

BRÄNNPUNKTEN

ÅRGÅNG 33 · NUMMER 2 · APRIL 1975



Läs svaren på frågorna

Miljömiljonerna
– hur fördelar
vi dom?
Sid 3

Hur fungerar
vår personal-
utbildning?
Sid 19

Vad är
floatglas?
Sid 30

Varför har vi
ett ankare i vårt
firmamärke?
Sid 38

Svar önskas

Gör vi vad vi kan för
att bevara kulturhistoriskt
intressanta miljöer?
Sid 33

Varför
tog ni vår
motionscykel?
Sid 44

Frågan om arbetstagar- inflytande

har under de senaste åren blivit föremål för allt större intresse, utredningar har tillsatts och avlämnat rapporter, avtal har slutits och lagar har antagits. Förutom företagsnämndsavtalet har vi nu ny arbetarskyddslag, lag om arbetsmiljö och särskild investeringsfond, lag om styrelserepresentation, avtal om ekonomikommitté och arbetstagararkonsult, utredningar om ny arbetsrätt och löntagarfonder mm. Ett viktigt syfte med denna verksamhet är att ge de anställda ökat medinflytande för att de själva skall kunna medverka till att skapa ökad trygghet i sin anställning. Det är därför angeläget att detta syfte inte förfelas genom att vi får en tungrodd administration. Om olika samarbetskommittéer och organ måste sammanträda innan varje beslut skall fattas kan det bli risk för olyckliga fördröjningar i beslutsprocessen. En viktig uppgift torde därför vara att nu söka effektivisera och rationalisera samarbetsorganisationens olika delar.

Det nu framlagda förslaget från arbetsrättskommittén synes ge möjligheter till en effektivisering av samarbetsverksamheten. Som underlag för diskussionen om hur vi skall organisera samarbetsverksamheten på Höganäsbolaget i framtiden vill jag här lämna några synpunkter.

Förslaget om företagsråd

är intressant. Det förefaller vara en utbyggnad av vårt arbetsutskott. AU består av de tre fackliga ordförandena och har därför den riktiga anknytningen till de lokala fackliga organisationerna. Det skulle därför kunna bli det organ till vilket företagets informationsskyldighet i centrala företagsfrågor fullföljes och där förhandlingar om övergripande frågor effektueras. De ekonomiska frågorna är självfallet en viktig del i underlaget för besluts-

fattandet, varför kontakten mellan företagsrådet och ekonomikommittén eller arbetstagararkonsulten måste vara av synnerlig vikt. Kanske skall dessa organ vara ett?

Ett centralt företagsråd kan och skall icke behandla alla informations- och förhandlingsfrågor. Förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor kommer sannolikt även i framtiden att handläggas på sedvanligt sätt. Dessutom förefaller det nödvändigt att ett centralt råd kompletteras med avdelningsråd på företagets enheter, som handlägger informations- och förhandlingsfrågor avseende den egna avdelningen.

Vad blir det då av Företagsnämnden med dess kommittéer?

Alla är överens om att företagsnämndsavtalet radikalt måste omarbetas. Många anser att företagsnämndsverksamheten kan skrotas. Skall kanske den ersättas med ett informationssystem, genom vilket företaget, facket och de olika partsammansatta råden ges möjlighet till en bred informations- och kontaktverksamhet med alla medarbetare?

Koncernråd?

En annan fråga är aktuell för Höganäsbolaget. Varje företag i en koncern skall ha sin ekonomikommitté, sina rådsorgan. I överenskommelsen om ekonomikommitté ges möjlighet till att informationsgivningen beträffande den totala ekonomin, kan begränsas till en enhet. Skall ett ovan skisserat centralt företagsråd kunna vara ett koncernråd?

Frågorna är många. Även om den nya arbetsrättslagen icke kommer att träda i kraft förrän 1977, är det angeläget att vi redan nu utvecklar samarbetsformer som ger de anställda reellt medinflytande samtidigt som vi undviker en byråkratisering av verksam-

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 juni numret 10/5 1975.

Glöm inte anmäla ändrad adress!

heten, som skulle försämra vår utvecklingsmöjlighet. Arbetet inom vårt centrala arbetsutskott, det påbörjade samarbetet mellan koncernens olika företagsnämndsarbetsutskott samt kommittén för koncernprioritering av arbetsmiljömedlen tyder på att vi genom redan etablerade samarbetsformer har en god grund för en rationell och effektiv samarbetsorganisation.



Miljömiljonerna – hur fördelar vi dom ●

Riksdagen antog förra året en ny lag, enligt vilken företag av viss storleksordning skall avsätta 20 % av sin bruttovinst 1974 till en arbetsmiljöfond. Dessa pengar skall enligt bestämmelserna sättas in på ett räntelöst konto i Riksbanken och kan stå där i 5 år. De pengar som inte är använda inom 5 år kommer att återbetalas till företaget.



Ernst Geijer

Till vad skall fondmedlen användas?

Arbetsmiljöfonden skall i första hand användas för att minska riskerna för olycksfall, yrkessjukdomar och annan av arbetsmiljön orsakad ohälsa, tex genom skyddsanordningar, förbättrad ventilation och belysning, minskat buller etc. Fondmedlen kan också användas för andra slag av förbättringar som kommer de anställda till godo, såsom sanitära anordningar, ny- och ombyggnad av matsalar, omklädningsrum, studiehjem, klubbрум och andra fritidslokaler.

Avsikten är att arbetsmiljöfonden skall användas för miljöförbättringar som går utöver den standard som arbetarskyddslagstiftningen föreskriver. Fonden är inte avsedd att bekosta åtgärder som yrkesinspektionen förelagt ett företag att utföra eller åtgärder som faller inom ramen för företagets löpande investeringsverksamhet.

Många investeringar kan innehålla både miljöförbättrande och produktivitetshöjande inslag. En ny maskin eller en ny lokal kan ge de anställda bättre arbetsmiljö och samtidigt skapa utrymme för en väsentligt ökad produktion. I dessa fall får arbetsmiljöfonden användas endast för den del av investeringskostnaden som avser särskilt överenskomna åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Hur fördelningen skall göras är en fråga som i första hand får bedömas av skyddskommittéer och företagsnämnd.

Bestämmelserna är skrivna så att företaget föreslår investeringar till företagsnämnden, som i sin tur rekommenderar de av nämnden tillstyrkta investeringarna, till den beslutande instansen – Arbetsmarknadsstyrelsen.

För Höganäskoncernen kommer arbetsmiljöfonden att uppgå till ca 8 mkr. – Med tanke på de stora behov av olika slag och med de möjligheter till förbättringar av arbetsmiljön som

finns inom företaget är det klokt att använda pengarna så snabbt som möjligt, sade vår koncernchef Ernst Geijer vid moderbolagets företagsnämndssammanträde i början av december förra året. Vid samma sammanträde tillstyrkte företagsnämnden investeringar att tas ur arbetsmiljöfonden på drygt 3 miljoner kronor. AMS har senare godkänt ca 2,5 miljoner kronor härav. Detta var investeringar av hög angelägenhetsgrad.

Men frågan kvarstår: Hur skall återstående ca 5 miljoner kronor fördelas. Vilka behov skall prioriteras? Höganäs-koncernen består förutom av moderbolaget med arbetsplatser i Höganäs, Bjuv, Skromberga, Hyllinge och Näsum av dotterbolag. Bland dessa dotterbolag finns kanske något med stort behov av miljöförbättring men vars vinst icke ger något större bidrag till arbetsmiljöfonden. Skall den övriga verksamheten inom koncernen dela med sig till sina sämre lottade döttrar eller systrar? Hur ställer sig företagsledningen i en sådan fråga? Enligt bestämmelserna är det ju företaget som föreslår investeringarna.

Vi ber **Ernst Geijer** svara på den frågan:

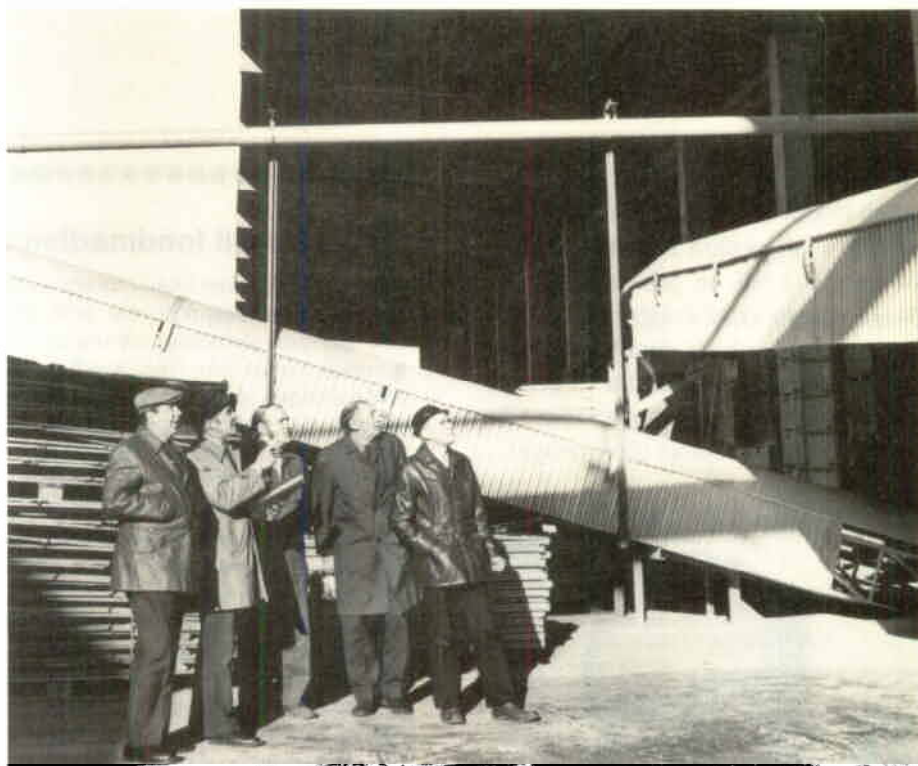
– Den övervägande delen av de ca 8 mkr härrör från Höganäsbolaget. Resten kommer huvudsakligen från Slip-Naxos och Bönnellyche & Thuröe. Det förefaller klart att det berättigade investeringsbehovet, för vilket miljöfondspengar kommer att få användas, överstiger det totala tillgängliga beloppet. För att miljöfondspengarna skall kunna användas på ett optimalt sätt och för att undvika att konkurrens uppstår om medlen mellan olika företagsnämnder inom koncernen har de anställda representanterna i dessa företagsnämnder enats om att tillsätta en arbetsgrupp. Denna grupp skall göra prioriteringen för hela koncernen baserad dels på underlag från resp företag, dels på egna utredningar om behoven. För detta senare ändamål har arbetsgruppen besökt ett antal arbetsplatser inom koncernen.

Med hjälp av den uppgjorda prioriteringslistan tror jag att företaget inom en begränsad tidsrymd skall kunna föreslå ett antal högt prioriterade projekt. Dessa tillsammans blir förmodligen av den storleksordningen att hela den nu outnyttjade delen av den totala arbetsmiljöfonden kommer att förbrukas. Sannolikt är att medlen som står till förfogande för ett eller flera av koncernens aktiebolag kraftigt kommer att överskridas. Jag hoppas då att de inblandade företagsnämnderna accepterar att vi hos regeringen eller

AMS begär tillstånd att överföra medel till dem från något annat koncernföretag, troligen Höganäsbolaget. – *Moderbolagets företagsnämnd består av 23 ledamöter. Är det inte risk för att investeringarna blir fördröjda, när så många är inblandade i beslutsfattandet?*

– Av dessa 23 ledamöter är 14 de anställdas representanter, och det är en majoritet av dem som måste tillstyrka varje föreslagen arbetsmiljöfondsinvestering som gäller moderbolaget. Det är riktigt att väldigt många är inblandade i beslutsfattandet om hur arbetsmiljöfondpengarna skall an-

vändas, då det finns ett ganska stort antal företagsnämnder inom Höganäs-koncernens företag. Jag är emellertid övertygad om att vi med hjälp av koncentrerat arbete, ett antal extra sammanträden och god vilja att samarbeta kommer att på ganska kort tid komma överens om hur arbetsmiljöfondspengarna skall användas. Att koncernens företagsnämnder redan har en arbetsgrupp för prioritering av koncernens samtliga miljöinvesteringsärenden är ett mycket gott bevis på att den goda viljan att på ett praktiskt vis snabbt lösa de här problemen verkligen finns. –



Här studeras strömmaterialhanteringen vid Takpappfabriken. Fr.v.: Karl-Erik Green, Hans Högestam, Leif Nilsson (Takpappfabriken), Sten Sjögren och Torsten Jönsson.

Mer omfattande än vi trodde

Arbetsgruppen, som skall prioritera investeringarna, består av **Hans Högestam** och **Sten Sjögren**, Höganäs, **Torsten Jönsson**, Bjuv samt **Karl-Erik Green**, Skromberga.

Brännpunkten störde dem en eftermiddag i februari då de satt mitt uppe i sitt arbete och diskuterade intrycken från Handöls arbetsplatser.

Hur har ni gått tillväga i ert arbete?

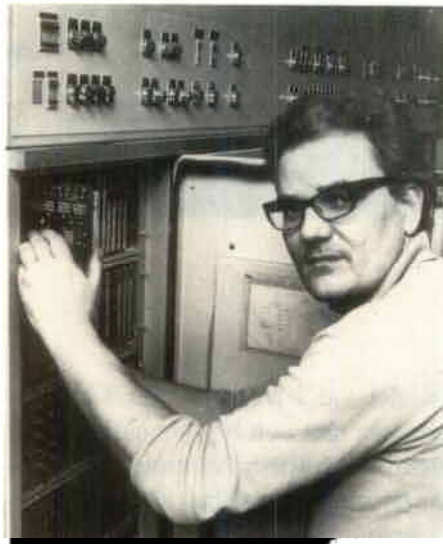
– Vi har tagit del av underlag från de olika verken och dotterbolagen. Vi har sammanträffat med arbetsledning, arbetsledare och fackliga representanter, studerat arbetsplatserna på ort och ställe samt därefter gjort vår egen prioritering. Vi delar också in objekten gruppvis i ergonomi, drag, värme

*Om Du fick bestämma över en del av miljö-
vårdsfonden vid Höganäsbolaget vad tycker
Du man först bör satsa på inom Ditt arbets-
område eller totalt sett?*

**Bengt-Åke Nilsson och Elvin Jönsson i
Murbruksfabriken:**

– Om vi fått frågan för ca ett halvt år
sedan så hade vi haft flera önskemål,
men nu har vi fått pengar ur fonden
till att automatisera säckhanteringen.
Det är både tungt och dammigt. Vida-
re är det beslutat om ett centralt
dammsug.

Men om vi finge mera pengar skulle vi
bygga ett nytt färdiglager. Det nuva-
rande lagret är otidsenligt – tungarbe-
tat, blåsig och kallt. –



Bengt-Åke Nilsson



Elvin Jönsson



Stig Håkansson, Järnsvampverket,
svarar kort och gott:

– Dammsuget här är på tok för un-
derdimensionerat! Jag anser därför att
vi borde lägga pengarna på starkare
fläktar för ett effektivare dammut-
sug! –



Gert Sjöstrand, Data:

– Efter studiebesök på Järnsvamp-
verket i Höganäs tvekar jag inte ett
ögonblick på var första insatsen skall
sättas in. Jag skulle satsa pengar på
utveckling inom produktionen, givet-

vis inte enbart på svampen. Om det
fanns möjlighet skulle jag kapsla in de
olika processerna så att människan in-
te kom i kontakt med så mycket buller
och damm som finns idag.

Någon direkt snabbåtgärd inom mitt
område på kontoret kan jag inte peka
på. Något man bör tänka på är att vid
tillbyggnader och ändringar i gamla
byggnader få en vettig ventilation. Jag
tror nog att vissa kontor mer eller
mindre saknar detta. –



Werner Zensch, Laboratoriet:

– Jag har diskuterat denna fråga även
med mina medarbetare som dagligen
står vid sina laboratoriebord och gör
analyser. Det är visst inte någon
skogsluft många gånger, där man står
i saltsyreångor, ammoniak, eter, klo-
roform m m, som emellertid av natur-
liga skäl är förknippat med kemistens
yrke.

Men vi tycker, skall det satsas på mil-
jövärd, då bör man först ta itu med de
enligt senaste rapporter hälsovådliga
ämnen av typ nickeldamm, stendamm
etc, som personal utsätts för kontinu-
erligt under hela arbetstiden. –

OY Wärtsilä - Höganäs AB

Höganäs AB och det finska företaget OY Wärtsilä AB har tillsammans bildat ett nytt försäljningsbolag för eldfasta tegel, massor, murbruk och syrafasta tegel i Finland. Det nya företaget heter OY Wärtsilä - Höganäs AB och startade sin verksamhet den 1 april i år.

Direktör KG Paulson, Höganäs, informerar oss om det finska företaget och samgåendet med Höganäs.

Wärtsilä är ett av de största industri-företagen i Finland. Dess 15 produktionsanläggningar sysselsätter över 16.500 personer. Wärtsiläs mest betydande verksamhetsgrenar är skeppsbyggnad, verkstads- och annan metallindustri samt silikatkemisk industri.

Leverantör av svenska isbrytare

Huvuddelen av sina resurser koncentrerar Wärtsilä på specialfartyg, varvid företagets egen teknik och produktutveckling spelar en synnerligen stor roll i produktionen. Innehavet av Wärtsilä-aktierna är vida spritt. Allmännyttiga stiftelser och sammanlutningar äger tillsammans ca 26% av aktiestocken, aktiebolag ca 5% samt banker och försäkringsbolag ca 4%. Den största aktieägaren är en allmännyttig stiftelse, som innehar ca 6% av aktiestocken. Det största aktieinnehavet hos en enskild person utgör ca 2%.

I Sverige är sannolikt Wärtsilä mest känt som leverantör av isbrytare. Svenska staten har under en följd av år beställt alla de svenska isbrytarna hos Wärtsilä.

Mångåriga affärskontakter

Mellan Höganäs och Wärtsilä består sedan gammalt goda förbindelser. Till



Statsisbrytaren Atle levererad vid Wärtsiläs Helsingforsvarv i oktober 1974 till Sjöfartsverket i Sverige.

koncernens stålverk, Dalsbruk, har Höganäs under många år levererat eldfast material. Även med koncernens silikatdivision har Höganäs haft nära förbindelser under en följd av år. I den senare har Wärtsilä tillverkat hushållsporslin, sanitetsgods och elektroporslin och dessutom eldfast tegel i storleksordningen 10-15000 ton/år. Vidare har man i begränsad omfattning tillverkat exklusivt keramiskt byggmaterial, som pryder många finska monumentalbyggnader och annan offentlig byggnation. Huvuddelen av Wärtsiläs keramikproduktion har skett hos Arabia.

Samlade resurser – stabilitet åt marknadsföringen

Under senare år har det ekonomiska resultatet för vissa avsnitt inom silikatdivisionen inte varit så tillfredsställande som man önskat och Wärtsiläkoncernen har därför studerat olika alternativ för en omstrukturering av keramikhanteringen. Resultatet härav har blivit att man behåller sanitets-

godset och elektroporslinet i egen regi men överför produktion och försäljning av hushållsgods och industritegel till två nya enheter samägda med Uppsala-Ekeby respektive Höganäs. Hushållskeramiken blir alltså i fortsättningen en gemensam angelägenhet för Wärtsilä och Uppsala-Ekeby och industritegelsidan likaledes en gemensam angelägenhet fast mellan Wärtsilä och Höganäs. Försäljningen av keramiskt byggmaterial i form av exklusiva plattor övertas av OY Höganäs AB.

Genom ovanstående förändringar räknar koncernen med att uppnå en rad lönsamhetsförbättringar och samtidigt bibehålla en önskvärd kontakt med marknaden liksom även den specifikt finska karaktären på de produkter som saluförs i Finland.

Från Höganäs sida anser vi samgåendet vara ett stort steg framåt. Wärtsiläs och Höganäs samlade resurser ger en ökad tyngd och stabilitet åt marknadsföringen, vilket är nödvändigt för att möta den väntade konkurrensen på eldfasta material i Finland.

Handöl-gänget i Stockholm

*Kerstin Hansson – en i gänget –
berättar*



Handöls Täljstens AB har sin verksamhet förlagd till Handöl i Jämtland vad som avser brytning och krossning av täljsten och olivin.

När det gäller Handöls öppna spisar sker marknadsföringen av dessa vid Handöls Täljstens AB:s Försäljningskontor i Stockholm.

