

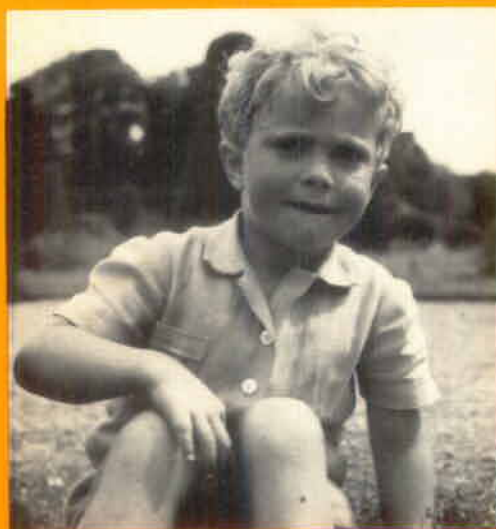
BRÄNNPUNKTEN

ÅRGÅNG 33 · NUMMER 3 · JUNI 1975



För Sverige i tiden

Bildreportage från kungabesöket sid 24



Liten blir stor

Fotograf Bengt Blom har tagit båda bilderna

För trygghet i arbetet

Att arbeta under
trygghet sid 3 – 18



**Tryggheten på en
nedläggningshotad
fabrik sid 33**

Sven Svensson sysslar här med bullermätning

Personalpolitiskt program

har flera företag utarbetat. Vissa är mycket ambitiösa och seriösa, andra åter tycks vara mera av PR-karaktär. Vi på Höganäsbolaget har inte något skriftligt program, men har däremot fört en dialog mellan de fackliga organisationerna och företagsledningen, varvid vi enats om vissa värderingar och målsättningar.

En av de viktigaste är ambitionen att ingen skall "bli över" vare sig vid omorganisation, nedläggning av rörelsegrenar eller vid allmän lågkonjunktur. Hittills har vi också kunnat innehålla denna föresats. Ingen har tvingats lämna sin anställning på Höganäsbolaget trots nedläggning och försäljning av plastfabriken, gjuteriet och glasverksamheten. Inte heller har övriga genomförda omorganisationer tvingat någon att lämna företaget. Vi har fått behålla våra medarbetare på nya, och som vi tror för individen, stimulerande arbetsuppgifter.

Tryggheten

i anställningen är ju också den viktigaste delen i ett personalpolitiskt program. Med trygghet menar vi därmed inte garanti att alla skall ha samma arbetsuppgifter och samma arbetsplats för all framtid, men däremot garanti för att inom de möjligheter företaget har ge intressanta och stimulerande uppgifter. I ett företag som hela tiden utvecklas får vi alla räkna med att våra arbetsuppgifter kommer att förändras.

I vår ideologi ingår också att det är de fackliga förtroendemännen som skall

deltaga i personalplaneringsarbetet för att individens intressen aldrig skall glömmas bort.

Rationalisering

har tidigare varit ett "fult" ord. Det fick sin dåliga klang, därför att många företag inte i tid såg över sin organisation. Först när lönsamheten hade gått ner så mycket, att det var nödvändigt att skära ner kostnaderna och därmed personalen, insattes "rationaliseringsåtgärder". Numera försöker man att i goda tider se över sin organisation. Med rationalisering menar vi inte att vi skall minska personalen med så eller så många procent, utan i stället att höja lönsamheten per anställd. Detta kan betyda en personalminskning, men lika ofta en personalökning. Exempel på det senare är industrins ökade satsningar på planerings- och ADB-avdelningar.

Lågkonjunkturen

kommer nu över oss. Det är nu vi får vårt betyg över hur vi sett över vår organisation. Vi vet inte hur lång och djup lågkonjunkturen blir, men vi tror att vi står väl rustade. Vår restriktivitet i nyanställningar under högkonjunkturen och vår organisationsutveckling tror vi vara en garanti för att vi inte skall få några personalbekymmer.



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 oktobernumret 1/9 1975.

Glöm inte anmäla ändrad adress!

Bilaga medföljer.

Trygghet i arbetet

Den första sjukvården i Höganäs

Det är en trygghet att veta att man har ett arbete, men även att veta att man arbetar under trygghet.

Att vid behov snabbt få läkarhjälp har inte varit självklart i alla tider.

Ordet "arbetarskydd" har inte heller så många decennier bakom sig.

Under årens lopp har ett samarbete vuxit fram mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att förebygga olycksfall och ohälsa.

De närmaste sidorna har vi ägnat just denna del av trygghet i arbetet.

Vi börjar med att berätta om hur den första sjukvården i Höganäs kom till. Det är Herbert Hultman, Höganäs, som plockat fram uppgifter ur vårt arkiv. Från denna intressanta historik tar vi läsarna med till den tid vi lever i och berättar om den organisation som är uppbyggd inom Höganäs AB för att kunna trygga de anställdas väl och ve avseende hälsa och arbetsmiljö.

Klockaren Bostedt i Väsby anlitas en natt i december 1796 för att öppna en åder på en skadad gruvarbetare. Han hade störtat i en gruva och skadat sig så att han var arbetsoförmögen under 5 dagar. Mannen fick under denna tid halv daglön, 8 skilling/dag från Bolaget, som dessutom bekostade skjuts och arvode med 36 skilling till klockaren.

Under de närmaste åren därefter anlitas vid olycksfall en dr C Hallin. Bolaget betalade honom för såväl arvode som medicin varje gång han kallades.

Under den tid Hallin anlitas inträffade 11 olycksfall. I mars 1799 skadades 3 gruvarbetare och i november samma år skadades ytterligare 3 gruvarbetare av ras i gruvan.

År 1800 anställde Bolaget en läkare –

fältskärargesällen Johan Göthar Kinberg – med en årslön av 200 Riksdaler jämte fritt husrum och bränsle. På lönen skulle han också hålla Bolagets anställda med medicin.

Dr Kinberg begärde år 1801 löneökning samt bättre villkor för anskaff-



Trepanation (håltagning i skallbenet) 1500-talet. (Bilden lånad från Medicinhistoriska Museet, Stockholm)

ning av medicin. Han fick påökt med 100 Riksdaler samtidigt som han fick en uppsättning kirurgiska instrument. Under Kinbergs första tjänstgöringstid inträffade 3 olycksfall med dödlig utgång. Två av dem, år 1804, genom fall ned i gruvschakt och ett, år 1806, genom att en man fastnade i svänghjulet på en ångmaskin.

Med Bolagets samtycke inrättade år 1800 samtliga gruvarbetare, timmermän och smeder en "sjuk- och begravningslåda" (Se Brännpunkten 1973/3: Höganäs-Billesholms AB Änkekassa och 1974/2: Hur man utskiftar Änkekassans tillgångar). De tryckta stadgarna omfattade 24 punkter med utförliga regler. Därmed erhöill anställda som drabbades av sjukdom, skador, invaliditet etc samt också änkor bidrag från såväl kassan som Bolaget.

År 1804 inträffade en svår feberepidemi, som utbröt i slutet av januari. Som en motåtgärd blev alla bostadsrum vid gruvan vitlimmade. Trots detta fortsatte epidemien, varvid gruvingenjör Stawford utdelade tjära att ställa in i husen. Tydligt hjälpte ej heller denna åtgärd. Han beordrade nämligen senare de friska familjerna att röka bostäderna med enris. Men

antalet sjuka fortsatte att öka.

Den 21 februari var 25 personer sjuka. Den 1 mars hade antalet ökat till 40 personer, därav 26 i feber och 14 i andra sjukdomar. Den 15 juni var fortfarande en del sjuka i feber och 3 nya fall hade inträffat. Totalt dog 4 arbetare.

Även vid andra tillfällen, bl a år 1803, förekom sjukdomar under sådana omständigheter att man kan misstänka att de var epidemiska.

Den svåra epidemien 1804 blev både arbetsam och dyrbar för gruvläkaren. Därför beviljade bolagsstämman honom en gratifikation på 50 Riksdaler. Dessutom beslöt man att läkarens inköp av vin och ättika för de sjuka skulle betalas av gruvkassan.

År 1830 hade läkarens årslön ökat till 333,16 Riksdaler. Dvs hans lön låg då på samma nivå som materialbokhållarens. Vid denna tid delade han tjänstebostad, ett korsvirkeshus, med kamreraren, som hade en årslön av 600 Riksdaler.

Den första sjuksköterskan?

År 1830 omnämnes också för första gången att Bolaget hade en sjuksköterska anställd med en årslön av en-

dast 40 Riksdaler. Hon hade 1/4–1/3 av vad en yrkesarbetare då tjänade. Man kan utgå från att läkaren, sedermera assisterad av sjuksköterskan, i hög grad var hänvisad till att själv klara även svåra olycksfall etc, så gott det nu gick.

Bolagets anställande av läkare och sjuksköterska samt de ekonomiska bidrag som gavs åt sjuka, invalider och efterlevande måste efter den tidens förhållanden anses vara en klok åtgärd. Man hoppades tydligen med denna då ganska unika service kunna underlätta rekryteringen av fler gruvarbetare utifrån samt skapa en stabilitet och trygghet för de anställda och deras familjer.



Instrumentchatull från 1759. (Bilden lånad från Medicinhistoriska Museet, Stockholm)

Företagshälsovården idag

Det är nog så bra att få läkarhjälp vid olycksfall och sjukdomsfall, men ännu bättre är det att slippa komma i en sådan situation. Man fann också snart att enbart den efterhjälpande vården inte var tillfyllest utan successivt ökade intresset för förebyggande åtgärder. Medicinen har därvidlag fått tekniken till hjälp.

Ambitionsnivåerna har efter hand höjts från att förhindra skador och sjukdomar till att ge människorna bästa möjliga arbetsmiljö, men det var först i maj 1967 som överenskommelsen mellan SAF och LO träffades om riktlinjer för företagshälsovård. Denna överenskommelse följdes senare av ett riksdagsbeslut 1971.



En modern företagshälsovård kan delas upp i arbetarskydd, yrkeshygien,

Företagshälsovårdens uppgifter enligt SAF-LO-överenskommelsen den 22 maj 1967

"Företagshälsovården är tekniskt och medicinskt förebyggande, sjukvårdande och rehabiliterande. I synnerhet är ett intimt samspel mellan företagshälsovården och de övriga funktionerna i företaget – framför allt det traditionella arbetarskyddet – nödvändigt. Företagshälsovården bör i företaget inordnas på ett sätt som tillåter enhetlig ledning och som främjar samverkan både mellan experter inom verksamheten och mellan dem och linjeorganisationen.

Företagshälsovården utövas i företaget främst av företagsläkaren och skyddsingenjören. Dess funktion är att följa de förhållanden, som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning, att ge erforderliga råd till företagsledningen och anställda samt att vidta sådana åtgärder att arbetstagarnas hälsa skyddas och att medverka till att dessa erhåller så lämpligt arbete som möjligt.

