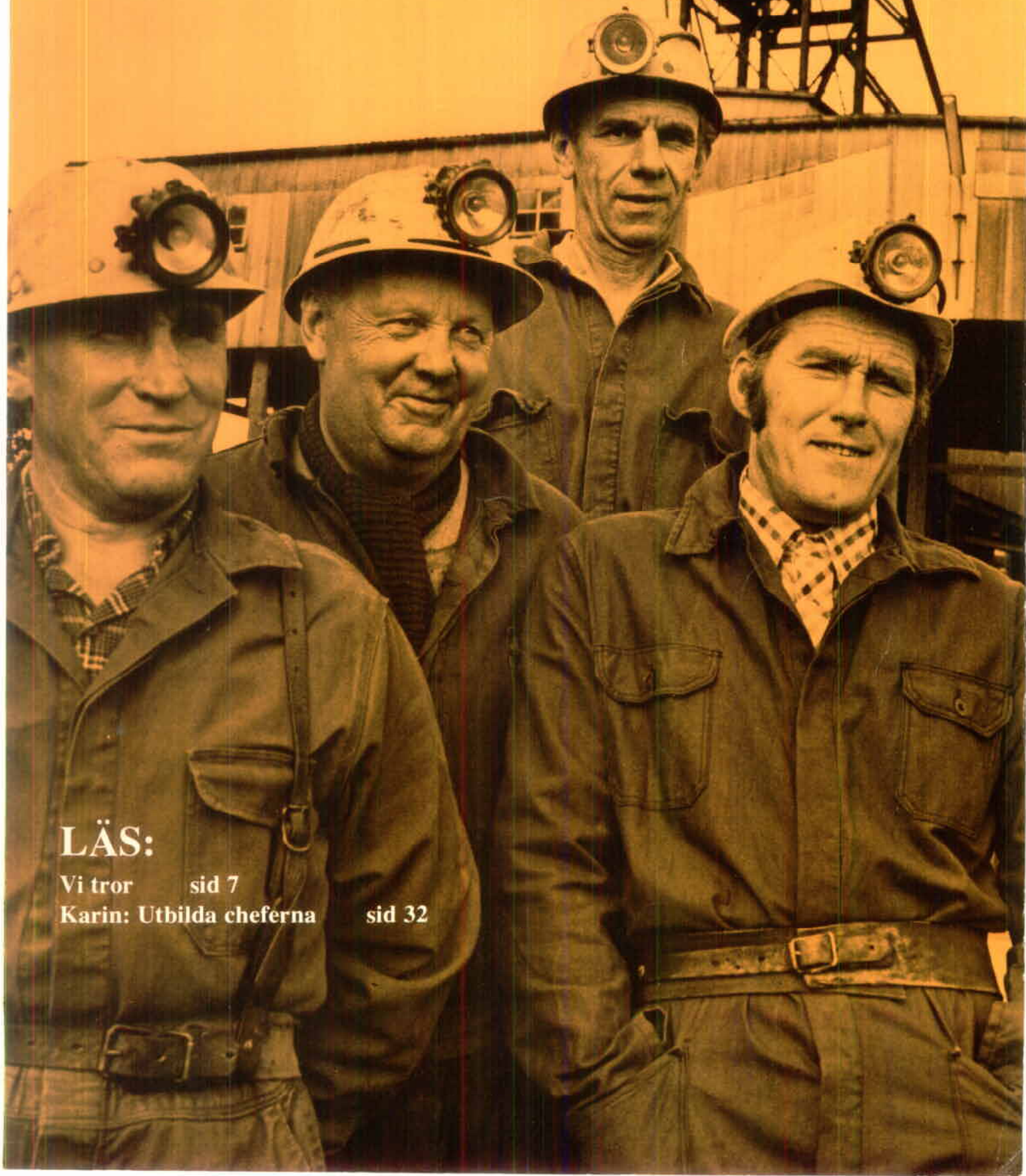
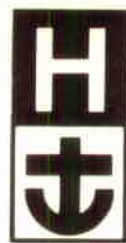


BRÄNNPUNKTEN

ÅRGÅNG 32 · NR 4 · OKTOBER 1974



LÄS:

Vi tror sid 7

Karin: Utbilda cheferna sid 32

Brännpunkten styrs av oss alla

Vissa förändringar i ledningen och administrationen av vår personaltidning sker från och med det här numret. Liksom tidigare är Brännpunkten vårt gemensamma organ, dvs ett organ som skall styras av *alla* medarbetarna på företaget. Det synes därför vara helt naturligt att det yttersta ansvaret för tidningen ligger hos Företagsnämnden och då närmast dess arbetsutskott. Genom att numera tidningens redaktör, Marianne Quist, är heltidsengagerad som sekreterare i Företagsnämnden och dess arbetsutskott samt som redaktör, bör anknytningen mellan Företagsnämnden och Brännpunkten vara garanterad. Genom att våra båda interna informationsorgan, Brännpunkten och HB-nytt, numera båda sorterar under Företagsnämndens arbetsutskott, räknar vi också med en bättre samordning av informationen. HB-nytt kommer liksom tidigare under sin redaktör, Carla Lundh, att vara ett komplement till Brännpunkten och framför allt ge nyheter i kortare notisform, nyheter som kanske ibland kommer att kompletteras med utförligare information i Brännpunkten.

Ansvarig utgivare – ej någon censor

Från och med det här numret inträder jag själv som ansvarig utgivare för tidningen. Jag ser dock denna befattning som en juridisk ansvarsbefattning i enlighet med tryckfrihetslagen. Ansvarige utgivaren skall således inte utföra någon som helst censur på innehållet om icke detta strider mot tryckfrihetslagen. Brännpunkten måste vara ett forum där vi alla har möjlighet att uttrycka vår uppfattning. Däremot kommer jag självfallet att försöka aktivt deltaga i debatten om hur vi skall ordna våra gemensamma angelägenheter på företaget. Jag kommer därför att liksom KG

Paulson tidigare har gjort att använda mig av denna spalt som ett medium för att föra fram idéer som jag själv tror på.

Sammanbindande länken

Brännpunkten är bla ett medel för att ge oss information om hur vår koncern fungerar och vilka problem som finns på olika avdelningar och enheter. De redaktionsombud som utsetts inom olika delar av koncernen har visat stort intresse för sina arbetsuppgifter och vi hoppas mycket på att genom dessa få en ökad kontakt och förståelse mellan de olika delarna inom koncernen. En av uppgifterna för tidningen är nämligen att berätta om utvecklingen och arbetet inom koncernens olika delar.

Även om vi har redaktör, redaktion och redaktionsombud så är det väsentligt att de enskilda medarbetarna verkligen använder sig av tidningen som medium. Även om Du inte anser Dig själv kunna skriva, så tag gärna kontakt med redaktionsombuden eller redaktionen om vad Du anser bör bli framfört i tidningen.

Tänk på

att det kan vara värdefullt för andra avdelningar att ta del av hur Din avdelning löst sina problem. Tidningen skall självfallet inte sprida någon "hurra vad vi är bra"-anda, men ibland är vi litet väl rädda att för kollegerna tala om hur vi tacklat vissa problem och därmed innehåller vi också värdefull information. Ofta är det så att bara brister och problem kommer fram i debatter, medan "hålsan tiger still". Kritik skall självfallet komma fram och diskuteras, men ofta kan en redovisning av positiva åtgärder, som individer på en avdelning vidtagit, föra utvecklingen framåt på andra avdelningar.

Det sägs ibland att personaltidningar är tråkiga och att läsvärdet är mycket lågt. Vår ambition är att göra Bränn-

Brännpunkten

Höganäskoncernens
personaltidning

Ansvarig utgivare: Rune Synnelius

Redaktör: Marianne Quist

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB

Höganäs

I redaktionen:

Höganäs: *Elvin Kroon*

Sven Ljunggren

Carla Lundh

Kjell Åraas

Margaretha Snygg

Lokala medarbetare:

Bjuv: *Eckard Berglund*

Skromberga och Hyllinge: *Björn Hallberg*

Bönnellyche & Thurö AB, Malmö: *Margita Lindström*

Förenade Tak AB, Helsingborg: *Alf Bällgren*

Handöls Täljstens AB, Handöl: *Einar Larsson*

Handöls Täljstens AB:s Försäljningskont.,

Bromma: *Kerstin Hansson*

Höganäs Bohusverken AB, Bohus: *Kjell Lundgren*

AB Slipmaterial-Naxos, Västervik: *Hampus Bergström*

Sydsvenska Takpappfabriken AB,

Karlshamn: *Gunnar Bengtsson*

Adress till personaltidningen:

Brännpunkten, Höganäs AB,

Fack, 263 01 Höganäs 1

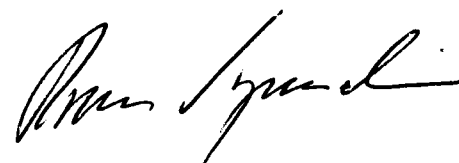
Sista dag för bidrag till nästa nummer 15/11.

Glöm inte anmäla ändrad adress!

Omslagspojkar: Fyra veteraner från Bjuvs gruva. Se artikel sid. 6 och 7.

Foto: Blomfoto

punkten till en lättläst och intressant tidskrift. Vi kommer att försöka utveckla layout och innehåll, så att tidningen verkligen skall bli det organ för ömsesidig information som vi tror är nödvändig för att få en god sammanhållning på vårt företag.



B&T:s 100-årsfest – ett rejält skånegille

I lördagen den 31 augusti 1974 var en varm och solig dag, som de anställda i B&T inte glömmer i första taget. Jubileumsmiddagen blev så lyckad som festkommittén hade hoppats på. Detta givetvis beroende på det förträffliga arrangemanget med bl a underhållning av Malmö Stadsteaters artister Maj Lindström och Carl-Åke Eriksson. Festdeltagarna, ca 200 st, bidrog

i lika hög grad till att sprida glans åt festen. Överallt sågs glada ansikten – skånskt gemyt blandat med det danske smil och övriga svenskars humor. Vid middagen – menyn ses på nästa uppslag för att den som inte var med skall bli avundsjuk – inledde B&T:s VD direktör KG Paulson sitt välkomsttal med orden: "Eftersom B&T är ett f d familjeföre-

tag och dess fortlevnad har varit resultatet av ägarfamiljernas och de anställdas samfälliga och idoga ansträngningar, har vi funnit att jubileet bäst skulle firas genom en hela företaget omfattande familjemiddag. Det är därför med stor glädje jag nu å företgets och företagsnämndens vägnar hälsar alla hjärtligt välkomna till bords."



En skål för 100-åringen. Fr.v. Börje Tornberg och Enock Holmgren, ordförandena för de lokala fackliga organisationerna. KG Paulson, VD i B&T. Ernst Geijer, koncernchef för Höganäs AB, samt Elsa Geijer och

Eigil Bönnelyche, representerande grundarna Thuröe och Bönnelyche i rakt nedstigande led.

Tal vid middagar brukar vara alla middagsätarens fasa, men så icke vid denna fest. Förutom KG Paulsons välkomsttal höll koncernchefen Ernst Geijer högtidstalet, förre VD:n för B&T direktör Helge Rickman läste i sitt tal upp ett brev från konsulinnan Henny Bönnelyche, som på grund av sjukdom var förhindrad närvara, och försäljningschef Sven Björgell tackade för maten å de anställdas vägnar. Samtliga tal fångade middagsätarnas uppmärksamhet för sin historik, originalitet och spiritualitet.

Sammanfattning av den historik kring B&T, som Ernst Geijer lämnade i sitt tal:

”Förbindelserna mellan B&T och Höganäs är ju i och för sig av gammalt datum. Det som förde företagen samman för nio år sedan var äktenskapet mellan Cuprinol och Håbinol – en minsta gemensam nämnare för bägge företagen. Övergången till Höganäskoncernen tillförsäkrade B&T långt större resurser ekonomiskt, tekniskt och kommersiellt än vad företaget tidigare hade kunnat mobilisera på egen hand. Det har väl också lett till en snabbare rytm i företaget med åtskilliga betydande förändringar i strukturen under de nio åren. Det kan här vara på sin plats att närmare kommentera och motivera vad som skett.

Sammansmältningen av Cuprinol och Håbinolprogrammen innebar en kraftig förstärkning av färgsektorn och har gett en än mera markerad marknadsprofil än tidigare. Cuprinol har idag en klar ledarställning i Sverige inom sin sektor.

Om B&T fick ta emot Håbinol från Höganäs så fick de i stället lämna ifrån sig takpappen till Höganäs. I samband med förvärvet av Eversföretaget i Helsingborg och med tanke på det redan i ett tidigt skede diskuterade förvärvet av Munksjös papprörelse, stod det klart att nya och väsentligt större tillverkningsresurser måste skapas. Sådana kunde snabbast och bäst åstadkommas i Höganäs. Pappen flyttades därför dit.

Den inom B&T skickligt utvecklade tillverkningen av ogräsbekämpningsmedel hamnade i slutet av 1960-talet i

ett brydsamt läge och en noggrann analys av olika negativa faktorer och en pessimistisk bedömning av framtidsutsikterna gjorde en försäljning av denna verksamhet nödvändig.

Efter Höganäs förvärv av B&T ägnades från moderbolagets sida särskilt intresse åt bilglaset vid dotterdottern Tremplex i Eslöv. Genom Tremplex franska partner Saint Gobain ställdes tekniskt kunnande och glasråvaror till disposition till fördelaktiga priser. Verksamheten i Eslöv växte och blomstrade. Men andra tider skulle komma. Saint Gobain köptes upp av ett stålföretag, Pont-à-Mousont, med ett helt annat synsätt på kontakten med licenstagarna. Därigenom kunde vi förvänta oss bistra tider för Tremplex i framtiden. Höganäs valde i det läget att förhandla sig till en försäljning av Tremplex till de franska intressenterna.

I fråga om glaset befinner vi oss på nytt i en svårbedömbart situation. Det pågår en jättarnas maktkamp om planglas på den svenska marknaden. Det är återigen Saint Gobain som figurerar, men den som skapat den nya situationen är engelska Pilkington, som beslutat sig för att bygga ett jätteglasverk vid Halmstad. Vi följer utvecklingen med stor uppmärksamhet och arbetar på att trygga framtiden för B&T:s kvarvarande glashantering. Inom kort räknar vi med att ha funnit formen för denna.

B&T har uppnått den respektabla åldern av 100 år tack vare hängivna och lojala arbetsinsatser av en sällsynt god medarbetarkår. Vi i Höganäs – företagets nye ägare – har under de gångna nio åren haft många tillfällen att lära känna de nya medarbetarna och uppskatta deras insatser. Jag vill vid detta tillfälle som koncernchef uttala vårt varma och uppriktiga tack för vad ni har gjort och hoppas att vi även i fortsättningen får räkna med god arbetslust och insatsvilja. Mitt tack riktar jag till de anställda men innesluter givetvis alla dem som står våra anställda nära och därigenom indirekt möjliggjort de goda arbetsinsatserna i våra fabriker och kontor.

Så vill jag till slut att Ni förenar Er med mig i ett fyrfaldigt leve för det

hundraåriga Bönnelyche & Thuröe.”

Sista meningen i Ernst Geijers tal följdes av HURRA, HURRA, HURRA, HURRA, som överröstade allt buller från gatan utanför Savoy och fortsatte bort till Lodgatan och Limhamnsön.

Q

B&T:s jubilarvisa

Melodi: Amerikaresan

*På företaget finns många duktiga tjejer
Som gör det bästa av allt vad bossarna säger
Jag hoppas bara att alla dessa små grejer
Har funnit vägen till högste chefen Herr Geijer*

*När Helge Rickman far ut ibland med portören
Så e' de' Thomas som brukar vara chauffören
Till Lappland åker han tåget utan sin Märta
Bland blomster rara har han förlorat sitt hjärta*

*Se K G Paulson har näsa för fina viner
En rund Bordeaux är väl bättre än vitaminer
Och visst kan kaffe nån gång för K G va' toppen
Men av porslin skall den vara då, kaffekoppen*

*En liten utnämning ska jag nu kosta på mej
Det finns väl ingen som vill förmäna mej det, säj
Ty Sven Björgell e' ju mannen med höga mål
Därför ska han nu få heta Herr CUPRINOL*

*Att Clifford utsågs att hjälpa GLASET på fötter
Det har väl gjort mången medarbetare trötter
Men med en envishet, som kan hedra en mula
Har han fått inkomsterna att öka en smula*

*Så har vi då vännen Gunnar Arnslätt, kassören,
Han som får kämpa och räkna kronor och ören
Ty Einar Månsson e' väldigt petig och noga
Att allting stämmer för dom som slita och knoga*

*Sen har vi dessa som på vårt lager får dväjas
För att sortera och packa allt som ska säljas
Och alla hårt knegande uti produktionen
Får hjälpa till att ge Höganäs provisionen*

*För jubilarer vi tar en klar en och hylla
Det företag som tillvaron för oss förgylla
En skål för PAPP, GLAS och FÄRGER och mycket mera
Som Bönnelyche & Thuröe AB furnera*



Fr.v.: Inga Holmgren och Gustav Grahn
sjunger glatt med i visan.



Fr.v.: Gunnar Persson och Bertil Johansson ser ut att trivas med Signe Nilsson.



Donnerstag 4. Mars 1974
17.00-18.00

17.00-18.00

Société à la "Cuprinol"

Soirée de remise d'œuvres à la "Cuprinol"
sice Genidore
pomme de terre.

"Parfait à la "Gisot"
corbeille de friandises

17.00-18.00

1970 Château Landreau

Citadel Port.

Le 31 août 1974

SAVOY HOTEL MALMÖ



Fr.v.: Skådespelaren Carl-Ake Eriksson, skådespelerskan Maj Lindström och KG Paulson.



Fr.v.: Margita Lindström, Bengt Olsson, Mario Uknar, Jane Olsson, Börje Tornberg och Ulla Stenow.



Fr.v.: Maj-Lis Paulson och Enoch Holmgren.



Fr.v.: Anna-Lisa Persson, Annie Jönsson, Anna-Greta Larsson, Alfred Larsson, Egon Jönsson och Gunnar Persson.



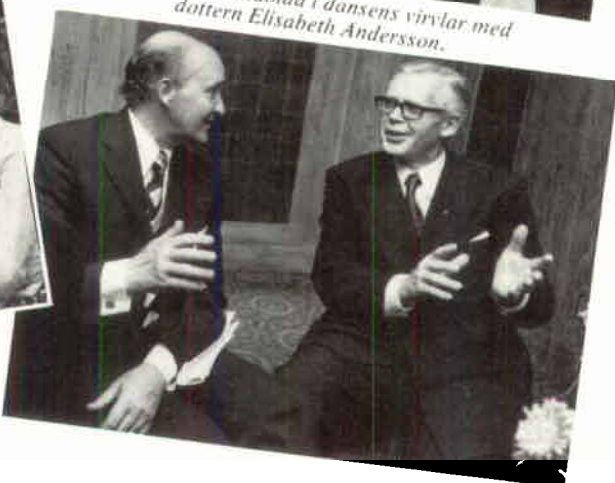
Fr.v.: Einar Månsson, Emy Månsson och Ethel Arnlätt.



Erik Lindblad i dansens virvlar med dottern Elisabeth Andersson.



Revisor Nils Axel Månsson och ekonomidirektör Olof Rinné löser ev. finansproblem?



Vad händer med Bjuvs gruva?

frågade redaktören en dag i förbifarten. Och det är kanske fler som undrar. Man hör ju så mycket pratas. Hur blir det egentligen?

Den 1 oktober började vi på ett tvåårsuppehåll med själva lastningen. Ett regelrätt produktionsuppehåll alltså. Lagren av färdig chamotte och chamottelera under bränning är tillräckligt stora för att tillåta ett flerårigt uppehåll med produktionen. Vid återstarten som är satt till 1977 skall en mekaniserad teknik komma till användning.

Den primitiva och ansträngande handlastningen är då förbi som huvudmetod i våra gruvor och likaså sprängningen. Hydrauliska maskiner skall hugga styckigt gods rätt ur flöt-

sen och med mindre dammbildning än tidigare teknik givit. Lastmaskiner för över lera och kol till transportband fvb till linbanan som skall bibehållas liksom hissarna. Själva hisskorgarna blir nya och spelmaskineriet skall revideras att uppfylla höga säkerhetskrav.

Allt det här arbetet liksom det att hålla gruvtaken i stånd kräver en del personal kvar under jord och vid schaktet. Några mannar krävs dessutom till de kampanjer som just den här perioden bedrivs i våra dagbrott. En mindre grupp med hög ålder föredrar förtida pensionering medan en annan liten grupp under produktionsuppehållet provar sin lycka i fabriksdriften. Fältbränningen av chamotte fortgår normalt hela tiden liksom sorteringsver-

kets arbete. De hänger ju fö så intimt samman med fabriksdriften.

Nu är det bara att ta itu med utformningen av underjordsmiljön och angränsande problem och för den uppgiften är vi förstärkta till en arbetsgrupp som är Bjuvs gruvor kontaktkommitté tillsammans med skyddsombuden och Bjuvs förhandlare.

Gruvornas folk har i alla tider utvecklat ett kamratskap och en särskild omtanke inom gemenskapen.

Jag förstår att det blir med stark känsla som vi, när tiden är inne, åter samlas till gemensamma ansträngningar i den då rustade gruvan.

Arne Gustafsson

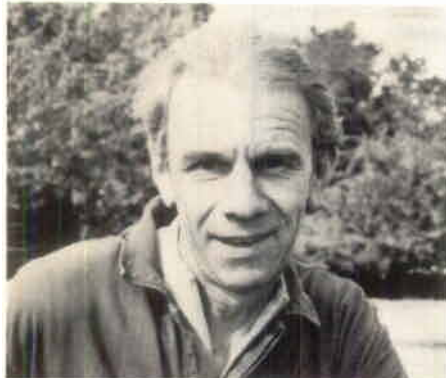
Ett steg på väg mot nya utformningen – PK-7:an var den första maskinen som avlöste handlastarna. På bilden Tore Hansson.



Vi tror

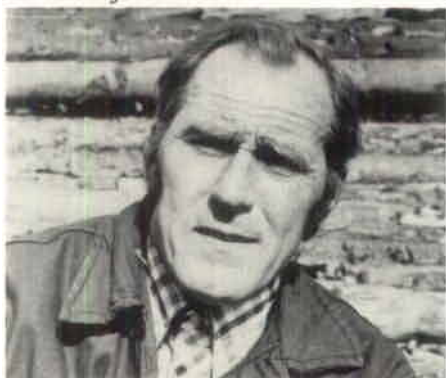
att det blir svårt att få folk igen till gruvan när den öppnas på nytt.

Det säger samstämmigt Åke Norell, Henning Pedersen, Olle Streifert och Gösta Thuvesson, samtliga med lång anställningstid i gruvan, vid ett samtal i slutet av augusti i år.



Olle Streifert började 1941 i Billesholm. Sedan Olstorp, Nyvång, Gunnarstorp och från 1955 Bjuvs gruva. Ledamot i företagsnämnden och Bjuvs gruvans kontaktkommitté.