Tre trappor upp i Höganäshuset ute i Bromma håller "handölarna" till – Anette Andersson, Birgitta Tuks, Björn Valentin, Bo Rising, Ingrid Lindblom, Kerstin Hansson och Matts Swedjemo. Som "handölare" räknar vi förstås också Inger Johansson och Karin Hedberg i växeln, som inte bara svarar på våra samtal utan även sköter om telefonkontakterna för Höganäs, Förenade Tak och Bönelyche & Thuröe. Och sen har vi ju också vår allt-i-allo Bengt Gustavsson, som håller ordning på oss alla här i huset och även fungerar som vårt skyddsombud.

Det är nu 10 år sen Matts Swedjemo presenterade den första modellen i serien av Handölspisar. Tidigare hade försäljningen bestått av de traditionella kol- och vedkaminerna samt täljstenselement men nu utökades sortimentet med en fristående öppen spis med hel skorstensutrustning, en nyhet på den svenska marknaden som Matts utvecklat tillsammans med vår designer Lars Lallerstedt. Den nya spisen med täljestenseldstad, tillsågad av våra vänner uppe i Handöl, och sidor av glas blev snabbt populär och Matts och Ingrid som arbetat tillsammans ett par år behövde förstärkning.



Bengt provar den nyligen introducerade grillen i Handölspis modell 110.

På hösten 1966 kom så Bo för att hjälpa till med spisförsäljningen och snart hade man avancerat utanför Sveriges gränser och erövrat Norge och Danmark.

Åren har gått och antalet modeller har nu utökats till tre och antalet medarbetare till sju. Anette och Birgitta på vår orderavdelning ser till att våra

vetgiriga kunder får svar på alla frågor om skorstenshöjder, installationsavstånd och annat som man behöver veta, samtidigt som de skriver order och fakturerar. Är det någon som kommer med en extra besvärlig fråga händer det nog att Björn tillkallas. Björn är senaste tillskottet i gänget och har "bara" varit med i två år. Och när han

inte löser knepiga tekniska problem ser han till att alla transporter i Sverige och på våra övriga marknader fungerar och att fabriken gör så många spisar som vi behöver. Ingrid som följt Handöls utveckling under mer än 10 års tid är nu vår kamrer och har också hand om alla personalfrågor hos oss.

Bosse ser vi tyvärr inte till så ofta här på kontoret men då och då virvlar han

in som en glad vårvind mellan besöken hos våra återförsäljare. Förutom Sverige, Norge och Danmark har han nu även Finland, England, Tyskland och Schweiz som sin arbetsplats. Vi hoppas så småningom att kunna utöka spisförsäljningen också till andra länder.

Ja, utvecklingen har gått snabbt och den pågår ständigt. Så fort vi lärt oss en ny marknad, lärt känna nya sam-

arbetspartner eller lärt oss förändringarna i produkterna, ser Matts till att vi får mer att lära oss. Eftersom han ständigt är på jakt efter nya idéer är det sällan vi får några lugna stunder. Ibland är det kanske lite väl mycket att göra men alla är nog överens om att det är väldigt roligt när varje dag för med sig något nytt och spännande, även om det innebär mycket jobb.



Klarar vi budgeten? frågar Matts Ingrid.



Anette – här i telefonsamtal – ses lika ofta vid telexapparaten.



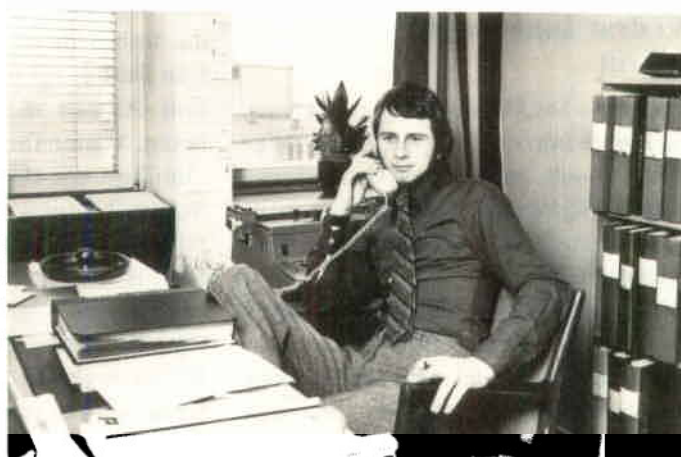
Vi knyter kontakter



Inger Johansson och Karin Hedberg



Birgitta håller ordning på alla papper som förekommer vid ett spisköp.



Björn i samspråk med en blivande spisägare?

Kittelfjäll – vår gruvfyndighet längst upp i norr

Text: Lennart Hardenby, chef för
Handöls Täljstens AB

Att Höganäsbolaget startade som ett gruvbolag saknar väl på sätt och vis aktualitet idag då så många andra verksamhetsgrenar sysselsätter det stora flertalet av bolagets anställda. Men gruvbrytningen har trots allt haft en viss kontinuitet ända sedan den startade 1797 även om brytningsprodukterna växlat. I Skåne från kol till lera och nu åter med kolet aktuellt.

Den har dessutom fått en ny geografisk förankring. Tidigare höll sej Höganäsbolaget med sin gruvbrytning till Skåne men 1944 tog den ett jättekliv norrut ända upp till Jämtland, då täljstensbrottet i Handöl övertogs.

Även i Handöl skedde en viss förskjutning avseende brytningsprodukterna. Täljstenen kom att distanseras av broderstenen olivin vad efterfrågan beträffar.

Vi drar ännu längre norrut

I dagarna har Höganäsbolaget hamnat än längre norrut med sina gruvfyndigheter i och med att olivinforekomsterna i Kittelfjäll (även kallat Kettelfjäll) inom Vilhelmina socken i Västerbotten, inköpts.

Olivinen i Kittelfjäll är av synnerligen hög kvalitet. Kvantiteten brytbar sten har ännu inte med säkerhet kunnat fastställas men den uppgår till minst 200 miljoner ton.

Förekomsten, som bildar en linsfor-

mig skiva med västlig stupning, kan bedömas ha en utsträckning av ca 5 x 2,5 km. De inköpta fastigheternas sammanlagda areal uppgår till 118 ha. Brytningen i Kittelfjäll skulle kunna påbörjas nästan omgående eftersom tidigare ägarna, Stora Kopparbergs Bergslags AB, har gjort relativt stort påhugg. Stora arealer ligger redan avbanade och klara för brytning.

På ca 100 meters avstånd går en 10 kV kraftledning förbi. Vägarna är i stort sett utmärkta och de delar som är mindre bra håller nu på att byggas om. Man kan alltså räkna med att goda förbindelser kommer att finnas från brottet till närmaste järnvägsstation. Allmän väg stryker förbi fastigheten. Vatten finns alldeles i närheten i intilliggande Borkasjön.

Startas brytning i Kittelfjäll är transportmedlen givna:

Bil för leverans från brottet till Vilhelmina järnvägsstation och därefter tåg inom landet eller

Bil för leverans från brottet till Mo i Rana, som ligger på Norges västkust, och därefter skeppning för leverans till utlandet.



Komplement till Handöl

Givetvis skulle brytning i Kittelfjäll inte innebära att brytningen i Handöl läggs ned. Tvärtom bör brytningen i Kittelfjäll ses som en realistisk lösning till problemet med att fortsätta brytningen av olivin i Handöl även sedan den kvalitativt högvärdiga olivin, som nu bryts där, tar slut. Ännu återstår av denna kvalitet avsevärda kvantiteter, som med nuvarande brytningstakt beräknas räcka åtskilliga år framöver. I Handöl finns då rika tillgångar på olivin av sämre kvalitet att tillgå i Stora Rödberget, som torde vara väl brytvärda för många olika användningsområden om ett komplement av bättre kvalitet fanns att tillgå på annat håll.

Flera alternativ är tänkbara för att utnyttja de båda fyndigheterna Handöl och Kittelfjäll på ett meningsfullt sätt. Den stora fördelen med att ha tillgång till båda fyndigheterna är att vi därmed har möjlighet att öka vår flexibilitet.

Ur personalsynpunkt innebär detta att arbetstryggheten i Handöl ökar och att nya arbetstillfällen kan skapas i Kittelfjäll.

Organisations- utveckling – ingen början inget slut

Organisationsutvecklingen är en aktivitet som har förekommit i alla tider fast med olika metoder vid olika tidpunkter

I oktobernumret presenterade vi starten med organisationsutveckling inom Försäljningsavdelning Byggkeramik (BF) och hur en del av de berörda upplevde sin situation vid detta tillfälle. Vi knyter an till denna artikel och berättar om vad som hänt sedan dess.

– Det är nödvändigt för såväl organisationen som för oss som har organisationsutveckling (OU) som arbetsuppgift att kunna redovisa praktiska resultat, säger **Lars Löfgren**, som håller i OU-arbetet.

Lasse berättar vidare:

– Sådana praktiska resultat kunde BF presentera strax innan årsskiftet bl a i form av ett nytt organisationsschema.



Lars Löfgren

Se organisations-
schema nästa sida.

Här är för- ändringarna

Anställning av produkt- gruppchef

Denna anställning är framförallt framkallad av behovet av en samordnande person för produktgrupp byggkeramik (marknadsföring, produktion, forskning/utveckling) under divisionschefen för Byggmaterial.

Uppdelning på geografiska marknader

Man har konstaterat att skillnader i marknadsföring hänför sej mer till geografien än till olika produkter och användningsområden. Den geografiska uppdelningen är ej helt konsekvent nu. Marknad Norden är uppdelad på Objekt och Konsument, men i planerna ingår att eventuellt senare slå ihop dem. Orsaken till att detta ej gjordes nu är bl a att konsumentförsäljningen är i uppbyggnadsstadiet och man fann det olyckligt att bryta upp det team som arbetar med detta.

Ansvar mellan operativa en- heter och service-stabsenhet

Man satte sej ner och definierade ansvarsbegreppen - en förutsättning för

att arbetet mellan enheterna skall gå friktionsfritt.

Job-rotation

Som ett led i den interna utbildningen provar en del personer på nya arbetsområden för att öka sina kunskaper och därmed ha möjlighet att hoppa på andra arbetsuppgifter.

Egen växel

För att avlasta centralväxeln med personsökning samt ge kunderna bättre service att få kontakt med rätt person kommer en växel att installeras.

Förändring av kontors- utrymmen

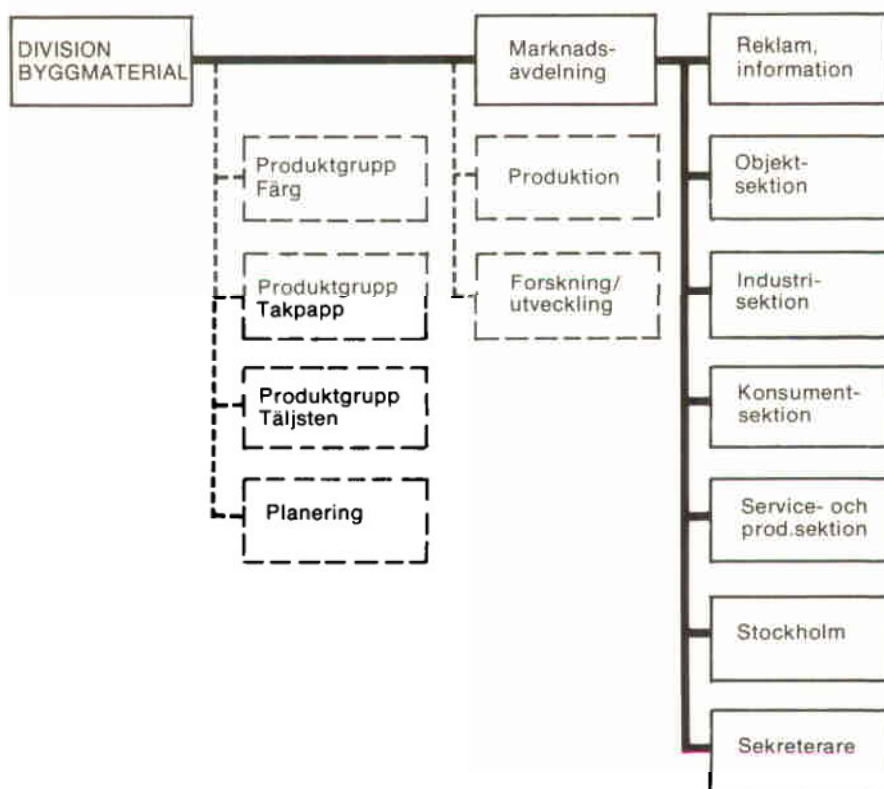
Vissa rum är genomgångsrum, där många personer passerar dagligen. Detta är mycket störande för dem som arbetar i rummen och i den nya ombyggnadsplanen har man tagit bort dessa nackdelar.

Förbättrad umgängesform

Jag tycker mej ha märkt att man talar med varandra på ett öppnare sätt nu än när vi startade projektet. Jag erkänner att jag verkligen är ute på halis då jag kommer med ett sådant påstående. Är det en realitet eller är det ett önsketänkande från min sida? Det kan bara BF:s personal svara på. –



Före ändringen



Vi får en del synpunkter från sektionscheferna **Ingemar Bengtsson**, Objekt Norden, **Jan Lundman**, Objekt Export, och **Stig Lodén**, Reklam och information, samt från **Jan Bergman**, marknadschef.



Jan Lundman:

– Genom det här organisationsarbetet har vi tvingat oss till att avsätta tid för att prata mera med varandra. Något som tidigare blev eftersatt. Kamratandan har alltid varit god hos oss, men det är givet att ju mer man pratar med varandra desto mer lär man känna varandra. –

Någon särskild exportavdelning fanns inte tidigare. Vad ser Du för fördelar i den nya indelningen?

– När jag anställdes här 1970 fanns det faktiskt en särskild exportavdelning för byggkeramik. I samband med en omorganisation sommaren 1973 upplöstes den avdelningen, varvid jag tillsammans med två kolleger placerades på byggmaterialavdelningens objektsektion. Arbetsuppgifterna på objektsektionen bestod av försäljning av byggkeramik på såväl den skandinaviska marknaden som på exportmarknaderna. Det fanns alltså inte längre någon speciell avdelning för enbart exportverksamheten. Detta innebar att arbetet för oss som sysslade med samtliga marknader inkl Skandinavien blev mycket splittrat.

Vi märkte mycket snart att vår bearbetning av exportmarknaderna blev eftersatt och inte kunde skötas på ett tillfredsställande sätt. Tiden räckte helt enkelt inte till, vi var ju nu färre personer än tidigare som skulle serva dessa marknader.

Den nya indelningen, som gäller from den 1 januari 1975, innebär att vi åter får en särskild exportsektion. Jag anser att detta är en helt logisk utveckling – alla moderna exportföretag skiljer ju numera på de skandinaviska marknaderna och exportmarknaderna. Så är även fallet på de andra divisionerna inom Höganäsbolaget.

Att vi nu får en speciell exportsektion, där samtliga får koncentrera sej på exportmarknaderna, har många fördelar.

Vi får nu tillbaka orderservicefunktionen, vilket bl a innebär att vi kommer att kunna arbeta i ett team som sitter tillsammans i samma byggnad och där samtliga i gruppen blir insatta i alla aktuella ärenden. Detta att dagligen kunna kommunicera med varandra är mycket viktigt. Sektionen skall arbeta under kostnads- och lönsamhetsansvar, vilket är mycket stimulerande. Genom att samtliga i gruppen får syssla med arbetsuppgifter, som de är intresserade av och som de har utbildning och erfarenhet av, kommer de att känna att de har ett meningsfullt arbete, vilket automatiskt gör att man stimuleras och presterar mer – något som ju också kommer bolaget till godo.

Som alla säkert förstår är det en enorm skillnad på att marknadsföra våra produkter i Skandinavien och utanför Skandinavien. Det är inte bara skillnaden i språk. I de skandinaviska länderna möter man människor med ungefär samma bakgrund, läggning, tradition och tänkesätt. På de utomskandinaviska marknaderna ställs det mycket större krav på anpassning till resp lands speciella och för oss oftast främmande förhållanden. Även den teknologiska nivån skiljer sej från land till land.

I Sverige använder våra kunder telefonen när de vill ha svar på en brådskande fråga, när det gäller exportmarknaderna däremot är vi hänvisade

till telex och telegram. Eftersom vi inte har någon egen telexapparat i BF:s kontorsbyggnad måste vi varje gång vänta på att ett bud har tid att hämta våra telex och gå med dem till huvudkontoret. Detta innebär ofta att våra kunder inte kan få svar på sina frågor från oss så snabbt som vore önskvärt. Därför är det ett stort önskemål från vår sida att få en telexapparat här i konsumhuset.

Jag är positivt inställd till den nya organisationen. En förutsättning för att den skall fungera på bästa sätt är dock att vi får arbetsro så att vi kan behandla alla ärenden noggrant, vilket är ett krav vi ställer på oss själva.

Vi är idag mindre personal på den nya exportsektionen än på den gamla exportavdelningen. Vår omsättning är nu dubbelt så stor som tidigare och det betyder givetvis ökning av ärenden som skall behandlas.

Kan vi inte uppfylla vår försäljningsbudget i år så beror det helt enkelt på att de personella resurserna inte räcker till. –



Stig Lodén:

– Umgängesformen har det aldrig varit något fel på. Vi har alltid haft en bra stämning och öppenhet inom BF. Men de långdragna diskussionerna om organisationsfrågor har för många betytt insikt i frågor som tidigare behandlades inom en liten grupp. –

Vad har organisationsförändringen betytt för Dej?

– Någon dramatisk förändring har organisationsförändringen inte inneburit. Mina medarbetare inom reklam- och informationssektionen och jag jobbar med samma arbetsuppgifter som tidigare. Det gäller ju förresten alla på avdelningen med något eller några undantag.

Den nya organisationen innebär en bättre definiering av ansvar och befogenheter, en bättre anpassning av personella resurser för personlig marknadsbearbetning (geografiska ansvarsområden).

Det har självfallet varit mycket positivt att var och en har fått tillfälle att framföra sina synpunkter och därigenom påverka sin egen arbetssituation. Organisationsutvecklingsarbetet har också fäst uppmärksamheten på resursbehovet – inom vissa områden är avdelningen underbemannad.

Tillsammans med de nya säljsektionscheferna har vi inom reklamsektionen utarbetat "förslag till aktivitetsprogram för mekanisk marknadsbearbetning för 1975". Planen innebär ett späckat program med många projekt; trycksaker på sex olika språk, informationsträffar och andra aktiviteter i många länder och förutsätter att vi får den personella förstärkning som vi genom organisationsutvecklingsarbetet funnit nödvändig.

Ett annat positivt inslag. Den individuella personalplaneringen. Jag har länge efterlyst en systematisk personal- och utbildningsplanering. Behovet av utbildning är stort. Vi sysslar nästan alla med andra uppgifter än vad vi har skolutbildning för. –

Ingemar Bengtsson

Du har skiftat arbetsuppgift från tidigare konsumentsektionen till objektsektionen. Hur känns det?

Efter att ha arbetat på objektsidan under mina första år på Höganäsbolaget och därefter varit med om att bygga upp en konsumentförsäljning, känns det stimulerande att åter konfronteras med den typ av problem som man möter på objektsidan. Försäljning objekt kontra konsument har



– som all försäljning – mycket gemensamt, men skiljer sej ändå högst avsevärt från varandra. Det är därför intressant att kunna utnyttja erfarenheter från olika säljområden och anpassa dem på de olika former av säljarbeten som avdelningen bedriver.

Att arbeta med en säljorganisation på export och en på hemmamarknaden (Norden) upplever jag som en klar fördel för alla som arbetar på fältet. Att en uppdelning på objekt och konsument inom Norden kommer att fortsätta, är synnerligen väsentligt för att möjliggöra en expansion av konsumentförsäljningen. Därför tror jag att de flesta hos oss idag är eniga om att säljaren på fältet ej skall ansvara för både konsument- och objektförsäljning. Vid de diskussioner, som föregick den nya organisationsplanen, har vi försökt kritisera konstruktivt och vi hoppas att vi i vårt gemensamma dagliga arbete skall kunna föra lika sakliga diskussioner. Den första tiden kommer att bli mycket ansträngande – dels på grund av att vi ännu inte sitter i samma del av byggnaden inom de olika arbetsgrupperna – dels på grund av att vi ännu inte fått tillgodose de vakanser som finns inom avdelningen. I hopp om att dessa vakanser snart tillsätts ser vi fram mot ett gott säljår. –

Jan Bergman:

I förra intervjun nämnde Du att ni var underbemannade. Har ni behövt ny-

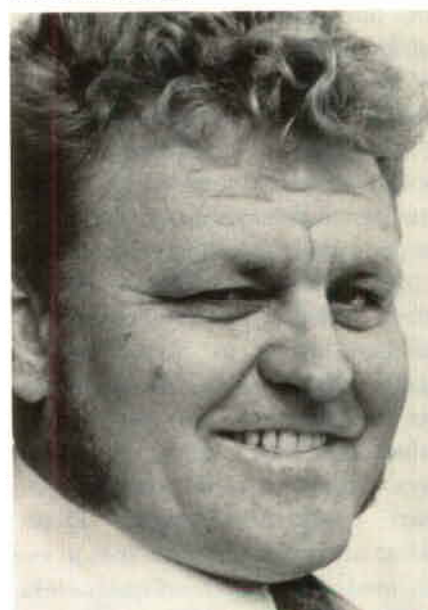
anställa personal eller räckte det med översynen av organisationen?