Företagshälsovården skall utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet."

ergonomi, förebyggande (profylaktisk) hälsovård, sjukvård och rehabilitering. Här följer en definition av de olika grenarnas uppgifter.

Arbetarskydd: Minska riskerna för olycksfall.

Yrkeshygien: Minska riskerna för skadlig påverkan av ämnen, luftföroreningar, buller, klimat osv.

Ergonomi: Minska skadlig arbetsbelastning och risker för "förslitning".

Förebyggande hälsovård: Minska riskerna för ohälsa.

Sjukvård: Minska sjukdomsvolymen.

Rehabilitering, konvalescens: Minska volymen av arbetsoförmåga. Reaktivera.

Arbetsuppgifterna för dessa grenar av företagshälsovården visar att det är synnerligen viktigt med ett intimt samarbete mellan läkare, skyddsingenjör och yrkeshygieniker. Flertalet av problemen inom företagshälsovården har en medicinsk och en teknisk sida.

Hur ser Höganäsbolagets företagshälsovård ut?

Den 1 september 1973 anställdes Jan Sjöholm som koncernläkare med uppgift att arbeta inom koncernen med *förebyggande hälsovård* och inom Höganäs AB även med *sjukvård*. En helt sjukvårdande tjänst upprätthålles av doktor Barbro Barck-Lindgren sedan oktober 1973. Till sin hjälp har de sjuksköterskorna Eva Johansson och Barbro Karlsson i Höganäs samt Margaretha Cederström i Bjuv och Skromberga. Läkarsekreterare är Ann-Christine Rosengren.

Organisatoriskt lyder Läkarcentralen under Administrativa avdelningen.

Om vi ser på *arbetarskydd* och *yrkeshygien* tillhör dessa båda grupper Skyddssektionen, som sorterar under Arbetsbyrån med Knut Arne Nilsson som chef. Arbetsbyrån som organisatoriskt tidigare legat under Tekniska avdelningen lyder fr o m den 1 juni i år under Administrativa avdelningen. Skyddsingenjörer är Curt Peterson och Arne Lundin samt yrkeshygieniker Jan Wängnerud.

De *ergonomiska problemen* behandlas av den ergonomiska gruppen, som består av Jan Sjöholm, Arne Lundin, Jan Wängnerud och Hans Högestam. Införande av *rehabiliteringsverksamhet* pågår.

Läkarcentralen har sina lokaler i Margreteberg – samma byggnad som Höganäsarbeten har sina kontor i. Lokalerna byggdes ut och moderniserades i slutet av 1973. Utrustningen är up-to-date enligt läkarna.

Ett besök på Margreteberg

Vi gör ett besök ute på Margreteberg – eller Brukskliniken som läkarcentralen fortfarande kallas. Besöket är anpassat så att det inte kolliderar med tiderna för den tidsbeställda mottagningen i hopp om att kunna ställa några frågor till personalen.

Vi börjar med att leta rätt på **Jan Sjöholm**. Innan Jan började sin anställning hos oss var han företagsläkare vid Saab-Scania i Södertälje. Jan har även ett finger med i idrottsliga sammanhang. För att nämna det viktigaste först så är han ledare för Höganäsbolagets korpidrott. Dessutom är han en av ishockeyförbundets tre förbundsläkare och är således knuten till de olika landslagen i ishockey. Vi hoppas att Jan vid ett annat tillfälle skall berätta för oss om sin uppgift som idrottsläkare.



Värkstillande
Direktör



Hur omfattande är den förebyggande hälsovården, Jan?

– Enligt SAF-LO-överenskommelsen har företagshälsovården följande 9 uppgifter som också visar hur sammanflätade de tekniska och medicinska delarna av företagshälsovården är, nämligen:

1. Att medverka vid planering och genomförande av förändringar i arbetsmiljön och att förebygga yrkesskada.

Som exempel på hur vi har levt upp till detta är att vi redan på ritbordsstadiet har tagit aktiv del i krosshall III- och TU-III-projekten inom metallurgiska produktionsavdelningen. Vi har även deltagit i utbyggnaden av personalutrymmen och medverkat i utformningen av de riktlinjer som i framtiden skall bli rättesnören för våra

personalutrymmen. Just nu håller vi på att arbeta med förbättring av gruvmiljön.

2. Att utföra eller medverka till tekniska analyser av kemiska eller fysikaliska faktorer, som kan vålla yrkesskador eller yrkessjukdomar. Det gäller alltså inte bara att mäta utan även att utvärdera dessa mätningar. Exempel härpå är damm av olika slag såsom kvarts, nickel, olivin och gaser såsom styren, isocyanat, p-Fenylendiamin samt buller, temperaturer, fuktighet osv.
3. Att medverka med synpunkter på företagspersonalplanering och därmed bl a sörja för hälsoundersökningar av nyanställda samt regelbundna undersökningar av speciellt utsatta grupper.

Värkstillande direktören Jan Sjöholm.

Förutom nyanställningsundersökningar, där det gäller att rekommendera den nyanställda till ett arbete som den även i framtiden borde klara av, har arbetet inriktat sig på olika slags hälsokontroller. Exempelvis av dem som handskas med nickel och av dem som varit utsatta för silikosrisk – de senare sedan i år i samarbete med Lunds yrkesmedicinska avdelning. Kontrollen av anställda med silikosrisk vill man från Lund överlämna till oss. Om silikoförändringar skulle dyka upp på lungröntgen övertager Lund den fortsatta kontrollen av dessa. Lungkontrollerna i vår regi utföres i Helsingborg.

Hörselundersökningar äger sedan hösten 1974 rum av alla anställda i bullrande arbete 1 gång per år. De i kraftigt bullrande arbete skall hörselkontrolleras 2 gånger per år om vi får erforderliga resurser. Det som nämnts är exempel på *riktade hälsokontroller* där tekniska mätningar av exempelvis damm och buller ligger till grund för kontrollerna.

Från och med i år omfattas de anställda av *allmänna hälsokontroller* där till och med blodfettanalys ingår. Dessa hälsokontroller börjar i 40-års åldern med olika minskande åldersintervaller. 5-års intervall är det vid 40-45-50 års ålder, 3-års intervall mellan 50 och 59 års ålder och 2-års intervall i slutet av det verksamma arbetslivet, alltså 61-63-65 års ålder.

Vidare skall skärmbildsundersökningar av alla anställda äga rum vart 3:e år.

4. Att ge råd till företagsledningen och anställda vid omplacering av arbetstagare.

Om vi finner att någon inom företaget uppenbarligen ej trivs eller passar på ett visst arbete tar vi upp frågan med denne om eventuell omplacering. Om vederbörande då

vill ha hjälp med detta, och endast då, tar vi i samråd kontakt med antingen närmaste chef eller med någon av de 2 personalavdelningarna. Någon medicinsk diagnos får ej utlämnas utan att den som skall omplaceras samtycker.

Det är tyvärr dock så att personalavdelningarnas möjligheter till omplacering är utomordentligt begränsade. Enda möjligheten är ibland långvariga sjukskrivningar, som kan ge personalavdelningarna ett visst andrum men kan vara mycket påfrestande för den det gäller.

5. *Att verka för lämpliga åtgärder för rehabilitering av arbetstagare efter sjukdom och annan arbetsförmåga.*

På Stengodsfabriken i Höganäs kan numera arbetstagare, som har varit drabbade av sjukdomar, sysselsättas med fysiskt och psykiskt lätt arbete för att åter successivt komma in i fullt arbetsliv.

Det vore givetvis bra om liknande arbete skulle kunna ordnas på andra av koncernens produktionsställen.

Det skulle även vara bra om möjligheter fanns att anställda med speciella sjukdomar helt skulle kunna byta miljö för att efter en tid återkomma i arbete. Landstingets rehabiliteringsmöjligheter är nämligen synnerligen begränsade. Planer finns på att anställa en sjukgymnast för behandling och förebyggande ergonomisk verksamhet.

6. *Att medverka vid organiserandet av första hjälpen vid plötslig sjukdom och olycksfall.*

Under dagarbetstid finns speciellt i Höganäs och Västervik denna hjälp. I Bjuv och Skromberga finns under dagtid delvis denna hjälp i och med att syster Margaretha alternerar, medan Malmö, Bohus och Handöl helt får förlita sig till samhällets resurser. I övrigt får alla produktionsorterna anlita samhällets resurser under icke arbetstid.

Vi ämnar sätta igång med samaritutbildning så att viss första hjälp skall kunna ges under övrig tid och

denna utbildning planeras ske i Röda Korsets regi. Beträffande Handöl finns redan långt framskridna planer på detta och där har man ju även utbildade fjällräddare.

7. *Att medverka vid organiserandet av skyddsarbetet och vid arbetet i skyddskommittéer, bland annat genom årlig rapportering samt att i förekommande fall bistå skyddskommittén och skyddsombud med råd och anvisningar.*

Vi försöker leva upp till detta genom aktivt deltagande i skyddskommittéverksamheten. Den rapportering som förekommer är vanligen beträffande olycksfall och kommentarer runt dessa.

8. *Att överblicka hälsotillståndet inom företaget bland annat med hjälp av företagets frånvaroregistrering samt sjuk- och yrkesskadestatistik.*

Från och med i år har vi på den medicinska sidan, utan att eftersätta tystnadsplikten, en kodifierad databehandling av de diagnoser vi får fram från vår sjukvård.

Med hjälp av denna databehandling kan vi kartlägga de olika arbetsplatserna avseende översjuklighet eller anhopning av skador som kan bero på brister i arbetsmiljön. Om en översjuklighet framkommer kan vi göra fortsatta analyser och föreslå att eventuella brister åtgärdas. Denna statistik och fysikaliska mätningar skall vara ett led i arbetet för att förbättra arbetsmiljön, ett led i att veta mer och tro mindre.

Datainspektionen och företagsnämndens arbetsutskott har godkänt detta system.

9. *Att medverka vid företagets utbildningsverksamhet.*

Exempel på detta är att jag på den medicinska sidan från första början varit inkopplad på kursen "Bättre arbetsmiljö" och att sjuksköterskorna i Höganäs haft uppskattade kurser i första hjälpen – i samband både med bättre arbetsmiljöutbildningen hos vissa grupper och utbildningen av elektrikerna i deras speciella skadeproblematik. –

Hur omfattande är sjukvården?

– I SAF-LO-överenskommelsen sägs inget om att sjukvård skall bedrivas annat än som första hjälp. Jag anser dock att sjukvård skall bedrivas men med en viss begränsning, eftersom det förebyggande arbetet är det mest betydelsefulla. Man kan dessutom inte och skall inte heller dela upp hälsovården i förebyggande och sjukvårdande, eftersom exempelvis fynd i sjukvården ger impulser till förebyggande aktiviteter och tvärtom.