O.S.: I och med moderniseringen hoppas vi att miljön blir bättre, men det behövs mer till för att få den yngre generationen att arbeta under jorden. Anställningstryggheten i gruvarbetet måste avsevärt förändras så att man inte som under sista tioårsperioden allt som oftast behöver tillgripa inskränkningar och omplaceringar till ovanjordsarbete. Gruvarbetet måste även helt omvärderas. Löne- och arbetstidsmässigt har en utjämning till ovanjordsarbete ägt rum, som på intet sätt befrämjar en framtida rekrytering till underjordsarbete.



Henning Pedersen med 15 års sammanlagd anställningstid i Nyvångs och Bjuvs gruva.

H.P.: Trots att det är ett tungt och

smutsigt jobb trivs vi med det. Det är ett fritt jobb och ett sammansvetsat gäng, som kan arbetet. Det är klart att får vi ett bra ovanjordsjobb så är det positivt, men där kommer frågan om förtjänsten in i bilden. I genomsnitt bland de berörda förlorar vi ca 4:-/tim, ca 700 kr i månaden före skatt. Det känns ekonomiskt!

O.S.: Du säger "fritt jobb". Med det förstås att vi lägger upp jobbet själva. Nere i gruvan jobbar vi på ackord, så i den bemärkelsen är det inte fritt. Det gäller att hänga i om vi skall komma upp i förtjänst.



Åke Norell började i Hyllinge Tegelbruk 1925, permitterades 1930, var i Nyvång 1933 - 1965 och kom därefter till Bjuvs gruva.

Å.N.: För min del blir det inte tal om att gå ner i gruvan igen efter moderniseringen. Jag har bara två år kvar till pension. Förslag finns på att vissa av oss skall förtidspensioneras.

O.S.: Vi samråder med företaget om placeringen av personalen och ett förslag ligger hos företaget för ställningstagande. I detta ingår förtidspensionering av viss äldre personal. Det är svårt att i sådana här sammanhang kunna tillgodose allas önskemål, men vi hoppas komma så nära som möjligt.

G.T.: Informationen från bolaget kan vi inte klaga på. Vi förstod att något var på gång och gruvchefen Arne Gustafsson informerade oss så mycket han kunde. Vi begärde att få ett definitivt besked innan semestern, och det fick vi.



Gösta Thuvesson, 26 år i Bjuvs gruva.

O.S.: Sammanfattningsvis kan man säga att efter beslut av bolaget om temporär nedläggning av gruvan har samråd skett med de anställda om formerna för nedläggningen.



Maica Edvinsson

Maica Edvinsson har varit anställd i 17 år vid Gruvkontoret.

- Mina arbetsuppgifter kommer nog inte nämnvärt att förändras, säger Maica. Det är däremot tal om att driftsingenjören Kjell Ekdahl och jag skall flytta på oss och placeras på stabskontoret, där bl a kartriterskorna sitter. Det har vi väl i stort sett ingenting emot. En del detaljer kommer nog att fungera sämre, när man inte längre har den dagliga direkta kontakten med arbetsplatsen - Schakt III, där ju även i fortsättningen vissa arbeten skall bedrivas. Det känns förstås konstigt att behöva flytta härifrån efter så många år. Vi är ett bra gäng här som trivs tillsammans och vårt kontor är säkerligen ett av de trivsammaste inom Bolaget.

Q

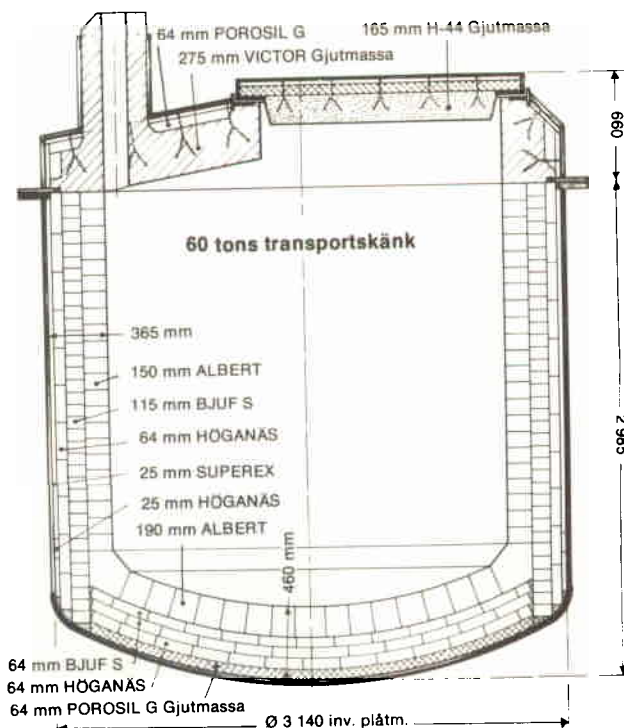
Höganäs eldfasta material i transportskänkar för flytande råjärn

Text: J.E. Ljung, chefsingenjör vid Eldfasta konstruktionsavdelningen.

Surahammars Bruks AB har sin råjärnstillverkning förlagd till en masugnsanläggning i Spännarhyttan, som ligger i Norbergs Bergslag. En del av malmen erhålles från intilliggande gruvor. Stålverk, valsverk samt smedja mm är förlagda till Surahammar. Avståndet mellan dessa platser är ca 50 km.

Råjärn (tackjärn) är vid ståltillverkning en mellanprodukt som erhålles vid reduktion av järnmalm i masugnen. Råjärnet skall sedan för att bli stål genomgå en sk färskningsprocess, som kan ske i olika typer av ugnar.

Ståltillverkningen i Surahammar har tidigare varit baserad på kall insats av råjärn och stålskrot i olika stålugnar, men genom att övergå till den sk OBM-processen krävs flytande insats i ugnen, som i detta fall är en konverter för bottenblåsning med syrgas plus ett skyddsmedium.



Skäntåg på Surahammars station.

Flytande råjärn på järnväg

Att transportera flytande råjärn på allmän järnväg har tillämpats utomlands, men i Sverige har man ej haft några praktiska erfarenheter av detta. Orienterande försök gjordes mellan Spännarhyttan och Surahammar år 1967. Dessa försök visade att temperaturfallet av järnet hölls inom beräknade värden och att en utbyggnad av stålverket i Surahammar kunde baseras på transport av flytande råjärn från Spännarhyttan, som även skulle utbyggas med ny masugn.

Fran den nya masugnsanläggningen i Spännarhyttan transporteras nu råjärnet i 60-tons skänkar till nya stålverket i Surahammar.

Infodringen

av skänkarna har varit föremål för flera diskussioner mellan Surahammar och Höganäs och det slutgiltiga utförandet framgår av fig. 1. Med detta utförande erhålles, vid en temperatur på järnet i skänken av 1400°, en utvändig temperatur av ungefär 160° på plåtmanteln, vilket motsvarar ett temperaturfall på omkring 6.5°/tim. Detta gäller under förutsättning att skänken är ordentligt förvärmad innan järnet fylls i, alltså under fortläpplighetstillstånd.

Bottens utformning diskuterades rätt mycket och vidare hur mycket man skulle våga isolera.

Beträffande botten utformning brukas normalt i vanliga stålskänkar av samma storlek dessa läggas helt plant, men med tanke på den långa transporten och vibrationer som uppstår utformades botten som ett omvänt kupolvalv. Detta för att risk ej skall föreligga att teglen flyter upp. Även med tanke på vibrationerna har vi varit försiktiga med för tjockt lager av mjukare isolermaterial då detta lätt smulas sönder.

Till varje skänk med lock åtgår ca 27 ton eldfast material. I första omgången beställdes infodring till 16 skänkar, som senare har kompletterats. De kvaliteter som ingår i skänkarna är:

Slitfoder
Bakmur
Närmast plåtmanteln i botten
I väggarna
Locken är gjutna med

Skänkhanteringen och transporten

sker enligt följande: Skänkarna muras och iordningställes i Surahammar, varefter de transporteras på specialbyggda vagnar till Spännarhyttan för ifyllning av råjärn från masugnen, varefter de återvänder till Surahammar.

Bild 2 visar ett specialtågsätt vid ankomst till Surahammars station. Tågen köres från Spännarhyttan via Ängelsberg-Ramnäs till Surahammar.

Innehållet i skänken, 60-ton, räcker till 2 st charger i konvertern.

Vår nya superchamottekvalitet ALBERT
BJUF S och HÖGANÄS
Porosil G gjutmassa
SUPEREX
VICTOR och H-44 eldfasta gjutmassor.

Bild 3 visar itappning av råjärnet i 35-tons-konvertern.

Specialvagnarnas totalvikt lastade är 155 ton. Transporterna går dagligen med 3 tåg i vardera riktningen med 2-3 vagnar i varje tåg. Den första transporten gick den 11/3 1974 och när de nya anläggningarna är helt intrimmade kommer årligen ca 150.000 ton flytande råjärn att transporteras.

För intresserade kan nämnas, att en utförlig redogörelse för dessa transporter finns att läsa i Svenska Järnvägsklubbens Tidning Tåg nr 4 av år 1974 samt om OBM-processen och andra syrgasprocesser i Jernkontorets Annaler 157 av år 1973.



Itappning av råjärn i 35-tons-konvertern.

Datalagen

– värnar om den personliga integriteten

Vi har fått en ny lagstiftning – datalagen – som trädde i kraft den 1 juli i år. Syftet med datalagen är sammanfattningsvis att värna om enskild (fysisk) persons integritet och att förhindra att uppgifter, som finns lagrade på dataregister får en spridning eller användning som kan vara till skada för den enskilde.

Datalagen innebär att man måste ha tillstånd för att lagra personuppgifter på dataregister. För register som redan "är igång" gäller att tillstånd skall ha sökts före den 31 december 1974. För register som lagts upp efter den 30 juni 1974 skall ansökan ha gjorts i förväg. Så fort man har en enda fysisk person registrerad är ansökan om tillstånd nödvändig. Den som för ett sådant här register har även uppgiftsskyldighet till registrerade som begär utdrag ur registret. Detta skall ske inom en månad efter begäran, dock högst en gång per 12-månadersperiod.

Vid vår dataavdelning i Höganäs körs en hel del uppgifter som berör de anställda och vi frågar *Agne Andersson*, chef för Datasektionen, hur den nya lagen berör oss.

– Vi får utan särskilt tillstånd köra våra register fram till den 1 januari 1975, eftersom de varit i drift under en längre tid. Efter detta datum måste vi ha tillstånd.

Vilken typ av personregister kör vi i vår dataanläggning?

– Löneuträkningen för de kollektivanställda sker med hjälp av information från ett register, som innehåller de personuppgifter som måste finnas för att klara av detta arbete. Det är sådana uppgifter som namn, adress, avdrag, skattekolumn, personlig timlön och frånvaro. Vid redovisning av skatter och uppgiftslämning till taxeringsmyndigheterna är vi beroende av

detta register.

– Dessutom kör vi statistikuppgifter på tjänstemännens löner. Ytterligare exempel är reskontran, uppgifter på medlemmarna i konstföreningen och register på elabonnenter. För allt detta har vi redan fått tillstånd.

Har Du planerat att informera de anställda om de uppgifter som finns om henne/honom?

– Nej, det är inte aktuellt. De uppgifter vi har om de anställda kommer vi endast att utnyttja för de ändamål jag nämnt, och någon fara för den personliga integriteten föreligger därför inte. Material finns redan idag hos respektive avdelningar och var och en kan kontrollera sina personliga uppgifter

där om behov föreligger.

Vi har fått ett nytt datasystem, som vi berättar om i en separat artikel. Detta nya system innebär att vi slipper hyra in oss hos andra firmor för att köra våra program och att vi får ökad kapacitet.

Innebär det också att utökade uppgifter om de anställda kommer att finnas i registret? frågar vi till slut Agne.

– Några ytterligare personuppgifter har vi inte planerat att föra in i registret. Den ökade kapaciteten innebär däremot att vi kan vidareutveckla våra administrativa rutiner för lagerredovisning, ekonomiska rapporter, beslutsunderlag för våra produkter, mm.

Q



Eva Nilsson registrerar uppgifter.

Hur upplever feriearbetande ungdom sin sommar på bolaget?

Vi ställde frågan till två studenter – *Ylva Nilsson*, Stockholm och *Lasse Sirén*, Helsingfors.

Ylva, som studerar metallurgi vid KTH, fick tipset om Höganäs via en väninna som jobbat här tidigare, och då hon ville arbeta på fabriksgolvet och samtidigt var nyfiken på Skåne, slog hon till.

Hon fick börja i Svampverket på ugnarna som brännare. Och för att underlätta trycket från den manliga omgivningen fick dom gå två kvinnor tillsammans. Det att vara två var bra i början, men sedan hon blivit "varm i kläderna" kunde hon mycket väl klara sej ensam. Arbetet som brännare var bra, lätt att lära och lätt att sköta. De sista dagarna tyckte hon var extra givande, för då fick hon prova på olika arbetsuppgifter, packning-avlockning-truckkörning och till och med skyffla koks och slig. Hon tycker inte

alls att det finns några typiskt manliga arbetsuppgifter i Svampverket.

Arbetskamraterna var mycket snälla och trevliga. Skiftgången tyckte hon var bra och likaså lönen.

Vi frågar henne om hon har några speciella önskemål, och det har hon. Bl a borde vi med så smutsigt arbete ha tillgång till bastu. Möjligheter att få köpa kaffe och smörgåsar på arbetsplatsen. Och sist men icke minst – med tanke på de få fritidsaktiviteter som finns i Höganäs – bättre inredda bostäder.

Och så sista frågan: kan Du tänka Dej att återkomma en annan sommar? – Ja, det kan jag tänka mej, svarar *Ylva*.

Lasse, som studerar psykologi vid universitetet i Åbo sökte sej också hit på rekommendation av studiekamrater, som varit här tidigare. Även han var intresserad av Skåne. Dessutom

ville han uppleva fabriksgolvet och naturligtvis tjäna pengar.

Lasse fick arbeta i Svampverket med lite av varje, men mest stod han vid packningsmaskinen. Arbetet med packningen var lätt, på gränsen till monotont. Men som tur var, skrattar han, så var det ofta avbrott, och då fick han ibland vara med och laga fe-len, och det var roligare. Trivseln var blandad, ömsom vin – ömsom vatten – beroende på hur friktionsfritt arbetet gick.

Skiftgången tyckte han var mycket bra och förtjänsten var hyfsad. Fast informationen om förtjänsten borde varit bättre. Lasse tyckte också att praktikanterna borde ha samma lön som de ordinarie sedan de lärt sej jobbet. Vad det gäller bostad och fritid instämmer han helt med *Ylva*.

På frågan om att återkomma ett annat år svarar Lasse, att det kan han tänka sej.

KjÅ

Skromberga moderniserar

Vi bygger ut vårt lerlager för en halv miljon kronor.

– Det är för oss av stor betydelse att arbeta med torra leror, berättar överingenjör Yngve Bohlin. Speciellt vintertid har detta varit ett problem. Vi går nu ut på marknaden med en ny kammarugnsbränd rustik platta. Lerblandningen till plattan är svårtorkad och denna lera skall placeras under det nya taket. Taket har en yta på 3000 m² och vilar på stolpar som är 12 m höga.



En uppfattning om takets storlek får vi här.

Organisationsutveckling på gång

I nr 2/74 redogjorde vår administrativa chef Rune Synnelius för projektet individuell personalplanering och organisationsutveckling. Projektet leds av en styrgrupp, vars ledamöter framgår av rutan härintill.

Projektet organisationsutveckling påbörjades i mars i år och som första objekt valdes försäljningsavdelning Bygghem (BF). När verksamheten med denna avdelning hade framskridit så långt att man fått erfarenhet från detta arbete, kände styrgruppen sig mogna att starta med ett nytt objekt. Nyligen har man således påbörjat organisationsutveckling inom ett helt annat arbetsområde, nämligen tekniska konstruktionskontoret. De anställda inom avd BF har varit helt engagerade i det här arbetet och deras synpunkter på hur de upplevt arbetet är värdefullt att höra.

Lars Löfgrens, administrativa avdelningen, främsta uppgift i det här sammanhanget är att medverka till att gruppen öppet och uppriktigt diskuterar sina problem i syfte att komma fram till lösningar som är acceptabla både för de anställda och för företaget.

Vi börjar med att fråga Lasse.

Hur går man tillväga med organisationsutveckling?

– Eftersom ett av målen för organisationsutveckling är att öka organisationsenhetens kompetens att anpassa sig till förändringar, är arbetssättet för att nå detta mål helt beroende av organisationsenhetens arbetsuppgifter

Styrgruppens representanter

Rune Synnelius och Lars Löfgren
Administrativa avdelningen

Rolf Julin och Sten Ahlfors
Personalavdelningen

Egon Jönsson
Svenska Fabriksarbetareförbundet

Björn Pettersson
Svenska Industritjänstemannaförbundet

Bertil Johansson
Sveriges Arbetsledareförbund

Sverker Holmberg
Sveriges Civilingenjörskörbundet

Björn Holm
Ekonomiavdelningen

Roland Calmebring
Metallurgiska divisionen

Peter Lind
Eldfasta divisionen och Bygghemavdelningen

S Ivar Svensson
Teknisk service

samt gruppens och individernas upplevelse av sin arbetssituation. Det är därför omöjligt att ge en beskrivning på ett arbetssätt som gäller generellt för organisationsutveckling.

Hur har ni då arbetat på BF?

– Arbetet inleddes med en presentation av Rune Synnelius om vad organisationsutveckling innebär och dess koppling till individuell personalplanering. Detta gjordes på ett möte där de flesta av BF:s personal var närvarande. Därefter arbetade vi i olika grupper, som växlade både i storlek och sammansättning. Vi diskuterade organisationsstrukturen på BF och naturligtvis även de organisationsenheter som BF har nära kontakt med. Vid dessa möten kom grupperna fram till alternativa förslag på hur BF:s organisation skall se ut. Vid ett gemensamt möte framförde grupperna sina förslag och argument, och man kunde på så sätt enas om ett gemensamt förslag.

Hur var öppenheten deltagarna emellan?

– I början fanns en viss försiktighet hos en del, vilket i och för sig är naturligt. Men efterhand växte tilliten till

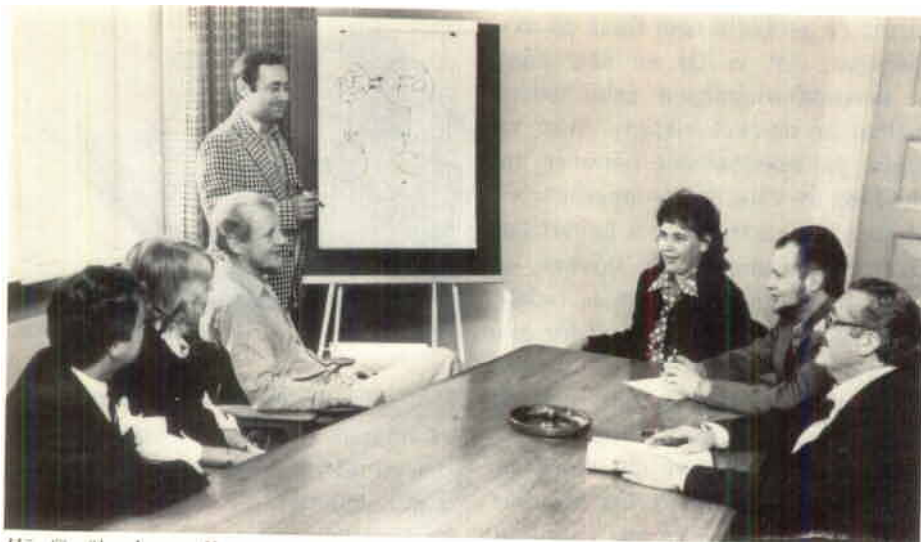
varandra inom gruppen och därmed ökades möjligheten till en öppen och förutsättningslös diskussion. Ett uttalande från en av deltagarna belyser detta: "Det här är inte bara frågan om att diskutera vårt organisationsschema, det är även frågan om ett sätt att umgås."

Hur länge dröjer det innan vi ser något praktiskt resultat?

– Eftersom detta är det första projektet så har vi ännu inte någon erfarenhet på hur lång tid som förflyter mellan första kontakt med organisationsenheten och slutligt resultat. Det är få organisationsenheter som lever i en isolerad tillvaro. De flesta har anknytning till andra organisationsenheter och förslagets anpassning till dessa måste man även ta hänsyn till. Detta gäller i allra högsta grad för BF, som arbetar intimt tillsammans med FO (Orderserviceavd.), vilket har gjort att vi börjat med organisationsutveckling även inom denna avdelning.

Även för Dej, Lasse, är arbetet nytt – hur har Du upplevt det?

– Mycket stimulerande. Ju längre arbetet framskridit ju mer engagerade har berörda parter blivit. De har ställt



Här försöker Ingvar Knutsson, FO, klara upp FO:s relation till BF. Övriga fr.v.: Lars Löfgren, Christel Paulsson, Ulf Johansson, Inger Stiernquist, Lennart Holm och John Moe.

upp både på arbetstid och fritid – to m en gång under pågående VM-hockeymatch. Jag har lärt mej mycket om mänskliga relationer i grupp. Att penetrera problem är inte heller det enklaste. Det kan visa sej att det är en helt annan orsak än den man från början trott som är grundproblemet. Det är en viss spänning i arbetet också. Eftersom det inte finns någon universallösning på problem, får man hela tiden söka olika vägar för att nå lösningen.

– När det gäller organisationsutveckling (OU) på BF har den individuella personalplaneringen (IPP) inte utförts och det är naturligtvis en stor brist. Från början hade vi planerat att IPP skulle utföras samtidigt, men administrativa avdelningen har inte haft resurser att utföra arbetet. Det problemet är nu löst, tack och lov, och vid nästa projekt kommer OU och IPP att gå hand i hand.



Jan Bergman är BF:s försäljningschef och vi frågar honom om hans syn på projektet.

Hur ställde Du Dej till att organisationsutvecklingen skulle påbörjas inom er avdelning?

– Jag tyckte det var positivt. Vi har varit underbemannade länge som en följd av den restriktiva anställningspolitiken och avdelningens personal arbetar under pressade förhållanden. Jag såg i organisationsutvecklingen i första hand en möjlighet att få avdelningens personalbehov belyst och därmed möjlighet till nödvändig personalförstärkning. Den pressade arbetssituationen gör också att det sällan blir någon tid över för rent organisatoriska samtal personalen emellan. Det här har varit ett fint tillfälle för sådana samtal, som jag tror alla på avdelningen har uppskattat.

Hur har uppriktigheten mot varandra varit?

– Till en början gick diskussionen trögt när vi kom in på kontroversiella frågor. Vi blev dock snart medvetna om att vi var tvingade till en öppen diskussion om samtalen skulle leda någon vart. Efter hand har diskussionerna blivit mer och mer öppna och samtalen har enligt min uppfattning fungerat mycket bra. Jag vill också nämna att lojaliteten mot företaget är stor och att alla vill göra sitt bästa för att få en så bra organisation som möjligt, även när de personliga intressena kommer i kläm på någon punkt.

Hur lång tid anser Du att projektet får hålla på?

– En organisationsutveckling av denna typ måste väl alltid pågå, eftersom alla förändringar av verksamheten normalt också kräver en anpassning på den organisatoriska sidan. Det organisatoriska utvecklingsarbetet kan alltså aldrig betraktas som avslutat. Det innebär att problemen enligt min mening bör lösas i den ordning de uppkommer, och att man snarast möjligt bör ta beslut i sådana frågor där man inte är direkt bunden av hur man löser andra närliggande frågor. I alla utredningar av den typ som det nu handlar om löper man givetvis risken att akuta frågor felaktigt samlas på hög för att ingå i den slutliga lösningen. Hos oss har det inte varit sådana problem. Vi har kunnat lösa akuta problem vid sidan om det pågående organisationsutvecklingsprojektet.