– En av fördelarna med att gå igenom en organisation på det sätt som vi gjort är att personalbehovet kan kartläggas och dokumenteras på ett systematiskt sätt. Att vi under en lång tid har varit underbemannade i förhållande till arbetsuppgifterna, det visste vi före utredningen. Organisationsutvecklingen har som väntat på ett utomordentligt sätt dokumenterat personalbehovet på olika punkter. Slutresultatet blev en önskvärd förstärkning med en växeltelefonist, 2 säljspiranter, 2 säljare på konsumentsidan, en biträdande säljchef i Stockholm, en reklamman, en sekreterare och en kontorist (halvdagstjänst), dvs ett personalbehov på ytterligare 8,5 tjänster.

Dessutom har orderservicefunktionen på exportsidan (en tjänst) överflyttats till oss från orderserviceavdelningen.

Om samtliga tjänster skall besättas eller inte måste avgöras mot bakgrunden av de allmänna bedömningarna av verksamhetens lönsamhetsmässiga utveckling. Vi kan naturligtvis inte belasta avdelningen med extra kostnader om inte motsvarande bidragsökning ligger inom räckhåll.

På flera punkter föreligger dock ett akut anställningsbehov. Enligt min uppfattning gäller detta 5,5 tjänster, som vi hoppas få tillsätta inom den närmaste tiden. –



Vi presenterar

Den nya befattningen som produktgruppchef för Byggkeramik tillträd-
des den 1 mars i år av civilingenjör
Ulf Mårtensson.

Först och främst ett hjärtligt välkommen till Höganäs. Vi i Brännpunkten vill gärna presentera Dej närmare för vår läsekrets och frågar rakt på sak Vem är Du?

Jag är 34 år gammal och skåning. Historiskt sett har jag ett förflutet i Höganäs. Som barn bodde jag under en kort tid med mina föräldrar vid kyrkplatsen. Det är trevligt att vara tillbaka i stan.

För övrigt är jag uppvuxen i Helsingborg. Efter studentexamen studerade jag vid kemilinjén på Chalmers Tekniska Högskola i Göteborg och blev civilingenjör där 1965. Jag har tidigare arbetat vid Esso Chemical AB i Stenungsund och vid Bostik AB i Helsingborg.

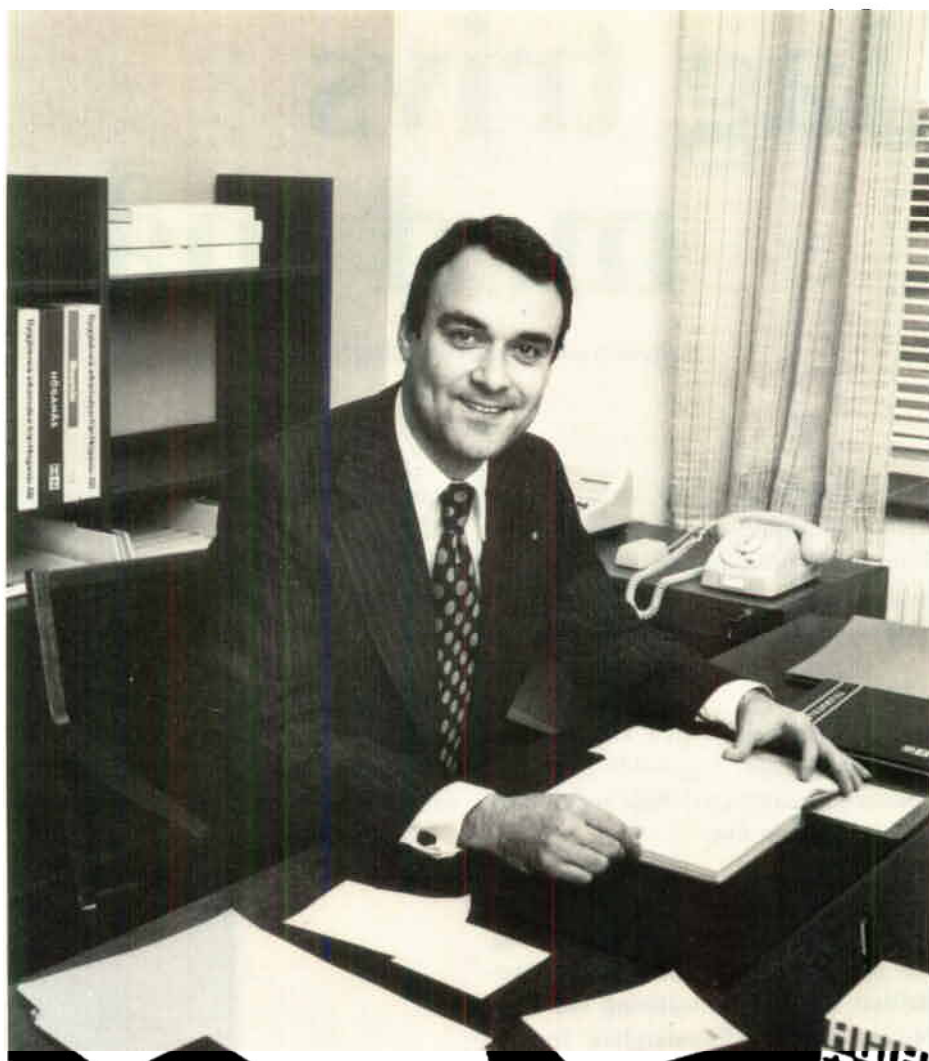
Jag bor med min familj på landet utanför Helsingborg. Tegelbruket i Hylinge kan jag se från ett av våra fönster!

När tiden och väderleken så medger spelar jag gärna golf. Jag har lättare för att uppskatta musik-konst än bildkonst och tillbringar därför en del av min fritid vid min stereoanläggning. –

Innan Du tillsattes hade Du tillfälle att träffa vissa av Dina eventuella medarbetare för att de skulle få en uppfattning av Dej och vice versa. Vad tycker Du om det systemet?

– Redan vid min första intervju fick jag tillfälle att träffa tre representanter från BF. Jag hade dittills aldrig varit med om liknande arrangemang och var väl lite överrumplad till att börja med. Mötet var emellertid odelat positivt från min sida. Jag vill mena, att vi kände sympatier för varandra redan från början. Det kändes riktigt på något sätt.

Systemet förutsätter förstås att anställningsärendet handlägges med sekretess. Om den platssökandes intresse för ett annat arbete kommer till



Ulf Mårtensson har installerat sej i Konsumhuset.

den nuvarande arbetsgivarens kän-
dom på bakvägar så att säga kan detta
eventuellt ställa till problem. I mitt
fall inträffade inget sådant, men jag
kan se möjligheter till komplikatio-
ner. –

Försäljningsavdelningen BF har varit föremål för organisationsutveckling. Anser Du att det är till fördel eller nackdel att ta över en så pass nyligen omorganiserad avdelning?

– Jag har med stort intresse följt 1974 års organisationsutveckling på BF, dels genom artiklar i Brännpunkten och dels genom intervjuer. Organisationen har nyligen ändrats ganska väsentligt i vissa delar. Nu kommer den jobbiga men spännande tid då nya "laguppställningen" skall trimmas in. Jag ser det som en klar fördel att få vara med från början med möjlighet att påverka den nya organisationen i riktning mot de uppsatta målen. –

Vad var det hos Höganäsbolaget som intresserade Dej att söka befattningen?

– Under 60- och 70-talet har Höganäsbolaget genomgått betydande förändringar. För mej framstår bolaget som ett gammalt bruksföretag som strukturerats om till ett modernt marknadsorienterat företag. Jag är övertygad om att denna utveckling kommer att fortsätta.

I mina tidigare befattningar har jag sysslat med produktion, produktutveckling och marknadsföring var och en för sig. I Höganäsbolaget får jag möjligheter att koordinera dessa funktioner för att nå ett optimalt resultat. Produktgrupp Byggkeramik är redan i stor utsträckning inriktad på internationella affärer. Detta intresserar mej. Med rätt produktmix och tillräcklig tillverkningskapacitet tror jag att detta engagemang ytterligare kan fördjupas. –

Jag trivs med månadslön

säger Sune Johansson, SlipNaxos

Sune Johansson, 39 år, arbetar normalt på SlipNaxos färdiglager för slippapper och slipduk men hoppar ibland in och hjälper leveransavdelningen när trycket där blir för stort.

Hur länge har Du bott i Västervik? – Det blir 6 år nu. Jag bodde tidigare i Hässleholm men beslutade mej för att pröva på något nytt.

Vad arbetade Du tidigare med? – Jag har pysslat med en hel del men omedelbart före min anställning vid SlipNaxos var jag föreståndare för en bensinstation.

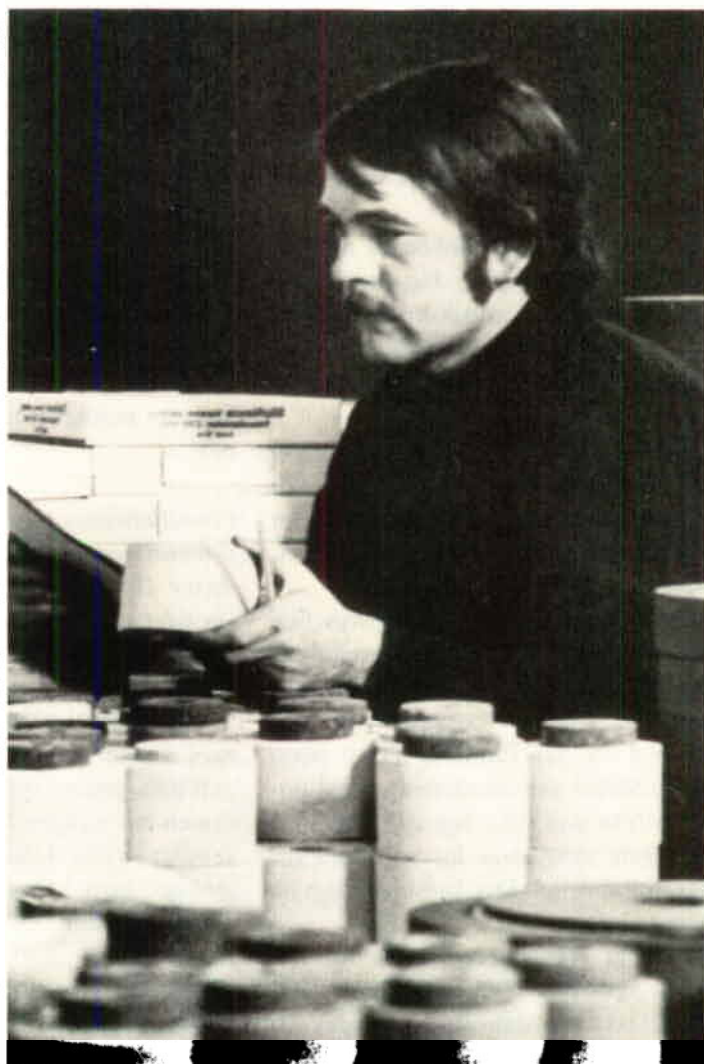
Hur känns det att gå från ett serviceyrke till industrin? – Enbart skönt, och jag skall försöka motivera det. Bara att få ordnade och fasta arbetstider är en otroligt stor favör tycker jag. Normalt har vi här ingen övertid och ingen tjänstgöring över helger. Jag uppskattar verkligen att få disponera helgen som jag vill. Det viktigaste är dock enligt min mening att jag har sluppit den högt uppdrivna stressen som förekom på min tidigare arbetsplats. Ansvar och tidspressen tillsammans gav mej också ett magsår. Då förstår Du att jag hellre tar ett par kronor mindre i lön för att behålla hälsan.

Tycker Du att jobbet är intressant? – Det är ganska omväxlande eftersom jag ju har skiftande arbetsuppgifter. Det gör det hela mer stimulerande. Dessutom träffar jag många männi-

skor varje dag. Jag är speciellt positiv till den här typen av flexibla arbetsuppgifter sedan jag sluppit ackord som betalningsform.

Du är negativ till ackordsarbete? – För min personliga del ja, och jag tror att min inställning delas av många. Givetvis måste den fasta lönen dock

vara konstruerad så att man inte får minskad förtjänst. Jag kan som jag nämnde tidigare tom tänka mej att tjäna några ören mindre i timmen mot att få slippa ackordsjaktet. Enligt min uppfattning måste det vara direkt olämpligt att tillämpa ackordssystemet i vissa delar av produktionen, som tex vid de olika produktionskontrollfunktionerna.



*Sune Johansson
på färdiglagret*

Är Du personlig motståndare till all form av premiering? – Generellt sett ja, men det kan givetvis uppstå situationer då det är befogat. Nej, jag tycker företaget i stället kan ge den som man uppskattar några ören mer i timmen utan att man själv behöver stöta på.

Hur går det med produktiviteten vid fast lön? – Uppriktigt sagt tror jag den kan sjunka något. I stället får man lägga i andra vågskålen fördelar för företaget som bättre produktkvalitet, lägre kassation, lugnare och jämnare produktion, lägre sjukfrånvaro och färre olycksfall, eftersom de flesta skulle utnyttja de säkerhetsanordningar som finns. Idag känner många sej hindrade i arbetet av främst personlig skyddsutrustning typ ansiktsmask, skyddsglasögon m.m. Det är ett sorgligt faktum, men många använder idag inte den skyddsutrustning som finns.

Vad anser Du om din arbetsmiljö? – Den är riktigt skaplig. Det är tyst och lugnt och inga maskiner som stör. Dessutom är mitt arbete självständigt och det gör att jag kan disponera min arbetstid i stort efter eget huvud. Jag har alltså ett ganska stort inflytande både på mina arbetsuppgifter och arbetsplatsen som sådan. Alla har givetvis inte samma förmåner som jag utan jag talar enbart för mej själv.

Är det något Du skulle vilja ändra på? – Mest rutinsaker men önskvärt vore väl att vårt lager kunde förläggas i direkt anknytning till tillverkningen. Tyvärr stöter det på en del tekniska problem. En annan sak som jag skulle vilja ändra på är flexibiliteten i omfördelningen av arbetskraft mellan olika avdelningar. Den är som jag uppfattar det ganska låg. Är en avdelning ansträngd borde personal från en mindre sysselsatt avdelning kunna tillfälligt hoppa in. Att det här möter ett visst motstånd beror på ackordslönesystemet. Om en person får rycka in på en arbetsuppgift där ova-

nan vid arbetsmomentet ger en lägre förtjänst blir personen i fråga inte speciellt positiv till en flexibel arbetsorganisation. Nej, ge i stället en fast garanterad timlön då blir det här inget problem dessutom minskar leveransförseningarna och vi får nöjda kunder.

Skulle en kvinna kunna sköta Dina arbetsuppgifter? – Absolut, det finns normalt inga arbetsmoment som lägger hinder i vägen. Skulle det vara så någon enstaka gång är det ju lätt att få hjälp. Jag tror över huvud taget att kvinnan om hon vill idag kan arbeta inom den tyngre verkstadsindustrin utan att lida av fysiskt handikapp. De ergonomiska genomgångar som gjorts av våra arbetsplatser har resulterat i en mängd tekniska hjälpmedel.

Hur ser Du på vår interninformation, kan man förbättra den? – Jag är nyfiken av mej och klarar mej av den anledningen ganska bra, men många vill nog ha informationen serverad på fat. Det räcker inte att utnyttja anslags-tavlorna. Någon form av trycksak som innehåller vardagsnära uppgifter om tex förflyttningar, nya maskiner, orderläge m.m. borde tas fram. Interna SlipNytt är ett gott initiativ men räcker inte eftersom den enbart täcker fö-

retagsnämndens agerande. En enkel trycksak som jag talat tidigare om tillsammans med muntlig information, vilket facket och företagets representanter tillsammans kunde ge, skulle kanske täcka det informationsbehov som finns.

Vad gör Du på fritiden? – Jag är ganska idrottsintresserad, framför allt av olika bollsporter och det innebär att jag tränar en hel del. Vi på SlipNaxos är ju så lyckligt lottade att vi kan disponera både lokaler och motionsledare. Denne lägger upp tränings- och tävlingsprogram för de olika aktiviteterna. Tränings- och korpiddrotten ger mej en skaplig kondition vilket jag har igen i mitt arbete. På sommarhalvåret har jag under senare tid ägnat mej åt att döma fotboll och det tycker jag är verkligen roligt. Ja, jag utnyttjar onekligen Familjeklubben ordentligt eftersom jag dessutom har min son på daghemsavdelningen. Skall man sammanfatta mina fritidsaktiviteter så sker dom till största delen på vår Familjeklubb. Jag är mycket tacksam för att företaget gjort den här satsningen på dom anställda. – Med dom orden så tackar vi Sune Johansson för dom friska och intressanta synpunkterna.

Lars Johnsson – SlipNaxos



Sune har sin son (3:a från vänster) på Familjeklubbens daghemsavdelning. Här rullas det kokosbullar.

Lagen om anställningsskydd säger bl a så här:

- Uppsägningsskydd från första anställningsdagen
 - Längre uppsägningstider
 - Formföreskrifter vid uppsägningsförfarandet
 - Helt nya regler för turordning vid uppsägning
 - Långtgående skadeståndsansvar
- Lagen gäller från första anställningsdagen.

- Det finns 2 typer av anställningsavtal
 - Tillsvidareavtal
 - Avtal för viss tid
 - viss säsong
 - visst arbete

- Tidsbestämd anställning
 - Avtal om att anställning skall avse *viss tid, viss säsong* eller *visst arbete* får träffas endast om detta föranledes av
 - Arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet samt för *viss tid* när det gäller
 - Praktikarbete
 - Vikariat

- Anställningens upphörande
 - *Tillsvidareanställning* upphör genom *uppsägning*
 - *Tidsbestämd anställning* upphör utan föregående *uppsägning* vid anställningstidens utgång eller då arbetet blivit slutfört.

- Lagen slår fast att alla uppsägningar måste vara sakligt grundade. Saklig grund är t ex
 - Arbetsbrist
 - Brott mot ordningsregler
 - Samarbetssvårigheter

Saklig grund föreligger ej om omplacering "skäligen kan krävas".

- Beträffande uppsägning finns en ömsesidig uppsägningstid om minst 1 månad. Gäller för alla från första anställningsdagen. Den som varit anställd
 - de senaste 6 månaderna
 - sammanlagt minst 12 månader under de 2 senaste åren
 har rätt till längre *uppsägningstid*

Ålder	Uppsägn.tid i mån
25	2
30	3

35	4
40	5
45	6

Vid uppsägning pga arbetsbrist och vid permittering bestämmes arbetstagarens plats i turordningen med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid.

Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde.

Arbetstagare, som uppsagts pga arbetsbrist, har företrädesrätt till ny anställning där han förut varit sysselsatt. Vissa villkor finns dock

- Sammanlagt minst 12 månaders anställning
- Tillräckliga kvalifikationer
- Anmälan av arbetstagaren

- Avskedandet får äga rum om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Avskedanden skall ske skriftligt.

- Illojala handlingar
- Förmögenhetsbrott

Lagen trädde i kraft den 1 juli 1974

Hur fungerar vår? personalutbildning •

OM DU VILL GÅ PÅ EN KURS VEM SKALL DU VÄNDA SEJ TILL?

ÄR DET DIN CHEF SOM BESTÄMMER OM DU SKALL UTBILDA SEJ?

HAR DIN CHEF RÄTT ATT HINDRA DIN UTVECKLING GENOM ATT SÄGA NEJ TILL UTBILDNING?

KAN DU GÅ FÖRBI DIN CHEF TILL EN CENTRAL INSTANS OCH FRAMLÄGGA DINA SYNPUNKTER?

KAN EN ANSTÄLLD TVINGAS TILL VIDAREUTBILDNING?

Det här är en del frågor som många undrar över och vi har bätt vår administrativa chef **Rune Synnelius** och chefen för utbildningsavdelningen **Rolf Julin** att besvara frågorna och klargöra utbildningspolicyn inom företaget.