Sjukvården, som har en enastående förmåga att svälla, har dock tidsmässigt begränsats så att den bedrivs av läkare i Höganäs endast på förmiddagarna och i Bjuv och Skromberga 1 förmiddag i veckan. I allvarliga situationer görs i mån av möjlighet undantag från denna regel.

Ibland kan även denna korta sjukvård begränsas från läkarhåll på grund av sjukdom, semester, kurser osv.

För att sjukvården skall bli så effektiv och väntetiderna så korta som möjligt har vi tidsbeställning utom för allvarligt akut insjuknade som är välkomna när som helst. Väntetiderna brukar vanligen vara 1–2 veckor. För inte så allvarligt akut insjuknade kan plats åtminstone i Höganäs ordnas i bästa fall samma dag eller någon–några dagar senare.

Mellan kl 0800–0900 har vi nämligen så kallad akutmottagning där banalare men mer snabbbehandlade åkommor tas emot. Ibland kan eller anser sej den sjuke ej kunna vänta så länge som någon eller några dagar och då måste vi tyvärr hänvisa till den offentliga sjukvården. Den sjuke har ibland inte alltid förståelse för detta utan vill "träffa doktorn" vare sej den sjuke inkräktar på någon annans beställda tid eller ej.

Detta att sjukvård bedrivs gör att landstinget betalar 50 % av läkarmottagningens bruttokostnader, så vi är på den medicinska sidan till hälften landstingsanställda.

Kostnaden för ett besök är 12:- kr för anställd och detta tillfaller företaget men dessa 12:- kr dras av från den

summa som landstinget betalar.

I mån av tid och enligt tradition tar läkarmottagningen även emot pensionärer och anställdas anhöriga. –

Vad tycker Du skall göras för att ytterligare förbättra arbetsmiljön?

– Företagsdemokratin på arbetsmiljöområdet ser jag som något positivt och jag anser det vara ett utvidgat ansvarsgivande och ansvarstagande där kravet ställs, att så många som möjligt med erfarenheter och kunskaper aktivt kan och skall delta. Högsta företagsledning kan lika lite som de anställda göra sej kvitt sitt ansvar genom att delegera från sej detta. På alla nivåer måste detta aktiva arbete ske. Det får inte bara vara, i en tänkt situation givetvis, en dialog mellan exempelvis VD och skyddsombuden. Jag tror och vet att mycket kunskaper och erfarenheter på arbetsmiljöområdet finns inom koncernen och det gäller att formalisera, rutinisera och organisera så att dessa kunskaper kan tillgodogöras på bästa sätt.

En liten del i det stora arbetsmiljöförbättrande arbetet utgör företagshälsovården med dess sammanflätade tekniska och medicinska grenar.

Jag har ända sedan min ankomst till Höganäs hösten 1973 försökt att i enlighet med SAF-LO-överenskommelsen, få ett organisatoriskt samband mellan de tekniska och medicinska grenarna för att "inordna på ett sätt som tillåter enhetlig ledning och som främjar samverkan mellan experter inom verksamheten och mellan dem och linjeorganisationen".

Till grund för denna organisatoriska sammanslagning ligger förstås att instanser som har det intimaste samarbetet organisatoriskt skall höra samman. En tänkt organisation skall vara en spegling av en tänkt verksamhet.

Det är tyvärr fortfarande så att några personer trots försök till försiktig upplysning sätter likhetstecken mellan företagshälsovård och skyddskommit-

téorganisation.

Företagshälsovården är en aktiv och initiativtagande arbetsmiljöinriktad "expertenhet" med långvarig utbildning på den inre miljön – en enhet dit parterna kan och bör vända sej då det gäller arbetsmiljöproblematiken. Företagshälsovården är "departementet" som gör det grundläggande utredningsarbetet och skyddskommittéorganisationen skall vara den kraftfulla demokratiska "regeringen".

Eftersom skyddskommittén är den instans där praktiska och teoretiska kunskaper inom arbetsmiljöproblematiken är koncentrerade anser även jag att arbetsmiljöfonden primärt skulle handhas där, givetvis om fullt förtroende för skyddskommittén finns.

Ett sätt att ytterligare förbättra handlingskraften hos skyddskommittéerna är att även dessa skall divisionaliseras. Arbetsmiljö är en fråga inte bara om god vilja utan även i högsta grad om pengar. Det vore värdefullt om viktiga beslut med långtgående ekonomiska konsekvenser skulle kunna förankras redan under skyddskommittésammanträdena. –

Är formerna för företagshälsovården tillfredsställande eller finns det något som Du tycker kan förbättras?

– Hur företagshälsovården bör förändras till en organisatorisk enhet har jag redan berättat om. Denna organisatoriska enhet behövs också eftersom vi skall arbeta som en enhet. Det är som en enhet vi kontaktas i de stora frågorna och som en enhet bör vi svara. Små frågor som storleken på plåster intresserar kanske inte skyddsingenjören eller yrkeshygienikern och en markering av truckgångar är kanske inte av direkt medicinskt intresse!

En brist är att vi inom företagshälsovården i en del fall inte kontaktas vid exempelvis förändringar av arbetsmil-

jön och trots att vi aktivt försöker beakta förändringar – det är ju i förändringarnas begynnelse vi bäst kan hjälpa till – får vi inte reda på dessa i tid. Vad jag efterlyser är alltså en ökad rutinisering på detta område.

Jag ser i framtiden med tillfredsställelse ett ytterligare ökat samarbete mellan företagshälsovården och skyddskommittéerna.

Om jag finge önska skulle de sjukvårdande och hälsovårdande resurserna öka något i både Bjuv och Skromberga. Vidare skulle jag önska att en sjukgymnasttjänst inrättades för behandling och ergonomiskt förebyggande verksamhet. Jag hoppas även att Bohus, Västervik och Malmö får en förbättrad och mer utbyggd företagshälsovård – planer finns för detta.

Vid nyanställning representerar företagsläkaren 3 parter: före- tagsledning, den som skall anstäl- las och de som är anställda. Lä- karen kan ju då komma i kläm mellan olika intressen.

***Ett exempel: Den som skall an-
ställas har berättat att han eller
hon har alkoholproblem eller li-
der av depression. Läkaren har
tystnadsplikt. Hur går man till
väga vid sådana problem?***

– Vid nyanställningsundersökningen har läkaren som uppgift att rekommendera den anställningssökande till ett arbete som denne även i framtiden skall kunna klara av. Företagsläkaren har endast den platssökandes bästa för ögonen och är således varken representant för företagsledningen eller för dem som redan är anställda. Det måste vara på detta sätt för att en läkare skall kunna arbeta med de platssökandes fulla förtroende.

Undersökningarna görs av sjuksköterskorna och om de har funnit något arbetsbegränsande kontaktas läkaren. I övrigt kontaktas inte läkaren. Personalavdelningen får ett utlåtande där eventuella arbetsbegränsningar är angivna – några medicinska diagnoser utlämnas aldrig.

Den anställningssökande informeras om sina begränsningar och *varför* vi

anser att dessa finns. Exempelvis om han eller hon inte får utsättas för buller, ha tungt kroppsarbete, skift eller dylikt. Bakom dessa begränsningar kan dölja sig beträffande buller: hörselskada, hjärnskakning, öronsjukdom osv, beträffande tungt kroppsarbete: dåligt hjärta, svag rygg, dåliga fotvalv osv, beträffande skift: allt från kvällsstudier, som i och för sej inte är en medicinsk diagnos, till nervositet, magkatarr, alkoholism, sockersjuka,

depression och tarmbesvär.

En person med viss arbetsbegränsning blir alltså inte märkt, några medicinska hemligheter yppas inte.

Den bistra sanningen är att vi på läkarmottagningen inte kan hindra exempelvis att någon arbetsför alkoholist blir anställd – och varför skulle vi göra det?

En person som har en oförklarligt hög sänka (såsom vid svår alkoholism eller annan svår sjukdom) eller för lågt

blodvärde kan vi däremot rekommendera att denne inte skall anställas eftersom fynden tyder på att vederbörande inte torde vara fullt frisk och arbetsför. I sådana fall måste personen först genomgå en mer omfattande undersökning för att orsaken till de dåliga värdena skall kunna klarläggas. Det vore oansvarigt mot den anställningssökande att denne blir anställd trots att denne lider av en vid undersökningstillfället okänd sjukdom. –

Doktor Barbro



Kurt Nilsson, Centralverkstaden, blir omhändertagen av Barbro Barck-Lindgren.

Barbro Barck-Lindgren hade tidigare tjänstgöring inom Malmöhus-Kristianstads läns landsting som ambulansjourläkare och har även varit

provinsialläkare i Ängelholm. Barbro B-L har just avslutat en undersökning och är på väg in till nästa patient. Snabba frågor – snabba korta svar.

Är det någon skillnad på att arbeta inom företagshälsovård och lasarettsvård?

– Största skillnaden är att man inom företagshälsovården inte har hand om inlagda patienter och att det inom lasarettsvården inte på samma sätt finns möjlighet till förebyggande vård. –

Vad är det för åkommor som är vanligast?

– Övre luftvägsinfektioner (i dagligt tal snuva, hosta m m), magkatarr, ryggbesvär. –

Har det någon betydelse om företagsläkaren är kvinnlig eller manlig?

– Som vi har det ordnat här i Högnäs finns ju möjligheten att välja själv och det kan vid vissa åkommor vara värdefullt. I övrigt tror jag inte det har någon betydelse. –

Syster Barbro och syster Eva

Av sjuksköterskorna på Margreteberg har **Barbro Karlsson** varit här längst. Hon började i februari 1974 och kom närmast från Lunds lasarett medicinska avdelning. – Några månader därefter – närmare bestämt juli 1974 – började **Eva Johansson** sin anställning som industrisköterska. Hennes tidigare arbetsplats var Berga Industri-

hälsovårdscentral i Helsingborg och innan dess sex år vid kirurgiska kliniken på Ängelholms lasarett.

Eva och Barbro tar en kort kaffepaus och det ser ut som om vi vågar störa dem.

Vad ser ni för fördelar med att arbeta inom företagshälsovården?

– Patienterna lär vi känna på ett helt annat sätt än vad man gör på ett lasarett, svarar Barbro. – Det är inte heller enbart sjuka människor som kommer hit. Alla nyanställda skall undersökas och likaså kallar vi de anställda till en frivillig hälsoundersökning. –

– Vi har också ett mycket självstän-



Syster Barbro.