Hur tycker Du arbetet letts från administrativa avdelningen?

– Själva uppläggningsen har varit OK. Man måste naturligtvis komma ihåg att byggmaterialavdelningen fungerat som försöksobjekt och att uppläggningsen givetvis inte på alla punkter fungerat hundra procentigt. Personligen har jag inte alltid delat Runes och Lasses uppfattning, bla när det gäller indelningen i grupper, som de ansåg skulle ske enbart slumpvis. Jag ville också ha en grupp som enbart innehöll sektionscheferna och mej själv. Motivet var att denna grupp enligt min mening var den naturliga för diskussion av bla sektionernas arbets- och ansvarsområden. Respektive sektioners arbetsuppgifter finns definierade, men i praktiken är det lätt hänt att trampa in på grannens område. Problem av den arten diskuterar man bäst på ett möte där samtliga sektionschefer deltar. Efter diskussioner med Lasse bildade vi också denna grupp och det visade sej att vi hade stort utbyte av mötet.

Tycker Du att ni är på rätt väg med arbetet?

– Vid det senaste mötet på Bruksgården, där så gott som samtliga var närvarande, diskuterades alla frågor öppet och jag tycker att de slutsatser som dragits beträffande nuvarande

organisation på många punkter med fördel kan omsättas i praktiken. De fortsatta diskussionerna kommer förhoppningsvis att resultera i ytterligare förslag till förbättringar av organisationen.



Krister Palm, säljare Objektsektionen

Har du en känsla av att Du är med och bestämmer om den blivande organisationen?

– Jag har sagt vad jag tycker och tänker på mötena, men om det ger utslag i framtiden är jag inte helt klar över än. I förslaget som vi kom fram till finns en del som jag tycker är OK, men även åtgärder som jag inte tycker är helt riktiga. Vi är många om budet, så i något avseende får man kompromissa. Vi är dock många som tror att det slutliga organisationsschemat kommer att vara gjort av administrativa avdelningen.

Ser Du något negativt i arbetet med organisationsutvecklingen?

– Risken kan finnas att killar som är ambitiösa och kunniga inom sitt område känner sej överflödiga och försvinner från företaget och det vore ju tråkigt. Man har dock från administrativa avdelningen uttryckt att det inte är fråga om bortrationaliseringar utan om omorganisation. Någon otrygghetskänsla har inte jag och jag räknar med att få oförändrade arbetsuppgifter i den nya organisationen.

Britta Gustafsson, sekreterare och ansvarig för BF:s sekretariat:

Hur har Du upplevt organisationsutvecklingen?

– Det har varit mycket nyttigt att pe-

netrera de problem som finns på avdelningen. Att vi får en klar linje på ansvarsfördelningen sektionerna emellan är mycket viktigt. Även vi flickor på sekretariatet behöver en renodling av våra arbetsuppgifter. Vi behöver bl a en flicka som enbart tar emot telefonsamtal och skickar ut reklambroschyrer. Vi hoppas också på att lokalfrågan löses på ett för oss alla praktiskt sätt. "Vå av oss flickor sitter i ett "gengångsrum" och då vi har arbete, som fordrar lugn och ro tex översättningar, är det störande med allt spring runtomkring oss. Sådana problem har vi kunnat ventilerat vid gruppmötena.



Ser Du något negativt i organisationsarbetet?

– Det skulle i så fall vara tidsfaktorn. I början arbetades det intensivt med vår avdelning. Nu har det gått tre månader och inget mer har hänt. Det gör att en del inom avdelningen blir oroliga och att även visst arbete blir lidande. Ingen vet direkt vem som skall ta sej an vissa objekt. Vad som behövs i dessa sammanhang är information och oerhört mycket av den. Vi måste hela tiden veta hur långt organisationsutvecklingen har avancerat.

Gert-Åke Larsson, ritare vid Service- och produktsektionen.

Din uppfattning om organisationsarbetet?

– Jag är så litet insatt i organisationsfrågor, så jag kan inte bidra med något när det gäller avdelningens totala organisation. Däremot har det varit mycket nyttigt att vara med och jag har lärt mej en hel del. När det gäller den bit av avdelningen som jag tillhör, har jag och mina arbetskamrater sagt



våra synpunkter om vår arbetsmiljö. Vi hoppas naturligtvis att man tar hänsyn till våra åsikter när den sidan skall behandlas. Vi arbetar i ett kontorslandskap, som inte är det allra bästa i fråga om ljudisolering. Här är tex två flickor, som sitter några meter från oss ritare och som skriver på maskin hela dagarna. Det ljudet plus alla telefoner som ringer stup i ett är väldigt irriterande.

Vad tycker Du om själva arbetssättet?

– I början var vi mycket aktiva, men i och med semestern har arbetet avstannat för vår del. Det är en nackdel med långa avbrott – i sådana här sammanhang förväntar man sej ett resultat relativt snabbt. Å andra sidan tycker jag att det är ett intressant sätt att arbeta på. Vid tidigare organisationsändringar har vi alltid stått inför fakta. Nu har vi möjlighet att vara med från början, och därmed kan vi påverka organisationsbilden. Den individuella personalplaneringen borde kommit igång samtidigt med organisationsutvecklingen. Arbetar man inte samtidigt med den så tar hela proceduren för lång tid.



Ingemar Bengtson, sektionschef Konsumentsektionen:

Vad var Din tanke om objektet?

– Jag trodde inte att det skulle kunna vara genomförbart på vår avdelning. Det finns här som på så många andra försäljningsavdelningar folk med starka viljor och att få dessa att ändra ståndpunkt går inte i första taget. Att komma fram till en gemensam lösning tycktes mej omöjlig. Vi har också haft många heta diskussioner både vid gruppmötena och i "korridorerna". När vi gick till det senaste mötet fanns det på flera punkter olika uppfattningar, så jag blev verkligen förvånad när vi vid 11-tiden på kvällen var överens om huvuddragen i ett förslag.

Hur har Du själv känslomässigt uppfattat arbetet?

Jag har engagerat mig ganska hårt, speciellt beträffande de av avdelningens arbetsuppgifter, som direkt eller indirekt berör det arbetsområde jag känner bäst till. Som de flesta inom avdelningen har jag försökt vara öppen i diskussionerna och konstruktiv i kritiken, vilket är en nödvändighet om man skall få till stånd en ändring i positiv riktning. Många inom avdelningen har "gått utanför sej själva" och sett på sitt och avdelningens arbetsuppgifter helt objektivt. Som vid alla eventuella förändringar reagerar man också på ett visst sätt. Om man tänker byta jobb eller på annat sätt arbetsmiljön förändras står man inför något nytt och en viss osäkerhetskänsla träder in. Något av denna känsla skulle jag tro vi alla känt på avdelningen. Engagemanget för det dagliga arbetet har stundtals inte varit så stort som det borde varit. Det är därför viktigt att det inte drar ut på tiden alltför länge.

Tycker Du att det tagit för lång tid?

Jag tycker att det skulle gå fortare. Vi hade senaste mötet i början av juni, då vi sade vårt, och sedan har ingenting hänt. Givetvis har administrativa avdelningen arbetat vidare men någon information om tidsplanen har vi inte sett, vilket vi skulle funnit mycket intressant. Dessutom anser jag att den individuella personalplaneringen borde bedrivits före eller vid sidan om

organisationsutvecklingen. Den har inte hängt med. Men vi är första objektet, så vi har i och för sig förståelse för att allt inte kan klaffa med en gång.



Ivan Näslund, sektionschef Industri-sektionen

Vad har Du för synpunkter på organisationsutveckling?

– Jag tror att man måste räkna med återkommande ändringar av organisationen. Det finns ju en mängd faktorer, som mer eller mindre styr vår verksamhet. En del ligger utanför vår kontroll och har en benägenhet att ändra sig från tid till annan. Detta kan innebära att vi får vidta åtgärder i anpassningssyfte. Andra faktorer kan vi påverka. Vi kan t o m skapa nya förutsättningar för verksamheten. Också sådana åtgärder kan motivera organisationsförändringar.

Vi har nu haft ett par tre år av högkonjunktur. I stort sett har vi tillverkat och sålt det vi kunnat och de ekonomiska resultaten får väl anses tillfredsställande. Jag tycker att den organisation vi haft inom BF har fungerat ganska bra. Goda resultat kan knappast åstadkommas med en dålig organisation – även under gynnsamma omständigheter. Men högkonjunktur brukar följas av en dämpning och då skärps kravet på organisationens funktionsduglighet. Vill man se över organisationen, är det säkerligen riktigt att göra det under högkonjunktur för att stå väl rustad när konjunkturändringen inträffar.

Vad anser Du om arbetssättet?

– Först något om metoden som sådan. Jag tycker att den harmonierar med god företagsdemokrati i den me-

ningen att de som skall göra jobbet också får säga sin mening. Den utnyttjar kunskaper och erfarenheter hos ett flertal. Den syftar uppenbarligen till att ge en ny organisationsstruktur bredast möjliga förankring. Metoden uppfordrar till engagemang och ärlighet. Diskussionerna i grupp gör att ev individuella synpunkter, som inte stämmer med kollektivets intressen, har svårt för att vinna gehör.

Detta var flera fördelar. Nackdelar?

– Jag kan faktiskt inte på rak arm ange några, men jag kan tänka mej att svårigheter kan uppstå. Om tex observationsgruppen skulle försöka driva fram ett snabbt resultat i ett kinkigt fall, tror jag, att man kan missa den bästa lösningen. Denna metod är nog fördelaktigast i relativt enkla fall, där medarbetarna är väl orienterade om praktiska och ekonomiska realiteter.

Tiden?

– I BF:s fall tycker jag att resultatet kom förvånansvärt snabbt. Visserligen gick diskussionerna trögt i början, antagligen beroende på ovana och kanske också viss rädsla för att utlämna sej själv och sitt jobb. Men detta gick över. Snabbheten i metoden beror nog på att gruppen producerar och bedömer synpunkterna på kortare tid än enmansutredaren.

Tror Du någon känner sej hotad i sin anställning?

Jag tror inte det. Den deklaration, som Rune Synnelius gjorde i inledningen, var sympatisk. Det tror jag alla tyckte. Någon misstämning inom avdelningen har i varje fall inte märkts.

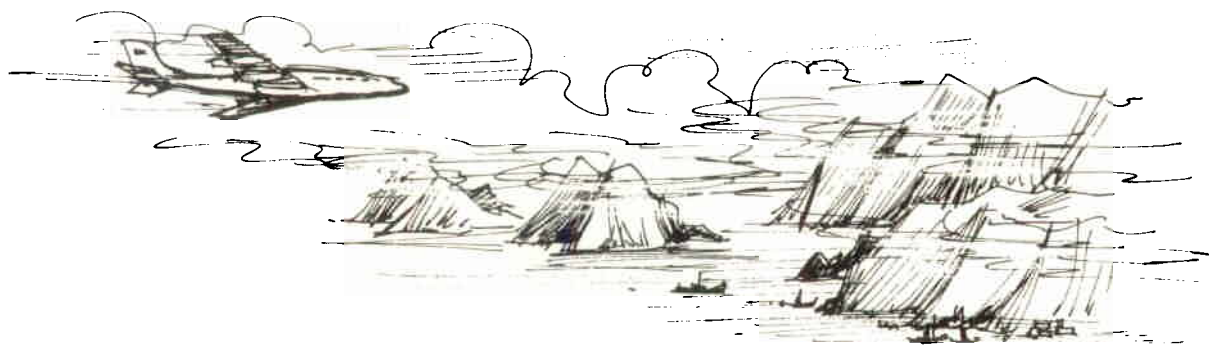
Vad tror Du om det fortsatta arbetet?

– Alla vill säkert att operationen skall genomföras så snabbt som möjligt. Av vissa skäl dröjer dock kanske nästa steg ännu någon tid. Nästa steg bör väl bli att en organisationsstruktur presenteras och därefter tillsättning av befattningshavare. Om personalen kommer att konsulteras även i sistnämnda moment känner jag inte till. Men det vore intressant!

Q

Färöarna – att resa norrut

Text: Lars Urde



”Avgång Danairs flight till Kirkwall och Färöarna – utång A 3...” Det var en söndagsmorgon i april och flygplatsen var Kastrup. Fokkermaskinen gick planenligt, och vi var på väg mot Orkneyöarna. Man mellanlandar regelmässigt där för att tanka på grund av den överhängande risken för dimma på Färöarnas enda flygplats ”Vagar”.

Dimma över öarna

Efter ett par timmar meddelade piloten, att Orkneyöarna var täckta av dimma, men Aberdeen i Skottland var soligt, och där skulle vi landa och vänta på bättre väder. I Aberdeen var det ”sabbath” och allt var stängt. Vi kunde ej växla, ej köpa frimärken etc, men vi fick i alla fall te och kaka – alltid något.

Omkring kl 12.30 gjorde Danairs kapten ytterligare ett försök och så, denna gång kom vi till Kirkwall (Kyrkvalen), Orkneyöarna. Medan vi väntade i timmar på flygplatsen gjorde vi små promenader ut i hedlandskapet. Det blev åter ett försök, och när vi vid 18-tiden nådde fram till Färöarna var sikten endast 4000 meter och det dög ej, det skulle vara 5000 meter. Planet började cirkla runt och vi såg alla de 18 öarna med de branta klippväggarna, de vita bränningarna och avsaknaden av träd och skog – ett ovanligt landskap. Rent märkvärdigt att folk bosatte sig här när allt skulle bäras, halas och slitas upp för de branta bergssidorna – från små nötskal till båtar.

Pilotens röst i högtalaren: ”Om vi ej har kunnat landa inom 10 minuter

återvänder vi till Skottland och passagerarna blir inkvarterade på hotell i Glasgow”. Några tyckte att det var ett extra litet äventyr, men för andra betydde det problem. Jag hade tex arrangerat att möta många människor måndag morgon.

5 minuter senare meddelade piloten: ”Vi går in för landning”. En spontan applåd togs upp när planet bromsades in utanför stationsbyggnaden. Nu började en sträng tullkontroll av spritinhav trots att det är en resa inom Danmark. Färöarna är nämligen helt ”torrlagt”. Det säljs eller serveras inte alkohol. Man kan emellertid importera öl i kartonger från Danmark, vilket är dyrt och besvärligt.

Torshavn- fiskestad

Taxi till en fjord där vi väntade länge på att en liten färja skulle dyka upp ur

dimman, vilken skulle ta oss till ”Vestmanna”. Taxi igen och ankomst Torshavn efter ytterligare en timme på serpentinvägar – får, dimma och gräs. Tur att det inte var isbark på dessa vägar.

Hotellet var mycket snyggt och rent. Restaurangen var öppen från 18.30–20.00 och efteråt var det inte lätt att få något att äta. En norsk medresenär och jag tog en promenad genom staden. Två stora människosamlingar kunde vi iaktta på söndagskvällen kl 22.00. Båda var frikyrkliga möten med tal och musik.

Torshavns hamn imponerade och stadsbilden var annorlunda. Det fanns fortfarande äldre hus med grästak. Specialiteten – fiskerinäringen – var påtaglig. Trålare, filéfabriker, tomma fiskelådor och fiskmåsar fanns det gott om.



Den inre delen av hamnen i Torshavn med hotell Føroyar i bakgrunden.

Språket är färöiska och skiljer sig starkt från danskan. En svensk blir ofta tvungen till att tala "sve-dansk" för att bli förstådd. Man har egen flagga, egna sedlar, ingen värnplikt m m, och det är inte speciellt populärt att säga "ni danskar". Det finns många som tänker på självständighet. Mina kontakter med arbetsförmedlarna var mycket trevliga. Rejälarna människor med rejäl idéer.

Jag blev bjuden på en liten biltur i Torshavn med omgivningar. Man blev imponerad av två saker – badhuset med vidunderlig utsikt, en anläggning i toppklass samt de få hus som var kvar som minnesmärken över en svunnen tid. Husen var obeskrivligt små. Man frågar sig hur folk fick plats att leva där. Med byggnadsmaterial dyrt som guld och ingen egen skog – så blev det så. Människan hade ett oerhört strävsamt liv på dessa öar förr i tiden.

Uppdelat per invånare har man nu den högsta genomsnittsinkomsten i västeuropa beroende på att fisket har varit mycket lönsamt de senaste åren. Efter att arbetet var avslutat blev det klart för återfärd. På flygplatsen kl 10.00, men ... dimma. Inget plan att



Det renoverade Kirkebo kulturcentrum med ruiner efter biskop Magnus katedral från 1200-talet, den vita S:t Olofs kyrkan samt ett stockpanelhus som är Nordens äldsta och fördes hit från Norge år 1005.

flyga ut med. Klockan gick och 17.30 kom meddelandet: "Ingen avflygning – privat inkvartering i Sørvågs by".

Väntan med musik

Under de många väntetimmarna på flygplatsen hade jag lärt känna en konsertpianist från Budapest som alltid reste i nordiska länder på sin semester. Eftersom det inte fanns något att hitta på efter en lång promenad

frågade vi efter ett piano. Jo, läraren hade piano. Lärarefamiljen höjde ögonbrynen en aning när vi talade om att vår ungerske vän önskade bjuda på lite musik om de höll piano. Det blev en verkligt trevlig kväll med ungersk rapsodi, operett – klassiskt och lätt musik i en salig blandning. Nästa morgon avfärd i strålende solsken, mellanlandning på Orkneyöarna och punktlig landning i Köpenhamn.

Kolbrytning ovan jord – vad nu då?!

Jo, det är så att med dagens höga energipriser har våra kol sas kommit närmare dagytan. En del har i ytliga delar av formationen kommit att ligga så bra till att det rent av kan vara lönsamt att bryta dem solo. För det mesta är det emellertid så att kolen betalar en del av kostnaden för att ta bort jordtacket från de i sammanhanget förekommande goda lerorna. Just nu startar en sådan brytning på Lunnom i Skromberga-trakten. Kolen går till cementfabriken i Limhamn och den ljusa gulbrännande klinkerleran går till lager i Skromberga. Där blir en stor hög för 10 års behov.

Arne Gustafsson



Full aktivitet i Lunnom.

Varför flyr arbetskamraterna

var rubriken till Elvin Kroons insändare i förra numret, under vilken även bl a Bertil Zimmergren gav sina synpunkter.

För att belysa detta problem redogör på kommande sidor dels Rune Synnelius, vår administrative direktör, för skiftarbetsproblematiken, dels Mats Bergqvist, produktionsdirektör, för arbetsmiljön på Metallurgiska produktionsavdelningen.

Rune Synnelius:

Skiftarbete och otrivsel

Kontinuerligt skiftarbete skapar oreda i dagsrytmen och otrivsel i hemmet, menar Elvin Kroon i sin insändare. Företagsnämnden borde taga upp frågan och se till att åtgärder vidtages. Vi måste dock konstatera att kontinuerligt skiftarbete är och kommer att bli nödvändigt i ett modernt industrisamhälle. Härom tror jag fackliga företrädare, produktionstekniker och företagsledare är överens. Problemet blir därför att göra denna arbetsform så trivsam och attraktiv som möjligt både för dem som arbetar under dessa former och för deras familjer. Detta

är för närvarande föremål för förhandlingar och förhandlingar förs av de avtalsslutande parterna och ej av företagsnämnden. Detta innebär dock icke att vi inte alla inser att åtgärder måste vidtagas för att eliminera eller kompensera de nackdelar som skiftarbete innebär för den berörde och hans familj. Tre möjligheter till förbättringar har redan tagits upp i förhandlingarna: kortare arbetstid, bättre skiftesschema samt större lönekompensation för skiftesgång. Vi återkommer till frågan i förhandlings-sammanhang.

Mats Bergqvist:

Arbetsmiljön på Metallurgiska Produktionsavdelningen

Bertil Zimmergren, kontrolloperatör i Pulververket, framhöll i förra numret av Brännpunkten att arbetsmiljön är ett stort problem i järnpulverhanteringen. Givetvis instämmer alla vi som har våra arbetsplatser inom Svamp- och Pulververkens lokaler. När dessa under 60-talet ersatte de gamla Svamp- och Pulververken ansågs de utgöra mycket stora framsteg inte bara tekniskt utan även miljömässigt. Dessa åsikter har emellertid kommit att snabbt revideras under de senaste åren. Flera skäl till detta föreligger. Säljframgångarna, baserade på en aktiv produktutveckling, medveten kvalitetsambition och kunniga yrkesmänniskor i alla led, har givit en hög utnyttjningsgrad av våra utrust-

ningar. Eftersom vår produkt i alla tillverkningssteg har egenskapen att starkt förslita sin omgivning, tex transportörer av alla slag, rörledningar, ventiler, tätningsmaterial etc, har vi upprepade större och mindre störningar i form av pulverläckage och maskinstopp. Vi har fått en tilltagande försmutsning i våra anläggningar. Samtidigt kan vi konstatera att kapaciteten i en rad produktionsavsnitt kunnat höjas en bra bit utöver vad de ursprungligen var konstruerade för.

I vårt expansionsprogram, som innebär en totalinvestering på ca 70 milj. kronor under åren 1973–1975, har vi definierat en lång rad av kapacitetsmål. Vid sidan av dessa har vi haft en generell målsättning, nämligen den att

vi vill bygga en fabrik som skall kunna närma sig 80-talets miljökrav. Inom projektkommittéer och arbetsgrupper får nu representanter för samtliga anställda framhålla sina synpunkter och sin kritik. De ingenjörer, som arbetar inom projektledning och konstruktionsavdelningarna, är alla ålagda att förankra sina val av utrustningar och utformning av byggnader på basis av tillstyrkan från representanter inom skydds- och ergonomiska kommittéerna.

En sammanfattning av alla de åtgärder inom projektverksamheten, som berör vår miljö och vår ergonomi, blir den följande.

Damm

Bättre konstruktioner och materialval kommer att ge mindre läckage. Utsugningssystemen kommer att ges större kapacitetsmarginaler än tidigare. I samtliga verkslokaler kommer system för central dammsugning att installeras. Därvid skall även varje våningsplan för utrustningar kunna dammsugas. Vid tömningsstationerna i Svampverket kommer luftkonditionerad, dammtät operatörshytt att installeras. När nybyggnadsverksamheten i pågående etapper är avslutad, kommer storrengöring att utföras i verkslokalerna med hjälp av specialistföretag.

Belysning

Nya lamptyper kommer att ge högre belysningsstyrka och det kommer att bli lättare att renhålla och underhålla lamporna.

Ventilation

Komfortvärme skall installeras i såväl Svamp- som Pulververk genom värmväxling av utgående rökgaser. Ett nytt system för renluftspridning i Pulververket beräknas ge mindre drag och bättre luft kring de nya bandugnar. En gemensam skorsten för bandugnarnas avgaser byggs så hög att luktbesvären i Svampverk och kontor elimineras.

Färgsättning

Moderna idéer för trivsam färgsättning skall tillämpas, varvid personalens godkännande skall vara vägledande.