Vi har även vänt oss till de fackliga ordförandena för att höra deras synpunkter och önskemål för sina medlemmar.

För LO-sidan svarar **Egon Jönsson**, Höganäs, **Karl-Erik Green**, Skromberga och **Hans Petersson**, Bjuv.

SALF representeras av **Bertil Johansson**, Höganäs, och **Knut Jensen**, Bjuv. För SIF svarar **Björn Pettersson**, Höganäs.

Karl-Erik Green:

– Vi har en utbildningsavdelning i Höganäs som de anställda vet om. Men frågan är om de anställda vet hur utbildningen tillgår och vad man kan utbilda sej till, hur det är ordnat med inkvartering, lön, m.m. En bättre information om detta är nödvändigt.

Genom de nya överenskommelser som våra huvudorganisationer har



enats om har inte chefen rätt att hindra utbildning och det är inte heller chefen enbart som bestämmer att man skall utbilda sej.–

Hans Petersson:

– Något som är väsentligt är information för nyanställda om det material de skall handskas med och om de produkter som de skall vara med om att tillverka. Dessutom är det viktigt att de nyanställda blir instruerade om den maskin de arbetar vid. Inte bara om vilka knappar de skall trycka på utan hur den fungerar. De kan då upptäcka småfel på maskinen på ett tidigt stadium och därmed behövs bara en mindre reparation. Känner de inte till maskinen så körs den kanske så länge



att en större reparation blir nödvändig.

Vi här ute på verken skulle vilja ha mer information om verkstadsskolan. Hur fungerar den egentligen? –

Egon Jönsson:

– Vem man skall vända sej till när det gäller deltagande i en kurs, är helt beroende på vem som arrangerar kursen. Man kan vända sej till den kontaktman eller studieorganisatör som organisationen eller företaget använder sej av för information om studier. Man kan givetvis också vända sej direkt till kursarrangören (ABF-TBV).



Jag kan inte finna att det är chefen som skall bestämma om man skall utbilda sej. Han kan möjligen framlägga förslag, men som jag ser det så måste studier bedrivas av intresse och inte genom tvång.

Tyvärr har det väl varit så att en chef haft stora möjligheter att säga nej till utbildning och därmed hindrat de anställdas utveckling. Men med den nya studieledighetslagen och den lag om studiestöd som beräknas träda i kraft under året, beskärs en chefs möjligheter att säga nej till utbildning.

Att gå förbi sin chef till en central instans kan naturligtvis innebära att

man hamnar i en konfliktsituation. Men denna konflikt mellan den anställda och chefen finns kanske tidigare, och det är väl detta som medför att man vill gå förbi chefen till den centrala instansen. I så fall anser jag det fullt riktigt att man framlägger sina synpunkter direkt till den centralinstans som handhar studier.

En anställd kan givetvis inte tvingas till vidare utbildning men här kan man ju också hamna i en konfliktsituation, vilken kan innebära att den anställda förbigås vid tillsättandet av en ny tjänst vid avancemang vid företaget osv. Frågan är alltså svår att besvara. Man tvingas mer eller mindre till vidare utbildning om en chef begär att man skall utbildas. –



Björn Pettersson:

– Ett ofta återkommande klagomål när det gäller utbildning är den dåliga planeringen och informationen ute på avdelningarna. Önskemål är väl att man med sin chef kunde diskutera igenom sin arbetssituation och sina utbildningsmöjligheter, åtminstone en gång om året. På så sätt skulle man mer systematiskt kunna få sina kunskapsbehov tillgodosedda. Detta kräver i sin tur en utbyggd central utbildningsfunktion. –

Bertil Johansson och Knut Jensen:

– På arbetsledarsidan efterlyser vi utbildning av arbetsledare. Den stam som finns idag börjar komma till åren och måste ersättas. Och utbildningen bör planeras i tid.

Den sk paragraf 32-utredningen har föreslagit lagbestämmelser som skall



ge de anställda rätt att genom facket vara med och bestämma på den egna arbetsplatsen, hur arbetet skall ledas och fördelas. Detta innebär ändrade arbetsförhållanden för oss, förmodligen med en hel del utbildning som följd. –

Rolf Julin:

– Innan jag svarar på frågorna vill jag framhålla några allmänna synpunkter. Det ligger i bolagets intresse att sörja för en god personalutveckling och att stödja de anställdas egna utbildningsambitioner. Varje anställd skall därför kunna påräkna bolagets stöd i form av ledighet och bidrag för utbildningen. Alla chefer har ansvar för sina medarbetares utveckling och utbildning. Utbildningen kan initieras av såväl den anställda som företaget. Det ingår i varje chefs ansvar att motivera, planera, begära och följa upp utbildningen. Utbildningsavdelningen skall härvid vara cheferna behjälpliga.

Och så till frågorna:

Om Du vill gå på en kurs, skall Du i

första hand vända Dej till Din chef. Men Du kan också kontakta utbildningsavdelningen för att få råd, om vilken typ av utbildning Du skall välja.

Din chef budgeterar utbildningen och är också ansvarig för att personalen vidareutvecklas i yrket. Vill Du utbilda Dej i något ämne som ligger helt utanför Ditt arbete, bör Du söka medel från Stipendiefonden. I och med att den individuella personalplaneringen har börjat verka, kommer också personalavdelningarna att ta initiativ till utbildning för kommande nya arbetsuppgifter.

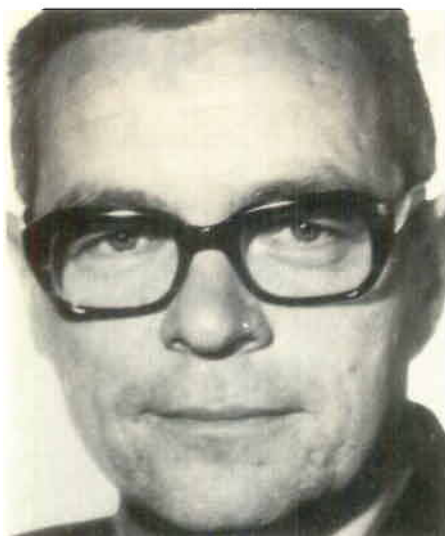
Det är alltså flera som är inblandade i Din utbildning, Du själv, Din chef och personal- och utbildningsavdelningarna.

När det gäller Din egen utveckling ligger det i chefens intresse att ge Dej utbildning i Ditt yrke. Du har dessutom möjlighet att söka stipendium i Stipendiefonden och där har alla som sökt fått stipendium.



Om Du vill kan Du alltid diskutera frågor rörande Din utbildning med Din fackliga representant, personalavdelningarna och utbildningsavdelningen. Det är vår skyldighet att hjälpa Dej.

Utbildning är en positiv sak, som alla skall ha förmånen att få utnyttja. Det finns emellertid individer som, av personliga skäl avsäger sej erbjuden utbildning. Vi har haft några sådana fall och något tvång har då aldrig använts. –



Rune Synnelius:

– Eftersom utbildningsorganisationen för närvarande är föremål för omorganisation, väljer jag att svara på hur den framtida utbildningsverksamheten är tänkt.

Verkstadsskolan, som har tagit elever från grundskolan, och gett dessa utbildning till yrkesarbetare, har varit av stor betydelse för företaget, samtidigt som det gett bygdens ungdomar möjlighet till en bra yrkesutbildning. Samhällets utbildningsresurser har

dock under de senaste åren utökats, och nutidens ungdom har goda möjligheter till utbildning. Hänsyn till detta bör tagas och frågan om ett utökat samarbete mellan samhällets skolor och vår egen verkstadsskola är föremål för utredning. För mej förefaller det mera angeläget att de stora grupper av våra fabriksarbetare i 30- och 40-årsåldern, som i sin ungdom inte hade nutidens möjligheter till utbildning, får chans till yrkesundervisning. Jag ifrågasätter därför om inte vår verkstadsskola mera skall inriktas på att ge våra redan yrkesverksamma medarbetare möjlighet att förkovra sej i sina yrken, eller att utbilda sej till nya. Det är därför nödvändigt att vi gör upp en långsiktig plan för vidareutbildningen av våra kollektivanställda som komplement till den nu pågående utbildningen inom vissa specialområden, exempelvis truckförareutbildning.

När det gäller tjänstemannautbildningen inriktar vi oss på att lägga upp ett planerat utbildnings- och utvecklingsprogram för de olika individerna. Ett viktigt led i detta arbete är den påbörjade intervjuundersökningen av

tjänstemännens egna ambitioner och intressen. I planläggningen ingår att den anställde skall få möjlighet att utbilda sej till uppgifter även utanför den egna avdelningen eller nuvarande verksamhetsområde, bl a för att kunna öka internrekryteringen till de framtida platser, som vi beräknar genom våra personalprognoser. I detta sammanhang är det SIF-ordföranden Björn Petterssons uppgift att tillse att individernas intressen blir tillvaratagna. Den anställdes chef, som ju har stor förtroenhet med vederbörandes kvalifikationer och intresseinriktning, skall självfallet vara med i planläggningsarbetet.

För att organisera företagets totala utbildningsverksamhet, och också kanske pröva formerna för en utökad utbildning på lokalt plan, kommer vi att omorganisera utbildningsavdelningen. Den blir en självständig avdelning direkt underställd administrativ direktören. Jag hoppas att tjänsten som utbildningschef mycket snabbt skall kunna tillsättas, så att den planerade utbildningsverksamheten kan påbörjas efter semesteruphållet. –

111 Truckförare

genomgår den interna truckförarutbildningen i Bjuv, Skromberga och Höganäs.



Här är det Bo Thell som kontrollerar Alf Bengtssons körning.

Kontrolloperatörkursen

– Stort intresse för denna utbildning



Kursen startade i mitten av mars – ca 15 deltagare. Den teoretiska delen av kursen har pågått i 7 dagar med 8 t/dag. Därefter blir det praktisk utbildning. Tanken var att enbart utbilda 8 st, men eftersom anslutningen var så stor utökades deltagarantalet till 15 man.

Gunder Jensen på bilden representerar kontrolloperatörerna vid Produktionsavdelning Metallurgi.

Ett sätt att lära sig främmande språk

Intensivmetoden

Språkundervisning enligt intensivmetoden skiljer sig helt från traditionell språkundervisning, men naturligtvis är det ändå av avgörande betydelse i vilken grad eleven själv engagerar sig och anstränger sig för att få de kunskaper han eller hon vill ha. Det går aldrig att få kunskaper helt gratis utan eget arbete.

Intensivmetoden bygger på högkoncentrerad undervisning och därför kan en elev faktiskt genom denna metod lära sig mer på ett par veckor än under flera års vanliga studier.

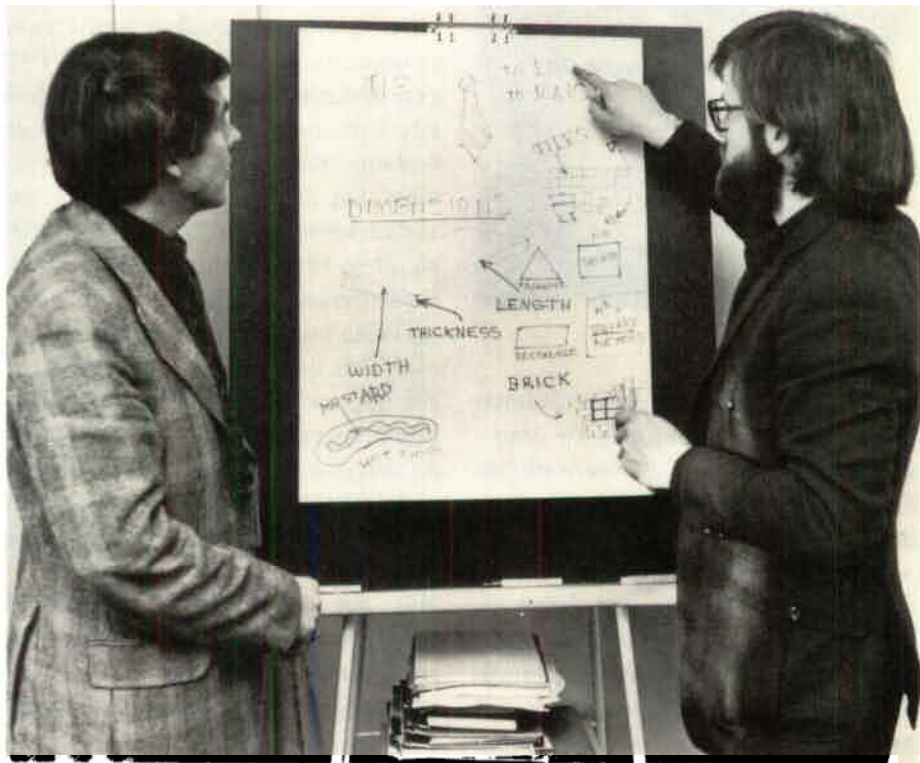
Under en intensivkurs undervisas varje elev individuellt 11 timmar varje dag. Eleven är under dessa timmar helt ensam med sin lärare. Ingen tid blir alltså förspild genom att läraren måste ägna sig åt att förklara speciella problem för andra elever eller kontrollera att alla i gruppen förstår undervisningen. Varje minut blir effektiv för "intensiv-eleven".

Så inleder Hamadi Klilib sin skrift "Att lära ett språk". Hamadi Klilib är rektor för Interspråk, ett språkinstitut i Malmö, som en del av våra anställda har besökt för att lära sej tyska, engelska och franska.

Vi blev nyfikna på om det verkligen är möjligt att kunna förkovra sina språkunskaper i så stor omfattning som Hamadi Klilib säger i sin skrift och på hur undervisningen går till väga.

Roland Calmebring på Produktionsavdelning Metallurgi har varit en vecka hos Interspråk för att lära sej att konversera på engelska och har när detta läses varit iväg på ytterligare en veckas undervisning. Roland hade vissa förkunskaper i engelska – han har läst språket från och till sammanlagt i ungefär 2–3 år.

Vi bad Roland föra dagbok under sin första vecka – på engelska förstås!



Konstnärsanlagen kommer till pass när Stanley (t.h.) skall förklara ordens betydelse för Roland (t.v.).

Rolands dagboksanteckningar har översatts i överensstämmelse med det ordförråd som han hade i det främmande språket efter en veckas träning.

Rolands dagboksanteckningar

Måndag

– Kl 8 träffade jag Stanley Erisman, som är från Amerika.

Vi började dagen med konversation om vem jag var, vad jag hade gjort denna morgon osv.

Efter det fortsatte konversationen i en annan form.

Stanley ville att jag skulle ställa frågor. Det var svårt därför att jag måste använda nya ord.

Jag måste göra "runt-omkring-frågor" så att Stanley kunde ge mej de nya orden. De nya orden skrev Stanley på svarta tavlan.

Vi talade om de nya orden så att jag skulle förstå dem och det blev många frågor innan jag förstod ordens innebörd. Under vårt samtal drack vi kaffe kl 10.

Kl 1 åt vi lunch och därefter tog vi en promenad. Under lunchen och promenaden fortsatte vi vår konversation. Efter promenaden

började vi lektionerna, vilket vi höll på med hela eftermiddagen.

Hur gick dessa lektioner till?

Jag läste ett kapitel ensam och strök under de nya orden. Därefter förklarade Stanley de nya ordens betydelse för mej. Stanley hörde på vad jag hade läst i kapitlet.

Lektionen fortsatte med att jag skrev meningar där de nya orden måste användas.

Middagen serverades halv sex i klassrummet.

Halv åtta kom jag till mitt hotellrum och började med hemläxan.

Jag läste alla nya ord och så skulle jag skriva fyrtio meningar, där de nya orden skulle användas.

Tisdag

Det är inte så lång väg från hotellet till skolan, så jag började dagen med en promenad. Vi började lektionerna kl 8 med att gå igenom mitt hemarbete, och vi resonerade om de fel jag gjort. Innan Stanley gick efter dagens tidning läste jag några kapitel i övningsboken.

Sedan talade vi om en del som stod i tidningen. Vi pratade också en del om stereo och musik. Kl 10 drack vi kaffe och fram till lunch gick Stanley igenom tempusform, vil-

ket var svårt. Vi övade och jag lärde mej flera nya ord.

Under lunchen fick jag en ny lärare, mrs Lynn Wickström. Hon undervisade mej resten av dagen. Bl.a. om tempusformer, och fortfarande många exempel.

Mitt hemarbete den här dagen var mycket mer än dagen innan. Nu hade jag varit här i två dagar och hade inte talat ett enda svenskt ord.

Onsdag

Vi började dagen med att gå igenom mitt hemarbete. Det blir svårare för varje dag så vår konversation tog längre tid än i går.

Stanley är en mycket bra lärare och han vill inte gå vidare förrän jag förstår vad vi talar om.

Varje dag samtalar vi om vad som har hänt. Stanley har tidningen på golvet (så jag inte kan titta i den) och frågar mej vad jag skulle vilja veta. I dag talade vi om Strängs skatter. Under lunchen fortsatte vi vårt samtal.

Idag tog vi en promenad efter lunchen och vi pratade om fåglarna som är i Kungsparken. Hela eftermiddagen hade vi övningar i grammatik, verbformer. Mitt hemarbete bestod av meningar där jag måste använda de nya ord jag lärt under dagen.

Torsdag

Idag hade jag Lynn Wickström som lärare igen. Stanley var tvungen att resa till Amerika.

Vi började med mitt hemarbete. Den här gången hade jag inte gjort så många fel.

Jag känner mej säkrare för varje dag. Lynn talade om för mej att vi skulle ha grammatikövningar till lunch (!). Efter promenaden skulle vi bara konversera.

Till lunchen serverades ärtsoppa, men jag hade hört att deras omelett skulle vara mycket god. Jag valde den och fann att jag valt rätt.

Efter lunchen var vi på Malmö Museum. Vi pratade om allt det vi såg. Besöket varade omkring 2 timmar, men det var en mycket givande visit dels på grund av vårt samtal och dels på grund av alla vackra saker.

Kl 4 var vi tillbaka i klassrummet och vi konverserade om Wilhelm Mobergs Nybyggarna. Det var mycket intressant eftersom Lynns föräldrahem låg i St Louis i Minnesota. Hennes farfar var också en av nybyggarna och bodde inte långt från Mobergs Karl-Oskar och Kristina.

Kl halv åtta såg jag ett TV-program – Arvingarna. Den svenska texten var övertjeypad.

Vi diskuterade intrigerna i filmen.

Mitt hemarbete bestod i att göra frågor ur meningar och göra meningarna i negativ form.

Fredag

Innan jag lämnade hotellet denna morgon betalade jag räkningen. Rummet hade varit mycket bra. Alla som går på den här språkundervisningen bor på detta hotell.



Hamadi Klilib, Stanley Erisman och Roland Calmebring diskuterar en engelsk film de sett på TV.

Som vanligt gick vi igenom mitt hemarbete. Den här gången var det inte så många fel. Efter 1 timme frågade Lynn om jag ville gå igenom något som vi inte talat om.

Jag ville lära mej att uttala långa ord.

Lynn började med långa och korta vokaler och regler för dem. En regel var girl - her - turn. Där finns 3 vokaler, i - e - u, och i de orden var det samma "ljud". Sedan kom vi till ord som alphabetically - apologize -.

Vi kom underfund med att jag skulle titta i ordlistan med fonetisk text och där kunde jag lära mej uttalet.

Efter lunch gick vi i affärer.

Det var mycket intressant att köpa saker när jag måste tala engelska med biträdet. I en affär kunde de tala mycket bra engelska, där måste jag plocka fram allt mitt kunnande.

Innan jag lämnade Malmö pratade vi om hur mycket engelska jag kunde.

Jag kan konversera bra. Om jag vill tala teknisk engelska eller affärsengelska måste jag bygga på med ytterligare 1 veckas undervisning.

I Dina anteckningar har Du beskrivit vad Du lärde Dej och på vilket sätt. Men hur kände Du Dej psykiskt under den här tiden? Pressen att hela tiden bara få uttrycka sej på ett främmande språk?

– Jag hade gjort ett besök hos Inter-språk innan jag satte i gång med kursen och då fått klart för mej vad det hela gick ut på: att jag skulle bli isolerad med en lärare hela dagen, sitta ensam på hotellrummet på kvällarna och göra hemuppgifter. Och inte minst ha den disciplinen på mej själv

att inte på kvällen tex gå in i en affär och prata svenska eller köpa en svensk tidning. På hotellrummet fanns dessutom varken radio, telefon eller TV.