Syster Eva.

digt arbete, inflikar Eva, och det gör att det blir intressant och stimulerande. Arbetsgången lägger vi själva upp och ser man på självständigheten och ansvaret i arbetet kan det jämföras med en distriktsköterskas. –

Hur ser en arbetsdag ut?

Barbro berättar.

– På förmiddagarna har vi tidsbeställd läkarmottagning. Då är det provtagningar som skall göras och vi skall även serva läkarna i deras arbete.

Hälsokontrollerna och undersökningarna av de nyanställda har vi förlagt till eftermiddagarna. Dessa undersökningar har vi själva hand om, Eva och jag. Vi tar bla prov på sänka, blodvärde, urin, syn och hörsel. Alla omläggningar av skador skall också skötas. –

– Mindre olycksfall tar vi också hand om, säger Eva. – Det kan vara någon som klämt ett finger, fått skrap i ögat eller bränt sej. Mitt i alltihop kan det inträffa akutfall och då måste vi naturligtvis vara beredda att rycka in. –

Så ni föredrar företagsvården framför lasarettsvården?

Barbro nickar instämmande. Eva där emot ser lite tveksam ut.

– Nog händer det, säger Eva, att jag längtar tillbaka till lasarettsvården.

Och det är väl mest den stora gemenskapen med kollegerna som jag saknar. Man är så många inom ett lasarett och det finns där möjligheter att diskutera gemensamma problem dagligen. –

– De flesta företag har bara en sjuksköterska, säger Barbro. – Vi är två och det underlättar mycket. Det är inte alla gånger man har tillfälle att diskutera med läkaren och då är det skönt att ha en kollega att rådgöra med. –

Har ni några önskemål när det gäller utrustningen?

– Den är helt modern, anser Barbro,

och vad vi vet nu saknar vi ingenting. –

Här fortsätter Eva. – Det kan finnas viss risk att man som företagsköterska isolerar sej och därmed inte får kännedom om de nyheter som kommer fram inom sjukvården. Jag tror det är viktigt att man har ögonen öppna för att den risken finns. Själv håller jag kontakt med min tidigare arbetsplats inom den akuta lasarettsvården just för att hålla mej à jour med vad som händer inom detta område. –

Patienter väntar på att bli omhändertagna av Barbro och Eva och vi går vidare till Ann-Christine Rosengren.

Vad gör en läkarsekreterare?

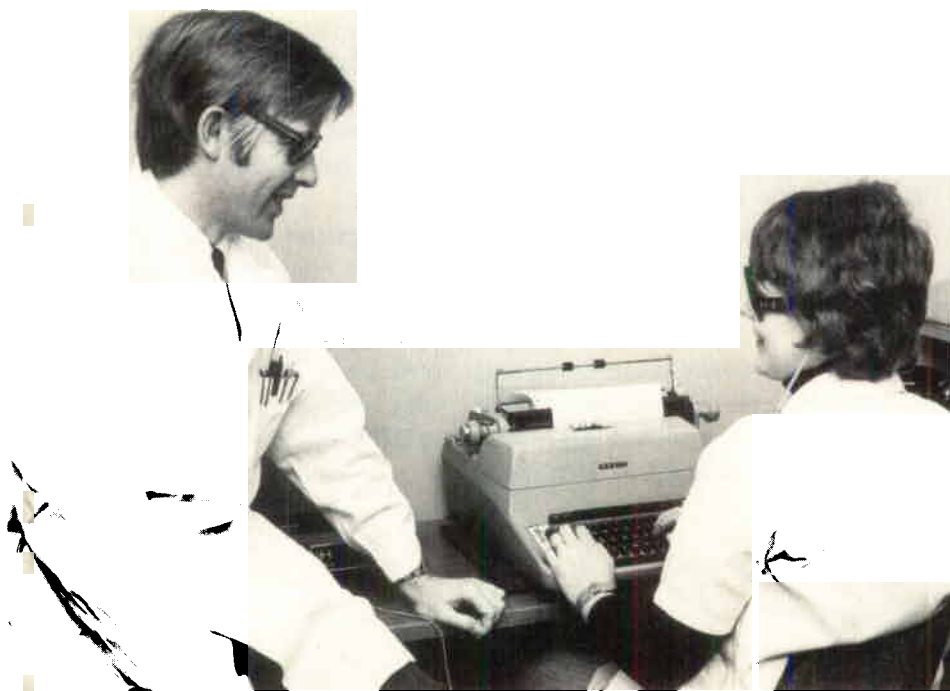
frågar vi henne. Ann-Christine ser lika frågande ut som den som ställer frågan. Förklaringen till det är att hon inte hör eftersom hon har hörlurar på och lyssnar på ett intalat band. Ann-Christine tar av lurarna och vi upprepar frågan. – Jag håller på med att skriva ner en journal från en undersökning. Efter varje patientbesök dikterar läkarna ner en rapport på band, som skall skrivas ut på maskin och registreras på patienten.

Är alla anställda registrerade här?

– Ja, alla anställda har en journal. I den för jag in deras besök, behandling och eventuella remisser till röntgen och lasarett. –

Vad för utbildning bör en läkarsekreterare ha?

– Själv har jag som grundutbildning realexamen och så har jag gått på yrkesskolan. Därefter har jag en läkarsekreterarkurs på ett halvt år. Någon



Ann-Christine får uppgifter av doktorn.

praktik behövs inte för att komma in på kursen. Däremot måste man kunna maskinskrivning och stenografi. I utbildningen ingår medicinsk terminologi, även på engelska och tyska, att lära sej skriva efter band och ställa upp en journal. Innan jag kom hit hade jag ett års praktik. Jag hade vikarierat på lasarettet i Helsingborg. – Vi lämnar Margreteberg och gör en avstickare till Bjuv för att hälsa på **Margaretha Cederström**.

Jag älskar mina gubbar

Det är Margaretha Cederström som med övertygelse utbrister detta. För bjuvsingarna och skrombergaborna behöver vi knappast presentera syster Margaretha. Hon har varit sjuksköterska hos dem sedan 1963. Varje vecka är hon tre förmiddagar och en eftermiddag i Bjuv samt två förmiddagar och en eftermiddag i Skromberga. Hyllingeborna tar sej till Skromberga.

Margaretha är en spontan och glad människa och man förstår att gubbarna även älskar henne. Populariteten är inte mindre bland de kvinnliga anställda.

– Så fort jag får en ledig stund går jag ner i fabrikerna och pratar med arbetarna. De är så trevliga och har så mycket roligt att berätta. I det här yrket måste man ut på arbetsplatserna

och se hur folk har det när de jobbar. Om det är ett tungt arbete, på vilket sätt de utför det – ja, överhuvudtaget lära känna dem och deras arbetsförhållanden.

forts. nästa sida



Syster Margaretha och en av hennes gubbar.

– Tyvärr har det nu blivit mer och mer pappersexercis och därmed har jag fått mindre tid för mina besök i fabrikena. Men när jag går rundan och fyller på förbandslådorna passar jag alltid på att prata med mina skyddslingar.

– Jag började inom sjukvården när jag var 17 år och har lärt mitt yrke "den långa vägen". Innan jag kom hit var jag mottagningssköterska hos en läkare i Bjuv. Mitt arbete här är omväxlande. Eftersom jag är ensam skriver jag själv journalerna och övri-

ga handlingar, och det tycker jag om. Eva och Barbro i Höganäs har jag fin kontakt med. Det är bra att kunna ringa dem om det är något jag går bet på. –

De anställda i Bjuv, Hyllinge och Skromberga tycker att de är missgynnade när det gäller möjligheterna till läkarbesök. Är det befogat tycker Du?

– Vi har tidsbeställd läkarmottagning i Skromberga på måndag förmiddagar och i Bjuv onsdag förmiddagar. Det är dr Barbro Barck-Lindgren som

kommer då. Om allt löper normalt är det tillräckligt. Men det är klart – hela förmiddagen är fullbokad med patientbesök, så någon runda ute i fabrikena har hon inte möjlighet att göra.

– Svårigheter uppstår först då läkaren själv blir sjuk eller har semester. Är vi utan läkare en längre tid har de anställda svårt att t ex få läkarintyg till sjukkassan. Det hela är en fråga om vilka resurser som finns att vid sådana fall få hit en vikarie. –

De vanligaste miljöfarorna

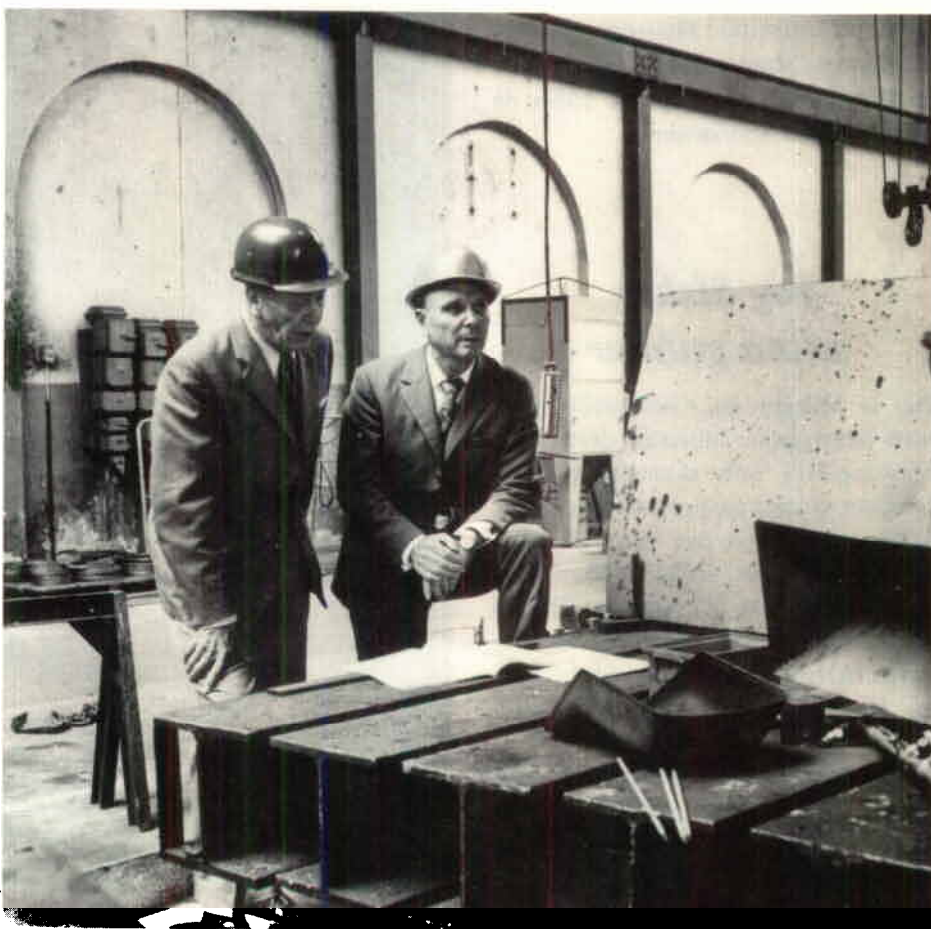
Det som lekmannen först kommer att tänka på är buller och kemiska miljöfaktorer, men det finns flera faror som lurar på människorna som arbetar inom industrin och på kontor.