Buller

Många av våra nuvarande utrustningar har en hög ljudnivå. Förbättrad maskinkännedom gör det nu möjligt att finna alternativ till dessa med betydligt lägre bullernivå. I de fall då alternativ inte finns, kommer ljudisolerande inkapsling att utföras. I de svåraste fallen räcker inte detta och då kommer ljuddämpande väggmaterial, tex stående håltegel eller veckad stålplåt med bakomliggande mineralullsisolering att monteras. Dessutom kommer i dessa svåraste fall fjärrautomatik och -reglering att reducera



Utpackning av NC100.24 i 25 kg Non-seg-förpackning. Vid maskinen arbetar Lars Hansen.

uppehållstiden för den övervakande personalen.

Ergonomi

Vår manuella och välkända besvärliga handpackning av 50-kilossäckar minskar för närvarande sin andel av tonnaget. Introduktionen av 1-tons fiberfatet har inneburit en reduktion av det ryggpåfrestande arbetet och vi kommer att fortsätta med kraftiga insatser på detta avsnitt. Således kommer en ny Non-seg-automat för vårt 25 kg paket att utprovas under hösten. Vidare vill vi pröva en ny typ av big-bag (= storsäck), som skall kunna

ta 1 à 1,5 ton pulver.

På Svampverket görs försök att med robot utföra den påfrestande av- och pålockningen. Vissa arbetsmoment i vår reparationsverkstad för tunnelugnsbagnar är ergonomiskt sett utvecklade och jag hoppas att våra ingenjörer och övriga medarbetare under det kommande året skall kunna tackla detta avsnitt.

Hälsovådliga material

I vår blandningshall hanteras en lång rad olika pulver. Vi har idag inga underlag för att säga att vår hantering är hälsovådlig, men vissa apparativa förbättringar med avsikt att reducera dammutsläpp har beslutats och till vissa delar redan genomförts. En aktiv kontroll- och uppföljningsverksamhet har inletts av Företagshälsovårdens medicinska och tekniska delar och de har etablerat en informationssökande verksamhet gentemot hälsomyndigheter på läns- och rikoplanet. Avsikten är vidare att hålla all berörd personal väl informerad om forskningens rön inom området. Ett informationsmöte har nyligen hållits.

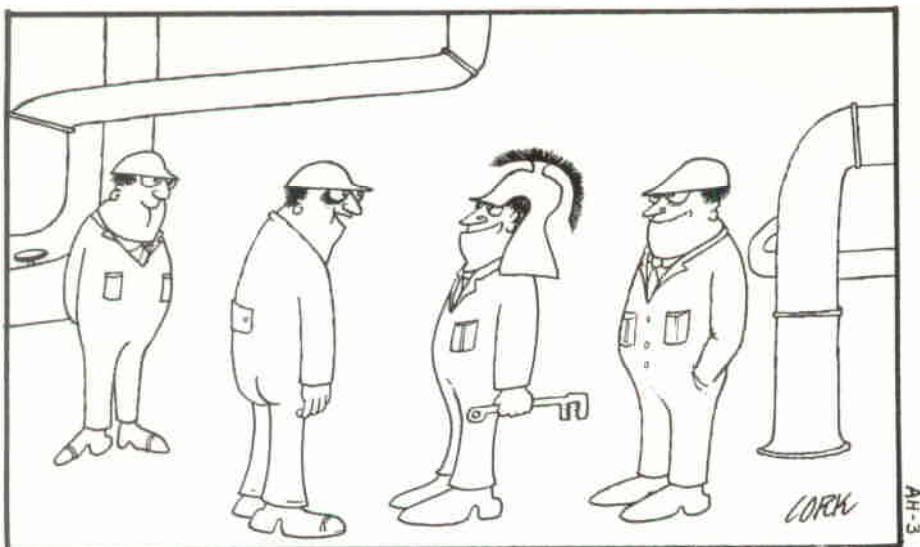
Personlig skyddsutrustning

För närvarande pågår en kampanj för att öka användningen av personlig skyddsutrustning såsom hjälmar – i svår ljudmiljö försedda med hörselkåpor – samt subventionerade skyddsskor.

forts. nästa sid.



Kommer vi i framtiden att få se en robot i stället för Åke Tholander utföra det här arbetet?



Mycket lustigt, men det är ingen skyddshjälm...

Tyvärr är benägenheten att använda skyddshjälm alltför låg och driftsledning och skyddsombud har här ett gemensamt ansvar för att samtliga medarbetare skyddar sig på rätt sätt.

Lokaler för hygien och sanitet

En arbetskommitté har tillsatts av Företagsnämnden med uppgift att fastlägga riktlinjer och anvisningar för utförande av våra badhus, matsalar, toalettrummen o.d. Ett beslut föreligger att bygga ut Tvättsvampen, dvs den metallurgiska produktionsavdel-

ningens badhus och matsal. Vi vill där möta alla moderna krav.

Förebyggande underhåll

För att upprätthålla en god miljö måste vi ha en offensiv organisation för förebyggande underhåll. Detta innebär att man förebygger haverier och läckage innan de uppträder. Höganäsbolagets totala expansionsprogram har inneburit mycket stora påfrestningar för den personal som arbetar inom denna sektor och eftersläpningen har slagit hårt mot vår miljö.

Avsikten är nu att med erforderliga personalförstärkningar komma ifatt, att införa nya inspektionsrutiner och byta ut föråldrade konstruktioner. Flertalet av de insatser för en förbättrad arbetsmiljö, som nämnts ovan, kommer endast de nya lokalerna till godo. Det är uppenbart att uppgiften att bringa vissa delar av vår gamla utrustning i överensstämmelse med moderna krav är näst intill olöslig. Jag hyser dock förhoppningen att en systematisk och ambitiöst planerad insats av förebyggande underhåll skall ge oss renare och tystare verksamheter.

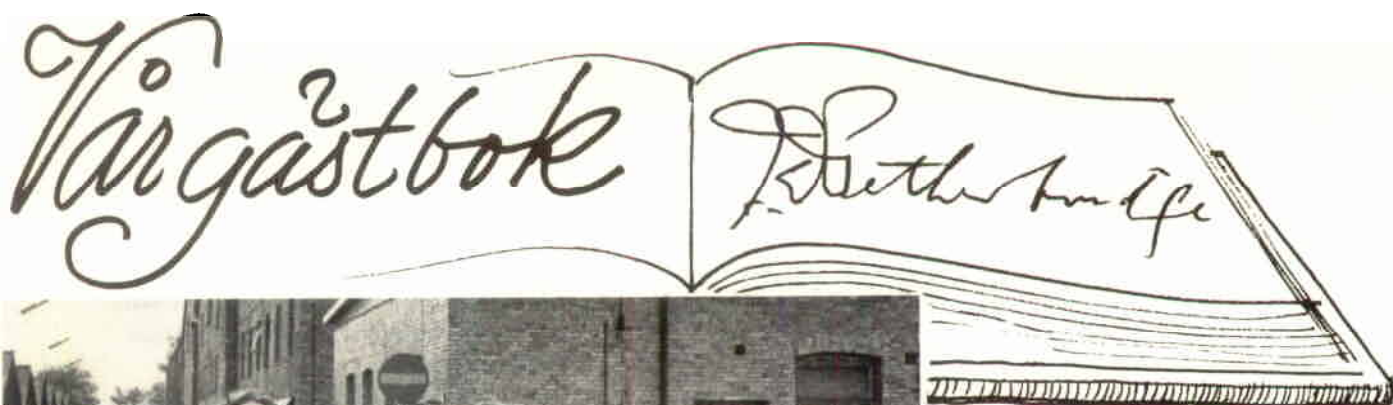
En höjd automationsnivå kommer också att få en positiv inverkan.

En lång rad människor är nu engagerade i att ge oss en ny och större produktionsapparat med förbättrad arbetsmiljö. I detta arbete kan vi aldrig bli färdiga. Våra nya organisationsregler inom skyddskommittéer, kontaktkommittéer och projektkommittéer innebär förbättrade möjligheter att analysera svagheterna i vår arbetsmiljö. Miljöteknikens rön i samverkan med denna analys skall vara vägledande i vår strävan att uppnå en bättre arbetsmiljö.

En jätte i vår hamn

Fredagen den 30 augusti besöktes vår hamn av den engelska båten Duncansby Head lastad med järnslig. Duncansby Head är 117 meter lång och lastar nära 8000 ton. Det är den största båt som någonsin besökt Höganäs hamn.





Ambassadören, t.h., promenerar tillsammans med sin hustru och direktör KG Paulson inom Skrombergas fabriksområde.

Australiens ambassadör i Sverige JD Petherbridge besökte den 7 juni Skromberga efter att ha uttalat en önskan att få se det verk som tillverkat de glittrande takplattorna på den världsberömda operan i Sydney.

Studiebesök från England

Gruppen från Langley London Limited samlad tillsammans med deltagare från byggmaterialavdelningen.



Sedan lång tid tillbaka har Langley London Limited fungerat som ensamförsäljare i England för vårt byggherumiska sortiment.

År 1973 nådde företaget för första gången upp till över 2 miljoner kronor i inköp från Höganäs. Som tack för goda insatser under många år och för att öka Langley's kunskaper om Höganäs AB och våra produkter inbjöds

Langley's säljkår till ett studie- och utbildningsbesök i Sverige.

Den 10 juni anlände den 14 man starka gruppen, ledd av direktörerna Alan Hunter och R.S. MacCammond till Esbjerg för vidare befordran till Köpenhamn och genomgång hos vårt dotterbolag där. Dagen därpå inträffade gruppen i Höganäs, där vår direktör KG Paulson vid ankomsten gav en orientering om Höganäskoncernen. Under ledning av Jan Bergman och Harald Engström inleddes sedan ett komprimerat utbildningsprogram omfattande besök i Skromberga med sortimentsgenomgång, lektion i konstruktions- och applikationsteknik samt besök vid ett flertal referensobjekt.

Av Langley's reaktioner har vi förstått att den veckolånga utbildningen hade mycket stort värde för deltagarna och att vi fortsättningsvis kan räkna med ett ännu större intresse från Langley's sida för våra produkter.

Jan Bergman

Ny datamaskin vid Höganäs AB

Höganäs AB installerade före midsommar ett nytt datamaskinsystem, en IBM 370 modell 115. Datorn togs i drift den 1 juli 1974 efter ett års förberedelser med konvertering av program samt planering av installationen.

Den nya datorn är placerad i norra kontoret, där lokalerna byggts om med den utrustning en modern dator kräver; befuktning, kylning och dubbla golv för kommunikationskablar.

Datorn är utrustad med den modernaste teknologin och hjälpmedlen, som finns idag.

Datorns interna hastighet är 2 000 instruktioner per sekund eller t.ex. 800 additioner per sekund.

Genom olika hjälpmedel (operativsystem) kan flera program samtidigt utföras i datorn.

Datasystemet består av följande enheter:

Centralenhet,
Kortläsare,
Radskrivare,
Remsläsare,
2 st Skivminne,

2 st Magnetbandsminne,

Bildskärmskonsol,

med internt minne på 128 000 positioner

800 hålkort/min eller 1 000 tecken/sek

1 200 rader/min eller 2 620 tecken/sek

1 000 tecken/sek

med lagringskapacitet av 70 milj tecken och en läs- och skrivhastighet på 885 000 tecken/sek

med en läs- och skrivhastighet av 80 000 tecken/sek

för operatörsinstruktioner.

Datorn skall användas för administrativa rutiner inom moderbolaget och våra dotterbolag Förenade Tak AB, Bönnellyche & Thurö AB, AB Höganäsarbeten och Nordvästra Skånes Kraft AB.

Genom det nya datasystemet har vi fått större kapacitet och databehand-

ling till lägre kostnad.

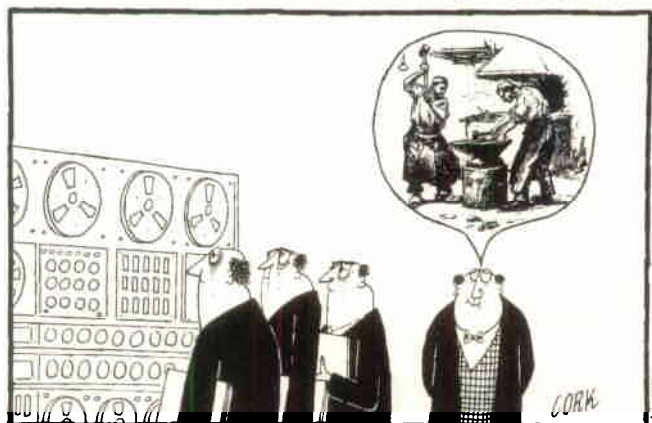
Vårt samarbetsavtal om datamaskin med Frigoscandia upphörde i samband med installationen.

Efter inkörsperioden kommer varje avdelning att inbjudas för demonstration av anläggningen.

Agne Andersson

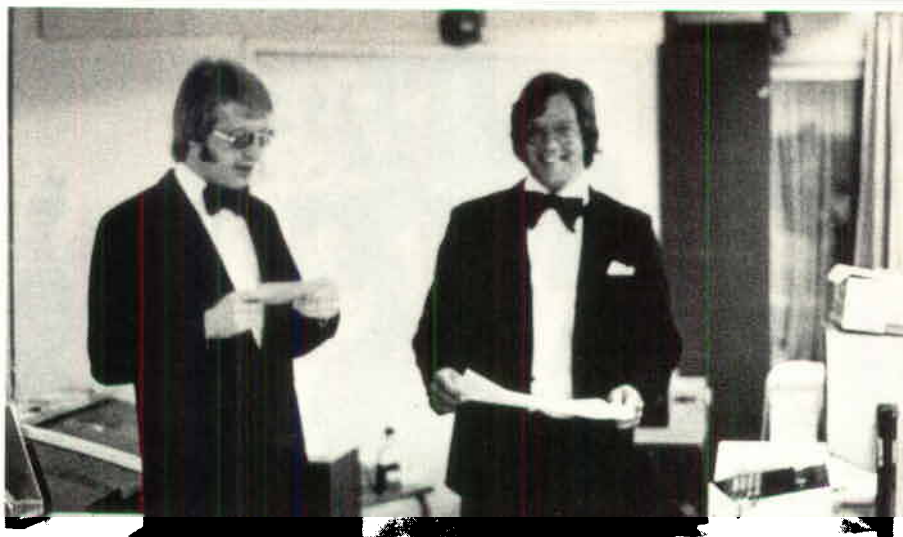


Jan-Erik Wicksén ser förnöjsamt ut över den nya dataanläggningen.



Snobbar som jobbar

kan man kalla dataoperatörerna Lars Carlsson och Claes Nyman. Sista arbetsdagen på Frigoscandia firade de med att klä upp sej i smoking. Följden av denna elegans blev en "smoking-lunch" på Råå Wärdshus med Frigoscandia som värd.



HB, Brännpunkten i Ti

„Svaki početak je težak“, to je izraz koji nam sada odgovara. Ovo je naime prvi put da mi preko naše fabričke novine prenosimo informacije i Tebi koji ne znaš dobro švedski jezik. Izabrali smo srbsko-hrvatski jer je to jezik koji govore najveći dio naših radnika-doseljenika. Na ovaj način mi ne informišemo sve

naše ranike-doseljenike ali mislimo da je to ipak dobar početak. Gore navedeni naslov za ovu rubriku videćeš u svaki od narednih brojeva ovih novina koje izlaze 5 puta godišnje. Ako imaš kakve predloge ili primedbe koje se odnose na sadržinu ove rubrike možeš ih predati personalnoj kan-

celariji na Tvom radnom mestu ili nam direktno pišeš na adresu redakcije:
Brännpunktens redaktion
Höganäs AB
Fack
263 01 Höganäs
Na srbsko-hrvatski razume se!

Zašto je kretanje tako važno?

Kako je gradnja HB-Sportske dvorane definitivno završena i ista puštena u upotrebu je naš fabrički lekar Jan Sjöholm napisao jedan članak o važnosti kretanja t.j. sporta i rekreacije. Izmedju ostalog on kaže:

Kretanje i od njega pridobijena kondicija je pozitivno za duševno zdravlje i dobro osećanje čovjeka. Dobru kondiciju obično prati i povećana mo-

gućnost savladjivanja napregnutih i teških situacija. Ako se čovjek pravilno kreta ojačava svoje telo koje na taj način podnosi duži život.

Zašto je ondak kretanje tako važno?

1. Smanjuju se srčane bolesti i bolesti u krvnim sudovima. Smanjuje se rizik za prije svega srčani udar. Jedan jači srčani udar preživi se sa

velikom verovatnošću i rizik za novoga se namanjiva.

2. Gojaznost se smanjuje. Može se smanjiti i visoki krvni pritisak.
3. Bolove u leđima i zglobovima se smanjuju zbog toga što se mišići ojačavaju.
4. Kondicija se povećava. Psihičko zdravlje je bolje.

Misli i na to šta jedeš!

Za srce je opasno da jedeš masnu hranu, a na ovo treba da misle i mršavi ljudi. Možeš jesti margarin umesto puter, da piješ bezmasno mleko češće nego masno, da jedeš što više povrća, voća, razne repe, testenine i kaše. Gojaznost kao takva nije rizična činjenica za srčane bolesti i bolesti krvnih sudova ali je zato gojaznost odvišan teret za srce kao i za leđa i udove.

Mi Ti ne možemo dati recept za hranu

koju bi Ti trebao da jedeš ali Te zato možemo obavestiti kakve Ti sve mogućnosti pruža naša HB-Sportska dvorana.

HÖGANÄS AB HB-HALLEN to je natpis koji ukrašava fasadu dvorane. HB-Sportska dvorana sastoji se od jedne velike gimnastičke sale i od jedne manje sale koja se nalazi u prizemlju i koja služi kao slaciona, u kojoj se može igrati stolni tenis, i u kojoj se

nalaze tuševi i sauna, odvojeno za žene i muškarce.

U velikoj sali može se igrati badminton, tenis, rukomet, odbojku, košarku i vežbati gimnastiku.

U maloj sali postoje 4 stolova za igranje stolni tenis i neke rekvizite za treniranje izmedju ostalog bicikl za kondiciju i utege.

Opšta pravila

HB-Sportska dvorana je otvorena od 07.00–22.00 neprekidno i u vreme pauze za ručak.

Dvorana se iznajmljuje zapošljenima u HB i njihovim članovima porodice u vreme koje nije zauzeto od strane Korpen/sportsko udruženje u fabrici. Iznajmljivanje košta 2 kr za polje i 1 sat igre za badminton a 5 kr za tenis.

Rezervacije prima Anita Rydstern, tel. 393 izmedju 08.00–11.45 od ponedeljka do petka.

Onaj koji želi da se kupa u sauni prije ili posle posla ne treba da se prijavljuje prevremeno.

Ako želiš da budeš član fabričkog sportskog društva Korpen možeš dobiti prijavnicu u personalnu kancelariju.

Odgovorni za sledeće sportske igre:

Badminton: *Sten Glifberg*, odeljenje TLE, tel 183.

Stolni tenis: *Christer Thornblad*, KDR, tel 254

Rukomet: *Ingvar Dahl*, FO, tel 146

Odbojka: *Lennart Holm*, odeljenje FO, tel 140

Ne zaboravi da upotrebljavaš zaštitnu opremu i sredstva tamo gde je to propisano. Obrati se najbližim predradnikom za savet i preporuke.



U prošlom broju naših novina na zadnjoj stranici videli ste ovu sliku i mnogi su se možda pitali koje su to lepe devojke. Evo šta tekst ispod slike kaže:

Pet devojaka kojima se svidja njihov posao vazača viličara, u Höganäs. Odozgo sa leve strane: Birgitta Jönsson, Monika Nilsson, Yvette Ståhlberg, Gunilla Rosengren i Anette Christiansson.

– Koliko je stara gospodja Cvetković u stvari? Pita Zora Miru.

– Nije tako jednostavno saznati. Ako joj verujemo što ona kaže ondak je nekoliko godina mlađa od svog najstarijeg sina, kaže Mira.

Mnogo je slobodnije i prijatnije biti vozač viličara/dizalice nego li prodavačica i bolničarka, kao što smo bili ranije kažu Birgitta i Monika. Svi se slažu s time da su njihovi kolegi muškarci izvrsni. Plata je ista bez razlike na spol ali zato nije ni razlika u radnim zadacima.

Poslodavac: Ti ćeš Vlado imati 11 kr u početku a kasnije više.

Vlado: Ondak ću početi da radim kasnije!

Belönade förbättringsförslag

Vid moderbolagets nämndsammanträde den 20/9 godkändes belöningar för 16 förslag, däribland 1 Spar-72-förslag, med tillsammans 8.660 kr.

Förslagsställarna och deras förslag

Packare *S-G Jönsson* och blandare *B-Å Nilsson*: Rengöringsanordning för Eirichblandare; Fabr.arb. *W. Johansson*: Ändring av slitfoder i presscylinder till strängpress GP 35; Förrådsman *Börje Green*: Indragning av obehagad samt förändring av behagad till obehagad järnvägs korsning; Sorterarna *Adal Persson* och *Åke Larsson*: Stödrulle för knäckhuvud; Truckförare *Arne Göransson*: Varningslampor vid truckpassage; Reparator *Uno Ipsonius*: Anordningar vid

glasyrband; Brännare *Erik Johansson*: Fotskydd på golvtraverser; Reparator *Thomas Jangstål*: Förlängning av sladd till manöverdon; Elektriker *Mats Oskarsson*: Fluidisering av material i silo; Reparator *Jan Andersson*: Hjälpverktyg för packningsbyte i presscylinder; Plastarb. *Sven Johansson*: Enklare påfyllning av hårdarväska; Utlastare *Erik Nilsson*: Ändring av emballage för FSP-69-rör Ø 600; Förman *Christer Thornblad*: Tempering av kärnor; Pumpmontör *Sven Nilsson*: Mall för slipning av galler till skvalpräanna; Filare *Carl-Axel Olsson*: Ljuddämpare till ramm SV-18 och 10 G; Reparator *S Gerner Olsen*: Fast förbindelse för acetylén och syrgas.



Vi har många förslagsställare

som har kommit med idéer om förbättringar och för detta fått belöning. Med få undantag har det rört sej om *tekniska förslag*. Att förbättra och förenkla tex produktionsmaskineriet är värdefullt både för företaget och den anställde.

Men vet Du att Du även kan få belöning för förbättringar gjorda inom kontorsområdet, s k *administrativ rationaliseringsförbättring*? Det är kanske någon debiteringsrutin Du har retat Dej på för att den är otymplig, formulär som är komplicerade eller ett arkiveringssystem som är tungrott. Sätt Dej ner och fundera på hur Du kan ändra till det bättre. Det kan löna sej!

Människan är ett värdefullt instrument, som vi inte får glömma bort att vårda. *Miljö- och trivselförslag* gagnar människan. Se Dej runt omkring och tänk över om det inte finns någonting på Din arbetsplats som kan bli trivsammare för Dej och Dina arbetskamrater.

Till vem skall förslagen lämnas?

Förbättringsförslagen inlämnas antingen till närmaste arbetsledare eller till någon ledamot i resp kontaktkommitté (när det gäller dotterbolagen se namnförteckningen). För att bedömningen skall vara så lätt som möjligt att göra måste förslaget beskrivas ingående på avsedd blankett. Ritning eller fotografi underlättar förståelsen.

Vilka förslag behandlas?