– Om jag hade kommit helt oförberedd till kursen tror jag att det skulle blivit psykiskt mer tröttande än vad det blev nu. De första dagarna gick bra för mej i det avseendet men på torsdagen såg jag fram emot fredagskvällen och hemresan. Pressen var värst i början, då jag inte hade så stort ordförråd. Jag fick prata "runtomkring" för att göra mej förstådd och jag kände mej otillräcklig. Lärarna var utmärkta och underlättade min svåra belägenhet på ett psykologiskt riktigt sätt. Stanley tex åskådliggjorde vissa ord med skickligt gjorda teckningar. –

Är det en väl använd vecka tycker Du?

– Det tycker jag. Jag har fått så mycket kunskaper att jag väl klarar av den korrespondens som hör till mitt arbete. Min målsättning var att kunna föra en någorlunda vettig konversation inom mitt arbetsfält och jag hoppas kunna få användning för mina nyförvärvade kunskaper just inom detta område både i och utanför Sveriges gränser. –

Våra förslagsställare

har en viktig roll i vårt arbetsliv. De förenklar och förbättrar maskiner, metoder och rutiner till nytta både för företaget, sej själva och sina arbetskamrater.

Johan Olsson, massaberedare i Specialtegelfabriken, fick vid moderbolagets företagsnämndsammanträde i december ett förslag belönat med 7.300 kr. Förslaget gällde krossning av karbid före bearbetning på kollergång. Johan Olsson har arbetat hos oss i 44 år. Han började 1925 och arbetade fram till oktober 1930, då han blev friställd. 1930-talets depression fick Johan Olsson kännas vid som så många andra. Han var lantarbetare fram till 1936, då han åter började på bolaget.

Är du nöjd med belöningen? frågar vi honom.

– Om man ser på vad bolaget vinner på förslaget tycker jag att belöningen är för låg. Dessutom fick jag vänta

länge på pengarna. Jag lämnade in förslaget i juni 1973 och fick pengarna i december förra året. Belöningen har i och för sej inte så stor betydelse. Jag är snart pensionär och huvudsaken är att jag har så jag klarar mej – pengar till mat, kläder och husrum. –

EXTRA BELÖNINGAR

I decembernumret berättade vi om att extra belöning utgår till förslagsställare som under en sammanhängande 5-årsperiod fått minst 5 resp minst 10 förslag belönade. Extra belöningen utgör 20% resp 30% på den inom nämnda tidsperiod uppnådda totala belöningssumman.

Vi presenterade i bild Stig Lundahl från Skromberga. 10 belönade förslag

har Stig presterat under perioden 1970–1974. Här får ni se ytterligare idérika arbetskamrater, samtliga från moderbolaget. Vi väntar med spänning på rapport från dotterbolagen. Att ni inte är idéfattiga vet vi, men upp till bevis!

EN GENOMKÖRARE i poängbedömning av förslag

fick 38 deltagare från de olika kontaktkommittéerna inom moderbolaget vid ett möte i slutet av januari.

Åke Schönhult, ledamot i förslagskommittén, var handledare. Träffens syfte är att de personer som sysslar med bedömning av förslag skall komma fram till en enhetlig och objektiv bedömning. En uppgift som



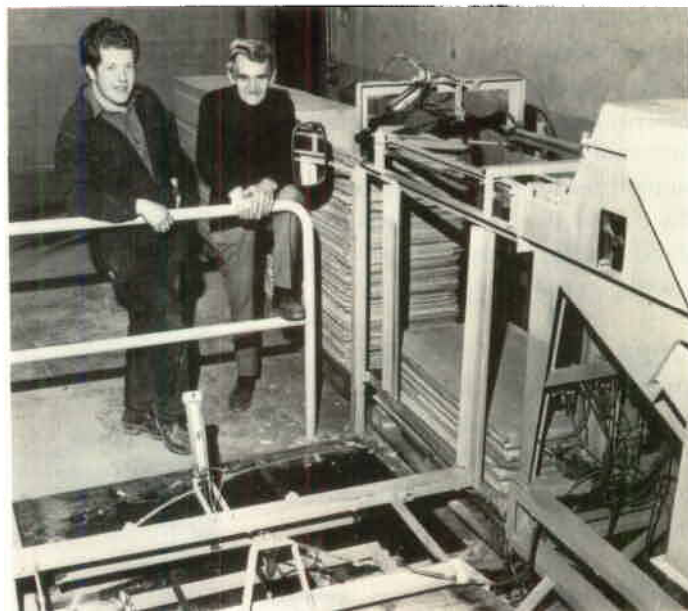
Johan Olsson



Reparatör Bernt Lundblad, Bjuvsverken, har fått 5 förslag belönade.



Förman Bo Wernberg, Bjuvsverken, är också en "5-förslagare".



Verkstadsarbetare Bertil Davidsson från Skrombergaverken har producerat 6 förslag. Här ses han t.v. tillsammans med förman Artur Lundin, som är delaktig i ett av Bertils förslag.

icke är den lättaste och som aldrig kan bli 100%-ig. Träffarna tjänar dock till att komma så nära nämnda syfte som möjligt.

Vad sysslade de 38 deltagarna med?

Jo, de indelades i 6 grupper. På programmet stod poängbedömning av ett redan bedömt förslag, som således är utprovat och i drift. Det aktuella förslaget – eller "caset" som Åke sa – "Ändring av dammsug" i Pulververket inspekterades på ort och ställe.

varefter grupperna bedömde förslaget enligt nuvarande poängbedömningslista.

En sammanfattning gjordes av de olika bedömningarna och variationerna i dessa diskuterades. Delpoängen var olika men vid summeringen av totalpoängen visade det sej att man låg rätt nära varandras poäng.

Det visade sej också att innebörden av rubrikerna i poängbedömningslistan kunde tolkas på många sätt. Vad menas tex med "nyhetsvärde". Skall

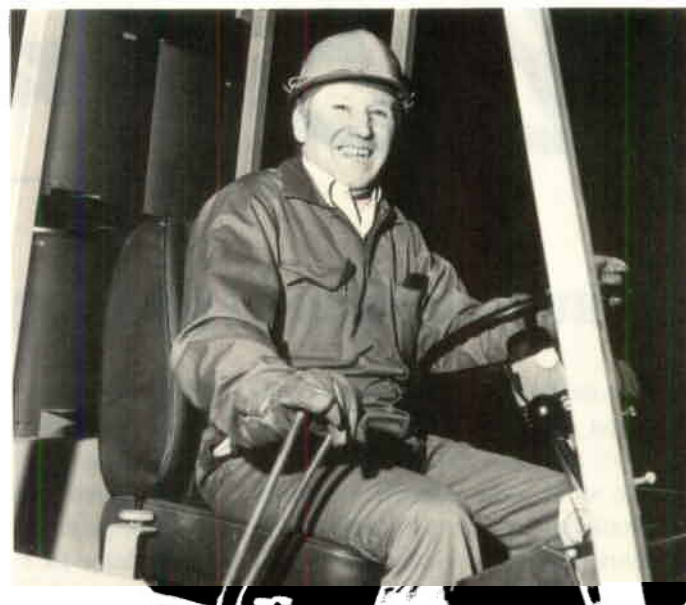
man tolka det som nyhet för den egna arbetsplatsen eller för koncernen som helhet eller som nyhetsvärde = patenterbart?

"Självständighet i förhållande till förslagsställarens vanliga arbetsuppgifter" vållar också huvudbry, speciellt i de fall då förslaget är inlämnat av mer än en förslagsställare.

Mer information behövs om att vi numera har en förslagsberedare som hjälper till med ev skisser och beskrivning av förslagen.



Reparatör Carl-Axel Olsson, Centralverkstaden, Höganäs, med 7 förslag. Carl-Axel har tidigare fått extra belöning. Han har under tiden 1951–1974 fått 38 förslag belönade! Han leder förslagsligan inom moderbolaget.



Laszlo Aranyos arbetar numera på Transportavdelningen. Hans 6 förslag avser förbättringar på hans tidigare arbetsplats, Plastfabriken.

Sammanfattningsvis kan man säga att den allmänna meningen var att en översyn av poängbedömningslistan är nödvändig – helst kompletterad med anvisningar och kommentarer. En uppgift för Förslagskommittén! På frågan om vi skall fortsätta med dessa träffar – en per år – svarade samtliga ett övertygande "ja".

ÖVERSYNEN AV POÄNG-BEDÖMNINGSLISTAN

tar tid men däremot kan vi omedelbart tillfredsställa önskemålet om information om vår förslagsberedare inom moderbolaget.

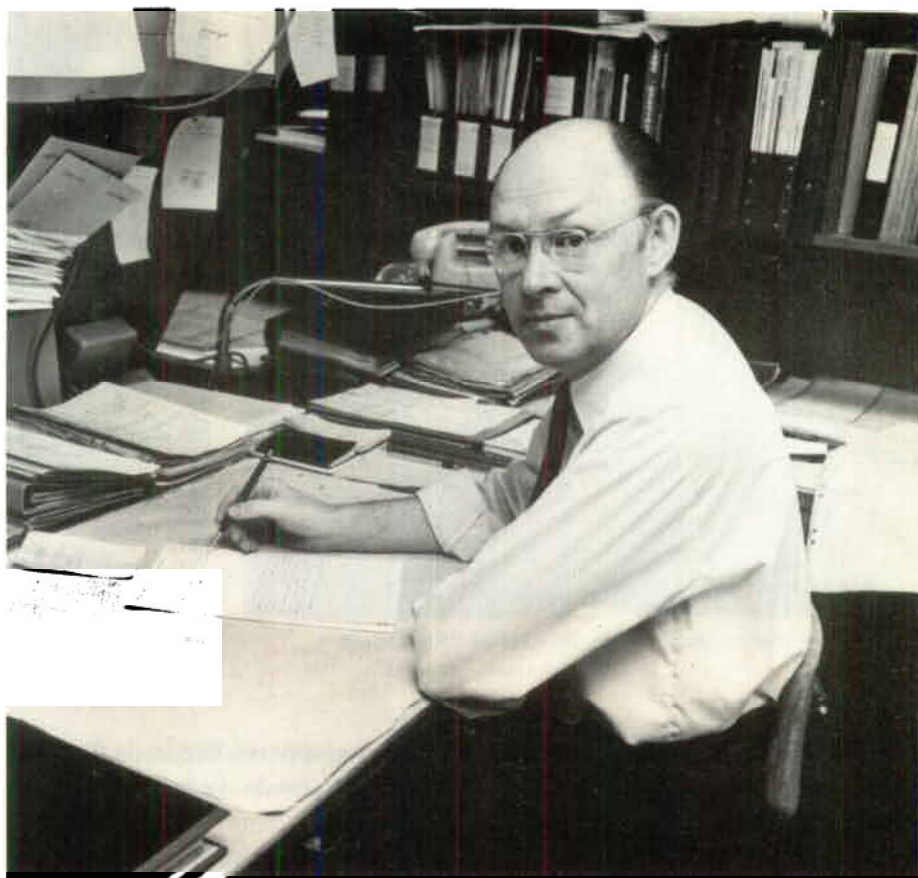
Så här ser han ut



heter **Torsten Johnsson** och arbetar på Konstruktionskontoret i Höganäs.

Du kan kontakta Torsten när Du behöver hjälp med presentation av Ditt förslag eller Din skiss.

I förslagsberedarens uppgift ingår även att hjälpa kontaktkommittéordförandena med att förbereda förslagen, tex med utprovning. Som ni vet så skall alla förslag vara genomförda för att bli belönade.



HB, Brännpunkten i Ti

Mi imamo mnogo predlagača

Koji su došli sa svojim idejama o poboljšanju i za to dobili nagrade. Izuzimajući nekoliko slučajeva može se reći da su se ideje odnosile većinom na *tehnička poboljšanja*. Izboljšanje i pojednostavljenje proizvodnih mašina je dragoceno kako za fabriku tako i za pojedinca-radnika.

Covjek je isto tako dragoceni instrumenat kojeg ne smemo zaboraviti da

negujemo. *Ideje o poboljšanju radnog mesta* su važne za svakog radnika. Pogledaj okolo i razmisli o tome dali postoji neka stvar na Tvom radnom mestu koja bi se trebala promeniti da bi bilo bolje za Tebe i za Tvoje radne drugove.

Aktivnost predlagača u Höganäs AB

Predloge o poboljšanju predaju se

najbližem predradnikom. Da bi ocenjivanje bilo što lakše mora biti predlog detaljno opisan na za to odredjeni formular. Nacrt ili slika olakšava razumevanje predložene stvari. Formular možeš dobiti od svog predradnika.

Koje će se predloge razmatrati-tretirati?

Svaki predlog će se razmatrati. Bez

obzira nato gde je predlagač dobio svoju ideju za poboljšanje može se predlog nagraditi. To znači da ideja kao takva niti ne treba da bude novost za fabriku ako se može upotrebiti na dotično radno mesto za koje je predložena. Uporedno sa predlogom može se vršiti racionalizacija u fabrici tako da se te dve stvari sukobljavaju. Za takve slučajeve odlučje se posebno.

Kako se ocenjuje predlog?

Postoji tako nazvani „kontaktkomi-

tet“ koji ocenjuje predloge. Ocenjeni predlog preuzima komitet za predloge koji daje završnu ocenu i predlaže nagradu. Farički savet je taj koji na kraju odlučuje o vrednosti i nagradjivanju predloga.

Ko poseduje prihvaćen predlog?

Prihvaćen i nagradjen predlog postaje svojina fabrike.

Kako je sa porezom?

Na naknadu koju si dobio za prihvaćen predlog moraš platiti porez.

Kratka šala:

- Dobio sam 200 kruna kad sam im predložio da izbacе ovaj šraf.
- To baš nije tako puno!
- Da, tačno je, samo znaš ja sam dobio 500 kruna pre dve godine kad sam im predložio da ga stave!

Novi zakon

1 januara 1975 godine stupio je na snagu novi zakon koji daje pravo svakom zapošljenom da odsustvuje sa svog posla da bi mogao da studira.

Zapošljeni sam izabira šta će studirati i kako dugo. Zakon važi podjednako za studiranje u okviru sindikata, zanata i za ostalo opšto obrazovanje.

Poslodavac donkele ima mogućnost da odloži zatraženo odsustvo ako se pokaže da je to potrebno. Zakon važi za zapošlene u državnom i privatnom sektoru i odnosi se podjednako na veća i manja radna mesta.

Ako želiš da posećuješ jedan kurs moraš se najpre obratiti Tvome šefu. Ti možeš isto tako stupiti u kontakt sa odeljenjem za obrazovanje da bi opširnije dobio uputstva, preporuke i sl. u vezi Tvog školovanja. Mi smo dužni da Ti pomognemo!

Fond za poboljšanje radne sredine

Švedski parlament je prošlu godinu prihvatio još jedan zakon prema kome je svaka radna organizacija određene veličine dužna da odvoji 20 % od svoje bruto zarade u 1974 godine i uloži u fond namenjen poboljšanju radne sredine.

U Höganäsbolaget stvorena je jedna radna grupa sastavljena iz 4 zapošljenih, koja ima za zadatak da izabere radna mesta u kojima je investiranje ovog fonda najpotrebnije.

Zašto imamo sidro u znak naše firme?

Postoji arhiv i stare dokumente u kojima smo tražili odgovor na ovo pitanje.

Krajem 1880 godine ja trgovačka kuća Bittorf & Bahll iz Hamburga počela kupovati cigle iz tadašnjeg Höganäs Stenkols Bolaget (ugljana) i izvoziti ih

u nemačkim kolonijama u Afriku.

Trgovačka kuća je zatražila da se u ciglama utisne znak sidra. Od tada je Höganäs Stenkols Bolag počeo upotrebljavati oznaku za svoje proizvode i u svojim poslovnim papirima. Tako je sidro postalo znak firme.

Vremenom je znak nekoliko puta promenio svoj prvobitni izgled povodom različitih događaja.

Ovde vam prikazujemo sve oblike znaka od prvog do današnjeg.



Så här har alkoholfrågan behandlats i Sverige

Ur "Bouquet" – Vin & Spritcentralens och Systembolagets personaltidning:

Svensk alkoholpolitik

GENOM SEX SEKEL

Svensk alkoholpolitik har djupa rötter. Redan 1494, för nära ett halvt årtusende sedan, utfärdades det första förbudet. Brännvinet, som kom till Sverige från Tyskland 1467 – att användas som ingrediens i krutstillverkningen! – ställde snabbt till samhällsproblem. Och så har det fortsatt genom seklerna. Stiftarna av lagar och förordningar har haft ständiga problem med att söka hålla missbruket i schack. Här är en liten provkarta på vad som har beslutats genom åren.

1494 Sten Sture d ä utfärdar förbud mot att "brenne eller selje nakot brenthwyn her i Stadhin" (Stockholm).

1495 Köpmannen Cort Flaskedragare får kungligt privilegium att sälja brännvin till stockholmarna.

1622 Gustav II Adolf beslutar om försäljningsaccis (skatt) på brännvin, vin och öl.

1698 Husbehovsbränningen förbjuds, mycket tack vare Urban Hjarnes energiska insatser.

1756 Yppighetsförordningen stadgar importförbud på bla sprit, vin och öl. Alla brännvinspannor dras samtidigt in av staten.

1780 Gustav III:s kronobrännerier tar hand om brännvinstillverkningen.

1787 Husbehovsbränningen släpps helt fri.

1850 Några bergsmän i Falun bildar det första systembolaget, "i sedlighetsens intresse". Vinsten skall gå till allmännyttiga ändamål.

1855 Brännvinsförordningen kommer till. Syfte: att skapa ordning i handeln med brännvin och att reducera det enskilda vinstintresset.

1860 En ny tillverkningsförordning stoppar husbehovsbränningen.

1865 AB Göteborgssystemet bildas.

1905 Beslutas att all brännvinsförsäljning i

landet skall handhas av särskilda bolag under viss statlig kontroll.

1914 AB Stockholmssystemet börjar sin verksamhet med att införa motbokstvang och individuell ransonering.

1916 Obligatoriskt motbokssystem beslutas för hela landet.

1917 AB Vin- & Spritcentralen bildas och tar över all partihandel.

1919 Systembolagen får monopol också på vinförsäljningen.

1922 Folkomröstning om ett totalförbud. 889 000 röstade för och 925 000 mot förbud.

1938 Antalet systembolag minskas från 121 till 41 i en ny förordning.

1944 Tillsätts den nykterhetskommitté som 1953 föreslår restriktionssystemets avskaffande.

1955 Motboken slopas. Systembolagen slås samman till ett riksbolag. Starkölsförbudet upphävs.

1957 Riksdagen beslutar om spärllistor och legitimationsskyldighet. Systembolaget börjar sin propaganda för mildare dryckesvanor.

1963 Avstängningsförfarandet och legitimationsbestämmelserna skärps.

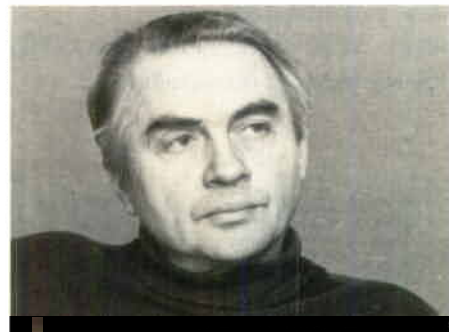
1965 Alkoholpolitiska utredningen tillsätts. Mellanölet införs.

1969 Inköpsåldern sänks till 20 år (den 1 juli).

1974 Alkoholpolitiska utredningen lämnar sitt slutbetänkande till finansministern.

Så här gör vi i Höganäsbolaget

Kontaktverksamheten för alkoholproblem är nu organiserad. Initiativtagaren till verksamheten är Kjell Åraas, som i artiklar i Brännpunkten belyst alkoholproblemen.



Kjell Åraas initiativtagaren och en av kontaktmännen.

Här följer namnen på de olika kontaktmännen:

Höganäs

Takpappfabriken

Centralverkstaden,

elverkstaden och

ångcentralen

Transportsektion,

skyddssektion och

stengodsfabriken

Hamnen

Fabrik XII och

tegellager

Specialtegelfabriken

Murbruksfabriken

Järnsvampverket

Järnpulververket

Huvudkontoret

Tekniska kontoret och

kontorspaviljong

Eric Andersson

Bertil Johansson

Christian Pedersen

Tonny Olsson

Sten Sjögren

Hans Tuve

Bengt Persson

Bengt-Åke Nilsson

Kjell Åraas

Bertil Zimmergren

Ulf Johansson

Alf Holmberg

Centrallaboratoriet

Bruksgården

Bjuv

Skromberga

Tord Olsson

Allan Alhbin

Eckard Berglund

John Lindkvist

Sune Nilsson

Karl-Erik Green

Tonny Olsson är sammanhållande i kontaktverksamheten.

Första sammanträdet hölls fredagen den 24 januari. Med få undantag var alla ombuden närvarande. Inbjuden var företagsläkaren Jan Sjöholm.