Vilka miljöproblem brottas vi med i vårt företag?

Vi lämnar läkarcentralens personal och beger oss till **Knut Arne Nilsson** på Arbetsbyrån för att få svar på den frågan.

– Miljöproblemen i ett företag sammanhänger oftast med de produkter som tillverkas. När man som Höganäs AB i huvudsak förädlar leror till olika keramiska artiklar, eller järnslig via järnsvamp till järnpulver, bearbetar man materialer som till sin natur är smutsiga och dammalstrande. Vi har ett utgångsläge som ur miljösynpunkt är besvärande beroende på att varje beröring med materialet sätter sina spår under nästan hela tillverkningsförloppet.

Curt Peterson och Knut Arne Nilsson studerar en arbetsplats i Centralverkstadens plåthall.





Jan Wängnerud kontrollerar tunnor med kemikalier i Murbruksfabriken.

Men även om smutsande material är besvärande ur många synpunkter, är problemen i verkligheten inte stora när tvålvatten kan återställa det normala utseendet och när arbetskläderna på bolagets bekostnad får en tvättning efter 14 dagars användning. Problemen kommer först när arbetsmiljön är sådan att den kan leda till en kommande ohälsa eller framtida men. Det är för att förhindra detta som bolaget här sätter in stora resurser både ekonomiskt och personellt.

De miljöproblem som finns samt de åtgärder som sättes in för att bemästra dessa är saker som Jan Wängnerud och Arne Lundin dagligen sysselsätter sej med. Jag låter därför frågan gå vidare till dessa. –

Jan Wängnerud och Arne Lundin berättar:

– Även om tillverkningen av silikategel upphört, så hanterar vi fortfarande kvartshaltiga material. De flesta leror innehåller en del kvarts. Ombyggnader och mindre åtgärder har efter hand lett fram till allt bättre arbetsmiljöer, men fortfarande återstår nödvändiga punktinsatser. En viktig

funktion i sammanhanget är de övervakande dampmätningar, som utförs av skyddskontoret.

Damm av en annan karaktär har vi i den metallurgiska driften. Det järnhaltiga dammet innebär förhållandevis små hälsorisker, men orsakar desto större obehag pga nedsmutsning. Vid nybyggnader satsas mycket arbete på att få täta utrustningar. Vi förväntar oss också en markant förbättring av miljön inom metallurgiska produktionen, när nya centralstädanläggningar tagits i bruk.

Beträffande *buller*, så har under årens lopp många bullerreducerande åtgärder vidtagits. Maskiner har byggts in, områden har avgränsats och bullerabsorberande material har monterats i fabrikslokaler. En del platser med för hög bullernivå återstår, varför ytterligare åtgärder behövs. Den viktigaste insatsen i fortsättningen är att på projekterings- och inköpsstadiet kräva, att leverantörerna deklarerar bullernivån på fläktar etc.

Alla är vi berörda av *klimat*. Det gäller både kontoren och fabrikslokaler. Det är känt att en för hög temperatur nedsätter arbetskapaciteten,

varför åtgärder för att nå en för arbetet väl anpassad temperatur även ekonomiskt är motiverade.

Drag utgör ett speciellt problem för fabrikerna. Drifterna har löst sådana problem genom mer lättmanövrerade portar, luftslussar, luftridåer m m. Inom detta område återstår dock förhållandevis mycket att göra.

I samband med nyprojektering beaktas de *ergonomiska problemen* i väsentligt högre grad än tidigare. En speciell instruktion har utarbetats för att underlätta konstruktörernas arbete. Detta gör att nya arbetsplatser relativt väl fyller de ergonomiska kraven, men problem återstår på gamla arbetsplatser bl a på grund av lokaler utformning.

Vi hanterar relativt få, i vardaglig bemärkelse, *kemiska ämnen*. I vår egen produktion behärskar vi problemen med dessa bra. Hos våra kunder innebär dock en del av produkterna speciell hantering – avvikande från de traditionella. Detta kräver att vi även går utanför våra portar med skyddsarbetet. –

forts. nästa sida

Verksamheten som rör arbetarskydd, yrkeshygien och ergonomi har blivit mer och mer omfattande med åren – en följd av lagar och förordningar. I en rapport från Skyddssektionen i mars 1969 framgår att "I stort anser vi att Höganäsbolaget ligger väl till jämfört med andra företag, när det gäller yrkeshygien och hälsovård. För framtiden föreligger önskemål om ökade resurser för den ergonomiska verksamheten samt för den förebyggande företagshälsovården".

– Det är sex år sedan rapporten skrevs. Anser Du, Knut Arne Nilsson, att vi idag har tillräckliga resurser och en organisation som kan möta de krav som ställs?

– Vad som sades i mars 1969 om att vi ligger väl till jämfört med andra företag gäller i ännu högre grad idag när önskemålen om den förebyggande hälsovården förverkligats. Vi har en god skyddsorganisation och goda resurser för att möta de krav som kan ställas.

Inte minst när det gäller skyddsarbetet ute på de olika arbetsfälten har en betydande förbättring och effektivisering uppnåtts sedan den nya skyddsorganisationen prövats och fastställts. Sålunda har skyddsronderna var 3:e



Den här pressen i Specialtegelfabriken skall byggas om. Arne Lundin inspekterar.

månad ersatts med månatliga skyddspatrullgenomgångar där beslut om åtgärder fattas direkt på den arbetsplats där felen upptäckts. Härtill kommer den utbildning i "Bättre arbetsmiljö" som samtliga skyddsverksamma genomgått under den gångna vintern och som ytterligare stärker skyddsorganisationens slagkraft och effektivitet genom de ökade kunska-

per som här erhållits.

Bolagets skyddsorganisation i sin helhet har nu resurser och förutsättningar att bedriva en verksamhet som mer än väl motsvarar de krav som lagar, förordningar och överenskomelser ställer. Vi kan med tillförsikt se mot framtiden vad det gäller skyddsverksamheten. –

Lagstiftningen reglerar skyddsverksamheten

Det som nu har behandlats är företagshälsovården som den fungerar i företagets basorganisation. Företagshälsovården kan som basorganisation betraktas se olika ut från företag till företag.

Utanför basorganisationen har under årens lopp med stöd av dels lagstiftning och dels överenskomelser mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer vuxit fram ett reglerat samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet. Lagstiftningen har alltsedan 1912 års lag om arbetarskydd innehållit regler om formerna för samarbetet.

§§§ Enligt arbetarskyddslagen – 1 januari 1974 §§§

§ 41 "Vid arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall finnas skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. Skyddskommitté skall tillsättas även vid arbetsställe med mindre antal arbetstagare, om det begäres av arbetstagarna.

Företrädare för de anställda utses bland arbetstagarna av lokal facklig organisation, som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finnes ej sådan organisation, utses företrädare av arbetstagarna.

Bestämmelserna om inrättande av skyddskommitté lägger inte hinder i vägen för att dela in ett större arbets-

ställe i skyddsområden och tillsätta en skyddskommitté för varje område. Möjligheten att inrätta en central skyddskommitté står också öppen."

§ 41 a "Skyddskommitté skall planera och övervaka skyddsarbetet inom arbetsstället. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande skyddsförhållanden på arbetsstället. I skyddskommitté skola behandlas frågor om företagshälsovård, frågor om planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar och arbetsmetoder samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetarskydd."



I den reviderade arbetarskyddslagen – gäller fr o m 1 januari 1974 – har bla nya bestämmelser införts om tillsättande av skyddskommitté, skyddskommitténs uppgifter och befogenheter, handlägningsordningen i skyddskommittén samt om kommitténs sammansättning.

De nya reformerna syftar till att ge skyddskommittén en central ställning inom den lokala skyddsverksamheten. Skyddskommittén skall planera och övervaka skyddsarbetet. Avsikten är att inga väsentliga frågor som rör arbetsmiljön får undandras skyddskommittén. I skyddsarbetet inbegrips företagshälsovården, som är en del av ett modernt arbetarskydd och en förutsättning för fortlöpande effektiv bevakning av arbetsmiljön på arbetsstället. Det är den förebyggande verksamheten inom företagshälsovården som kommitténs verksamhet bör inriktas på.

Med hänsyn till att personalsammansättningen växlar starkt mellan olika slags arbetsställen har några detaljerade föreskrifter inte getts om sammansättningen och organisationen i övrigt av skyddskommittén.

Vissa bestämmelser har dock tagits upp i Arbetarskyddskungörelsen. Av ledamöterna skall sålunda om möjligt en vara i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Vidare bör företrädare för arbetstagarnas organisation på arbetsstället ingå i kommittén. Dessutom skall skyddsombud finnas bland kommitténs ledamöter. Arbetstagarledamot skall i första hand utses av facklig organisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

Det har understrukits att skyddskommittén bör ha en sammansättning som avspeglar olika personalkategorier och att det är naturligt att man från båda sidor utser representanter som har nära anknytning till arbetsmiljöfrågorna. Ytterligare bestämmelser anger att företrädare för företagshälsovården på arbetsstället bör vara närvarande vid kommitténs sammanträden. Om inte annat överenskommes utses ordförande och sekreterare i kommittén av arbetsgivaren. Sammanträde med kommittén

bör hållas minst en gång var tredje månad.

Tystnadsplikten för medlem i skyddskommitté ävensom för skyddsombud behandlas i 51 § arbetarskyddslagen. Tystnadsplikten innebär att sådana personer ej obehörigen får yppa eller utnyttja vad de erfarit under sitt uppdrag om yrkeshemligheter, arbetsförfarande, affärsförhållan-

den, enskilds personliga förhållanden eller förhållanden av betydelse för landets försvar. Den här tystnadsplikten gäller också för sådan ledamot i styrelsen för en lokal facklig organisation som mottar någon uppgift från ett skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté som organisationen har utsett.

Ansvarsfrågan

Vår jurist **Bertil Åkeson** har sett över ansvarsfrågan beträffande skyddsarbetet inom företaget och han säger följande:

– Det juridiska ansvaret för arbetarskyddet inom ett företag är arbetsgivarens. Detta framgår av 7§ första stycket arbetarskyddslagen, där allmänna föreskrifter lämnas, samt av det förhållandet att sanktionerna vid utkrävande av ansvaret uteslutande riktas mot arbetsgivaren.