Alla förslag skall behandlas. Oavsett var förslagsställaren fått sin idé till förbättring kan förslaget belönas. Idén behöver alltså inte ens vara ny

inom företaget, om den kan komma till nytta på avsedd plats. Jämsides med förslagsställarens idé kan dock pågående rationaliseringsarbete kolli-dera med denna. Sådana tillfällen avgörs från fall till fall.

För att förslagsställaren skall vara berättigad till ersättning skall anmälan om förbättringsförslag lämnas senast inom ett år efter förslagets genomförande på arbetsplatsen.

Hur värderas förslagen?

Kontaktkommittéerna bedömer förslagen. Vid bedömningen indelas förslagen i två huvudgrupper:

förslag där årsvinsten kan beräknas (göres i samråd med ekonomiavd.)
förslag där detta inte är möjligt (värderas efter poängtabell).

Samtliga bedömda förslag går till förslagskommittén för slutlig värdering.

Förslagskommittén rekommenderar

till belöning. Beslutande instans är företagsnämnden.

Förslagsställare som under en tid av 5 sammanhängande kalenderår lämnat in minst 5 belönade förslag får en extra premie på 20 % av det inom nämnda tidsperiod uppnådda ersättningsbeloppet. Minst 10 belönade förslag ger 30 % av ersättningsbeloppet.

Förslagsställare som inte är nöjd med fastställt beslut har rätt att överklaga och begära omprövning av sitt förslag. Överklagandet skall ske inom 1 år efter mottaget beslut.

Vem äger de belönade förslagen?

Belönade förslag är företagets egendom.

Hur är det med skatten?

Ersättning för förslag är skattepliktig inkomst.

Q

Lämna in ditt förslag till din arbetsledare eller till någon i den kontaktkommitté, som svarar för ditt arbetsområde.

Blanketter för förslagsanmälan kan Du hämta hos dessa personer.

Här följer namnen på resp kontaktkommittéordförande inom moderbolaget.

Arbetsområde

Centralverkstaden
Transportavdelningen
Kraft- o värmeavdelningen
Metallurgiska avd
Eldfasta driften
Stengodsfabriken
Plast- o byggplastfabr
Centrallaboratoriet
Takpappfabriken
Skrombergaverken
Hyllingeverken
Bjuvsverken
Bjuvs gruva
Utskottet för tjänstemännens
förslagsverksamhet

Kk-ordförande

Bengt Andersson
Bertil Olsson
Otto Ericson
Åke Schönhult
Berne Liljegren
Berne Liljegren
Bengt Ekdahl
Karl Leander
Göran Bäckmark
Valter Florin
Björn Hallberg
Lennart Sjöberg
Arne Gustafsson
Rolf Julin

Kontaktmän – dotterbolagen

Bönnellyche & Thurö AB
Handöls Täljstens AB
Höganäs-Bohusverken AB
AB Slipmaterial-Naxos
Förenade Tak AB

Margita Lindström
Einar Larsson
Göran Lindström
Ulf Englund
Alf Bällgren

– Jag fick 200 kronor för mitt förslag att dom skulle ta bort den där dumma skruven.

– Det var väl inte mycket.

– Ja, men jag fick 500 för två år sedan, när jag föreslog att dom skulle sätta dit den.

Välkomna önskar vi till:



Jan Bogren, civ.ek., är anställd som utredningsman sedan den 1 mars på Ekonomiavdelningen*.

Stefan Hahne, gymn.ing., är anställd som förste laborant sedan den 1 juni på laboratorieavdelning Metallurgi.

Ragnhild Hering är anställd som kontorist på Orderserviceavdelningen sedan den 1 juni.

Ulla-Britt Jakobsson, fil.kand., är anställd som utbildningsassistent på Personalavdelningens utbildningssektion sedan den 1 juli*.

Bo Nilsson är anställd som vaktmästarbiträde på Huvudkontoret sedan den 1 juli*.

Märta Karlsson är anställd som telefonist på Huvudkontoret sedan den 1 juli*.



Eva Johansson, leg.sjuksköterska, är anställd som industrisköterska vid Brukskliniken sedan den 15 juli. Hon kommer närmast från Berga Industrihälsövärdscentral, Helsingborg.

Tzvetan Zahariev, dipl.ing., är anställd som laborant på Takpappfabrikens laboratorium sedan den 1 juli.

Kent Ringdahl, civ.ing., har anställts som konstruktör på Konstruktionskontoret fr o m 1 juli*.

Gunilla Karlsson, är anställd som kontorsbiträde på Materialavdelningens inköpssektion sedan den 1 juli*.

Ulla-Britt Larsson, har anställts som kontorist vid Bjuvsverkens kamerala sektion fr o m den 1 juli*.

Doris Sellner är anställd som kontorist på Orderserviceavdelningen sedan den 1 juli*.



Inga-Lis Hansson har anställts som kontorist vid Skrombergaverken fr o m 1 juli*.

Karin Hedberg har anställts som telefonist på Byggmaterialförsäljningens Stockholmskontor fr o m 29 juli.

*tidigare tillfälligt anställd.

Eva Paulsson är anställd som kontorist på Försäljningsavdelning Byggmaterial sedan den 1 juli*.

Marianne Ahlberg är anställd som sekreterare på Försäljningsavdelning Byggmaterial sedan den 1 juli*.

Bodil Lindqvist är anställd som kontorsbiträde på Orderserviceavdelningen sedan den 1 juli*.

Solveig Hedlund är anställd som kontorist på Orderserviceavdelningen sedan den 1 juli*.

Organisatoriska förändringar

Till administrativ chef för AB Höganäsarbeten har från den 1 juli 1974 utsetts **Stig Svensson**, som i samband härmed utnämns till intendent. Stig Svensson är direkt underställd KG Paulson. I befattningen ingår förutom ansvaret för HA:s administration och ekonomi medverkan i samordningen mellan HA och moderbolagets olika divisioner. Som tidigare ansvarar moderbolagets ekonomiavdelning för redovisning och bokslut.

Stig Svensson kommer liksom tidigare att svara för samordningsfrågor rörande moderbolagets keramiska produkter på de nordiska marknaderna.

Från den 1 september handhas frågor beträffande den finansiella planeringen av en nybildad finansavdelning inom Höganäskoncernens centrala ekonomiavdelning i Höganäs. Den omfattar kassaförvaltningen, finansierings- och reskontrasektionerna samt dataavdelningen och leds av intendent **Björn Holm** direkt underställd ekonomidirektören.

Som intendent Holms efterträdare som koncernens redovisningschef eller controller har utsetts civilekonom **Sven-Åke Henningsson**, som från och med den 1 september utnämns till in-

tendent. Befattningen är liksom tidigare direkt underställd ekonomidirektören.

Hanteringen av prognos- och budgetfrågor kommer att intensifieras och även omfatta en löpande anpassning av gällande långtidsprognoser för inflytande från planerade nya aktiviteter. Dessa frågor hanteras av en prognosavdelning direkt underställd ekonomidirektören med herr **Lars G Larsson** som chef.

Som ekonomidirektörens ställföreträdare fungerar beträffande finans- och datafrågor intendent Holm, i övriga frågor intendent Henningsson.



Lars Runnevik, civ.ing., är anställd som laboratoriechef på Takpappfabrikens laboratorium sedan den 5 augusti. Han kommer närmast från Trelleborgs Gummifabrik.

Lena Rosenschöld-Fors, har anställts som kontorist på Orderserviceavdelningen från den 1 augusti.

Handöl har fått sin första *STP-pensionär



Som glad rekryt vid Kungl Norrlands Dragonregemente i Umeå.

Lars Emanuel Jonsson har 40 år i företaget.

Lasse har sysslat med en mängd olika arbeten. Som grävmaskinförare har han jobbat i nära 30 år! Han är något av tusenkonstnär, vilket företaget har haft stor nytta av i olika sammanhang. Han har belönats för sina insatser av Företagsnämnden.

Tusenkonstnären och idégivaren har äntligen fått tid att syssla med sin älsklingshobby – att snida i trä. Han är en mycket duktig träskulptör.

Einar Larsson

*STP = Särskild Tilläggs Pension för anställda enl. arbetaravtal

Bakgrund

Enligt lagen om allmän försäkring utbetalas ålderspension i form av folkpension och ATP. Pensionsåldern är normalt 67 år.

Folkpensionens storlek är oberoende av inkomsten. Det är en grundpension som är lika för alla.

ATP däremot varierar med inkomsten. För full ATP fordras enligt huvudregeln 30 års intjänandetid. För alla som är födda före 1924 är emellertid intjänandetiden förkortad så att de som är födda 1914 eller senare kan få full ATP. För alla som är födda 1913 eller tidigare är ATP däremot alltid reducerad.

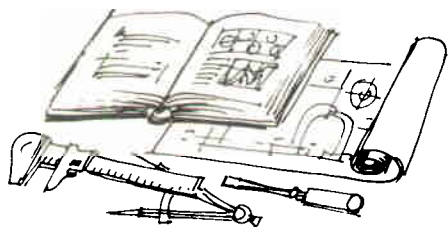
STP – den särskilda tilläggs pensionen – kompletterar folkpensionen och ATP.

Avsikten med STP är

att sänka pensionsåldern från 67 till 65 år; denna del kallas STP 1
att från 67 år ge ett tillägg till folkpension och ATP; denna del kallas STP 2.

Motsvarande tilläggs pension för tjänstemän kallas för **ITPG = Indust-rins och Handels Tilläggs Pension** för tjänstemän och arbetsledare – **Garan-titilläggs pension**.

Från utbildningsfronter



Under perioden juni–augusti 1974 har nedanstående kurser genomgåts av anställda inom moderbolaget

Lars-Erik Blomberg L ALI-RATI
Arbetsledning, allm. kurs, 5 dgr

Björn Pettersson TGVP Pa-rådet
Organisationsutveckling –
ny utbildning på väg, 13 dgr

Lars Löfgren ASO Pa-rådet
Organisationsutveckling –
ny utbildning på väg, 16 dgr

100-årig anställning

Harry Snäll och Karl Nilsson har avgått med pension efter sammanlagt 100 års anställning vid Höganäs AB i Bjuv.

Harry Snäll började sin anställning redan vid 16 års ålder (1923) som lärling på mekaniska verkstaden. I 51 år har sedan Harry fortsatt att jobba som verkstadsmekaniker. Hans verksamhet blev specialiserad till kross- och inmalningsavdelningen – ett arbete som han utförde på ett utmärkt sätt. Det var inte många som hängde med i hans arbetstakt. Efter arbetets slut tog Harry gärna sin cykel och gjorde utflykter i bygden.

Karl Nilsson startade som 15-årig pojke vid Hyllingevarken. Det var inte de lättaste sysslor som en 15-åring fick utföra på den tiden. 1932 blev Karl friställd i samband med den depression som inträffade på 30-talet. År 1933 fick Karl anställning vid Nyvångs Gruva – en anställning som han hade till 1963, då han fick förflyttning till Bjuvs fabriker som traversskötare. Karl Nilsson tillhörde det gamla gardet som arbetade med ansvar och pålitlighet.



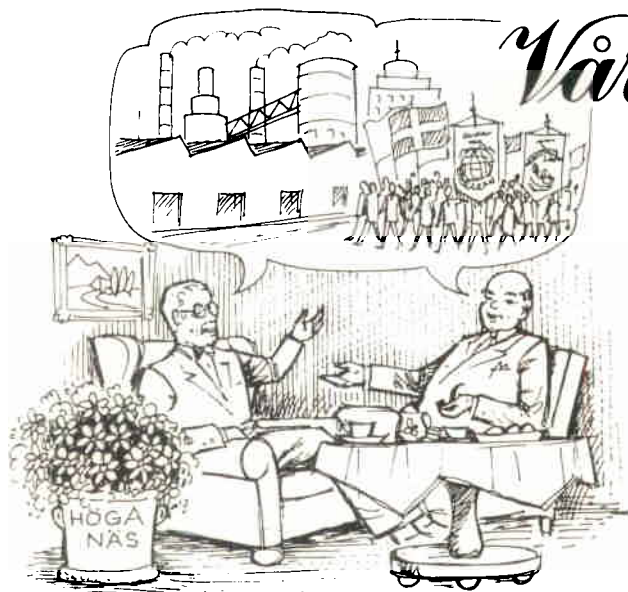
Harry Snäll lämnar in sina verkstadsprylar för gott.



Karl Nilsson utför sin sista kontroll på ett elementtegel.

Det är svårt när man skall ta farväl av sådana personer och man önskar dem allt gott i framtiden.

Eckard Berglund



Verner Andersson, Kullagatan 29, Höganäs (51)
William Nilsson, Flötsgatan 4, Bjuv (51)
Harry Snäll, S Storgatan 10, Bjuv (51)
Karl Nilsson, Örtgatan 8 B, Hyllinge (49)
Gunnar Ahlberg, Storgatan 24, Höganäs (46)

Våra pensionärer

(Tjänsteåren inom parentes)

Åke Engström, Vattugatan 9, Höganäs (44)
Emil Nilsson, Östergatan 48, Ekeby (43)
Gustaf Dahlstrand, Hökaregatan 1, Åstorp (42)
Lars Emanuel Jonsson, Handöl (40)
Albin Kvist, Pålsgatan 4, Ekeby (40)
Hjalmar Persson, Jakobsgatan 14, Ekeby (40)
Ragnar Rosberg, Landgrensgatan 13, Åstorp (40)
Knuth Guldstrand, Godtemplaregatan 9, Ekeby (38)
Gustav Karlsson, Södergatan 61, Ekeby (38)
Sune Verner Johansson, Stationsgatan 6, Åstorp (34)
Tage Kvist, Allégatan 4, Ekeby (28)
Knut Kårmark, Borgsgatan 17, Ekeby (25)
Bertil Rosenkvist, Storgatan 2, Åstorp (24)
Andin Hallengren, Väsbygatan 68, Höganäs (14)
Helge Andersson, Brevl 6834, Höganäs (11)
Niels Bröchner, Lergravsvägen 53, Höganäs (9)
Arnold Olsson, Granhäcksvägen 15, Surte (7)

Östersjöfestival med industripresentation

Första veckan i juli var det åter dags för den årligen återkommande Östersjöfestivalen i Karlshamn. Förutom de sedvanliga begivenheterna med idrottstävlingar, konserter och musikmarscher med orkestrar från flera länder, örlogsbesök, barnteatrar m.m., hade detta år arrangerats en annorlunda utställning.

Sydsvenska Takpappfabriken AB och ett 20-tal andra industrier i Karlshamn gav med ett välfångat bildsvep en spegling av ortens industriverksamhet. Stora fotografier hade monterats på kuber som placerats på Stortorget under festivaldagarna.

Olle Jepson



Drottninggatan var gå-gata under festivaldagarna.

Måsarna



Bo: Några decimeter i omkrets. Klätt med gräs och kvistar. Mycket välgjort.

Ägg: 3 st brunspräckliga. Stora som hönsägg fast smalare. Måsarna turtades om att ruva. Byte var tredje timma. En mås höll alltid vakt. Vanligen uppflugnen på någon lyktstolpe i närheten.

Ovanstående observation har gjorts av *Majken Gärdelin*, sekreterare på Byggnadsavdelningen, och hon berättar vidare om sina skyddslingar:

Första gången jag lade märke till måsarna var i början av maj. En morgon när jag svängde in på parkeringsplatsen mitt för anläggningsavdelningen låg en mås i gruset där jag brukade parkera. När jag steg ur bilen flög den upp i närmaste lyktstolpe och började "gräla" på mig. "Kanske har den lagt ägg i gruset", tänkte jag, "den uppför sig så egendomligt". Men jag kunde inte upptäcka något bo.

När jag kom upp på mitt rum, såg jag genom fönstret att den lagt sig igen och uppe i luften svävade en annan mås som tydligt vaktade den förra. Detta fortsatte hela dagen. Likaså

nästa dag.

I fortsättningen parkerade jag på annat håll för att inte störa måsarna. Men hur skulle jag kunna se till att de fick ligga i fred och framför allt att ingen kom på idén att spola parkeringsplatsen innan äggen var kläckta och ungarna utflugna? "Bertil Olsson på transportavdelningen", tänkte jag, "honom ringer jag upp". Bertil fattade genast situationen och inom några minuter hade han satt upp ett par rör vid måsboet som tydligt sade ifrån "hit-men-inte-längre". Resten skötte måsarna själva. Efter fem veckor kläcktes äggen och två små dunbollar försvann in i rören.

Många dråpliga scener utspelades på parkeringsplatsen. Om någon kom för nära boet upphävde måsarna de mest hjärtslitande skrik. Ett särskilt gott öga hade de till en man som tog vägen över parkeringsplatsen varje för- och eftermiddag i farlig närhet av måsboet. De kände igen honom på långt håll och började ropa på hjälp så snart han visade sig. Inom några sekunder kom ytterligare fyra eller fem måsar till platsen och samtliga störtade sig över inkräktaren under höga skrik. Denne

fäktade vilt med armarna för att freda sig mot angriparna. Samma sak upprepades dagligen under flera veckors tid. Slutligen tröttnade mannen och tog en annan väg över parkeringsplatsen – långt från måsboet. Men det hjälpte inte, måsarna kände igen honom och anföll så snart han visade sig. Sedan förföljde de honom ända fram till bilen.

Måsfamiljen stannade kvar tills ungarna var flygfärdiga, men så långt fick vi inte följa deras utveckling. När vi kom tillbaka efter semestern var de borta.



Erfarenheter efter ett år i styrelsen

Det är nu ett år sedan de anställdas representanter, Egon Jönsson och Stig Svensson, kom med i Höganäsbolagets styrelse och Brännpunkten har med anledning därav ställt en del frågor till dem om styrelseuppdraget.

Brännpunkten frågar:

1. Tycker Du att Dina åsikter respekteras av övriga styrelseledamöter?
2. Får Du tillräcklig förhandsinformation inför styrelsesammanträdena?
3. Har Du kunnat påverka beslutsfattandet?
4. Har Du tillräckligt med företagsekonomiska kunskaper för att hänga med?
5. Känner Du Dej "hemma" i styrelsen?

Egon Jönsson (de kollektivanställdas representant) svarar:

1. Det kan inte jag själv avgöra.
2. Jag har fördelen att få information genom olika samarbetsorgan, tex via företagsnämnden, och jag tycker jag är väl så informerad som övriga ledamöter.

3. Det är för tidigt att uttala sig om det.
4. Den kurs som LO-sidan anordnat är alldeles utmärkt och framförallt nödvändig.
5. Ja.

Stig Svensson (tjänstemännens representant) svarar:

1. Jag förutsätter att respekten för varandras åsikter är ömsesidig. Därmed har jag inte sagt att jag i alla frågor haft majoritetens uppfattning. Styrelsemötet i maj utgör exempel på det. De åsikter, som arbetstagarnas representanter är företrädare för, torde komma att skapa mer debatt i vissa avsnitt än vad som tidigare varit fallet i svenska industristyreiser i allmänhet – så också hos oss.
2. I tidigare inlägg i Brännpunkten har jag sagt, att jag inte kunde klaga på förhandsinformationen. Som vår VD vet från samtal om denna sak, så är jag numera av annan uppfattning. Det pågår en utredning om möjligheterna att lämna Egon Jönsson och mej högre grad av information. Av denna anledning skulle jag vilja uppskjuta mitt definitiva svar tills resultatet av denna undersökning meddelats oss.
3. Om med frågan menas huruvida jag lyckats påverka styrelsen i sin

helhet i de fall, då jag haft avvikande mening, så är mitt svar negativt. I motsats till vad jag hoppades på och även har gett uttryck för i Brännpunkten, så är HB:s styrelse inte aktiv i meningen arbetande mellan de fyra sammanträdena per år. Det står mer och mer klart för mej, att besluten egentligen är fattade, innan styrelsen formellt tar ställning.

Mitt svar bör uppfattas som en bekräftelse på min övertygelse, att arbetstagarna i företagen har långt kvar, innan kravet på verkligt medinflytande uppfyllts.

4. Frågan är ställd på sådant sätt, att svaret egentligen blir en bedömning av egna kapaciteten. Jag är utbildad företagsekonom och dessutom är mina dagliga arbetsuppgifter av den art att jag förutsättes ha företagsekonomiska kunskaper.
5. Ja, jag trivs med uppdraget och känner mej på inget sätt som en främling i styrelsen.



Reds. anm.: I nästa nummer kommer vi att presentera arbetssättet i företagsnämndens arbetsutskott – även det ett väsentligt forum för de anställdas medinflytande och information.

Hur upplever vår styrelseordförande de anställdas representantskap?

Vi frågar direktör Åke Bergqvist:

Har styrelsearbetets karaktär förändrats något sedan de anställdas representanter kom med?

Nej, någon förändring i behandlingen av våra ärenden i styrelsen har inte ägt rum. Vi besjålas ju alla – även om vi har olika uppdragsgivare – av en önskan att åstadkomma bästa möjliga utveckling för det företag av vilket vi alla är beroende. Även om vi någon gång kan ha olika uppfattning om hur detta skall gå till i det enskilda fallet tror jag att vi ömsesidigt respekterar varandras åsikter. Vi försöker därför i styrelsen – nu liksom tidigare – att lösa uppkommande problem i bästa samförstånd.

Har de båda styrelserepresentanterna kunnat tillföra styrelsearbetet något?

Det är självfallet alltid värdefullt att få ärenden som skall behandlas i styrelsen allsidigt belysta. I det avseendet har styrelsemedlemmar med nära anknytning till företaget och kanske rent av verksamma just i den lokala del av företaget som berörs tillfört styrelsen vidgade kunskaper och värdefull erfarenhet.

Jag vill emellertid erinra om att de flesta ärenden som kommer upp, tex investeringsfrågor, ingående blötts och stötts inom olika instanser i företaget exempelvis företagsnämnden. Åtskilliga medarbetare har därvid varit i tillfälle att lägga sina synpunkter på ärendet. Först efter sådant samråd framlägger ledningen sina förslag för beslut i styrelsen.

Vad man i övrigt kan säga på detta stadium är att de diskussioner som uppstått kring olika ärenden berikats av synpunkter som framförts av de anställdas representanter, vilka genom sina nära kontakter med övriga medarbetare väl känner de åsikter och stämningar som finns bland dessa. Den stora sakkunskap som finns på olika håll i företaget har på detta sätt kunnat bättre tas tillvara.

Som sammanfattning skulle jag vilja framhålla att erfarenheterna av samarbetet inom styrelsen, som jag ser det, hittills enbart varit positiva och som jag hoppas till ömsesidig båtnad. Min förhoppning är att representanter för de anställda i styrelsen också skall bidra till att hos en vidgad krets av medarbetare inom Höganäsbolaget öka förståelsen för de beslut som fattas av styrelsen i olika frågor.

Detta är vår styrelseordförande



Åke Bergqvist, född år 1912.

VD i AB Custos. – Civilekonom 1937, anställd i Svenska Handelsbanken 1930–1946, Valutakontoret 1942–1944, Göteborgs Handelsbank 1947, direktörsassistent där 1948–1949, Skandinaviska Banken Göteborg 1949, direktör och chef för administrativa avdelningen vid Skandinaviska Banken Stockholm 1950, verkställande direktör i AB Custos sedan 1960.

Styrelseordförande i Höganäs AB sedan 1970, Fastighets AB Hufvudstaden, Mölnlycke AB och AEG. Styrelseledamot i bl.a. Billeruds AB, Boliden AB, AB Klippans Finpappersbruk, Svenska Tändsticks AB.