Tonny berättar:

– Vi var samlade för att i första hand

diskutera fram riktlinjer för vårt kommande arbete och i andra hand för att bekanta oss med varandra.

En livlig diskussion präglade sammanträdet och intresset för vår uppgift var påtaglig.

Många olika synpunkter och förslag ventilerades. Det var med glädje vi konstaterade hur positiva alla var till att få möjlighet att hjälpa de av våra arbetskamrater som kämpar med alkoholproblem eller andra svårigheter.

Vi enades om följande arbetsgång:

1. Kontaktombuden skall helt stå på den hjälpsökandes sida. Vi skall bygga upp ett ömsesidigt förtroende så att vi kan diskutera ev problem eller orsaker som ligger bakom den uppkomna situationen.

2. Det föreslogs att resp facklig organisation bör informera sina medlemmar om vår verksamhet.

3. Affischer och annat upplysningsmaterial bör införskaffas och spridas inom företaget.

Om det behövs skall Kjell Åraas, Höganäs, hjälpa till med information om alkoholproblem även i Bjuv och Skromberga. –

Vi frågar **Kjell Åraas**, initiativtagaren och en av kontaktmännen:

Har Du uppnått Ditt syfte med Dina artiklar i Brännpunkten i och med att verksamheten kommit igång?

– Jag är mycket glad över att den här verksamheten kommit igång speciellt som förmodligen Höganäsbolaget är det första på området. Vi får hoppas att de utvalda kontaktmännen har förtroende bland sina arbetskamrater vilket är nödvändigt för denna typ av verksamhet. –

Kontaktverksamheten har inte hunnit verka någon längre tid. Har Du trots det några erfarenheter från den?

– Personligen har jag haft en del kontaktverksamhet igång. Den har visat sig positiv. Men att förvänta sig stora resultat under det första året är väl optimistiskt. Detta är en typ av samarbete som måste mogna på längre sikt.

Det är svårt att få fram något resultat i konkreta siffror. –

En anonym röst:

– Jag tycker det är bra att ha någon att vända sig till – inte bara när det gäller alkoholproblem, utan också när det gäller andra saker som trycker en.

På det här sättet kan vi gå genom problemen i lugn och ro och antingen blir jag hjälpt direkt, eller också får jag råd om hur jag bör agera i olika sammanhang. –

De övriga kontaktmännen



Tonny Olsson



Karl-Erik Green



Allan Alhbin



Hans Tuveesson



Bertil Johansson



Alf Holmberg



Eckard Berglund



Ulf Johansson



Eric Andersson



Tord Olsson



Bertil Zimmergren



Christian Pedersen



Bengt Persson



Sten Sjögren



John Lindkvist

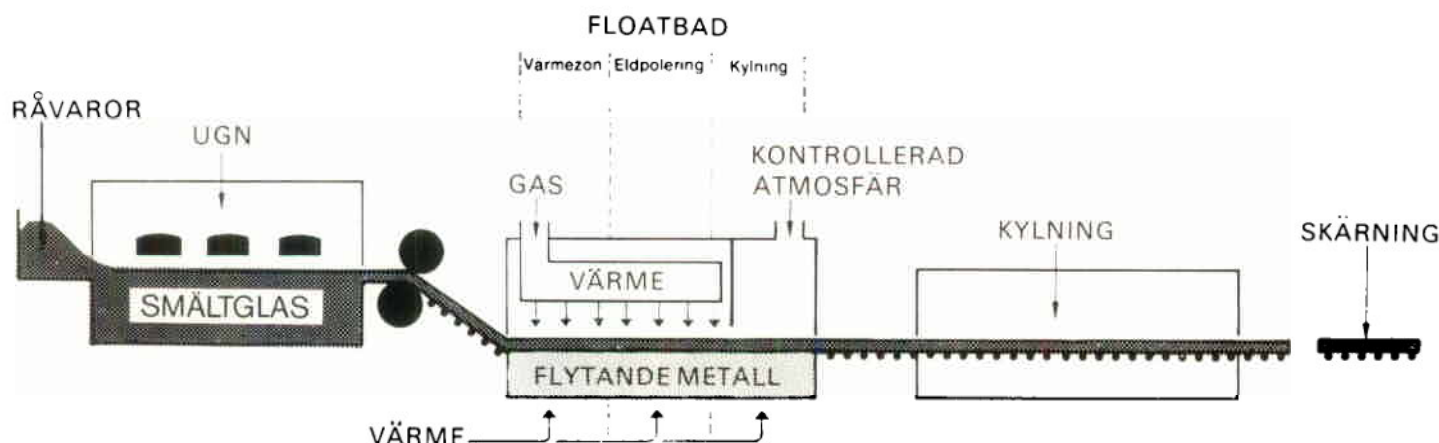


Sune Nilsson



Bengt-Åke Nilsson

Vad är floatglas?



I förra numret utlovade vi en beskrivning av floatglas och här följer en utförlig redogörelse skriven av direktör KG Paulson, Höganäs.

Fönsterglas är ett praktiskt taget oundgängligt material. Det har en lång och intressant kulturhistoria bakom sig och en säkerligen lika intressant teknisk utvecklingsbild framför sig. Under mycket lång tid har tillverkningen skett efter tre i stort sett likartade processer. De har alla haft det gemensamt att man ur en smälta av flytande glas med något olika metoder dragit glaset vertikalt uppåt och därvid låtit det passera mellan kylvalsar till dess det stelnat till skivor som kontinuerligt skurits av. Sådant fabriksstillverkat fönsterglas eller planglas har kallats maskinglas.

Under och omedelbart efter andra världskriget utvecklades hos det engelska glasföretaget Pilkington en helt ny tillverkningsmetod för planglas. Man utgick liksom förut från en smälta med flytande glas men i stället för att dra glaset vertikalt uppåt lät man glaset rinna ut över en bädd av flytande material liksom i en jättelik övertäckt stekpanna. Det flytande underlaget består av smält tenn, som har en

mycket jämn smältyta och en så stor ytspänning att den ledigt bär upp det framrinnande glaset. Pilkington kallade det nya glaset för FLOATGLAS eller FLYTGLAS.

Världens förnämsta glas?

När Pilkington presenterade floatglaset under 1950-talet, insåg man världen över produktens överlägsna egenskaper, för glasningsändamål, för silverbeläggning till speglar och för tillverkning av hårdat och laminerat säkerhetsglas för bilar och andra transportfordon. Ledande glastillverkare började en efter en tillverka float (på licens från Pilkington). Idag tillverkas det float i 11 länder utanför England. Enbart i USA finns det 13 floatverk. Andra länder som har floatfabriker är Canada, Mexico, Belgien, Frankrike, Spanien, Italien, Tyskland, Tjeckoslovakien, Sovjet och Japan. Floaten har i själva verket ersatt det gamla spegelglaset inom de områden där man använder ofärgat kvalitetsglas. Den har också vidareutvecklats, och i färgad form utgör den nu grunden för Pilkingtons nya sortiment av värmeavvisande glas.

Floatprocessen

Floattillverkningen skiljer sig väsentligt från både maskin- och spegelglas-tillverkningen. Glaset framställs i ett obrutet band, och ytorna blir planparallella utan den mycket kostsamma slipning och polering, som är ofrånkomlig i spegelglasstillverkningen. Råvarorna matas in i ugnen på konventionellt sätt, och det smälta glaset flyter därifrån till floatbadet. Här flyter glasbandet fram på ett bad av smält tenn, som planar glaset fullständigt. Glasytorna eldpoleras också i den kontrollerade atmosfären i floatbadet. Glasbandet kyls sedan av gradvis tills det är tillräckligt kallt för skärning, som görs automatiskt.

Användningsområden

Inom husbyggnadssektorn föredras float närhelst man behöver ett kvalitetsglas utan vrånbilder. Den lämpar sig både för bostadsfönster, skyltfönster och mellanväggar.

Floaten är det rätta glaset för affärs- och utställningslokaler, där klar genomsikt är av vikt. Den har sin givna plats i byggnader av offentlig karaktär exempelvis skolor, sjukhus och ho-

tell, där kvalitetsfordringarna är höga. Floaten anses nu allmänt vara det bästa glas som finns att få för silverbeläggning till speglar. Både med tanke på lättheten att silverbelägga och det högklassiga resultatet. En stor del av det glas, som finns i bilar, bussar och andra fordon, även tåg, är float i laminerad eller härdad form antingen som enhetsglas eller i isolerrutor.

Pilkington bygger floatglasverk i Halmstad

Sverige har en världsberömd tillverkning av konstglas men anses på kontinenten vara något av ett u-land i fråga om planglas. Vi har varit en vit fläck på glaskartan. Efter flera års förberedelser har Pilkington nu beslutat och påbörjat byggandet av ett floatglas-

verk i Halmstad, som beräknas komma i drift under 1976. Tillkomsten av detta nya verk har fört med sig en rad problem för glasbranschen i Skandinavien. Tillverkare av maskinglas som exempelvis St Gobain i Emmaboda och Gränges i Korsör, som bägge tillverkar maskinglas enligt den gamla vertikala metoden, får svåra konkurrensproblem när Pilkington får sin nya produktionsanläggning i drift. Pilkington arbetar också med andra distributionsmetoder än vad som tidigare förekommit i Skandinavien och detta innebär i vissa fall komplicerade omställningar främst på den svenska marknaden.

B-T Glas AB

Den nyorientering av den svenska

marknaden, som blir den nödvungna följden av Pilkingtons uppdykande, har givetvis även påverkat koncernens dispositioner med glasavdelningen inom B&T. I den nya marknadsbilden är det nödvändigt att som grossist och tillverkare av förädlade planglasprodukter ha en viss storlek för att kunna överleva. B&T:s glasavdelning var inte av den rätta storleksordningen. Det bästa sättet att nå önskad volym visade sig vara ett samgående med lämplig partner. Så skedde också under slutet av förra året och resultatet blev B-T Glas AB, i vilket bröderna Ryd i Sundsvall äger 2/3 och Höganäs 1/3. Därmed har vi åstadkommit den nödvändiga storleksordningen och beredskapen för att möta den nya marknadssituationen.

TMT-TRÄFF

Text: Bertil Olsson - Transportsektionen, Höganäs

I slutet av november inbjöds samtliga anställda vid Transportsektionen till en informationsträff på Sandflygsgården. Ett sextiototal personer hade hörsammat inbjudan. För att få så bred information som möjligt hade vi inbjudit tekniske direktören S Ivar Svensson.

Efter en kort välkomsthälsning av mej och presentation av kvällens program redovisade S Ivar Svensson om dagsläget vid företaget i allmänhet och den tekniska sidan i synnerhet. Redan här möttes han av frågeställningar från publiken, som var med på noterna.

Bertil Åberg och jag informerade därefter om den egna sektionens framtidsutsikter. Vi hade fått fram en film om hur truckkörning *inte* skall utföras och den filmen skall användas som varnande exempel vid vår truckförarutbildning. Filmen mottogs med hörbar förtjusning.

Innan vi gick in till en väntande "mada-bid" fick samtliga en tipskupong, där var och en hade 13 uppgifter att besvara. Bland fanns det frågor som

gällde den nya bilbälteslagen, trygghetslagen och truckfrågor. De flesta rätta svaren lämnades av Kalle Dahlgren och Erik Jönsson med 12 rätt, Robert Gabrielsson, Otto Gabrielson och Göran Westergren med 11 rätt. Samtliga 5 belönades med pris. Efter maten, som Sandflygsgården får all heder av, var det tid för frågor och

svar. Frågorna och önskingarna från personalens sida var otaliga. Vi löste väl inga problem den kvällen, men att det är nyttigt att få träffas under trivsamma former är vi helt överens om. Jag vill uttrycka min stora tillfredsställelse med att så många mötte upp och hoppas på att dessa träffar fortsätter.



Fr.v.: Nils Ahlberg, Sven Nilsson, S Ivar Svensson, Mats Axelsson och Bengt Ahlberg.

Trött ur hjärtat:

Miljö – trivsel

Text: Åke Schönhult – Produktionsavd Metallurgi

Alla ställer vi stora krav på samhället och företagen när det gäller så väl inre som yttre miljö.

Det är stora och många önskemål vi anställda har på företaget och jag vill mena att vi har det med rätta. Jag är också övertygad om att företaget kommer att satsa allt vad som behövs för att förbättra vår miljö som trots allt inte varit, totalt sett, dålig och mycket har gjorts under årens lopp.

Jag vill här med några exempel försöka belysa vad vi anställda kan göra för att hjälpa till att skapa en bättre miljö för oss alla.

Befintliga utrustningar

Vi har i allmänhet ett avbalanserat ut-sugningssystem på en anläggning när den är ny. Utrustningen är också försedd med inspektionsluckor, numera i ett praktiskt utförande i form av gummilock som sättes fast utan förskruvning, lätt och praktiskt.

Efter en tid ligger dessa gummilock och skräpar runt i fabriken med följd att utsugningssystemet kommer i obalans och vi får damning i lokalen.

Alltså, hjälp till att sätta tillbaka och stänga alla inspektionsluckor så blir miljön med detsamma bättre och vi får mindre nedskräpning genom att luckan sitter på sin plats.

Städning efter utförd reparation

Jag vill på goda grunder påstå att vi förbrukar 3 gånger så många svets-elektroder än vad som behövs. Vid en kort rundvandring i fabrikerna kan man plocka ihop ett tiotal 3/4 fyllda svetselktrodpaket.

Jag vet inte, men det kan kanske tänkas att våra reparatörer har den filosofin att ju fler svetselktroder som användes ju mer järnpulver får vi sälja. Nog så omtänksamt, men tag hellre med elektrodpaketen efter avslutat arbete.

Ordning i matsalar och sanitära utrymmen

Ambitionen är stor att hålla hög standard på sanitära utrymmen och matsalar. Jag är övertygad om att alla har

rent omkring sej hemma och önskar även ha detta på sin arbetsplats. Tyvärr är det en minoritet som förstör detta genom att vara klåfingriga. Ja, vi hinner faktiskt inte bygga färdigt "nyanläggningar" förrän "konstnären" vaknar och utför sina konstverk. Likadant är det med ordningen i matsalarna. Papperskorgar finnes, ställ för matbox finnes, men tyvärr ligger ofta papperet på golvet och tillbehör kvar på borden.



Luckorna skall sitta på plats.

HB-hallen

Vi har en mycket fin motionshall som varit efterlängtat av många. Jag tror mej kunna påstå att alla är glada och tacksamma för att vi har denna hall som med alla servicearrangemang är mycket välutrustad. Men nu ställes det krav på oss som använder hallen att vara aktsamma om utrustningarna och väl vårda dem. Redan kan konstateras oordning i omklädningsrum och korridorer. Utrustningar som tex testcykel och våg har gått sönder. Service i form av läskautomat har fått tagas bort då kunder "köpt" läsk utan att betala och dessutom plundrat kassan. Föräldrar vars ungdomar får utnyttja tennishallen måste känna ansvar för att ordning upprätthålles annars blir följden inskränkningar och förbud, som ingen av oss vill ha.

Det finns många exempel som belyser vad jag sagt, men med dessa jag nämnt vill jag peka på vikten av att vi alla hjälps åt att sköta befintliga utrustningar och därigenom skapa en bättre miljö och en trivsammare omgivning. Jag är övertygad att alla då kommer att trivas bättre.



En aning skräpigt – eller hur?

Insändarspalten

Ordning i HB-hallen

Stölder och vandalisering hör snart till ordningen för dagen i vår fina hall. Jag ställer frågan: Hur länge är det tänkt att detta opåtalat skall få fortgå. Bordtennisspel i trätofflor. Massor av folk utan anknytning till företaget vistas i lokalerna. Är det inte snart tid att utse en vaktmästare som sköter ordningen och ser till snyggheten i hallen?

Insänt i februari av **Leif Nordström** – Byggplastavd.

Vi har frågat **Enar Askeröth**, som svarar för vår fastighetsservice, hur han ser på problemet. Han meddelar att från mitten av mars är det ordnat med daglig tillsyn av hallen. Besökskort för barn (7–18 år) till anställda har tryckts upp och skall uppvisas vid anfordran. Ett nytt vaktsystem för fabriksområdet håller på att byggas och beräknas vara klart efter semestern. HB-hallens ingång kommer då att bevakas via detta vaktsystem.

Frågor till företagsledningen:

Vad skall ske med gamla Järnsvampverket?

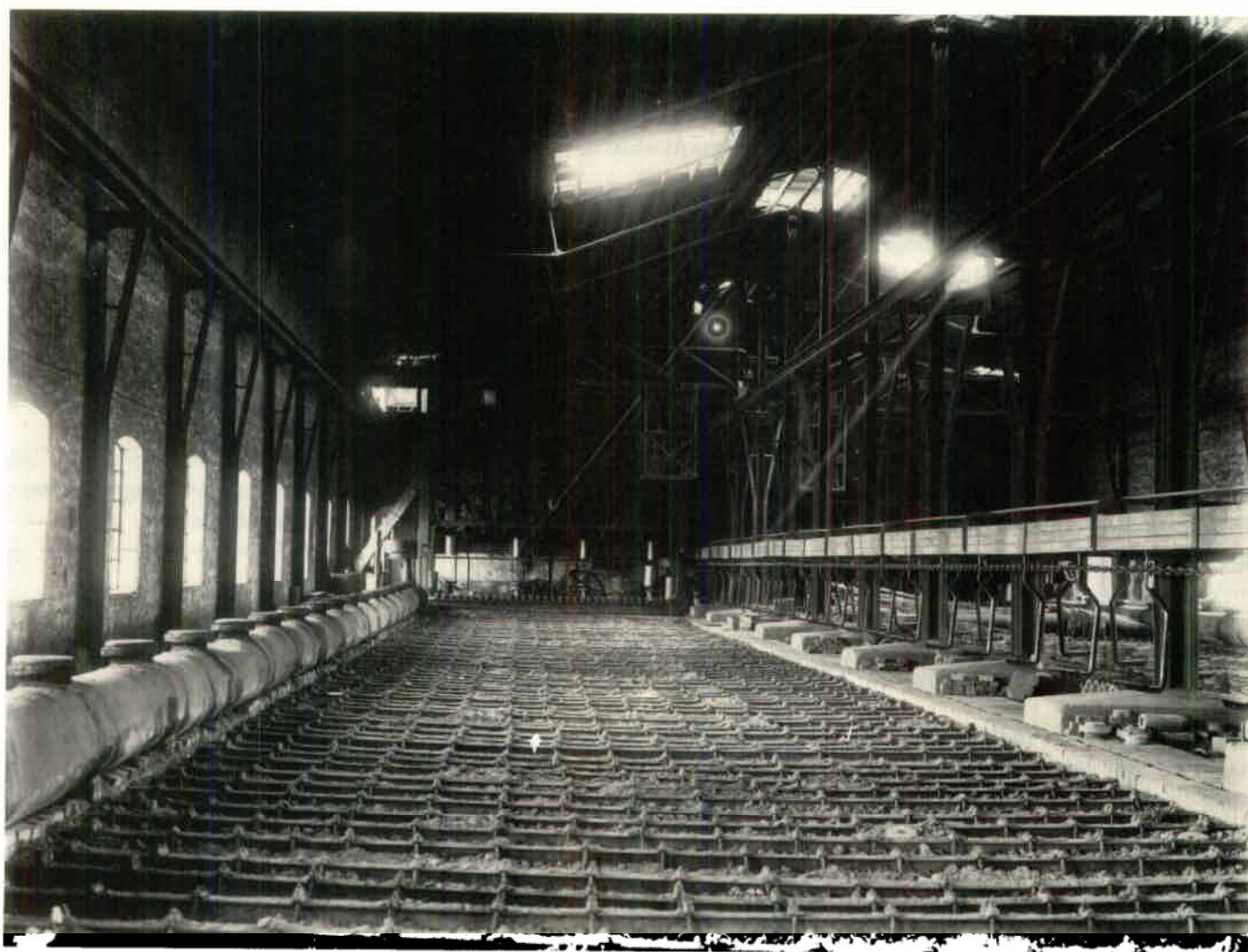
Skulle man kunna tänka sej att inrätta ett företagsmuseum eller skänka det till något tekniskt museum och därmed få ett nytt besöksmål för turister i Höganäs?

Vi har kanske andra gamla byggnader inkl inredning som är av historiskt intresse?

Gör vi vad vi kan för att bevara kulturhistoriskt intressanta miljöer?

"Kulturhistoria"

Svar på frågorna hoppas red kunna redovisa i nästa nummer.



Gropugnen i Gamla Järnsvampverket. Bilden tagen på 1930-talet.