Vem är arbetsgivare inom Höganäs AB? Rent juridiskt är det bolaget,

alltså den juridiska personen, men sanktioner som icke är av ekonomiskt slag kan inte utkrävas av en juridisk person och därför anses verkställande direktören företräda bolaget i sådana här sammanhang. Detta ansvar kan delegeras till personer inom bolaget, under förutsättning att dessa har befogenheter att vidta erforderliga åtgärder, som svarar mot det ansvar som de sålunda får. –

En delegering av ansvarsfrågan inom Höganäs AB håller på att utarbetas.



Vi följer lagen

Vid företagsnämndens marssammanträde 1973 förelades en ny organisa-

tion för skyddsverksamheten inom Höganäsbolaget enligt nedanstående



forts. nästa sida

Den centrala skyddskommittén består av representanter för samtliga verk. Kommittén behandlar skydds- och ergonomiska frågor av gemensamt intresse för hela moderbolaget. Minst 2 sammanträden per år.

Skyddskommittén, en vid vardera verk samt vid gruvdriften, handhar skydds- och ergonomiska frågor inom sitt ansvarsområde. Frågor som behandlas har lokal anknytning till respektive verk. I sammanträde per kvartal före företagsnämndens sammanträde.

Skyddspatrullerna är yttersta utposten i skyddsarbetet och svarar för det lokala skyddsarbetet inom det enskilda driftsingenjörsområdet. Skyddspatrull tillsättes inom varje driftsingenjörsområde. Patrullen består av driftsingenjör, förman och skyddsombud som 1 gång per månad gör en skydds rond inom avdelningen.

Vid samma sammanträde beslöts att organisationen skulle verka på prov under viss tid. Det har visat sig att den har fungerat tillfredsställande och vid företagsnämnds sammanträdet den 20 mars i år antogs organisationen.

Ledamöterna i Centrala Skyddskommittén

Från företaget

S Ivar Svensson*, ordf – teknisk chef

Mats Bergqvist – produktionschef Metallurgi, Höganäs och Bohus

Kjell Ekdahl – driftsingenjör, Gruvavdelningen

Valter Florin – produktionschef i Skromberga

Knut Arne Nilsson – chef för Arbetsbyrå och Personalavdelning arbetare

Rolf Näsström – chef för Anläggningsavdelningen (fr o m 1/6-75 teknisk chef)

Arne Lundin – skyddsingenjör

Lennart Sjöberg – platschef i Bjuv

Joachim von Wachenfelt – produktionschef Eldfast, Höganäs

Från LO

Elvin Kroon – avd 66, Höganäs – skyddsombud

Aage Pedersen -''- – skyddsombud

Egon Sandberg -''- – skyddsombud

Sten Sjögren -''- – huvudskyddsombud

Torsten Jönsson – avd 48, Bjuvsverken – huvudskyddsombud

Anker Dam -''- Gruvan Bjuv – huvudskyddsombud

Karl-Erik Green – avd 29, Skromberga – huvudskyddsombud

Från SIF

Hans Högestam, Höganäs – huvudskyddsombud

Från SALF

Christer Thornblad, Höganäs

Adjungerade

Jan Sjöholm – företagsläkare

Jan Wängnerud – yrkeshygieniker

* fram till 1/8 -75 då tekn dir S Ivar Svensson lämnar företaget



VISSTE DU

att vi har 74 skyddsombud inom moderbolaget – 46 i Höganäs, 12 i Skromberga, 8 i Bjuv, 2 i Hyllinge, 5 vid gruvdriften och 1 på stockholmskontoret,

att av dessa 74 är 60 från kollektivsidan och 14 från tjänstemannasidan, att 7 av alla skyddsombuden är kvinnor?

Vi slutar vår artikel om trygghet i arbetet med att ställa några frågor till fyra av våra skyddsombud. Det är **Sten Sjögren**, hamnarbetare och huvudskyddsombud i Höganäs, **Åke**

Kårmark, reparatör vid Skromberga-verken samt från Bjuvsverken **Leif Mårtensson**, maskinreparatör och **Rolf Frick**, tegelpressare.

Organisationen för Centrala skyddskommittén och dess verksamhet antogs vid företagsnämnds sammanträdet den 20 mars i år. Har Du varit med om att säga Dina synpunkter om organisationen innan den antogs?

Sten:

– Eftersom jag var en av dem som

fick uppdraget att vara med om att utforma den nya organisationen hade jag rätt stora möjligheter att lämna synpunkter på vad som nu är beslutat.

Åke:

– Ja, vi har diskuterat organisationen i vår skyddskommitté och vi har ju också arbetat med den i nästan två år innan den antogs. Skyddskommittén är numera indelad i skyddspatruller. I skyddspatrullen ingår skyddsombud, förman och driftsingenjör och det gör att kontakten mellan skyddsombud och arbetsledning blir bättre. Allting följs också upp noggrannare. Efter varje rond skrivs protokoll och åtgärderna som skall vidtagas graderas efter angelägenhet.

Leif:

– Det har jag inte, därför att jag blev skyddsombud först 1974. Men jag har



Sten Sjögren



Åke Kärmark

fått information genom min fackliga organisation. Jag har inte hört någon som är skeptisk till det nya systemet.

Rolf:

– Jag har inte deltagit aktivt i diskussionerna men fått ingående information från företaget och facket.

Har Du som skyddsombud varit i den

situationen att Du kunnat påverka beslut?

Sten:

– De beslut som fattas har föregåtts av överläggningar och jag liksom övriga skyddsombud har framfört synpunkter. Det vore fel att påstå att företagsledningen inte lyssnar på och även tar upp de förslag vid framför.

Så jag vill påstå att jag varit med och påverkat beslut.

Åke:

– Det har jag varit. Som exempel kan jag nämna att vi påverkat utformningen av den nya verkstaden. Bullerproblemet var stort tidigare. Den nya verkstaden har väggar och tak ljudisolerade och det är en enorm skillnad. Vid nybyggnad eller ombyggnad av arbetsplatser är det av stor betydelse att vi är med och lägger fram våra synpunkter.

Leif:

– Ja, det har jag. Tex har jag fört fram dammätning och bullermätning på verkstaden. Mätning har också verkställts och jag anser att vid sådan mätning bör skyddsombudet vara med och följa upp hur mätningen genomförs.

Rolf:

– Jag har medverkat till att anställda med dammiga och rökiga arbetslokaler genom företagsläkarens remiss kommit till lungröntgning. I övrigt har jag vid skyddsronderna påpekat de

Arbetarskyddslagen

Ur §40:

"Finnes vid arbetsställe mer än ett skyddsombud, skall ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet."

§ 40a:

"Skyddsombud företräder arbetstagarna i skyddsfrågor och skall verka för tillfredsställande skyddsförhållanden. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över sundhet och säkerhet i arbetet och deltaga vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar och arbetsmetoder.

Skyddsombud skall söka vinna övriga arbetstagares medverkan i skyddsarbetet.

Arbetsgivare och arbetstagare svara gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

Skyddsombud skall beredas erforderlig ledighet med bibehållna anställningsförhållanden för att fullgöra sina uppgifter.

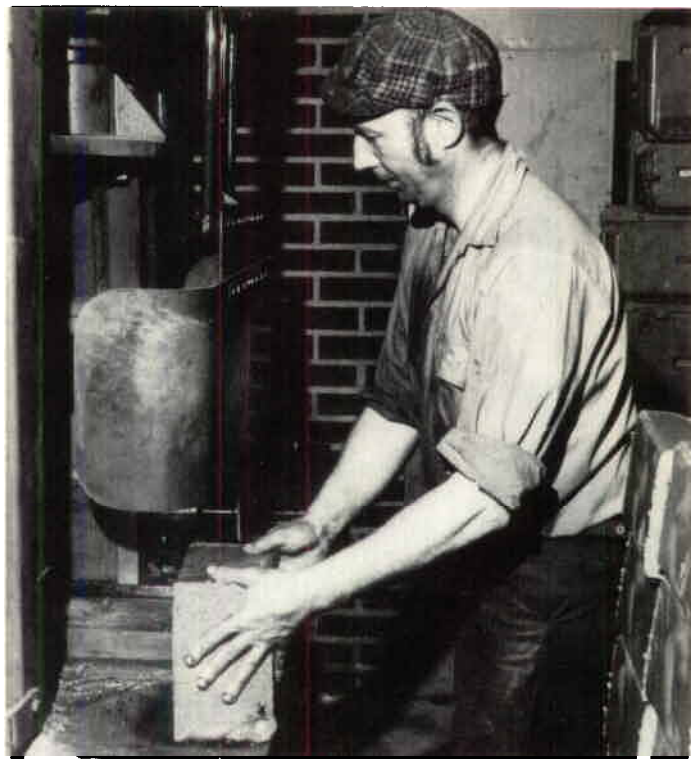
Skyddsombud har rätt att taga del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av betydelse för ombudets verksamhet."

Lagen säger vidare att om visst arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och kan rättelse icke genast uppnås genom hänvisning till arbetsgivaren, kan skyddsombud bestämma att arbetet skall avbrytas i avvaktan på yrkesinspektionen.

För skada till följd av sådan åtgärd är skyddsombud fri från ersättningsskyldighet.



Leif Mårtensson



Rolf Frick

felaktigheter som finns och fått rättelse. Förhållandet mellan skyddskommittén och företaget är mycket bra och problem av allvarig art blir i stort sett förbättrade inom kort tid. Givetvis kan problem uppstå ibland på grund av personalbrist eller långa leveranstider på material.

Är det en svår uppgift att vara skyddsombud?

Sten:

– Det har väl varit rätt svårt tidigare, då lagen var mycket vag. I den nya lagen har vi som skyddsombud fått en starkare ställning. Vi har fått mer tid att ägna oss åt skyddsarbetet. Men vi har väl kanske en svår uppgift ändå eftersom skyddsombuden har en mellanställning. Många gånger tar det rätt lång tid att åtgärda framförda önskemål. Då blir vi lätt utsatta för kritik, och det är ju riktigt. Men det finns också tillfällen då vi lyckas med att förbättra arbetsförhållanden för arbetskamraterna och då känns det bra. Man får som skyddsombud aldrig förtröttnas. Många gånger måste man

vara envis för att få igenom önskemål. Det kan röra sej om stora investeringar och det kan vara frågor av den karaktären att några givna lösningar inte är för handen utan kräver långa utredningar. Och då kan det dra ut på tiden!

Åke:

– Det tycker jag inte. Vi har gott gehör från arbetsledningen. Sättet att lösa ett problem kan diskuteras livligt, men det är ju nödvändigt för att komma fram till den bästa lösningen. Något problem med ansvarsområdena är det inte heller. Vi är 12 skyddsombud i Skromberga därav 11 på kollektivsidan. Skyddsområdena är klart avgränsade, så varje skyddsombud vet vad det har att rätta sej efter.