Höganäsbolagets Företagsnämnd

hade den 20 september sitt höstmöte, denna gång hos Bönnellyche & Thuröe i Malmö.

Malmö-sammanträdet avslutades med visning av glasavdelningen i Limhamn och färgfabriken på Lodgatan.

Axplock från mötet:

Pensionärsgåvan

Pensionärsgåvan höjs från 10 kr till 20 kr per anställningsår. Pensionärsfesten går av stapeln den 3 december tillsammans med ev pensionärer från Bönnellyche & Thuröe och Förenade Tak.

Byggkeramik

Den försämrade byggkonjunkturen har dämpat efterfrågan på byggkeramik. Orderingång och leveranser för Hyllinge-tegel ligger något över budgeterad nivå.

Cuprinolförsäljningen

har försämrats pga den dåliga sommaren. Volymmässigt har för första gången på många år inte någon ökning kunnat inregistreras. Värde mässigt ligger försäljningen emellertid högre än under motsvarande tid i fjor.

Det kostar pengar att riva

740.000 kronor är den beräknade kostnaden för att riva Fabrik VII i Höganäs, Fabrik III i Bjuv och Nyvångs Ångkraftverk.

Eldfasta divisionen

Försäljningen av specialtegel ligger väsentligt över budget, medan försäljningen av chamotte-tegel ligger något under budget. Försäljningen av murbruk och massor bibehåller sin tidigare eftersläpning gentemot budget. Detta sammanhänger främst med att vissa beställda kvantiteter inte avropats enligt plan.

Metallurgiska avdelningen

redovisar för januari–augusti att de totalt in-täktsmässigt ligger på budget, men kvantitets-mässigt något under.

PM-sidan känner av bilindustrins svårigheter. Pressdetaljerna i bilarna blir dock större och flera så en viss kompensation får vi därigenom. De engelska fackföreningarna tillåter nu användning av högutbyteselettroder och försäljningen av svetspulver fördubblas därmed på den engelska marknaden.

TU-3

Torkeldningen i TU-3 har påbörjats. I mitten av oktober kan vi ta ut den första färdigbrända svampen.

Mellan de båda senaste nämnds-sammanträdena har företagsnämndens arbetsutskott haft 9 sammanträden, där ingående diskuterats frågor kring bl.a. Plastfabriken och Bjuvs gruva.

Gillar du jobbet som sekreterare?

Att vara kontorist och speciellt då sekreterare är ett typiskt kvinnoyrke. I TV:s programserie "Kontorsflickor" fick sekreterarna tåla både nedvärdering, översitteri och låg lön. Stämmer det med verkligheten? För att få svar på den frågan har vi pratat med några av våra sekreterare i Höganäs för att höra vad de anser om sitt arbete.

Utbilda cheferna



Karin Hopstadius är sekreterare till direktör Sven Hulthén på Metallurgiska försäljningsavdelningen sedan 1965. Innan Karin kom till Höganäs hade hon bl.a. arbetat flera år i Amerika, ett par år i Frankrike och även tjänstgjort i Liberia för Lamcos räkning. Som alla förstår är språkkunskaper A och O på en försäljningsavdelning med internationella kontakter, och praktiken utomlands har Karin stor nytta av.

– Helt generellt tycker jag att många chefer borde "utbildas" i hur de skall ta tillvara sina sekreterares kunskaper, säger Karin, när utbildningsfrågan kommer på tal. – Det finns en hel del sekreterare med gedigna kunskaper och goda löner, som inte har meningsfull sysselsättning hela dagen. En sekreterare är oftast beroende av sin chefs vilja och förmåga att ge henne arbetsuppgifter. Det är därför viktigt att man innan man tar en sekretariatstjänst får reda på vad tjänsten omfattar och vilka befogenheter den innebär. En sekreterares tjänst kan bestå av det enklaste kopieringsarbete

till det mest krävande översättningsarbete. Många företag har inte ens befattningsbeskrivningar för sina sekretariatstjänster. På sådana platser händer det att sekretären utför de arbetsuppgifter hon blir tilldelad, och om inte dessa fyller hennes arbetsdag sitter hon och rullar tummarna resten av dagen. Den som finner detta otillfredsställande försöker åta sig göromål från annat håll. Men det är inte alltid det går att lösgöra lämpliga uppgifter.

– För egen del, fortsätter Karin, önskar jag att bli min tyska konversation var bättre. Engelska och franska har jag studerat i respektive engelsk- och fransktalande länder, men när det gäller tyska har jag inte haft samma möjligheter.

På en sådan avdelning som Du arbetar på finns det väl möjligheter att förkovra tyskan på ort och ställe, tex hos agenten?

– Det hade ju varit en bra lösning, eftersom man vid ett sådant besök även lär känna de människor man allt som oftast har kontakt med per telefon och telex. Det skulle underlätta samarbetet. Men en intensivkurs här hemma kan kanske rent konversationsmässigt ge samma utbyte. Jag tror också att vi kvinnor blir eftersatta när det gäller utbildning. Man satsar mer på manssidan. Det är något för den yngre kvinnliga generationen att ändra på!

Vad anser Du om samarbetet chef/sekreterare?

– Det som många chefer brister i är informationen om sitt arbete och om vad som händer och sker inom tex en avdelning. För att en chefssekreterare skall kunna fungera effektivt, måste hon bli informerad. Hon kan då också själv klara av en hel del rutinuppgifter, som annars blir liggande och skapar irritation på olika håll.

Vad ser Du som positivt i Ditt yrke som chefssekreterare?

– Över huvud taget trivs jag med mitt yrke. Utåtriktade kontakter växlar med internt arbete, vilket gör det omväxlande och intressant. Även lönen hör till det positiva. Löneläget för sekreterarna inom vårt bolag ligger vad jag kunnat erfara väl till i förhållande till liknande befattningar inom andra företag.

Samma chef i många år – ingen nackdel



Ulla Stenow är sekreterare till direktör KG Paulson, chef för Division Byggmateriel och Division Eldfast. Tidigare var direktör Paulson även administrativ chef – en post som han lämnade i december 1973.

Ulla är en flicka med humor och som man blir glad av att prata med. Eller som någon sa: "Har Ulla hand om hundra personer finns det ingen av dem som känner sej bortglömd."

Ulla, hur kom det sej att Du började här i Höganäs för 12 år sedan?

– Jag är utbildad småskollärarinna, men jag fann det yrket litet väl snävt. Det var samma tragglande med ungarna dag ut och dag in och pratet med kollegerna gick i stilen: Hur långt har dina barn kommit i räkning? Vad håller ni på med i slöjden, stickar ni eller syr ni? – Jag kom snart underfund med att yrket inte passade mej. När jag en dag såg en annons om en ettårig sekretariatutbildning, sökte jag till denna och kom in. Och det har jag inte ångrat. Jag trivs med mitt arbete. Men jag måste erkänna att jag har inte trivts lika bra under alla tolv åren jag arbetat här i Höganäs.

Är det här Din första plats som sekreterare?

– Ja, med undantag av en kort period som läkarsekreterare. Bolaget annonserade efter en sekreterare till administrativa chefen och den svarade jag på. Jag kom först i "lära" hos Gunvor Bengtsson på Personalavdelningen. Hon höll då på med att lägga upp personalregister och det var en nyttig början för mej. Jag glömmer heller aldrig mitt första stenogram. Död och pina! Det var på engelska och jag satt och svettades över otydliga tecken, som jag skulle kunnat ge vad som helst för att kunna tyda. Jag blev utan lunch den dagen.

Hur gillar Du Dina arbetsuppgifter?

– Jag finner dem intressanta och stimulerande. Jag har en utmärkt chef, som håller mej välinformerad om vad som är på gång och detta gör det möjligt för mej att handha en hel del uppgifter självständigt. Arbetsklimatet har ju förändrats över lag, och som jag upplevt det har det även skett stora förändringar i samarbetet mellan chef/sekreterare inom vårt bolag. Själv har jag tex fått följa med på resor och fungerat som värdinna vid kongresser. Jag är intresserad av människor och därmed följer att jag även är intresserad av den sk servicedelen inom sekreteraryrket. Jag tycker det är roligt att ordna med resor, sammanträden, middagar och tom den omdiskuterade kaffeserveringen tycker jag är trevlig.

Du har haft samma chef i 12 år. Tycker Du inte det blir enformigt och att Du får syssla med samma saker varje dag?

Ulla skrattar och ruskar på huvudet. – Nej tvärtom. Min chef har ett brett arbetsfält och därför varierar programmet från den ena dagen till den andra. Planering och samordning tar en stor del av min tid i anspråk och det dyker dagligen upp oväntade saker, som skall tas ställning till. Att fundera ut hur man bäst skall kunna hjälpa människor till rätta, vem som kan ge de rätta svaren på frågorna inom eller utanför bolaget – det arbe-

tet kan aldrig bli enformigt.

En annan sak som betyder kolossalt mycket är att jag mer och mer fått följa med på informationer och sammanträden. Det har gjort att jag lärt känna många människor inom och utanför företaget och jag har fått veta tankegångar och motiv bakom fattade beslut. Min chef har lagt över allt fler arbetsuppgifter på mej, som jag får sköta på egen hand. Inte minst under hans många tjänsteresor betyder det mycket att jag är välinformerad så att jag kan lämna besked eller slussa ärenden vidare. Allt detta gör att arbetet blir både spännande, omväxlande och innehållsrikt.

Att ha samma chef i 12 år, fortsätter Ulla, kan ju vara till nackdel, om man inte trivs att arbeta tillsammans. Men då får man skylla sej själv, om man stannar kvar. För mej har det snarare varit en fördel. Ju bättre man lär känna sin chef, desto färre blir misstagen – hoppas man!! I det sammanhanget skulle jag gärna vilja understryka vikten av att man vågar *tala* med sin chef, som människa till människa. Och det hänger inte minst på mej själv!

Säg Din mening om vidareutbildning!

– Om utbildning tycker jag mycket! Speciellt språkkurser intresserar mej. I det fallet har jag varit lyckligt lottad och fått gå på en del sådana. Det är ju mycket viktigt att man kan tala med utländska kunder och gäster, som ringer eller kommer på besök. Och att man begriper vad dom säger!

Sen gäller det också att försöka hänga med och snappa upp – åtminstone någon liten del av allt det nya som rör sig i tiden. Hinna läsa så många tidningar och tidskrifter som möjligt och inte vara låst i invanda rutiner och åsikter utan kunna tänka om.

Om tiden hade medgett skulle jag också kunna tänka mej att gå på någon företagsekonomisk kurs på kvällstid. Men här kommer in en nackdel med yrket. Några bestämda tider finns inte. Man är beroende av sin chefs art av arbete och arbetsrytm. Men å andra sidan blir jag kompenserad för den tiden, då vi har det litet ledigare.

Tycker Du att Du har utvecklats inom Ditt yrke?

– Ja det hoppas jag! Om jag sedan kallas för sekreterare eller något annat är av mindre betydelse för mej. Huvudsaken är att jag har ett arbete, som jag trivs med. Och det har jag, säger Ulla till slut med eftertryck.

Kvinnlig chef skall vara "toppen" av allt



Gertrud Harstedt har ni läst om i ett tidigare nummer av Brännpunkten, där vi berättade om hennes roll som sekreterare – mamma/maka – politiker. Detta var i juni 1973 och då arbetade Gertrud på avd. K. Vi lever i en föränderlig värld och även sekreterare rör på sej. Numera är Gertrud sekreterare och kontorsföreståndare för Kraft- och Värmeavdelningen.

Hur ser Du på sekreterarens möjligheter till befordran?

– Ett som är säkert är att man måste själv ta initiativ till att ta hand om mera kvalificerade arbetsuppgifter. Man får helt enkelt vara fräck och lägga fram för chefen tex en utredning man gjort. På så sätt tvingar man chefen att ta ställning till ens arbete. Det borde ställas större fordringar på sekreterarna, tex genom att ge henne självständiga uppgifter, så hon därigenom kan visa vad hon går för. Planera även för sekreterarnas vidareutbildning! De flesta har god skolunderbyggnad och är ett kapital att räkna med.

Det är gott och väl att en sekreterare åtar sej mera kvalificerade uppgifter, men tror Du att det leder någon vart? Sitter hon inte kvar på samma stol och gör sina utredningar och på sin höjd betraktas som "duktig"?

– Jo, det ligger något i det. En ingen-

jör tex kan vara allt från en nolla till VD:s närmaste man, uppskattas och betalas också för det. En sekreterare är en sekreterare. Hon är instoppad i en bestämd fälla. Skulle hon vara så framåt att hon lyckats få en befordran blir de allra flesta oerhört förvånade. En sekreterare som har flerårig yrkesvana och visat sin duglighet borde utan tvekan kunna avancera till chefsassistent. Både arbetet och chefen skulle vinna på det.

Du menar med andra ord att om en sekreterare vill avancera och hon har förutsättningar för det, så skall hon också kunna det?

– Ja, och hon behöver inte vara rädd för att flytta på sej till ett annat arbetsområde. Man blir mer flexibel både i tänkande och handlande om man byter arbetsfält någon gång. Själv bytte jag från att syssla enbart med språk till ett mera sifferbetonat arbete. Jag trivs utmärkt med det.

Vad har Du för synpunkter på samarbetet mellan chefen och sekreteraren?

– A och O är information. Blir hon inte informerad om hur saker och ting behandlas och behandlats, så kan hon ju bara ge ett svar när någon frågar: Vet inte.

Egenskaper hos chefen?

– En chef med humor är ett plus – det kan förlåta eventuella brister. Att man får vissa befogenheter, tex får lov att ändra på arkivsystem och andra rutiner. Det stimulerar arbetet.

Handen på hjärtat, Gertrud, kan Du tänka Dej att ha en kvinna som chef?

– Ja, om hon är duktig.

Kan Du acceptera en manlig chef som inte är "duktig"?

– Ja, tyvärr måste jag erkänna att det är lättare att acceptera en dålig manlig chef än en halvbra kvinnlig chef. Av en kvinna fordrar man att hon är toppen av allt. Det är givetvis fel av en kvinna att tycka så. Vi kvinnor medverkar således själva till att vi inte har större framgång i arbetslivet.

Mer information – rationellare arbetssätt



Kerstin Bockstiegel ingår i sekretariatet för försäljningsavdelning Byggmateriäl. Kerstin tänder direkt när vi börjar tala om jämlikhet och kvinnors möjlighet till utbildning inom yrket.

– Det här är min första plats som sekreterare, berättar Kerstin. Jag har undervisat tidigare, men min man och jag upptäckte snart att det var svårt för oss att få tjänster på samma ort. Vi bestämde oss då för att gå på en påbyggnadskurs – för min del en sekreterarkurs. Men inte kunde jag tro att manssamhället var så dominerande på ett företag som det är här. Både som student och lärare behandlades och

uppskattades jag som individ – någon könsdiskriminering var det inte tal om. Omställningen var svår.

– Kan någon förklara varför en sekreterare inte kan ges möjlighet att få utbilda sej inom det område hon sysslar med? fortsätter Kerstin. Börjar en säljaspirant här får han utbildning och information redan från början. Men en sekreterare som skall skriva om produkterna, översätta tekniska skrifter och bruksanvisningar till främmande språk, besvara förfrågningar från kunder m.m., hon utbildas inte! Om någon kunde begripa hur mycket lättare det skulle vara att översätta korrekt om man är insatt i vad ärendet handlar om. Skall jag tex översätta en beskrivning på hur man lägger golv är det mycket enklare för mej om jag hade fått se hur man praktiskt utför detta. Man kan sällan översätta ord för ord från ett språk till ett annat, utan vissa omskrivningar måste göras och då är man tvungen att veta vad man skriver om. Man skall inte behöva tjata om att få vara med och se på hur saker och ting fungerar. Det skall vara helt självklart!

Manliga sekreterare – finns det?

Var det besvärligt att läsa tillsammans med så många flickor?

– Inte alls, säger Peter, vi kom mycket bra överens allesammans. Dessutom har jag en bra kompis i min manliga klasskamrat. De flesta av oss var 20 år och däröver och det gör att sammanhållningen blir bättre.

Tänker Du fortsätta inom det här yrket?

– Nej. Jag har kommit underfund med att marknadsföring ligger mera för mej, så i höst skall jag fortsätta på marknadsföringslinjen i en termin. Min kompis skall också sadla om – journalistbanan har han tänkt sej.

Har Du fått någon uppfattning om sekreteraryrket under Din tid här?

– Det är mycket svårt att uttala sej om efter en så kort tid. Jag har mest skrivit brev och meddelanden efter diktafon, skickat telex och svarat i telefon. Stenograferat har jag inte



Vi kan presentera *Peter Grind*, 23 år, semestervikarie för sekreteraren på Materialavdelningen i Höganäs. Peter har efter gymnasiet genomgått en ettårig ekonomisk specialkurs, som är speciellt lämpad för dem som tänker pröva på sekreteraryrket. Peter var en av två grabbar, som deltog i kursen. Övriga kurskamrater: 16 flickor!

Var med och tävla om Höstens bild!

En skånsk höstdag beskriven av en medarbetare:

”Det är underbart när man går ut i bokskogen och ser bleka solstrålar sila ner genom ’biblioteket’, under vilket bokbladen ligger som en brunlila matta.”

Alla bor vi inte i Skåne och alla är vi inte konstnärer och kan måla en vacker naturscen vi ser. Alla i hela Sverige som är knutna till Höganäs-koncernen har däremot större möjlighet att fotografera höstens skiftning-

ar. Det behöver ju inte tvunget vara vackert – det finns andra aspekter på hösten som kan göra sej i bild. Så ta kameran med Dej på Din höstpromenad och skicka in den bild Du tycker har ett typiskt höstmotiv.

Vår tidning är tryckt i svart-vitt, så därför kan vi endast ta emot svart-vita kopior i storlek mellan 9×12–18×24 cm. Endast ett foto per insändare.

Priser skall det bli men vad och hur många har vi inte bestämt än. Vi kan lova att det lönar sej att bli pristagare!

Senast den 15 november skall fotona vara insända till Brännpunktens redaktion. Ange Ditt namn och adress på bilden och märk kuvertet ”Höstens bild”. Jury är redaktionskommittén och fotograf Bengt Blom. Prislista tillkännages i julnumret.

Versen om toalettrullen

Man kan skalda om det mesta – även om toalettrullen. Följande vers tillägnad städpersonalen sågs fastklistrad på spegeln i en damtoalett:

”Jag undrar sa flundran vart pappret tar vägen

för ibland man känner sig faktiskt förlägen när man sig placerat och rullen är borta helt sorgeligt då man kommer till korta!

Vi vore så glada få lagrena fulla så vi kunde på rullarna gladeligt rulla!

En som kommit till korta



Harry, fem år, hade flyttat från Malmö till en av Stockholms förorter. Hans utpräglade skånska dialekt gav kamraterna rika tillfällen att driva med honom. En snäll tant, som var skånska till börd, hade hört talas om Harrys bekymmer och tänkte muntra upp honom när hon vid ett tillfälle passerade lekplatsen. Hon klappade den lille skåningen på huvudet och sa: – Va heder du min lille påg?

Harry argsint: – Harma maj inte, karring!

En man som med HB:s ekonomi brukat stånga

Han uttryckt på möten så många

”Direktörer ser jag här

men var sakkunniga är

kan jag med ögat ej fånga”.

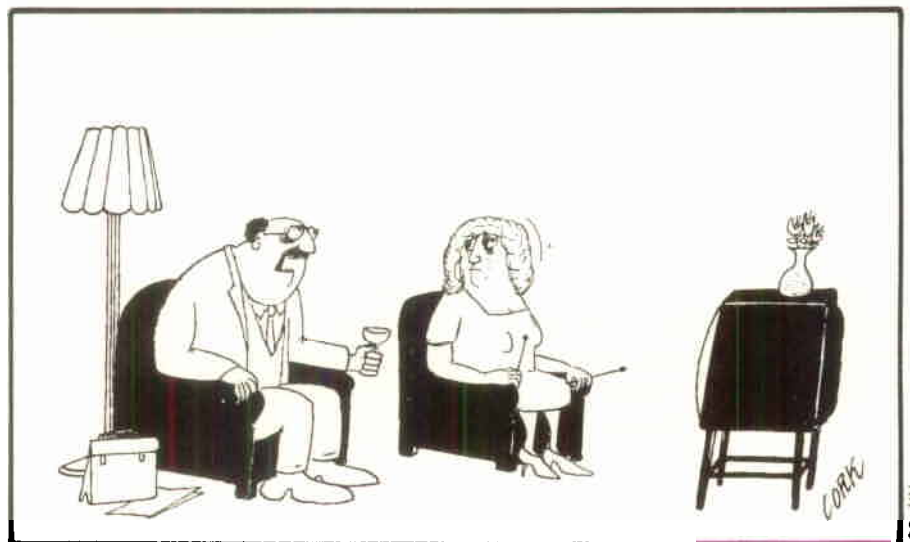
– Pappa, vad menas med en bank?

– En bank, min gosse, är ett ställe där folk kan låna pengar när de på ett betryggande vis kan dokumentera att de inte behöver låna pengar.

gjort, eftersom mina färdigheter i stenografi är skrala. Som yrke för mej verkar det dock litet enahanda. Å andra sidan, kommer man in i branschen måste man ju få mera självständiga arbetsuppgifter och därigenom blir arbetet intressantare. Det gäller också att man själv visar intresse för nya och svårare arbetsuppgifter. Man är givetvis beroende av sin chef och hans vilja att släppa ifrån sej arbetsuppgifter. Men det är man ju i de flesta yrken.

– Men det är nyttigt att pröva på jobbet. Skulle man en gång själv bli chef, så vet man ju hur sekreterarnas jobb är, säger Peter till slut.

Q



Min sekreterare förstår mej inte...

AH-35

Hur kan man hjälpa?

Text: Kjell Åraas.



”Som Du själv blivit hjälpt, skall Du hjälpa andra.” Så låter den sjunde punkten i Länkrörelsens 7-punkts-program.

Jag vill hjälpa, och jag tror att ETT sätt är att belysa de alkoholsjukas situation – och därigenom kanske bidra till en mera positiv attityd från omgivningens sida. Omgivningen är – ifråga om avvikande individer – mycket intolerant. Råkar någon ”sticka upp”, då träder avundsjukan i funktion, och om man sjunker eller blottar en svaghet, då träder förmyndardarmentaliteten i funktion.

Alkoholsjuka är ju avvikande och därför utstötta, de har drabbats av omgivningens oförstånd.

Man behöver inte gå så många år tillbaka i tiden för att finna paralleller, t.ex. hörselskadade, synskadade eller ordblinda. Vilket helvete upplevde inte dessa människor i skolor eller på arbetsplatser. Idag intar dessa människor ingen särställning. Tack vare utveckling och upplysningsverksamhet har vi förståelse. Där har skett en attitydförbättring.

Överhuvudtaget ser det ut som om alla gamla – negativa – attityder mot fysiskt handikappade är bortarbetade – lyckligtvis.

När det däremot gäller alkoholsjuka har vi tyvärr inte kommit så långt. Vi ligger till och med så långt efter på detta område att människor än idag bestraffas för sin olyckliga situation både av samhället och inom arbetslivet. Det är därför min förhoppning att denna artikel skall bidra till att om-

givningen får en mera positiv syn på de alkoholsjuka.

Redan de första drinkarna i livet visar vem som är disponerad till alkoholist. Det är de som inte kan sluta – utan måste till varje pris dricka så länge det finns något.