Välkomna önskar vi till:



Elizabeth Carlsson anställdes som kontorsbiträde på Orderserviceavdelningen, Höganäs, den 18 december 1974.



Gerold Hahne anställdes som 1. laboratorieingenjör vid Skrombergaverken den 1 februari 1975.



Per-Inge Hermansson, ingenjör, tillträdde den 3 februari 1975 en nyinrättad befattning som regionchef för södra Sverige vid AB Slipmaterial-Naxos, Västervik.



Ulla Johnsson anställdes som kontorsbiträde på Konstruktionskontoret, Höganäs, den 1 februari 1975.



Birgitta Lindahl anställdes som kontorist/sekreterare på Transportsektionen, Höganäs, den 18 november 1974.



Ulf Mårtensson, civ ing, anställdes som produktgruppchef för Byggkeramik, Höganäs, den 1 mars 1975.



Ann Persson anställdes som bitr sekreterare på Ekonomiavdelningen, Höganäs, den 10 februari 1975.



Gunilla Wegner anställdes som sekreterare vid Skrombergaverken den 1 december 1974.

Samtal om el i tidernas början:

– Ska du ha lågspänning eller högspänning hemma hos dej?

– Jag ska nog ha högspänning så en slipper snava på trådarna.

– Det var en igelkott och en orm som fick barn. Vet du vad dom fick?

– Nää

– Två meter taggtråd.

Samtal om el i vår moderna tid:

– Plåtaskor är då ingen nyhet, sa den gamle linjearbetaren. Jag hade stolpskor redan på 30-talet

Pensionärsnytt

Höganäsbolagets personalblad **HB-nytt**, som förmedlar kortfattad snabbinformation till de anställda, kommer i fortsättningen att sändas gratis om så önskas till moderbolagets (Höganäs + verken i nordv. Skåne) pensionärer.

Bladet kommer ut ungefär var 14:e dag eller 25 gånger om året med uppehåll för semestermånaden. Pre-numerationen gäller för år 1975 och förnyas varje år för att hålla adressregistret aktuellt.

Kryssa för på kupongen så kommer bladet från nästa nummer.

De anställda i Höganäskoncernen har

sedan några år tillbaka fått en *fickalmanacka* med årets sista avlöning. Almanackan kan nu även alla koncer-

nens pensionärer få. Kryssa för på kupongen nedan så kommer almanackan i god tid före jul.

Insändes före den 1 maj 1975.

Undertecknad, pensionär i Höganäskoncernen, tackar ja till erbjudandet och beställer

HB-nytt under år 1975 ☐ (gäller för moderbolagets pensionärer)

Fickalmanacka för år 1976 ☐ (gäller för alla pensionärer i koncernen)

Namn:

Adress:

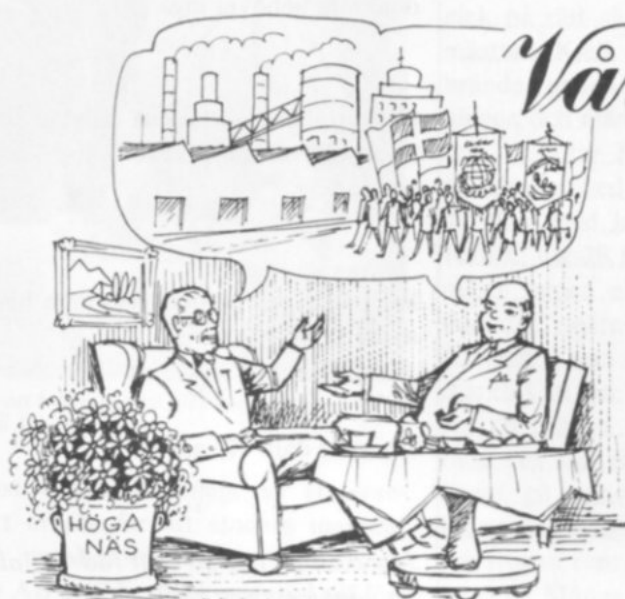
F.d. anställd hos

Vår gästbok

Nils Hörjel



Onsdagen den 19 februari besökte landshövding Nils Hörjel Höganäsbolaget. Landshövdingen välkomnades till bolaget av direktör Ernst Geijer, som under de fyra eftermiddagstimarna besöket varade informerade om bolagets produkter och visade landshövdingen runt i fabriker och laboratorium.



Våra pensionärer

(Tjänsteåren inom parentes)

- Allan Andersson, Piongatan 7, Höganäs (51)
- Georg Hansson, Södergatan 18, Ekeby (47)
- Anna-Lisa Ekvall, Bjerrings väg 1 A, Ekeby (38)
- Einar Bogren, Prins Carlsgatan 4, Höganäs (37)
- Egon Johansson, Kråkrisgatan 8, Höganäs (20)
- Oskar Nilsson, Tröskeberg 1, Kågeröd (18)
- Vera Sandberg, Skäret 20, Nyhamnsläge (9)
- Georg Johansson, Vadmalsgatan 3, Bromma (5)

Gammal kinesisk keramikugn i Stockholm byggår 1974

Text: Arne Ingheden, Försäljningsavd Eldfast

Ostasiatiska museet hade under 1974 bl a ett par utställningar med ostasiatiskt porslin. En stående regel är att inte exponera konst och konsthantverk av svenska konstnärer, men under oktober–november gjorde man undantag. Under denna tid hade konstnärsparet Ulla och Gustav Kraitz sin utställning "Stengods ur flammor". Att ett undantag gjorts berodde på att paret Kraitz visade ett antal föremål med kinainspirerade glasyrer och framför allt att de använt en gammal kinesisk bränningsteknik. För att om möjligt göra utställningen ännu intressantare hade en keramikugn byggts upp efter kinesisk förebild utanför museet. I ugnen brände man med ved och kol och så nära den urgamla metoden man kan komma.



Tur att bränningarna gick bra, tycker Kjell Johansson

Gustav Kraitz har lagt ner ett avsevärt arbete för att studera metoder och ugnskonstruktioner, och Höganäs AB ställde gratis material till för-



Ugnen i uppförande

fogande för ugnen. Att bränningarna gick på rätt sätt svarade vår brännmästare Kjell Johansson för. – Vi brände i ugnen 2 gånger under utställningen och många intresserade mötte upp, berättar Kjell Johansson. – Vi eldade med ved upp till ca 1000°C och därefter med kol. Uppeldningen till 1270°C tog 28 timmar och hela tiden måste ugnen eldas kontinuerligt genom de 2 nedre brännöppningarna. – Av frågor som ställdes under arbetet märktes att inte alla var insatta i konsten att bränna keramik. Någon undrade tex om det var den kula som ligger på ugnens topp som skulle brännas. Troligen på grund av att lågor slog ut runt om kulan under bränningen. Många lockades antagligen

till platsen av dessa lågor som syntes från flera olika kajer i Stockholm eftersom museet ligger på Skeppsholmen.

En annan fråga var om man rev ugnen mellan varje bränning. Ugnen kommer inte att rivas. Den står kvar och Kraitz ämnar använda den för några bränningar under sommarhalvåret. Dessutom kommer han troligen att bygga en liknande hemma i Förslövsholm. Och 1976 planeras en utställning i Zürich med ytterligare en ugn. Det var lyckligt att bränningarna blev en succé. Enligt gammalt kinesiskt mönster offrades brännmästaren om 2 bränningar misslyckades, skriver Ulla och Gustav Kraitz i utställningsskatalogen "Stengods ur flammor".

Varför har vi ett ankare i vårt firmamärke?

Frågan ställdes av Hans Christer Kirkegaard på Konstruktionskontoret i Höganäs och det är säkert flera än Hans Christer som vill få svar på den frågan.

För att få ett så fullgott svar som möjligt har vi letat i arkiv och olika skrifter och här följer historien om vårt firmamärke.

I slutet av 1880-talet kom dåvarande Höganäs Stenkols Bolag i affärskontakt med ett handelshus i Hamburg, Bittorf & Bahll, som hade stora exportaffärer på dåtidens tyska besittningar i Afrika. Bittorf & Bahll började köpa eldfast tegel från Höganäs, som över Hamburg vidareändades till Afrika. Firman begärde att i teglen skulle instämplas ett ankarmärke, och efterhand kom alla tegel att stämplas



Detta märke kom så småningom att användas även i trycksaker och blev på detta sätt ett fabriksmärke för Höganäs Stenkols Bolag. En av de äldsta trycksaker, där detta märke förekommer, var den år 1897 av H A Mueller till Stenkolsbolagets 100-årsjubileum utgivna minnesskriften, där märket återfinnes på pärm och försättsblad.

År 1903 sammanslogs Höganäs Stenkols Bolag med Billesholms-Bjuvs AB och Höganäs-Billesholms AB uppstod. Då förändrades fabriksmärket genom att bokstaven S togs bort och märket fick utseendet



Detta ankarmärke förekom sedan i flera olika utföranden t ex



Sedan exportaffärerna till tyska Afrika i och med första världskrigets utbrott 1914 helt upphörde försvann även fabriksmärket från teglen. Där emot fortlevde det i trycksakerna m m och till och med som märke i de på sin tid av kapten Åke Nordenfelt införda uniformsmössorna för ingenjörer och tjänstemän.

Floran av olika typer ankarmärken växte undan för undan tills år 1922 en upprepning beslöts. Professor Torsten Schonberg, den kände upphovsmannen till 1920-talets konstnärligt utförda frimärken, fick i uppdrag att göra upp ett förslag till ett fabriksmärke. Schonberg kom in med ett antal förslag men inget av dem godkändes av bolagsledningen.

Ingenjör Edv. G Andersson, anställd vid försäljningsavdelningen för Eldfast material (numera pensionerad), fick år 1923 uppdraget att med ett tryck i ett gammalt aktiebrev som förebild rita ett ankarmärke. Detta förslag godkändes och skulle vara en likare för Höganäsbolagets fabriksmärke för såväl trycksaker som på de skyltar som utplanterades hos våra många återförsäljare och ombud.

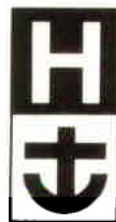


Detta ankarmärke användes som fabriksmärke i mer än 30 år. I samband med att nya brevpapper skulle utformas för hela Höganäskoncernen, varvid moder- och dotterbolag skulle symboliseras med olika "vapensköldar" uppdrogs åt herald. konstnären Einar Kedja att rita den erforderliga serien av märken. Den nedan visade utformningen, som moderbolagets ankarmärke då fick, användes fram till och med 1965.



I samband med beslutet att ändra moderbolagets firmanamn från Höganäs-Billesholms AB till Höganäs AB antogs även ett nytt firmamärke med ankarmärket placerat under H:et. Officiellt ändrades firmanamnet och märket den 1 november 1966.

Den symbol för Höganäskoncernen som vi sedan dess sett och ser dyka upp lite över allt i världen har det här utseendet



Sänkning av bullernivån

Text: Jan Wängnerud – Skyddssektionen, Höganäs

Genom samarbete mellan bla ingenjör Nils-Eric Nilsson, Bjuv och skyddsombudet Johan Bredborg, Fabrik XII, har en mycket bra buller-reduktion nåtts genom montering av en kåpa runt kapselstamparna i Fabrik XII. I Fabrik XII tillverkas Sicto-J – kiselkarbidkapslar för järnpulverframställning.

Man har här gjort en tekniskt riktigt bullerreducerande åtgärd. Bredborg

har bidragit med att få utformningen sådan, att man praktiskt kan arbeta utan nämnvärt hinder.

Massa komprimeras i rörformen med hjälp av en luftdriven stamp.

När man skall reducera buller genom isolering gäller bla formeln

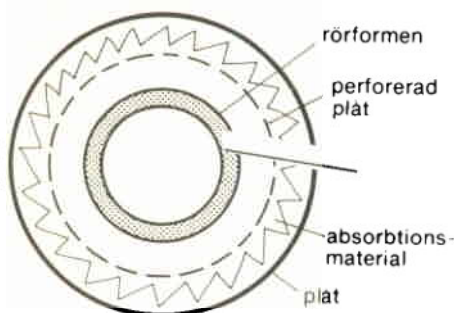
$$R = 18 \log G + 12 \log (f - 25)$$

R = bullerreduktionen

G = det avskärmande materialets vikt i kg per m²

f = ljudets frekvens i svängningar per sekund.

Princip: sett uppifrån



För att få ett gott resultat med en bullerisolering måste man antingen ha en tung enkelkonstruktion eller en dubbelväggskonstruktion. Inne i det bullriga "rummet" måste det finnas absorberande material.

Val av tung vägg måste ske med omsorg, så att inte den genom egen-svängningar åstadkommer ljud.

Resultat vid inkapsling av rörstamper

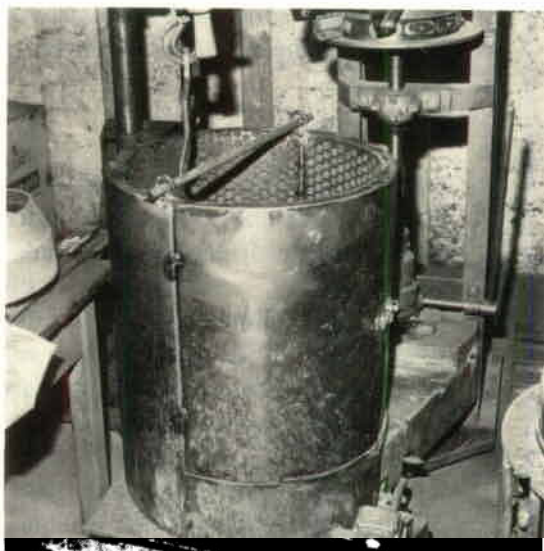
dB \ frekvens Hz	125	500	1000	2000	4000	8000
före inbyggnad	82	86	87	85	82	84
efter inbyggnad	80	78	76	75	68	68

En sänkning med 10 dB uppfattas av örat som en sänkning till ungefär halva ljudnivån.

Hitintills har åtgärden på prov genomförs på två stamper. Med det goda resultatet som grund kommer efter hand samtliga stamper att få sin kåpa.



Bilderna visar bullerisolerad stamp



**Ny
produktionslinje
hos
B&T i Malmö**

Sven Björgell, försäljningschef hos B&T, berättar:

– 1974 gav oss nya säljrekord för både BRA innefärger och CUPRINOL utfärger. Rekorden gav oss emellertid bekymmer. Vi klarade inte av produktionen utan restorder, speciellt på BRA innefärger. Nu har vi byggt bort detta problem. I slutet av förra året startade vi en helt ny produktionslinje

innehållande elva maskiner. Vi kör nu för fullt och ingen gör-det-självare skall i år bli utan BRA innefärger och CUPRINOL utfärger. –

”Från råvara till färdig produkt” heter en artikel som kommer i nästa nummer. Det är Margita Lindström som berättar om hur Cuprinol Täckfärg blir till.

Vad vi tycker om utbildningen i arbetsmiljöfrågor

Den grundläggande utbildningen i arbetsmiljöfrågor avslutades för moderbolagets del i mars. I och med det har ca 180 personer inom företaget avverkat 40 timmars utbildning i form av studiecirklar efter arbetstidens slut. Vi redogjorde ingående i decembernumret om anledningen till utbildningen, hur den var upplagd och om stormen kring "solresorna" – vidareutbildningen som sker i internatform och är förlagd till Jugoslavien i maj/juni.

Utbildningsgrupperna har varit blandade i den meningen att de bestått av skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéerna, arbetsledare och driftschefer. Brännpunkten tycker det är angeläget att för läsarna kunna redovisa hur de olika grupperna uppfattat utbildningen på hemmaplan och har därför ställt några frågor till dem. Vi har bett deltagarna i grupperna att diskutera kring frågorna och sammanfatta sina synpunkter så att svaren kommer från gruppen som enhet. För att grupperna – de är 11 st – fritt skall kunna lägga fram sina synpunkter kallar vi dem för nr 1–11. Gruppernas storlek har varierat mellan 15–17 deltagare i vardera.

I artikeln i decembernumret klagades det på uttagningen av cirkelledare – att en del av dem inte är kompetenta till denna uppgift. Hur har gruppen uppfattat sin cirkelledare?

Grupp

1. Kan inte klaga på cirkelledarens kompetens. Genomgående bra, väl förberett.
2. Den cirkelledare som svarat för utbildningen i denna grupp har arbetat på ett föredömligt sätt. Alltid väl förberedd, kunnig, med förmåga att skapa diskussion kring frågorna.
3. Skulle varit lite mer utbildad som cirkelledare.
4. Bra.
5. Vår cirkelledare har verkligen gått in för sin uppgift på ett föredömligt sätt.
6. Cirkelledaren får högsta betyg.
7. Mycket bra cirkelmateriäl, varför cirkelledarens uppgifter har förenklats. Cirkelledaren har skött sina arbetsuppgifter på ett ambitiöst sätt och varit intresserad av sin arbetsuppgift.
8. Vi har haft en bra gruppleddare som haft förmågan att på ett trevligt sätt presentera studiematerialet. Dessutom har han på ett skickligt vis kastat ut sina frågor till deltagarna så att alla har fått tillfälle att framföra sina synpunkter på problemen.
9. Pedagogisk kunnig. För lite insatt i ämnet.
10. Positiv som cirkelledare och i vissa delar väl kvalificerad genom sitt dagliga arbete.
11. Gruppen anser att cirkelledaren fungerat bra bl a på grund av sin dagliga verksamhet inom skyddsarbetet.

Hur har ni upplevt gruppssammansättningen?

Grupp

1. Bra fördelning på alla arbetsställen.
2. Gruppssammansättningen har vi upplevt som mycket bra. Gruppen har varit sammansatt av personal av tre olika kategorier, varför frågorna blivit belysta från alla sidor.
3. Bra.

4. Mycket bra.

5. Sammansättningen anser vi vara bra eftersom det är personal med från olika nivåer i företaget. Vi anser dock att en viktig grupp fattas, nämligen konstruktörerna.
6. Sammansättningen av gruppen har upplevts av deltagarna som mycket positiv.
7. Lämplig gruppssammansättning.
8. Gruppen har saknat deltagare från konstruktionsavdelningen på företaget. Dessa om några kan på ett förtjänstfullt sätt påverka vår arbetsmiljö redan vid planeringsstadiet.
9. För litet antal skyddsombud.
10. Sammansättningen är bra genom att samtliga arbetstagarer kategorier är med.
11. Vertikal gruppssammansättning positiv. Konstruktörer har saknats.

Storleken på gruppen?

Grupp

1. Vid vissa tillfällen delade vi gruppen – bl a på arbetsplatsundersökningarna.
2. Lagom stor.
3. Lagom.
4. Mycket bra.
5. Eftersom vi delat in cirkeln i tre mindre grupper anser vi att man med gott resultat kan arbeta med så stora cirklar som blev nödvändigt.
6. Storleken på cirkeln har inte hämmat arbetet i någon nämnvärd grad. Ett antal på ca 10 deltagare hade kanske varit bättre.
7. För stor grupp. Maximalt borde gruppen bestå av 10 deltagare. Den stora gruppen verkar hämmande på diskussionerna.
8. Lagom stor.
9. Grupperna för stora.
10. För stor, skulle varit bättre med max 12 deltagare. Hade då skapat större aktivitet genom att flera deltagit i diskussionerna.



En av grupperna. Fr.v.: Björn Pettersson, Hans Håkansson, Sven Nilsson, Lars Ekström, Arne Lundin, Hans Zetterström, Arne Ståhl, Einar Kristensson, Bertil Zimmergren och Karl Erik Söderberg.

11. Aningen för stor, men har fungerat bra ändå. Ca 10 närmare idealet.

Hur har aktiviteten varit inom gruppen?

Grupp

1. Livaktig – många intressanta påpekanden och diskussioner.
2. Aktiviteten inom gruppen har varit mycket bra.
3. Bra.
4. Mycket bra.
5. Samtliga deltagare har visat god aktivitet.
6. Aktiviteten inom gruppen har varit mycket livlig och bra.
7. Tillfredsställande.
8. Heta diskussioner!
9. Förvånansvärt aktiva.
10. Även om aktiviteten i gruppen har varit relativt god, kunde den varit bättre om gruppen inte varit så stor.
11. Vi anser att vi aktiverat oss i diskussionerna.

Har utbildningen gett vad som utlovats?