Leif:

– Svårt är det kanske inte men man måste lyssna till alla problem och analysera dem, se själv hur man skall agera i varje enskilt fall. Vad som är nödvändigt för oss är att genom kurser förbättra våra kunskaper. Själv har jag varit på en kurs i arbetsmiljö på LO-skolan i Hasseludden. Den var

mycket givande men alltför kort, bara en vecka. Fortsättning på kursen är den som bolaget nu anordnat och som helt nyligen är avslutad. Fördelen med den som bolaget anordnat är att här var alla kategorier med så att diskussionerna blev mera givande. Och resan till Jugoslavien ser jag som en studieresa med utbildning och inte som någon slags mutresa som en del vill betrakta den som.

För övrigt tycker jag att en kurs i konstruktionsritning skulle vara till nytta med tanke på att vi i framtiden kommer att delta vid planering av nya arbetsplatser.

Rolf:

– Man måste sätta sej in i problemet på ett sakligt sätt. Från arbetskamrater kan det ibland komma förslag som är alldeles orealistiska. Man måste då ta ställning till hur man skall agera. För att klara av vår uppgift i framtiden måste vi skola oss genom kurser och dylikt.

**KRAFTTAG mot KÄRN-spridning
Bort med KÄRN-frukterna**

Miljömiljonerna – hur fördelar vi dom?

Under denna rubrik i förra numret lovade vi att redovisa hur fördelningen av miljöpengarna utfallit på resp arbetsplats. Vi redovisar här nedan de investeringar som Höganäs-koncernen har ansökt om hos Arbetsmarknadsstyrelsen att få ta ur arbetsmiljöfonden – allt enligt företagsnämndens tillstyrkan.

Arbetsmiljöfonden uppgår totalt för koncernen till 7 812,6 tkr, därav bidrar Höganäs AB med 7 500 tkr, SlipNaxos med 267 tkr och B&T med 45,6 tkr.

Till och med majsammanträdet har företagsnämnden tillstyrkt investeringar ur arbetsmiljöfonden med 7.877 tkr. Således får 64,4 tkr omdisponeras och tas av andra medel.

Fördelningen

DIVISION ELDFAST totalt 4 046 tkr.

Bjuv

Miljöförbättring av arbetsplats för gjutning eldfasta bottnar för TU-vagnar (320 tkr), lyftbord vid sorterings- och materialhanteringsplatser (236 tkr), förbättring av arbetsmiljö i slagareavdelning (125 tkr), installation av centralt städaggregat (650 tkr), 2 pausplatser för 12 personer (8 tkr), anordning för nivåjustering av avskärningsbord (25 tkr), sluss mellan lager och sorteringshall för eliminering av kalldrag (45 tkr), bullerreducerande åtgärder vid fläktar,

stampst., pressar m m (82 tkr), hindrande värmespridning från TU 1 genom inklädnad (60 tkr), lyftbord till sorterings- och hanteringsplatser (100 tkr).

Höganäs

Murbruksfabriken: central dammsugaranläggning för borttagande av vissa dammande arbeten (175 tkr), nya maskinenheter, totalt anslaget belopp 2 160 tkr (1 435 tkr).

Specialtegelfabriken: tegelplockare vid pressar (250 tkr), dammtätt transportsystem för finmalat gods, totalt anslaget belopp 830 tkr (510 tkr).

Näsumverket

Dumper för transport av torr sand (25 tkr).

DIVISION METALLURGI totalt 2.350 tkr

Höganäs

Ombyggnad av avbränningsystem för reduktionsgas från BU, järnpulververket (155 tkr), rökgasledning från äldre BU till rekuperator för att erhålla komfortvärme i lokalerna, järnpulververket (330 tkr), förbättring av arbetsmiljön i blandningsstationen, järnpulververket (150 tkr), 1 mindre hiss vid krossgodssilos, järnsvampverket (150 tkr), bullerbekämpning i järnsvamp- och pulververken (250 tkr), förbättring av arbetsmiljön vid hardfacing-tillverkningen, höglegeringsverket (50 tkr), badhus till metallurgiska produktionen, totalt anslaget belopp 1 200 tkr (700 tkr), central dammsugning (125 tkr).

Bohus

Förbättring av arbetsmiljön vid hardfacing-tillverkningen, höglegeringsverket (75 tkr), central dammsugaranläggning (150 tkr), manövrering av portar (15 tkr), utbyggnad av manövrerum (200 tkr).

DIVISION BYGGMATERIAL totalt 1.015 tkr

Skromberga – Byggkeramik

Bulldämpning av fläktarna i MB 64 (50 tkr), bulldämpning i R4 avseende Bickleyugn och

skäravdelning (50 tkr), kompl. av pegmatithantering för att få sanitär riktig lagerhantering (45 tkr), dammsugningsanläggning för mellanläggsskivor i ugnshall T1-T5 (15 tkr), elektrifiering av 2 golvtraverser i R4 för eliminering tungt skjutarbete (50 tkr).

Höganäs – Takpapp

Central städanläggning (90 tkr), ventilationsanl. (260 tkr).

B&T, Malmö – Färg

Flyttning av Everödstillverkning till snickeriet samt div. utrustning (65 tkr), slangfilter vid uppvägningsplatser samt ny industridammsugare (25 tkr), skärmtak och belysning över fattvätten utomhus (15 tkr), luftfilter samt isolering av hetolje- och ångrör vid tillverkning av asfaltprodukter (40 tkr), mobilt lyftbord för KP-tillverkning (10 tkr), driven ledstaplare (25 tkr).

Handöl

Torkrum och torkskåp för arbetskläder vid Tjuvflobrottet (10 tkr), vattentank med tvättställ vid Lilla Rödborget och Tjuvflobrottet (10 tkr), golvvärme vid stensågarna (30 tkr), dammfilter (225 tkr).

TEKNIK totalt 115 tkr

Höganäs

Pausutrymmen inom T-blockets huvudbyggnad, centralverkstaden (25 tkr), rast- och pausutrymmen för elverkstaden totalt 150 tkr (90 tkr).

SLIPNAXOS, Västervik totalt 351 tkr.

Skärmvägg omkring varmpressar (16 tkr), inbyggnad av limrummet (65 tkr), arbetsplatsförbättringar vid härdugnar (180 tkr), utsugningsskåpor för handslipning, ombyggnad limstation, ventilation av ugnsrum och utsugningsanläggning vid limvalsar (90 tkr).

Ytterligare satsning på miljö

Dessutom godkändes vid företagsnämndens mars- och majsammanträden miljöinvesteringar att tas utanför arbetsmiljöfonden med 2.262 tkr.



Investeringarna är:

DIVISION ELDFAST

Höganäs

Säckfyllmaskin (500 tkr) och lyftbord (15 tkr) – murbruksfabriken, skyddsutrustning vid pressar – specialtegelfabriken (100 tkr).

Bjuv

Anordning för bortsug av oljedimma vid pressar (30 tkr).

DIVISION METALLURGI

Höganäs

Förbättrad dammtätthet vid glödgning av Anco-loypulver samt ny utpackningsstation (435 tkr), personalrum i utpackningsavdelning, järnpulververket (100 tkr), 10 rostfria dammtäta trans-

Ingen krökt rygg längre för Leif Svensson vid sorteringsplatsen i Bjuv.

Snart kommer ett lyftbord för 236.000 kr att installeras. Pengarna till det kommer från AM-fonden.

portkärl (85 tkr), pneumatisk transport av avfall från tönningsmaskin, järnsvampverket (60 tkr), serviceplattformar vid krossgodselevatorer (125 tkr), utökning av Tvättsvampen (120 tkr), eldriven ledtruck (32 tkr), betongplatta för materialfickor (50 tkr), verkstad för TU-vagnsrep- och kapselrensning, utredning (50 tkr).

DIVISION BYGGMATERIAL

Skromberga – Byggkeramik

Överbyggnad av gata vid gamla sorteringshallen (220 tkr).

Höganäs – Takpapp

Asfaltering av ny lagerplan för asfalt (47 tkr).

Handöl

Matareskruvar vid siktarna (20 tkr), ventil-säckning i MG-fabriken (100 tkr).

TEKNIK

Höganäs

Utsugningssystem till stengodsfabriken (70 tkr), rastutrymmen till centralverkstaden (85 tkr), skyddsutrustning vid destruktionsugn (18 tkr).

Från råvara till färdig produkt

Många av Brännpunktens läsare vet kanske inte så mycket om Bönnellyche & Thuröes produkter och för att något skingra denna okunnighet tar Margita Lindström, B&T, oss med på en rundvandring och visar hur CUPRINOL TÄCKFÄRG blir till – från råvara till färdig produkt. På denna rundvandring möter vi en del av de anställda som arbetar med de olika tillverkningsmomenten.

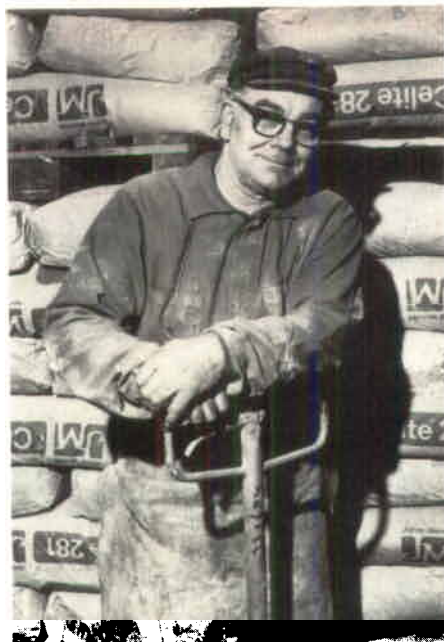
Margita är ciceron och berättar.



– Vi börjar hos förman Stig Björk. Han har varit hos B&T i 16 år. Det är Stig som har hand om rekvisitioner av råvaror, emballage m m. Det innebär kontroll av råvarulagret och han måste beräkna behovet ganska långt fram i tiden eftersom leveranstiden för en del råvaror är mycket lång. Rekvisitionerna lämnas till inköpschef Jonny Nilsson som beställer varorna hos leverantörerna. När varorna kommer tar Stig hand om dem, kontrollerar och placerar dem på resp lager.

Täckfärgens fyra viktiga komponenter

är pigment, bindemedel, lösningsmedel och torkmedel. Dessa komponenter består i sin tur av olika medel som ingår under nämnda huvudgrupper. *Pigmentet* är kulörbestämmande och gör färgen täckande. *Bindemedlet* gör att det blir en homogen massa. *Lösningsmedlet* bestämmer viskositeten och *torkmedlet* använder man för att få färgen att torka.