Förr eller senare blommar alkoholismen ut hos dessa människor. Minnesförlust, ånger, skamkänsla. Omgivningens långsamma undergrävande av deras självförtroende och föraktet för deras människovärde.

Deras enda medel att för några timmar återfå självförtroendet är – alkohol. Karusellen är igång. Nerbrytningen börjar: sparken, skilsmässa, anstalter, mentalsjukhus och i många fall självmord.

På grund av brist på upplysning och förståelse!



Alkoholism – vad är det?

En alkoholsjuk – eller alkoholiserad människa behärskas av alkoholen och dess verkningar. Behovet av alkohol uppstår periodvis eller finns där permanent. Det är många som tror att alkoholister super för att festa och ha roligt. Nej, paradoxalt nog så super man för att orka med tillvaron.

Hur uppstår alkoholism? Det finns flera teorier. Bl.a. arvsfaktorer, uppväxtmiljö, familjeförhållanden etc.

Hur det än är så är det fullt klart att under i övrigt lika förhållanden blir en

del alkoholister av att supa, andra icke.

Jag vill påstå att symptomen på alkoholism visar sig redan i början av vår kontakt med spriten. Då visar det sig om man är disponerad för sjukan. Jag säger disponerad, därför att jag tror vi kan vara disponerade för alkoholism likaväl som vi kan vara det för andra sjukdomar.

Man minns då man började supa. Eftersom man inte kände till verkningarna – så dracks det ofta för mycket, med åtföljande baksmälla.

Gång på gång lovade man att aldrig mera ta en sup, men – fortsatte. Man sade sig att fyllesjuka är som födslovänder – de tillhör glömskans smärtor.

Men – i det här första stadiet sker en gallring. De allra flesta – de icke disponerade blir antingen mycket försiktiga med spriten eller också nykterister.

De som fortsätter gör det inte för ro skull. Det fungerar bara så att får man bara lite alkohol i kroppen så kan man inte sluta att supa. Med tiden utvecklas andra negativa effekter hos en alkoholist. Kroppen orkar inte, psyket tar slut, vilket leder till socialt förfall.



Hur är det att vara alkoholist?

Tyvärr är det så att alkoholisterna själva inte vet om sin sjukdom. Det är

i regel omgivningen som upptäcker att något är fel. De – alltså omgivningen – tycker att han super för mycket, men förstår inte att det rör sig om en sjukdom.

Och det är när den alkoholsjuka märker att andra tycker att han super för mycket, som den farliga karusellen börjar.

Utmärkande för alkoholister är deras känslighet. Det är svårt att säga om denna känslighet är medfödd eller ett resultat av spritmissbruket eller kanske bådadera, men faktum är att de är mycket lyhörda för omgivningens attityder.

Misstänksamheten är också mycket stor. Detta gör att de ofta är mycket olyckliga. Då anhöriga eller kamrater påpekar att de super för mycket, ja, då tror de att alla har gaddat ihop sig och vill åt dem. De förstår helt enkelt inte att de super för mycket eller är annorlunda.

Det är i det här stadiet som helvetet börjar på allvar. Överkänsligheten, misstänksamheten, problemen. Och för att komma över detta dricker de bara mera och den fullständiga nerbrytningen är igång.

Myndigheter, arbetsgivare, blir inkopplade. Alkoholisten drunknar i moralpredikningar, klander och hotelser. I det här stadiet är självförtroendet definitivt knäckt. Att under långa tider ständigt få sig itutat att man är sämre än andra, oduglig i allt, ett fylllo och människovrak, ja då blir man överbevisad om det – och reagerar därefter.

En individ utan självförtroende är djupt olycklig och känner sig utplånad – utlämnad. När alkoholisten blir "kallad" för samtal med myndighet eller sin chef på jobbet, känner han det som om hans framtida existens ligger i deras händer. Han är beredd att fortsätta sin självutplåning, och lovar vad som helst för att få en chans till. Alkoholisterna avkrävs nämligen många löften. Varje gång de "samtalar" måste de lova och åter lova. De är helt i händerna på de människor som är med och styr deras liv.

Myndigheterna hotar: tar du inte anstalt åker du på anstalt. Arbetsgivaren hotar likaledes: håller du dig inte

nykter får du sparken. Sådant är inte vård – det är psykisk tortyr.

Men lika effektivt som omgivningen river ner alkoholisternas självförtroende, lika effektivt bygger alkoholen upp det igen. Under rusets inflytande finns det ingen gräns för deras klarsynthet och mod. Det existerar då inga problem. Hur man skall "ta ner" och göra bort sina plågoandar, och hur man skall forma sin framtid framstår som kristallklart. Det är härligt att känna denna styrka. Man vältrar sig i oemotsägliga argument och knivskarp logik. Men – när man supit sig över en viss gräns, vänder stämningen, man blir ledsen och förtvivlad. När man nyktrat till igen återstår inget av den tidigare så självklara "ner-tagningen".

Vad som återstår är en ångerfull, dallrande människa, som så snart som möjligt måste ha en återställare, för att på nytt kunna få några timmar fyllda av självförtroende.



Hur kan omgivningen hjälpa?

Omgivningen, ja det är ju var och en av oss. Sitter vi så förbannat säkert i sadeln egentligen? När vi tänker efter så gör vi kanske inte det. Vi kanske behöver hjälp själva en dag, den risken finns där. Det skall bara till en liten skilsmässa eller en liten strukturalisering – och pang – så sitter vi i klistret. Det är ingen fara idag säger många, går det åt skogen får vi hjälp från det sociala. Ja just det, men hur går det då med vår tidigare överarbe-

tade budget – och våra ambitioner – den lilla inbyggda mekanism som strävar efter att själv försörja oss?

Vi mår bra av att tänka efter. Då går det lättare att hjälpa sen. Vi människor är underliga. När det gäller att vara med på jippon för penninginsamlingar till olika ändamål, då riktigt tävlar vi om att visa vårt goda hjärta, men då det gäller att ge bort lite vänlighet och omtanke, eller visa litet hänsyn och omsorg, då är vi snåla – för att inte säga giriga.

Kan man inte säga något gott om en människa skall man heller inte säga något ont heter det. Och kunde vi leva efter den regeln skulle bl.a. många alkoholister kunnat räddas. Och vill man finns det mer att göra för att hjälpa.

Ta en alkoholist för vad han är – en sjuk människa.

Man bör inte

- påminna om det som varit
- predika moral eller straff
- hota
- visa misstänksamhet
- nedvärdera

Man bör

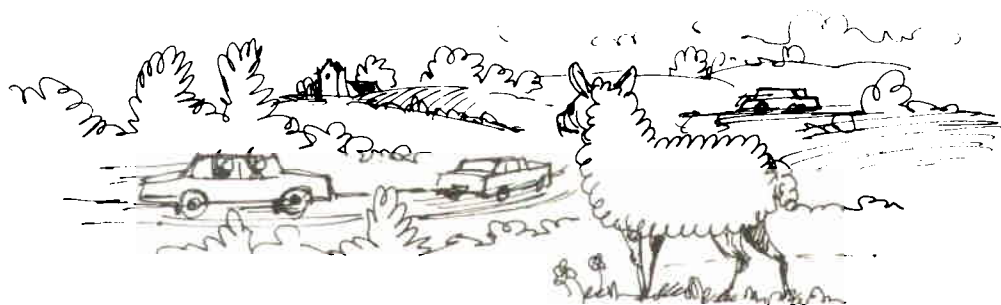
- vara tolerant och vänlig
- hänsynsfull och förstående
- uppmuntra för varje nykter dag
- lyssna

Genom att uppträda enligt ovan vinner man alkoholists förtroende. Han behöver inte försvara sig och känner sig accepterad. Härigenom insers alkoholisten lättare sin ohållbara situation – bjuder till och tar emot stöd.

Problem av olika slag finns mitt ibland oss. Alkoholismen är ett – den berör kanske inte Dej, men kanske någon av Dina arbetskamrater. Kjell Åraas har tidigare behandlat detta brännande problem i ett öppet brev till företagsnämnden "Den vita fläcken på hälsovårdens karta", som re-

sulterat i att en kontaktverksamhet inom moderbolaget för alkoholproblem håller på att organiseras. När denna organisation är klar kommer namnuppgifter på kontaktpersonerna att publiceras i moderbolagets informationsblad HB-nytt.

En resa till Näsum



Den 9 augusti, en av sommarens få soliga dagar, för ledamöterna i Bjuvs gruvas kontaktkommitté och skyddskommitté till Näsum för att bekanta sej med vårt anriktningsverk där.

Arne Gustafsson, chef för gruvavdelningen, Kjell Ekdahl, driftsingenjör, och Karl Lindberg, förman, var säkra chaufförer samtidigt som de berättade för övriga 7 man och 2 kvinnor om platser vi passerade. "Här bor Lars Olsson (har hand om gruvans markfrågor) med sin färfarm", berättade Kjell, när vi passerade genom Pers-
torpstrakten. Vi stirrade avundsvärt upp mot "farmen" och på fåren som strövade omkring på slänten. Det måste vara en trevlig avkoppling från arbetet – fast jobbig.

Vi for vidare på Skånes breda vägar. När vi kom till Tre Snäckor, ett café vid vägkanten i Fjälkinge, stannade Arne Gustafsson och övriga två bilar var tvungna att göra likadant. Det vi-

sade sej att det var kaffetörsten som gjort sej påmind och vi andra fann att det var en god idé. Det visade sej också att initiativtagaren var utan pengar, den vanliga kaffekassörskan Maica Edvinsson likaså och det blev Kjell Ekdahl som räddade situationen.

Sanningen om bron

Vi susade vidare i våra bilar och Kjell visade oss en gammal originell och trevlig lanthandel. Något besök där hann vi inte med så snuset från affären fick vänta. Vid avtagsvägen ner till Näsumverket stod ett välbekant namn "Höganäs AB". Vi for över en helt vanlig liten bro över en helt vanlig liten å. "Den här bron, säger då Kjell, "är enligt en historia berättad av orsbefolkningen mycket berömd och omtalad. Den har invigts av landshövdingen. Dåvarande gruvchefen Magnus Smedberg, tyckte att vi behövde PR. Det sägs att landshöv-

dingen blev mycket förvånad när han fick se bron och trodde att han kommit fel."

Kristianstadsbladet från torsdagen den 28 oktober 1948 berättar verkligheten: "Sällan har Axeltorpsvikens vatten varit så blått och Ryssbergets skogar och Åsens dungar så vackert klädda i höstens färgnyanser som i går, då Höganäsbolagets nya väg från Åsen till landsvägen från Näsum mot Sölvesborg öppnades för trafik av landssekreterare G Fjellman ... Landssekreteraren yttrade bla följande: 'För Kristianstads läns vidkommande är det enbart glädjande att vi inom länets gränser äga dessa värdefulla naturtillgångar, som kaolinle-
rorna utgör. Den exploatering, som sker av Höganäsbolaget, är ju icke av den omfattning som den av Iföverken bedrivna men länder dock även den i viss utsträckning orsbefolkningen till nytta och gagn ... I förhoppning att vägen må bli till gagn icke endast för

Kan denna lilla bro bära detta prominenta sällskap? Från invigningen den 27 oktober 1948.



bolagets egen verksamhet i orten utan även för dem, som bygga och bo å omse sidor om Axeltorpsviken, förklarar jag nu väg- och broförbindelsen Åsen – Axeltorp öppnad för sitt ändamål."

En idyll vid Ivösjön

Näsumverket ligger idylliskt vid Ivösjön. Naturen runtomkring är vacker och de "sår" som uppkommit vid brytningen har läkts utan att ge några ärr. De dagbrott som är igång ligger långt från allfartsvägen och utgör inte någon större skönhetsfläck.

Vi tittade in i personalens omklädnings-, tvätt- och lunchrum. Ingen större elegans men rent och prydligt. Det är inte bara vid besök det är fejt utan så är det alltid. Personalen består av 8 man och i en så liten sammansvetsad grupp ligger det i var och ens intresse att hålla rent.

Innan vi gick in i själva anrikningsverket berättade Kjell om dess tillkomst och uppgift. Vi lärde oss skillnaden mellan R20 och R50. R20 är rålera av bästa kvalitet. Tidigare levererades endast R20, vilket medförde att en stor del av materialet kasserades och lades i speciella högar. Det visade sej att det inte fanns oändliga tillgångar av R20, och man bestämde sej då för att börja ta av det tidigare kasserade materialet kallat R50 och blanda upp det med R20. Det var vid den tidpunkten anrikningsverket kom till. Det material man får efter anrikningen kallas för V26.

Platschefen Harald Eriksson visade stolt upp sitt verk – allt från krossningen till det fina "vetemjålet". För en lekman verkade utsugningsanord-

En idyll från Näsum. Kullen är ett före detta djupt dagbrott.

ningen förträfflig, inget damm syntes. Harald berättade att utsugningssystemet innehöll "strumpor" som då och då gick sönder. För att spara på kostnaderna lagade man själv strumporna. Harald hade för detta ändamål inköpt en st gammal skomakarsymaskin, som fungerar utmärkt. "Självt är bäste dräng" är ett motto som man följer här. Även en tvättmaskin ingår i utrustningen, där strumporna och personalens arbetskläder tvättas.

Näsum bättre än Kanada

Vi stötte på "förste maskinisten" Ville Jonsson, som föredrog Näsum framför Kanada. Ville hade i ungdomens vår rest över till Kanada för att tjäna sitt levebröd. "Men det var svåra tider man fick nästan stjäla sej fram för att få något i sej och på sej. Klimatet var inget vidare heller – kallt så skägget frös på vintern och varmt på sommaren så det blev genomsurt. Nej, då är det bättre i Näsum".

Vi gjorde ett besök i dagbrottet. I bilen på vägen upp till brottet sa Harald "Titta på röken så fin den är". Vi tittade och såg en svag rökstrimma slingra sej upp mot skyn. Det var tydligt att allt var i sin ordning, när röken såg ut så.

Grävsopor, dumpor och lastbilar var i full gång i dagbrottet. Allt material bryts under våren och sommaren och lagras för vinterns behov. Under hösten och vintern är man för den skull inte arbetslös. Bolaget har skogsägor och det finns fullt upp att göra med exempelvis trädfällning.

En plats för naturälskaren

Den som älskar naturen har en un-

derbar boplat i dessa trakter. Björnbär och svamp finns det gott om. Harry Lindberg, gruvfogde från Bjuv, var försvunnen ett tag och vi fick förklaringen när han kom tillbaka med händerna fulla av kantareller. Fiskemöjligheter finns också. Harald Eriksson har en båt nere vid bryggen och ger sej ofta ut för att pröva fiskelyckan. Harald som är bohuslänning till börden tycker förstås bättre om saltvattenfiskar än sötvattenfiskar. Kräfterna är däremot utmärkt – han hade flera burar ute i vassen.

"Du har hål på strumpan, Harald", ropade en uppmärksam person i sällskapet. Vi tittade bort mot skorstenen och mycket riktigt. I stället för den fina rökstrimman vi sett nyss, kom svarta rökpuffar ut med jämna mellanrum. "Helgen är räddad", sade Harald och såg inte speciellt ledsen ut.

Det närmade sej lunchdags och vi for in i Blekinge på småvägar över Ryssberget ner till Bromölla och Ivö Hotell. Lunchen var god, pengar fanns att betala med och alla var nöjda. Vid kaffet berättade Arne Gustafsson och Kjell Ekdahl historier från verkliga livet. En av historierna får avsluta berättelsen om en trevlig och intressant dag, som deltagarna uppskattade till fullo:

"Vi skulle provborra i en hörna på en tomt. Frun i huset kom utrusande och var alldeles uppbragt: Borra inte! Katten ligger begravad där!"

Q



Vår motionshall invigd

Det var en glädjens dag för de motionsälskande medarbetarna på Höganäsbolaget då koncernchefen, direktör Ernst Geijer, lördagen den 31 augusti invigde företagets i Höganäs nyuppförda motionshall – HB-hallen. I anslutning härtill utkämpades den årligen återkommande femkampen mellan moderföretaget och dotterbolaget Slipmaterial-Naxos, Västervik. – Det är glädjande att vår ekonomi är sådan att vi nu verkligen kan satsa på trivsel för de anställda och deras familjer, sade koncernchefen i sitt invigningstal. Motionshallen är avsedd för dem och meningen är att de själva skall administrera aktiviteterna. Vi kommer att överlämna själva hallen till en personalstiftelse med en styrelse av lika antal representanter från företaget och de anställda. Företaget tillskjuter medel för driftskostnaderna.

Motionshallen ger alla de anställda och den redan blomstrande korpidrotten möjligheter till olika sporter, som inte funnits förut, framhöll direktör Geijer. Han uttalade förhoppningen, att HB-hallen skulle visa sig bli en verklig tillgång, en plats dit man kommer för regelbunden motion, för trivsel och för att ha roligt. Och vad kan egentligen vara värdefullare än att få bygga upp sin kropp och ha trevligt när man gör detta, sade kon-



Vår VD inviger hallen.

cernchefen. Han hoppades också att hallen skulle bli maximalt utnyttjad och inte bara av ett antal energiska ungdomar utan också av de äldre, som kanske behöver den allra mest och även av en stor procent kvinnor. Så förklarade direktör Geijer HB-hallen invigd.

Före invigningstalet hade Höganäs Musikkår koncentrerat en halvtimme under Curt Jonassons ledning. Klubbens vice ordförande Karl-Erik Karlén framförde de anställdas tack till styrelsen och bolagsledningen för anläggningen som han var säker på skulle utnyttjas mycket.

Intendent Rolf Julin meddelade att namnpristävlingen givit ett par hundra förslag. Sven Engström och Stig

Beijer mottog vardera 200 kr som pris för sina namnförslag.



Sven Engström mottager sitt pris av VD. T.v. ses Rolf Julin.

Därefter vidtog de avslutande och avgörande grenarna badminton och bordtennis i femkampen mot Slip-Naxos, som Höganäsbolaget vann med 3–2.

Ragnar Engberg

Bowlingskräll avgjorde femkampen

Den femte femkampen mellan Höganäsbolaget och SlipNaxos sedan idrottsutbytet mellan "mamma och dotter" återupptogs 1970 var den hittills mest spännande. Dels gällde det ju för höganäsarna att ta revansch för utklassningen i Västervik förra sommaren, dels skulle ett nytt nederlag för HB vara ett mindre trevligt inslag i invigningsprogrammet för HB-hallen

Bowling som spelades i Helsingborgs bowlinghall var den först avverkade grenen. Här levererade Höganäsbolagets bowlare den verkliga skrällen genom att för första gången besegra västervikarna i deras paradgren. Det var denna överraskande seger som bäddade för Höganäs femkampsseger med 3–2. Två damer i vardera laget var premiär för kvinnligt deltagande i femkampen. Under pågående fot-

bollsmatch på Julivallen kom rapport från skjutbanan att Höganäs hade vunnit med 21–10. I denna gren var det också en nyhet, nämligen två pistolskyttar jämte tre gevärsskyttar. Fotbollsmatchen var länge en jämn uppgörelse även om västervikarna hade de vassaste anfallen. Att ställningen till slutet av matchen var 0–0 berodde dels på Höganäs duktiga burvaktare Clas Nyman, dels på att

"sliparna" brände en straffspark. Då det såg ut att bli en mållös match började lagledningarna diskutera, om matchen i så fall skulle avgöras genom straffsparksläggning eller om man skulle ta vardera en halv femkampspoäng. Man hade just diskuterat färdigt när västervikscentern Ronny Axelsson löste problemet genom ledningsmålet. "Sliparnas" bättre kondition tog sedan ut sin rätt och Sven Olof Johansson kunde öka ledningen, varefter Gunnar Dalén fastställde slutresultatet 3-0.

I **bordtennis** spelades tre singelmatcher på förmiddagen medan en singel- och en dubbelmatch jämte badminton ingick i invigningsprogrammet för motionshallen på eftermiddagen. Höganäs tog i förmiddagsmatcherna ledningen med 2-1 och man räknade nog med grenseger för hemmalaget. Västervik hade emellertid sitt trumfess Åke Johansson, enligt uppgift Västerviksmästare, kvar till eftermiddagens matcher. Slipsegern med 3-2 var nog en liten kalldusch för höganäslaget och så var ställningen i femkampen 2-2.

Det var sålunda i **badminton** som det slutliga avgörandet skulle ske. Det började bra för Höganäs genom överlägsen seger för Otto Ericson. I den andra singeln bjöd Bengt Arne Schier, H., och Ingvar Gunnarsson, V., på ypperligt spel. Gunnarsson tog första och Schier andra set, varefter höganäsaren triumferade i avgörande set. Därmed var Höganäs femkampsseger ett faktum med 3-2, innan hemmala-

Ulf Johansson, lagkapten HB, Lennart Roos, domare, Folke Edmark, lagkapten Västervik.



get med 2-1 vinst i dubbeln fastställde badmintonsegern till 3-0.

Dagen avslutades med dans, prisutdelning och minnesgåvor

På kvällen samlades de tävlande och många damer till supé med prisutdelning och dans på Stadshotellet, där redaktör Ragnar Engberg bjöd välkommen till bords. Företagsledningen representerades av personalchefen intendent Rolf Julin och bland gästerna var också Höganäskorpens ordförande Magnus Svensson.

Under kvällens lopp överlämnades minnesgåvor till de bästa deltagarna i de olika grenarna. Västerviksledaren Lars Bladström uttryckte sin glädje över att femkampen hade arrangerats i anslutning till HB-hallens invigning. Han gratulerade till den fina motionshallen och även till femkampssegern. Till Höganäsbolagets Korpidrotts-

förening överlämnade han ett Västerviksstandar jämte blommor. Följande höganäsare fick minnesgåvor: badminton – Bengt Arne Schier, bordtennis – Hans Pauli Hallengren, bowling – Kjell Brandin och Kerstin Franzén, fotboll – Clas Nyman, skytte – Tommy Thornblad och Walter Pifradar.

Det var sedan Ragnar Engbergs tur att överlämna minnesgåvor i form av keramik till Slips IF och följande västervikare: badminton – Ingvar Gunnarsson, bordtennis – Åke Johansson, bowling – Hans Berggren och Anita Johansson, fotboll – Ronny Axelsson och Sven Olof Johansson, skytte – Arne Liedholm och Hans Lundqvist. Träsleven till jumboskytten kunde Höganäs efter ett års förvaring återlämna till Västervik med adress Tord Molin. Ett liknande nyuppsatt jumbopris i pistolskytte fick sliparen Wil-



Gruppbild med gevärsskyttar. Undre raden fr.v.: Stig Ljungberg, Jan Hjelm, Tommy Thornblad, samt Höganäs, Sten-Inge Carlsson, Västervik. Övre raden fr.v.: Tord Molin, Västervik, Hans Högestam, Höganäs, skjutledare, Arne Liedholm, Västervik.



Pistolskyttar: Hans Lundqvist, Urban Björk (skjutledare), Valter Pifradar, Willy Karlsson och Karl-Erik Bengtsson.



Otto Ericson och Jan Appelgren i den avgörande badmintongrenen.