Grupp

1. Speciellt för nyvalda skyddsombud har den varit en god tillgång. Skapat kontakter med arbetsbefäl.

2. Vi förstår inte frågan när ingenting utlovats.
3. Ja.
4. Vi har ej fått något löfte.
5. Kursen har tack vare en duktig cirkelledare givit mer än vad vi kanske förväntat oss.
6. De flesta deltagarna ansåg att dom lärt sig mycket på kursen. Många hade ingen utbildning tidigare.
7. Ja.
8. Allmänt omdöme från alla är att kursen har gett alla överlag mera än vad som förväntats före starten.
9. "Utlovats" ersätts med förväntats. Kursboken väl elementär. Genom gruppdeltagarnas aktivitet och kunskande ger kursen mycket.
10. Kursen är en grundkurs för hela arbetsmarknaden, för att alla i skyddsarbetet skall stå på samma grund utbildningsmässigt. I detta avseende har utbildningen gett vad som utlovats.
11. Vad har utlovats? Vi har lärt oss mycket om skyddsarbete.

Andra synpunkter på utbildningen?

Grupp

1. Alla parter har mötts på ett fint sätt. Vidgat synen på skyddsarbetet.
2. Föredragshållare och andra "specialister" har verksamt bidragit till att kursen

blivit mer levande genom s.a.s sätta mera kött på benen. Dock uppfattades en del av frågorna i kursboken som direkt ledande.

3. Synd att den strax är slut.
4. –
5. Om tiden räckt till skulle vi nog vilja haft flera arbetsplatsundersökningar.
6. Efterlyses mera brand- och sjukvårdsutbildning. Det ingick ej i kursen.
7. Fler studiebesök, mer praktiskt arbete. Kursen har gett en allmän inblick i skyddsarbete, dock borde en fördjupning av HB:s interna skyddsarbete studerats.
8. Utbildningen borde varit mera anpassad till vårt företags arbetsmiljö. Kanske med bildmaterial från våra olika avdelningar.
9. Skulle ha behandlat mer lokala problem. Arbetsplatsundersökningarna gav inga resultat. Gärna kunna anlita fackfolk i vissa ämnen. Flera praktiska demonstrationer och expertmedverkan i stil med sjuksystrarnas i ämnet sjukvård.
10. Önskvärt med konstruktörer i samtliga cirklar. Bättre och större bilder i kursen. I stället för stillfilm skulle det varit önskvärt med spelfilm.
11. Vidareutbildning av specialproblem. Samling i samma grupper och genomgång av vad som händer inom företaget – tex en gång per år.

Återstår rapport från Jugoslavien-resan!

Livlig idrotts- och fritidsverksamhet vid SlipNaxos under 1974

När SlipNaxos byggde sin Familjeklubb 1972 fick idrotts- och fritidsverksamheten vid SlipNaxos en extra injektion. Man disponerade plötsligt stora resurser både vad gällde personal och lokaler. De frivilliga insatserna som den här typen av aktiviteter i stor utsträckning bygger på ökade också kraftigt. Resultatet har inte heller låtit vänta på sej, vilket kanske bäst framgår av nedanstående sammanfattning av de olika sektionernas aktiviteter under 1974.

Badminton: I denna gren har klubbmästerskap spelats med 10-talet deltagare. Segrare blev Peter Didring som därmed tog sin första inteckning i det uppsatta vandringspriset. Utöver detta deltog 2 lag i Västervikskorpen, av vilket lag 1 gick till slutspelsomgången.

Bordtennis: Klubbmästerskapet samlade 20 deltagare och segrare för tredje gången blev Göran Lindqvist, som därmed erövrade det uppsatta vandringspriset för alltid. I korpen deltog 1 damlag bestående av Kristina Karlsson och Ann-Britt Karlsson. Dessa

två svarade för den angenäma sensationen med att vinna serien för damer.

Bowling: 3 lag deltog i korpens serie utan att nå några större framgångar.

Fotboll: Denna sektion har under året varit mycket livlig. 3 herrlag och 1 damlag har deltagit i korpserien, dock utan att nå slutspelsomgången.

Handboll: 1 herrlag deltog i korpserien och resultatet blev över förväntan, de nådde nämligen till ena semifinalen.

Hockey-bockey: 1 lag deltog i korpserien och placerade sig som 2:a i sin grupp, vilket innebar avancemang till slutspelet. Detta spelades som cup, och tyvärr fick Sliplaget respass första matchen.

Innebandy: Denna gren är helt ny, men oj så populär. Inte mindre än 9 st 5-mannalag ställde upp i den interna serien, där lagen är avdelningsvis hopsatta. Seriesegrare blev Pressavdelningens lag 1 i hård kamp med Beläggningen. 2 lag deltog också i kor-

pen, av vilka det ena nådde fram till semifinal.

Motion: Denna sektion handhar först och främst familjepromenaderna och motionsgrupperna. Familjepromenaderna har varit mycket populära, ungefär 100 deltagare/gång. Motionsgrupper finns det, en dam- och en herrgrupp med 15-talet deltagare i varje. Denna sektion var också initiativtagare till motionsjippot med Bengt Bedrup och Sten-Otto Liljedahl m fl (tidigare publicerat i Brännpunkten).

Skytte: 4 st lag deltog i Västervikskorpen för gevär. 4-mannalaget kom på 1:a plats och 2 st 3-mannalag belade platserna 2 och 3. Individuellt vann Sten-Inge Carlsson. I Gamlebykorpens regi vann överraskande lag 2. Hans Lundqvist vann klass 5. I fältskyttekorpen vann Slips 3-mannalag. Ett lag deltog också i pistolskyttekorpen utan större framgång.

Volleyboll: Liksom i innebandy spelades här en intern serie med 9 deltagande lag. Segrare för andra året i rad blev Svaravdelningen.

Fotoklubben: Under året har glädjan-



Innebandy – en ny gren som blivit mäktigt populär. Fr.v. till höger ses: L Johansson, L E Bladström, B Torstensson och S-E Jacobsson.



Volleyboll – en populär motionsidrott som hjälper sina utövare att hålla trivselsvikten. Från vänster till höger ses: J E Brånäng, C Karlsson, M Nilsson, C Holmberg, G Medner och A Johansson.

de nog en fotoklubb bildats på företaget. Intresset är mycket stort, medlemsantalet är redan uppe i ett 35-tal. Man samlas för att visa bilder och filmer, även studiebesök anordnas. Under 1975 skall klubben också starta kursverksamhet för medlemmarna.

Företagsutbyten: Under året har ock-

så den traditionella femkampen mot Höganäs avgjorts. Höganäs lyckades ta revansch för den stora förlusten i Västervik året innan, och vann med 3-2. I denna femkamp ingår badminton, bordtennis, bowling, fotboll samt skytte. I övrigt har det varit utbyte mot Electrolux (Västerviksfabriken) med samma grenar som mot Höga-

näs. Även här blev det förlust med 3-2. Mot Överums Bruk har det varit matcher i fotboll, innebandy och volleyboll. Fotbollslaget deltog också i en cup i Södra Vi där Ljunghäll AB stod som värdar. Sliplaget belade en tredjeplacering.

Bo Thörnlöf - SlipNaxos

Du som bär på övervikt och aldrig motionerar, läs de här raderna

I dagens stillasittande och smått stressande samhälle blir motionen alltmer viktig. Förr i tiden rörde sej nästan alla människor dagligen, dels beroende på att bilismen inte var så utbredd, dels därför att det stora flertalet hade tunga arbeten. I dag är det annorlunda. Alltför många människor rör sej allt för lite. Har man inte längre än 1-3 km till sitt arbete bör man, åtminstone den varma årstiden, använda cykeln istället för bilen. Den tjänsten kan man allt unna människokroppen. Och glöm inte bort att använda trapporna istället för hissen. Friskvård eller som man också säger förebyggande hälsovård har de senaste åren blivit livligt debatterad. Vad är friskvård? Fysisk och psykisk stimulans (hälsa, kondition och trivsel). Att trivas med sej själv eller andra, trivsel i arbetet, stimulerande och meningsfull fritidssysselsättning, tex idrott, motion, hobby, kultur, samkväm, debatter och utbyten. Det är bevisat att friskvården stärker samvaron i den sociala gemenskapen. Motionsidrotten blir då en hälsofaktor. I vissa undersökningar har man konstaterat att den som är regelbundet aktiv genom motionsidrott har mindre sjukfrånvarodagar än den fysiskt inaktive. I detta sammanhang tror jag det är viktigt att regelbundet samarbete kan upprättas mellan företagsläkare, sjukgymnast, personalkonsulent, fritidskonsulent och skyddsombud.

Vilken grupp tillhör Du? Och vilken vill Du tillhöra?

1. Lite motion och stillasittande jobb samt lite mat?



Tänj - böj! Tänk på kilona!

Resultat: Risk för brist på viktiga näringsämnen ofta hungrig, dålig kondition.

2. Lite motion och stillasittande jobb men mycket mat?

Resultat: Kanske nog med näringsämnen men för många utnyttjade kalorier = fetma + dålig kondition.

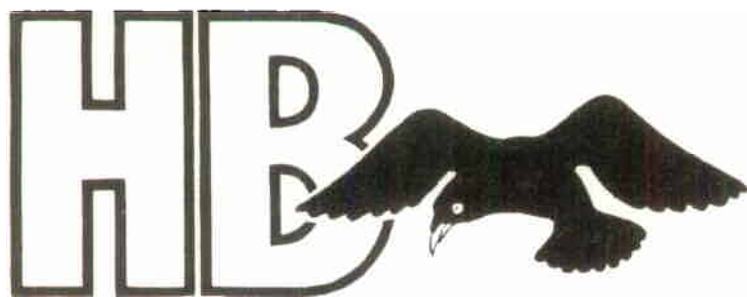
3. Mycket motion eller tungt jobb samt mycket mat?

Resultat: Ringa risk för näringsbrist, mindre risk för fetma, ändock sällan hungrig men en god kondition.

Slutsats: Ju mer fysiskt aktiv man är desto mer kan man äta - och det är mindre kritiskt vad man äter - och mat är gott

Några enkla motionstips

- Motionera regelbundet, helst en halvtimme 2-3 gånger i veckan.
- Prieka i förväg in dessa halvtimmar i almanackan. FÖLJ DEN.
- Är Du oviss om Din hälsa: Rådfråga läkare innan träningen börjar.
- Lågt tempo första gångerna, stegra långsamt.
- Utnyttja alla tillfällen till vardagsmotion.
- I motionssammanhang tävla inte med andra, möjligen med Dej själv ibland.
- Träna inte med infektion i kroppen.
- Motion och god hygien hör ihop.



Inomhusfotboll

är en sport som för närvarande är "inne" i ordets dubbla bemärkelse. Detta visste vi när tanken på en internserie i HB-korpens regi växte fram. Intresset överträffade dock alla förväntningar. Mer än hundra personer anmälde sej fördelade på tolv lag.

Det innebar en salig blandning av motionärer och aktiva i åldrarna 15–55 år. Matchtiden 2 x 12 minuter liksom restriktiva regler och begränsade utrymmen, gjorde att förutsättningarna att göra sej gällande jämnades ut.

Ett bevis på detta är "motionärerna" på Data, vilka sensationellt leder serien efter att hittills vunnit fem raka segrar. Främst litar man till tekniska Gert Sjöstrand och vältäckande "systemmannen" Claes Nyman. Hela laget har visat att det går fint att göra sej gällande trots att många av konkurrenterna har aktiva spelare i sina lag. På andra plats återfinns Snickarna, som efter en urusel start med 1–9 i baken, nu tagit full pott i resten av sina matcher. Därefter följer Gjuteriet, Specialtegelfabriken och Transportavdelningen. Sist ligger Tekniska Kontoret som, trots att namnet förpliktar, ännu inte tagit någon poäng.

Cete

Varför tog ni vår motionscykel?

Höganäs bidrag till Skrombergaidrotten har återtagits

Verkmästare **John Lindkvist** berättar för Brännpunkten:

– I en liten idyll som Ekeby med naturen in på knutarna behöver vi givetvis inte så stora satsningar på konstgjorda motionsanläggningar som i Höganäs stenöken.

Vårt bolag har ju varit verkligt generöst med bidrag till Höganäsaidrotten och det hade varit roligt om någon av smulorna från den rike mannens bord fallit på Skromberga. Vad gör man? Jo, man kräver tillbaka det enda bidrag vi erhållit – den nu ganska slitna motionscykeln.

I ett litet samhälle som vårt kan vi inte isolera oss och skapa en bolagets idrottsförening, utan vi har samarbetat med ortens motions- och idrottsföreningar, som till en inte ringa del byggs upp av Skrombergaanställda. Klubbarna kämpar med stora svårigheter. Både praktiska, när det gäller lån av redskap och idrottsanläggningar, och ekonomiska. Jag hoppas att vi i framtiden kunde känna ett stöd från vårt företag i stället för motsatsen.



Farväl gamle vän, tänker John Lindkvist när han överlämnar motionscykeln till Reinhold Hansson.

På vägen mot likställdhet

1828. Fredrika Bremer (1801–65) ger ut "Teckningar ur vardagslivet", där hon lägger fram sin syn på kvinnans undanskymda ställning.

1839. Carl Jonas Love Almqvist publicerar "Det går an" med "radikal" kvinnosyn.

1845. Lika arvsrätt för kvinnor och män.

1858. Ogift kvinna, som fyllt 25 år kan bli myndig, efter framställning till domstol.

1859. Kvinnor får bli folkskollärare.

1862. Kvinnor och män får inkomstgraderad kommunal rösträtt.

1870. Kvinnor får ta studentexamen (bara som privatister).

1873. Kvinnor får tillträde till universiteten och rätt att avlägga vissa akademiska examina.

1874. Gift kvinna kan genom äkten-

skapsförord själv förvalta sin enskilda egendom samt råda över förtjänsten från eget arbete.

1884. Fredrika-Bremer-Förbundet bildas.

1886. Några hemsömmerskor i Lund bildar den första kvinnliga fackföreningen.

1902–03. Landsföreningen för kvinnans politiska rösträtt bildas.

1909. Nattarbetsförbud för kvinnor.

1919. Politisk rösträtt för kvinnor.

1921. Gift kvinna räknas som myndig.

1922. Första kvinnorna in i riksdagen.

1923. Likställdhet för båda könen i statstjänst. Men undantag för kvinnorna i yrken som officer, präst, domare.

1927. Statliga läroverk för flickor.

1939. Förbud mot att avskeda kvinnor på grund av trolövning, giftermål, havandeskap och barnsbörd.

1947. Lika lön för samma statliga tjänst.

1947. Första kvinnan i regeringen (Karin Kock).

1958. Kvinnan kan prästvigas.

1960. LO och SAF beslutar om lika lön för lika arbete. Under en femårsperiod skulle de särskilda kvinnolönerna avvecklas.

1962. Nattarbetsförbud för kvinnor upphör.

1962. Sverige erkänner FN-konventionen om lika lön.

1971. Särbeskattning.

1974. Ny föräldraförsäkring jämställer man och kvinna i barnavårdsfrågor.

Kvinnans år i år . . .

FN och andra internationella organ fördömer könsdiskriminering. Ändå förtrycks kvinnor över hela världen. FN vill påskynda arbetet för jämställdhet och därför har 1975 förklarats som FNs internationella kvinnoår.

Kvinnans jämställdhet rör inte bara kvinnan. Frågan rör oss alla – både män och kvinnor – om hur vi skall skaffa ett mänskligare samhälle. Och egentligen är det för sorgligt att ett särskilt kvinnoår skall behöva utlysas!

Här i Sverige har kvinnorna kommit längre på sin väg mot jämställdhet än sina medsystrar i de flesta andra länder. Hur upplever våra kvinnliga anställda sin arbetssituation? frågar vi oss. Av moderbolagets anställda – det gäller både kollektiv personal och

tjänstemän i Höganäs, Bjuv, Skromberga och Hyllinge – utgör ca 18 % kvinnor. Vi har intervjuat ett litet urval av dessa. Du som läser detta, har Du några synpunkter på kvinnans roll i samhället så tyck till. Vi har vår insändarspalt "Fritt ur hjärtat". Där finns plats för Dina åsikter, man som kvinna.

Flickorna som säger sin mening här är **Ingegerd Lind**, maskinskötare på Takpappfabriken i Höganäs, **Sonja Larson**, bibliotekarie, Höganäs, **Lena Andersson**, sorterare vid Skrombergaverken och **Else Niemi**, truckförare vid Bjuvsverken.

Hur upplever Du Din arbetssituation i samhället?

Ingegerd: – Arbetssituationen för kvinnor i Höganäs är mycket dålig. Så när Höganäsbolaget anställde kvinnor i industrin tog jag chansen och det har jag inte ånrat. För min del är arbetssituationen bra. –

Sonja: – Om med frågan avses min roll som förvärvsarbetande kvinna så är jag tillfredsställd med mitt nuvarande arbete. Detta ger mej viss möjlighet till självständigt handlande och egen planläggning av arbetsrutiner samt vidgade kontakter med människor inom företaget. Det känns naturligtvis ansvarsfullt, men därför också mer stimulerande. Jag uppfattar således min arbetssituation inom företaget och i samhället som positiv. –

Lena: – Jag har jobbat med fabriksarbete i 10 år. Vid Skrombergaverken anställes mycket kvinnlig arbetskraft. Här är nog 1/3 kvinnor. Kvinnorna placeras oftast på trista jobb, som männen inte vill ha. Kvinnorna har dessutom dubbelarbete med hem och barn att sköta. Även om mannen hjälper till vilar ansvaret för hemmet på det "svagare" könet. Om det gick skulle nog många kvinnor vilja ha deltidarbete, men det är inte så populärt hos arbetsgivarna. –

Else: Jag är övertygad om att varken industrin eller samhället klarar sej utan att kvinnan är med i produktionen. Vi behövs så väl. –

Har Du någonsin haft svårigheter att bli "godkänd" av manliga arbetskamrater eller känt Dej utestängd från en arbetsplats pga att Du är kvinna?

Ingegerd: – Nej, aldrig! Dom blev mina arbetskompisar från första dagen. –

Sonja: – Jag har ju tidigare arbetat som korrespondent och sekreterare bla på ett stort industriföretag i Göteborg. Man hade väl där inte någon känsla av att vara åsidosatt av sina manliga kolleger, men däremot att dessa på allt sätt gynnades av företaget genom att uppmuntras till att delta i kurser och sändas på vidareutbildning med löfte om bättre jobb. Vi kvinnor fick visserligen i efterhand

Ingegerd Lind



Sonja Larson



betalt för de kurser vi på eget initiativ deltog i, men möjligheterna att avancera eller förbättra vår arbetssituation var då i det närmaste obefintliga. –

Lena: – Det har jag aldrig känt. Vissa män har kanske en överlägsen attityd mot sina kvinnliga arbetskamrater men i stort delar vi lika på jobben. –

Else: Folk var nog lite skeptiska när vi kvinnor började i ett tegelbruk, men vi klarar det fint och är nu helt accepterade av alla. –

Lika lön för lika arbete. Tillämpas den regeln inom Ditt eget område?

Ingegerd: – Ja, alla har lika lön. Jag stod och packade rullar tillsammans med enbart män och jag fick samma lön som dom. –

Sonja: – Jag har ingen manlig kollega att jämföra med men jag anser obetingat att kvinnor och män skall ha lika lön för lika arbete. –

Lena: – Samma ackord gäller för män och kvinnor. Dock får vi kvinnor ibland de sämre ackorden. Förmännen tar mer hänsyn till männen när jobben skall fördelas. Dom skickar inte männen på vad som helst. De "snälla" kvinnorna vågar ej säga ifrån utan skjutsas ibland omkring på jobben lite hur som helst. –

Else: – Ja, här är ingen skillnad. –

Om Du jämför nu och tex för 5 år sedan, anser Du att värderingen av kvinnans arbetsinsats förändrats till det bättre?

Ingegerd: – Något bättre har den blivit, men jag tycker att det fortfarande finns mycket att ändra på. –

Sonja: – 5 år är en väl kort tid att göra jämförelser på, men om jag ser tillbaka på 50-talet, så anser jag nog att stora framsteg gjorts både vad beträffar lönen och värderingen av kvinnlig

arbetsinsats. Det visar ju inte minst vårt företags intresse att sända även kvinnor på vidareutbildning. Dock finns väl fortfarande tendenser att betrakta kvinna på kontor som ett slags "tjänande syster", som skall passa upp sina manliga kolleger. Jag hoppas dock och tror att i framtiden den välutbildade kvinnan, som går in för sitt arbete, helt kommer att accepteras på samma villkor som männen. –

Lena: – Jag tycker verkligen att kvinnan fortfarande är undervärderad. Hon har som jag tidigare sagt dubbelarbete och gör oftast en värdefullare insats än männen. Ute i samhället händer inteting. Barndaghem fattas fortfarande tex. Anledning: Det är mest gamla gubbar som styr. Det behövs yngre förmågor både i det kommunala arbetet och i riksdagen. –

Else: – Ja absolut. Vi har visat att vi kan klara av mycket av mannens arbete lika bra som dom. –

Lena Andersson



Else Niemi