Paret Johansson/Wilén i kamp mot Jönsson/Glifberg.

ly Karlsson ta hand om till nästa år. Från Höganäskorpen överlämnade Magnus Svensson ett pris till Höganäsbolagets Korpidsportsförening att efter eget avgörande uppsättas i någon form av intern tävlan. Efter prisutdelningen betonade intendent Rolf Julin värdet av idrottsutbyte mellan de anställda inom koncernen och han kunde för moderföretagets del garantera fortsättning på femkampen mellan HB och SlipNaxos. Tävlingsgrenarna kunde varieras, menade han, och nämnde simning som en ny lämplig gren sedan planerade simhallar står färdiga på båda håll. Vidare hoppades han på utökat deltagande av damerna. Så förflöt kvällen under gemytlig stämning och med all säkerhet knöts kamratskapets band allt hårdare.

Grenresultat (höganäsarna först nämnda):

Badminton: 3-0

Otto Ericson—Jan Appelgren 15-0, 15-2

Bengt Arne Schier—Ingvar Gunnarsson 15-18, 15-4, 15-10.

Gert Sjöstrand/Clas Cronqvist—Gunnarsson/Appelgren 15-2, 6-15, 15-6.

Bordtennis: 2-3

H.P. Hallengren—Stig Wideberg 21-19, 21-12

Christer Thornblad—Jan Linder 21-18, 21-19

Kenneth Nilsson—Lars Wilén 21-9, 18-21, 17-21

Sven Jönsson—Åke Johansson 21-19, 5-21, 10-21

Sven Jönsson/Sten Glifberg—Johansson/Wilén 14-21, 9-21

Bowling: 4772-4449

Hans Berggren, V.	797 poäng
Kjell Brandin, H.	771
Per Johansson, H.	736
Thorvald Andersson, V.	713
Tommy Persson, H.	707
Sune Nilsson, H.	680
Torsten Kindström, V.	673
Torsten Eliasson, H.	651
Stig Jonsson, V.	644
Kerstin Franzén, H.	631
Anita Johansson, V.	607
Karin Persson, H.	607
Sune Andersson, V.	553
Berith Pettersson, V.	470

Hans Berggren hade bästa enkelserie

med 246 poäng följt av Kjell Brandin med 204 och Thorvald Andersson med 203 poäng.

Skytte

Gevär: 14-7

Tommy Thornblad, H.	141 poäng
Jan Hjelm, H.	136
Arne Liedholm, V.	135
Stig Ljungberg, H.	133
Sten Inge Carlsson, V.	126
Tord Molin, V.	119

Pistol: 7-3

Walter Pifrader, H.	467 poäng
Karl-Erik Bengtsson, H.	457
Hans Lundkvist, V.	453
Willy Karlsson, V.	427

Ege

Keramisk cup 1974

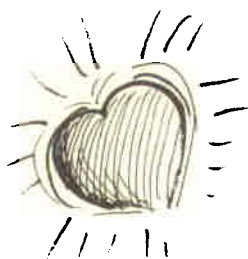
Den 7 och 8 juni spelades "Keramisk Cup 1974" på Mölles vackra golfbana. Det var femte året i följd, som Upsala-Ekeby AB och Höganäs AB gemensamt arrangerade denna tävling

för kunder och andra kontakter inom byggsektorn.

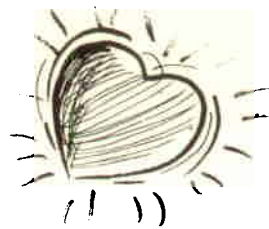
Till årets tävling hade över 60-talet spelare anmält sig, vilket vittnar om tävlingens stora popularitet.

Marknadscheferna LO Johansson, Upsala-Ekeby AB, och Jan Bergman, Höganäs AB, överlämnar första priset till den glade vinnaren ingenjör Bertil Westerdal, Ängelholm.





HB-hallen



vår gemensamma hjärteangelägenhet

Vår företagsläkare dr Jan Sjöholm berättar för oss i denna artikel om vikten och/av motion.

Höganäsbolagets anställda har begåvats med en ny fin anläggning för olika fysiska aktiviteter, där olika former av motion kan bedrivas. Jag är övertygad om att många idrottsutövare kommer att samlas i denna anläggning. De som på grund av lokalbrist i Höganäs med omnejd har haft svårt att utöva sina muskulära inomhushobbies kommer att hålla sig framme för att slåss om badminton-, tennis-, handboll- och volleybolltider. Man kommer att se friska, ungdomliga människor njuta blod, svett och kanske tårar (fritt efter Nobelpristagare i litteratur).

Jag skulle önska att även andra kategorier kunde aktiveras och beredas plats – de som kanske bättre behöver motion.

Motion och därav följande kondition är något positivt för det mentala välbefinnandet. Med god kondition följer en ökad möjlighet att bemästra stressiga situationer. Den är också rätt utförd ett sätt att få en starkare kropp som klarar livet längre.

Varför är motionen så viktig?

- I Hjärt – kärlsjukdomarna minskar. Mindre risk för framför allt hjärtinfarkt.
En iråkad hjärtinfarkt överlevs med större sannolikhet och risken för ny minskar.
- II Fetma minskar. Högt blodtryck kan minska.
- III Ryggbesvär och ledbesvär minskar eftersom muskulaturen byggs upp och blir starkare.
- IV Konditionen ökar. Psyket blir starkare.



Artikelförfattaren i koncentration.

Sett ur medicinsk synpunkt: Den viktigaste orsaken till att en ordentlig motion skall bedrivas är givetvis att förebygga hjärt- och kärlsjukdomarna. De som framför allt skall taga motions- och konditionsupbyggnaden på allvar är de med de största riskfaktorerna.

Det är mest män som drabbas av hjärt-kärlsjukdomar. Dessa sjukdomar är orsaken till ca 50 % av dödsfallen bland män och 30 % bland kvinnorna av de som dör i åldrarna 45–54 år enligt amerikanska undersökningar. En fjärdedel av all sjukfrånvaro i Sverige kan hänföras till hjärt-kärlsjukdomar.

Hur viktig är kosten?

Kostvanorna har också stor betydelse. Det är farligt för hjärtat att äta *fet mat* och det är något som även magra personer skall tänka på. Det är framför allt förhöjd kolesterolhalt man är rädd för. Under kriget hade vi en markant nedgång i antalet infarkter beroende på en vettigare kost.

Den som är *ambitiös* och *ängslig* har större chans att få hjärt – kärlsjukdomar. Ett *stillastående* och *stressigt arbete* för också in i farozonen speciellt om man *inte motionerar*.

Den som är *överviktig* med över 10 % över normal vikt och den som *röker mer än 10 cigaretter per dag* anses förkorta sin levnad. *Högt blodtryck* är en annan riskfaktor. Ett högt blodtryck bör hållas nere med hjälp av mediciner och kontrolleras med jämna mellanrum.

Känner läsaren igen sig i någon mån på ovanstående beskrivning finns det kanske all anledning att planera om sin framtid.

Vad bör man då göra?

Tänk på vad Du äter!

Det som är lättast att ändra på är kanske *kosten*. Man bör minska på fettintaget och då speciellt det mättade fettet, vilket innebär att exempelvis man hellre skall äta margarin än smör. dricka skummjolk hellre än vanlig mjölk. Istället för fett kan man gärna öka kolhydratkonsumtionen tex genom att äta mer grönsaker, frukt, bär, rotfrukter, mjölmalt, gryn. Att vara uppladdad med kolhydrater har dessutom den fördelen att musklerna får mycket näring och kan prestera mera. Toppidrottsmän brukar just göra kolhydratuppladdningar några dagar innan en viktig tävling.



Hur stor har kolhydratkonsumtionen varit här manne?

forts. nästa sid.

Fetma i sig själv är förmodligen ingen riskfaktor för hjärt – kärlsjukdomar men utgör en extra belastning på hjärtat förutom på rygg och leder. Lider man själv eller närmaste omgivning av ens övervikt, kan man med fördel kombinera ett minskat kaloriintag med ökad kaloriförbränning.

Rök mindre!

Den som *röker* skall minska konsumtionen om man vill minska risken för hjärt – kärlsjukdomar. Utan att gå in på lungcancer kan även kronisk halskatarr (rökhosta) med åtföljande lungkomplikationer undvikas, om rökningen minskas och man ej drager ner röken i lungorna. Nikotinet – och det är kanske dess stimulerande effekt rökaren är efter – absorberas nästan lika effektivt av munslemhinnan. Rökningen ger också en försämrad kondition, eftersom rökens koloxid binder sig till de röda blodkropparna och minskar deras syretransporterande förmåga.

Cykla – spring – shaka – simma . . .

Det är klart bevisat att en riktig *motion* utgör en mycket bra försäkring. En riktig motion får man, har det visats i en doktorsavhandling, om man 20 minuter 2 à 3 gånger per vecka anstränger stora muskelgrupper så att pulsen kommer upp i 120–140 slag/minut.

Det räcker därför inte att någon gång per vecka jaga en försvarslös golfboll med klubba ner i hål. Både arm- och benmuskulatur bör arbeta kraftigt. Lämpliga motionsövningar är därför olika bollsporter, där bollen gör att utövaren får anstränga sig litet extra ibland.

Cykling, löpning, skidåkning och skridskoåkning är andra bra konditionsbefrämjande sporter, vilka allt efter väderlek dessutom kan bedrivas till och från arbetet. Shake, denna styggelse för den kontaktsökande dansälskaren, är också bra ur motionssynpunkt.

Den i särklass bästa sportgrenen för konditionsuppbyggnad är simningen. Vid simning tränas så gott som alla muskelgrupper och man får förutom bra kondition en ordentlig genomträ-

ning av muskulatur och leder. Detta sker på ett mjukt sätt eftersom det är vatten som utgör motståndet och denna hydraldämpning gör att skadefrekvensen är minimal. De andra sportgrenarna bygger ofta på ett ensidigt och stött rörelsemönster, vilket ökar skaderiskerna. Man skulle rent av kunna tänka sig en liten simhall för en del av "övervinsterne"? Vad säger skyddskommittén?

För att minska skaderiskerna bör säsongen startas mjukt med en långsam övergång till ett starkare tempo, så att muskler och senor hinner vänja sig vid den ovanliga belastningen.

Träningsvärken

är det vanligaste tecknet på en oftast alltför energisk start av en träningsperiod. Värken orsakas av småbristningar i blodkärl i musklernas fibrer och bindväv. Följden blir att vätska samlar sig i vävnaden och stelhet och ömhet i muskulaturen uppstår. Värme och lätt rörelse gynnar läkningen och ett varmt karbad efter ansträngning för att undvika träningsvärk är bästa terapin, eftersom värmen då tränger djupt in i muskulaturen och stimulerar

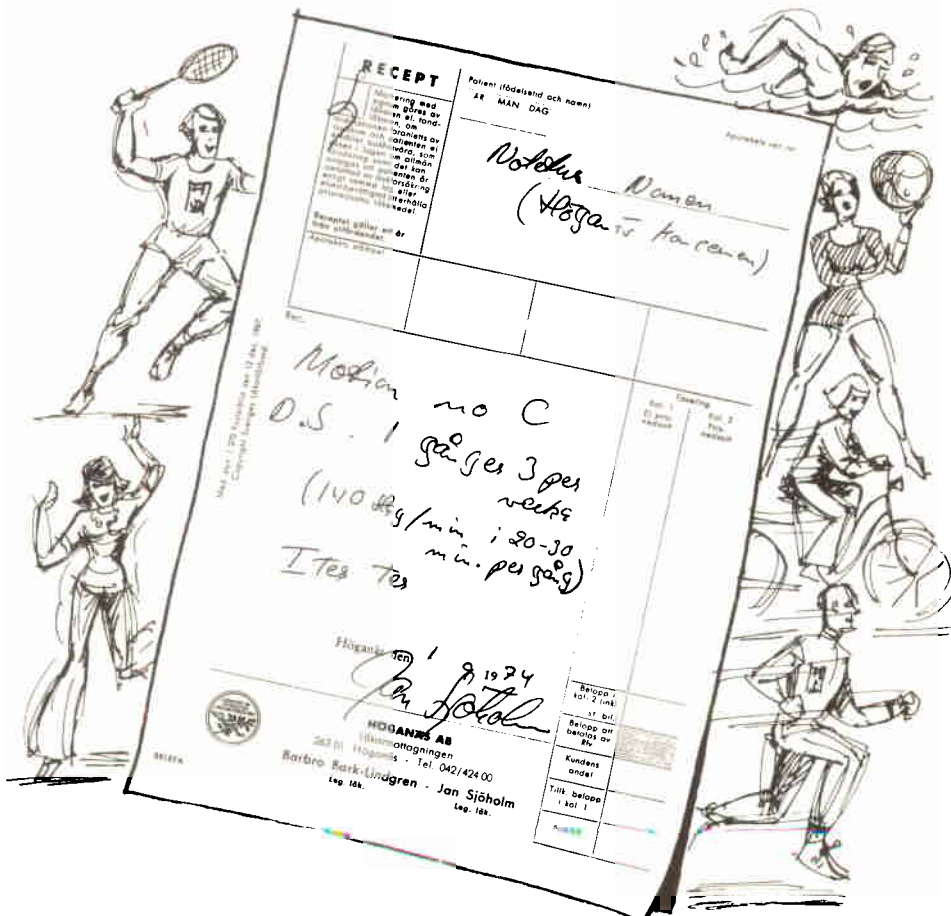
dess cirkulation. Bastubadandet däremot ger ej denna effekt på djupet och har endast sitt berättigande som sällskapsaktivitet efter en ansträngning. Större och allvarigare skaderisker är *muskelbristningar* och framförallt *senbrott*. Det är speciellt hälsenan som är utsatt och en skada på denna kan leda till eventuell operation och inaktivitet under en längre tid. Starta därför försiktigt!

Inträffar en skada i leder eller muskler kyl av denna så snabbt som möjligt med tex kallt vatten för att minska den oundvikliga svullnaden, vilken brukar förlänga läkningstiden.

Några som skall vara speciellt försiktiga vid igångsättande och utförande av motion är givetvis de med redan kända hjärtbesvär och denna träning måste ske med läkarkontakt.

Jag hoppas att ovanstående ej skall skrämja bort någon från att motionera utan tvärtom stimulera och kanske få Dig att fundera på om inte just Du skall sätta igång snarast.

MOTION ÄR INTE BARA RO-LIGT UTAN LIVSVIKTIGT!



Brännpunkten i brännpunkten

Det var en strålande sensommardag den 22 augusti då redaktionen för Brännpunkten samlade sina medarbetare från de olika dotterföretagen kring sig i högborgen i Höganäs.

Från Handöl i norr till Malmö i söder mötte 18 medarbetare upp på morgonen, hälsades välkomna av Brännpunktens redaktör Marianne Quist, bekantade sig med varandra och njöt en god kopp kaffe på Sandflygsgården.

Ej rast, ej ro, ej vila! På kort tid – en enda futtig dag – skulle ett späckat program genomföras, som om vi medarbetare inte var vanliga människor utan programmerade robotar. – Nåväl, så farligt var det nu inte.

Ett trevligt upplagt program, där vi först stiftade bekantskap med avdelningen för eldfast tegel under sakkunnig ledning av verkmästare Bengt Persson.

Med inom området högsta tillåtna hastighet förflyttade vi oss därefter till "Järnpulver" och såg världens största tunnelugn och vad däri försiggick.

Svettiga och en aning dammiga gick färden till den soliga lilla badorten Mölle, där ett ypperligt smörgåsbord stod dukat. För att riktigt smälta den goda maten och kanske för att få oss i bättre form för debatt, beordrades vi att bestiga Kullaberg, där vi från Kullens fyr kunde njuta av den underbara utsikten.

När vi som bäst hade kommit in i ett behagligt, slött och avslappat tillstånd var det dags att fara vidare.

Färden gick via Arilds lilla fiskebåtshamn till Flickorna Lundgren i Skäret, där det bjöds på kaffe och "doppa".



Ingen rast – ingen ro – ingen vila?



Utanför Specialteggelfabriken informerade ingenjör Berne Liljegren (längst till höger) om tillverkningen.



Anita, Margaretha och Kerstin med Kullaberg i bakgrunden.



Här ventileras tidningen

Sista kaffedroppen från kaffekoppen hann knappt ned i kroppen – "De' e' dags nu!" sa Marianne, "att samlas och göra rätt för brödfödan".

Tillbaks igen till Höganäs!

I en lång debatt – tre och en halv timma – dryftade vi vår personaltidning med utgångspunkt från temat "Hur vill vi ha vår tidning?". Samtliga medarbetare lämnade sina synpunkter och kom med olika förslag på hur vi skall kunna få en personaltidning som passar olika smakriktningar. Vi var ense om att det finns lika många synpunkter som antal anställda, men genom att sammanfatta de åsikter som kom fram under diskussionen och beakta dessa, borde vi komma så nära "en bra tidning" som möjligt.

Kvällen avslutades med en superb måltid på nyöppnade Tunneberga Gästgivaregård i Jonstorp. Redaktionsmedlemmarna hälsades här välkomna av ansvarige utgivaren för Brännpunkten – Rune Synnelius, som också passade på att uppmana medhjälparna att komma med "nya-friska-fräcka tag".

Tidigt uppbrott – nästa dag var åter normal arbetsdag.

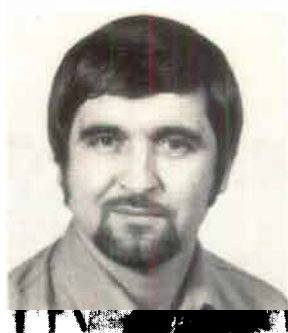
Medhjälparna från norr till söder frambär här till redaktionen i Höganäs sitt tack för ett mycket trevligt arrangemang, som vi alla hoppas skall bli en årligen återkommande begivenhet.

*Alf Bällgren
en av robotarna*



Vår långväga medarbetare Einar från Handöl pausar med Marianne.

Nya medarbetare i Brännpunkten



Du som arbetar i Bohusverken kan kontakta *Kjell Lundgren*, när Du har något som Du vill ha framfört i tidningen. Har Du synpunkter på tidningen tala om dem för Kjell. Han är förbindelselänken mellan Dej och redaktionen i Höganäs.



Margaretha Snygg har efterträtt *Anita Rydstern* i Brännpunktens redaktion. Margaretha har tidigare arbetat på biblioteket, men tillhör from augusti i år administrativa avdelningen.



En tidning av klass skall ha ett kåseri, har jag lärt mej. Kåsören skriver som regel om sin familj, hund, katt, fåglar, fiskar eller några andra märkliga djur. Jag har familj, men inget enda av övriga nämnda djur – bara flugor. Jag tycker inte om flugor. Flugorna tycker tydligen inte om mej heller för de sätter små svarta prickar på fönstren och lampskärmarna. De känner sej nog skamsna över detta sitt beteende, för när jag kommer hem från jobbet, ligger de avsvimnade i fönsterkarmarna oförmögna att göra någonting. Dammsugaren åker fram och med ett "slurp" tar de farväl av livet. Undras om de små livan återuppstår och kryper ur dammsugaren, för nästa kväll ligger de där igen i fönsterkarmarna. Som sagt jag gillar inte flugor och därför skriver jag inte mer om dom.

Första arbetsdagen efter semestern brukar inte höra till den roligaste för någon. Så ej heller för mej. Därför skulle jag egentligen hålla tyst om den också. Men ska det bli något skrivet, får man gripa tag efter det minst lilla halmstrå. Lite småsur körde jag alltså iväg till jobbet reflekterande över morgnens vedermödor:

Att försöka få upp korppluggarna kl 05.45 helt plötsligt en morgon tycktes mej fasansfullt, och inte blev det bättre av att äkta hälften fortfarande hade semester och låg och sussade på örat. Helt borta var han tydligen inte, ty en sömndrucken röst hördes någonstans bland kuddarna: "tidningen, innan du går" En ful tanke for genom huvudet: "glöm tidningen". Regnet stod som spön i backen och brevlådan är belägen 10 långa kliv från huset. Eftersom jag känner "hälften" så bra att jag vet att han vill läsa tidningen med en gång han slår upp ögonen, njöt jag riktigt av att se hur han stegade iväg ut i regnet efter den. En uppfriskande dusch tidigt på mor-

gonen är rätt nyttigt eller hur? Men som den uppoffrande hustru man är ruskade jag bort tanken, stack ut i regnet och ryckte tidningen ur brevlådan, smög in med den och la den vid sidan om "hälften" och tänkte "Gud, vad en del har det bra". Och så tyckte jag väldigt mycket synd om mej själv. Det hela späddes på då ungarna (för låt: en 20-årig son och en 15-årig dotter) bråkade om 1 st franskbröd. Båda två feriejobbar och skall ha "mackor" med sej. Dålig planering av mor i huset, som bara hade ett ynka franskbröd att erbjuda sina hungriga barn. Sonen räddade det mesta av brödet, vilket resulterade i ett utbrott från dottern: "Han är inte klok, bara fem skivor kvar till mej."

Eftersom dottern klipper vetelevar på ett bageri, blev mors kommentar: "Ät dej mätt av bagarns bullar". Tystnad. Sen kom det: "Han ska alltid ha mest". Ingen skänkte en tanke åt att mor fick svälta, vilket i och för sej inte skadar, men just denna dag var det inte riktigt lämpligt. Till herrn som låg och sov lades fram 2 st knäckebrödsskivor (skadar inte med lite fasta där heller) och mor tänkte stillsamt: "Tur att jag hämtade in tidningen".

Så där lagom munter anlände jag således till kontoret. Inte många med-sysstrar och bröder syntes till. De flesta hade fortfarande semester och kunde sova på morgnarna och slippa se på regnet. Vad är sol för något? Sol hittar man på Mallorca och Kanarieöarna står det i resebroschyrerna. Och några timmar då och då lyser den i Höganäs också, som en liten uppmuntran till ortens befolkning och en del optimister som sysslar med turistnäring. Kullabygden är vacker – men den gör sej bäst i sol. Liksom människan. I sol blir hon glad och vacker, i regn sur och trist.

Den första dan efter semestern är som sagt knepig. Allt arbete som man var så uppe i före semestern är fjärran från en. Alla trådar man börjat spinna på tidigare hade trasslat till sej i en enda röra. Tur att det finns bra arbetskamrater att avreagera sej inför. Arbetskamraterna är en viktig del i trivseln på arbetsplatsen. Att kunna vara sej själv – och acceptera att andra är det. Att respektera varandras arbete och andra åsikter än ens egna. Först då kan man samarbeta.

Efter en pratstund med Barbro, Gunnel och Lasse – ömsom skämt ömsom allvar – kände jag mej helt plötsligt pigg och full av arbetslust. Så pigg att jag satte mej ner och läste igenom en hel trave med mina kolleger personaltidningredaktörers alster. Man upptäcker att många problem i arbetslivet är gemensamma för oss alla och att personaltidningen är ett bra forum att ventilerar dem i.

När klockan närmade sej det magiska 16.30 var jag i riktigt fin form. Arbetsandarna hade vaknat till liv och trådarna hade jag nästan kunnat reda upp. Ute lyste solen i fem minuter, och när jag körde hem såg jag allt med helt andra ögon. Kaffet stod färdigt på bordet och tidningen låg vid sidan om. Och jag tänkte: "Vad bra jag har det". Och det viktigaste av allt: Bröd hade jag köpt . . .

Smått och gott läst i kollegers alster:

Papper är som blodet – det måste pulsera för att vara av något värde.

Vad vi tränger undan av behoven är också behov.

Vanligt sunt förnuft är inte vanligt.
(Voltaire).