Bengt Bengtsson framför råvarulagret.

Som första led i tillverkningen kommer de arbetsuppgifter som **Bengt Bengtsson** handhar. Varje morgon får Bengt från arbetsledningen ut recept på de satser som skall köras under dagen. Han väger upp sats för sats av råvarorna och kontrollerar nogga att allt stämmer. Satserna placeras på pallar fvb till satsningen. Bengt anställdes redan 1939 och tillhör således veteranerna. Att fråga Bengt hur han trivs är väl nästan onödigt, då anställningstiden talar sitt tydliga språk. Den enda nackdelen han har att anföra är att då portarna öppnas ganska ofta blir det litet dragigt och kallt i arbetslokalen.

Nu har vår nyfikenhet väckts. Hur kan det bli täckfärg av dessa råvaror? Vårt nästa besök blir därför hos **Päntti Räsänen**, anställd 1956. Det är Päntti som satsar alla täckfärger, vattenfärger och fasadfärger. Hans arbetsplats är högst uppe under taket, där han är omgiven av s k dissolvers (blandare). Han får också dagens recept och kollar noggrant den sats som Bengt vägt upp. Päntti börjar med att satsa pigment och bindemedel och så kör han detta i cirka en timme. Därefter tillsätter han lösningsmedel och allra sist tillsättes torkmedlet. Den totala kör-



Päätti Räsänen blandar råvarorna.

ningstiden tills färgen är klar är cirka 1 1/4 timme. Därefter går färgen i ledningar ner till cisternerna hos nyanseraren. Päätti tycks nöjd med både sin arbetsplats och sina arbetsuppgifter. Han anser att han har ett ganska stort ansvar, då jobbet fordrar mycket stor noggrannhet. Mängd och sort måste stämma exakt med receptet, annars blir det reklamationer från kunderna.



Enock Holmgren svarar bl a för brytpastorna.

Innan vi går vidare till nyanseraren gör vi en avstickare till **Enock Holmgren**, eftersom nyanseraren även är beroende av Enocks arbete. Enock kör nämligen bl a brytpastor. För detta ändamål har han fyra kvarnar och fyra attritorer. Till skillnad mot Päätti så har Enock sin arbetsplats på första planet och brytpastorna går alltså upp till olika cisterner hos nyanseraren. Enock är anställd sedan 1958 och han ingår både i Företagsnämnden och dess AU samt Skyddskommittén. Dessutom är han ordförande för Fabrikssklubben. Han är med andra ord en mycket aktiv person. Enock tycker att arbetet är ensidigt då kvarnarna och attritorerna sköter jobbet, men de fordrar ständig passning. Då han är en man som vill ha rent och snyggt omkring sej, använder han lediga stunder till att förbättra golv, väggar och tak i form av målning. På det sättet ser han till att hans egen miljö blir som han vill ha den.

Vad gör en nyanserare?



Den glade nyanseraren Hugo Friberg.

Visserligen säger ordet något, men i samband med täckfärgstillverkning

kan man ställa sej litet undrande. Nyanserare hos B&T är **Hugo Friberg**, anställd 1969. Hos honom finns två cisterner för vattenfärger och två för fasadfärger, vardera rymmande 2 000 l. Vidare har han sex cisterner för täckfärger, vardera rymmande 5 000 l. I dessa cisterner finns alltså de färger som Päätti har satsat. Hugos huvudsakliga uppgift är att kolla färgen så att kulören stämmer exakt med färgkartan. Kulören i cisternen stämmer något så när men aldrig exakt. Det är här Hugos jobb kommer in. Han använder en sticka som han doppar i cisternen. Färgen på stickan och likaren eller kontraprovet (erhålles av laboratoriet) strykes sedan på en glasskiva. Dessa båda prover jämförs.

Härigenom kan Hugo bedöma vilken eller vilka brytningsfärger som han skall tillsätta färgen ifråga.

Brytningsfärgerna finns i särskilda behållare och Hugo hämtar den mängd brytningsfärg av viss kulör som han bedömer behövs. Han jämför med likaren tills han får fram den exakta färgnyansen. Därefter tar han prov och skickar till laboratoriet för kontroll och godkännande innan tappningen av färgen sker.

Hugo tycker att det är besvärligt att ha brytningsfärgerna på olika håll och på så långt avstånd från färgcisternerna. Hans önskan är att kunna få samtliga brytningsfärger samlade på ett ställe i närheten av cisternerna. Den önskan hoppas han så småningom få uppfylld i och med den planerade ombyggnaden på Lodgatan. Hugo anser annars jobbet varierande då han hela tiden rör sej med olika färger, kvaliteter och kulörer.

En avstickare till laboratoriet

gör vi för att prata med **Göran Ekblad**, anställd 1972. Han har hand om provningen av Hugos färger. Hos Göran finns också en likare som han stryker upp och jämför med provet. Vidare kollar han viskositet, specifik vikt, glans och torktid etc. När den proceduren är klar och om färgprovet godkänns ger han Hugo klartecken för tappning av färgen. Kontraproverna



Får Hugo godkänt av Göran Ekblad?

av varje sats sparas i 3 år på laboratoriet.

Göran är nöjd med sitt arbete även om det är litet för mycket rutin. Han skulle inte ha något emot att ha mera skiftande uppgifter. Det är Göran ensam som handhar detta arbetsmoment på laboratoriet. Den övriga laboratoriepersonalen arbetar på utvecklingsidan. När det är högsäsong blir det mycket stressigt för både Hugo och Göran.

Från laboratoriet går vi tillbaka till fabrikslokalerna och där närmare bestämt till tappningen. Här hittar vi två unga pojkar, **Anders Wendel** – anställd 1973 – och **Ingemar Johansson** – anställd 1974. De tappar de olika färgerna på burkar av varierande storlek. Färgerna transporteras från Hugos cisterner via luftdrivna pumpar till tappningsanordningarna. Även lockförlutningen sker här.

Ett problem i tappningen är pumparna, som för ett ganska stort oväsen. Anders och Ingemar påpekar, att det hade varit värre men att åtgärder vidtagits för att dämpa oväsendet något. Ytterligare åtgärder kommer att vidtagas för att eliminera bullret så mycket som möjligt. Bullret omöjliggör samtal och eftersom arbetet är



Anders Wendel tappar BRA grundfärg på burkarna. Vår rundvandring gick för fort så täckfärgen hann inte med.

ganska enahanda hade det varit trivsammare att kunna prata med varandra då och då. Anders och Ingemar vill överhuvudtaget ha en trevligare arbetsmiljö.

5 man om 600 olika produkter



Sven Nilsson funderar på om han har tillräckligt med färg på lager.

Nästa anhalt blir färdiglagret där vi möter **Sven Nilsson**, anställd 1959. Alla färdigprodukter hamnar hos Sven. På lagret ställs burkarna snyggt och prydligt i olika avdelningar. När lagret av en viss sort har sjunkit till en bestämd kvantitet meddelar Sven detta till förman **Sture Lundgren** som i sin tur slår larm till produktionsledningen. 5 man klarar av färdiglagret, som består av ca 600 olika produkter. Enligt Sven har övertiden för anställda på lagret minskat betydligt p g a i första hand att man fått personal som stannar samt i andra hand genom rationalisering och anskaffande av elektriska truckar. Sven är kritisk mot det gällande systemet för numrering på de olika produkterna, vilket försvårar arbetet på lagret. Sven hoppas att man snart kommer fram till en vetlig lösning. I övrigt trivs han bra både med arbetet och kamraterna. Miljön kunde dock vara bättre.

Sista utposten

är expeditionen som **Leif Åkerman** basar för. Han planerar vad som skall gå ut under nästkommande dag och varje morgon lämnar han ut dagens order till färdiglagret. När orderna plockats ut lämnar lagret in underlag till Leif för utskrift av fraktsedlar. Chaufförerna kvitterar sedan ut dem för lastning på lagret och vidare transport till kunderna.

Leif som jobbat på B&T sedan 1960 tycker att jobbet är både omväxlande, självständigt och roligt. Vissa tider kan det bli jäktigt, men han gillar att ha mycket att göra.

Vid det här laget har vi gått rundan från råvara till färdig produkt. Men det återstår en viktig länk mellan de olika etapperna. Den länken är truckförarna.

Vårt sista besök blir hos en av dem, **Asbjörn Thorsson**. Han började redan 1946 och är bland de längst anställda hos B&T.

Asbjörn kör råvaror till Bengt, hämtar satserna hos honom fvb till Pöntti och i vissa fall till Enock. Vidare kör han de färdiga produkterna från tappningen till färdiglagret samt är behjälplig vid utlastningen. Asbjörn klagar på



Mona Friberg på expeditionen ger en order till truckföraren Asbjörn Thorsson.

att det är för trångt och rörigt och därmed svårt att komma till med truckarna, vilket väl är den allmänna meningen på Lodgatan. Detta kompenseras dock av trivseln med arbetet och arbetskamraterna. – Rundvandringen är slut och det vi har varit med om och sett tillverkas förvaras i det här ytterhöljet



Välkomna

önskar vi

till:



Jörgen Jensen anställdes som arbetsstudieingenjör på Arbetsbyrån, Höganäs, den 7 mars 1975.

Ingemar Eriksson anställdes som förman vid Höganäs-Bohusverken den 1 juni 1975.



Kjell Lindgren anställdes som förman vid Skrombergaverken den 16 mars 1975.

Ulla Lindkvist anställdes som kontorsbiträde på Teknisk avdelning Eldfast, Höganäs, från den 6 mars 1975.



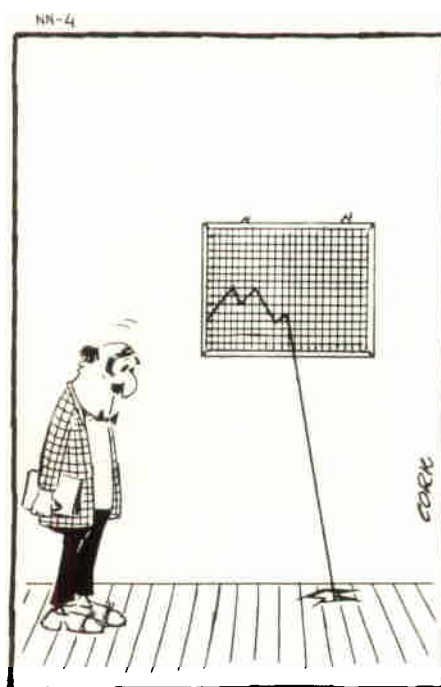
Till sektionschefer på utvecklingsavdelningen vid SlipNaxos har utsetts civilingenjör **Ingemar Mellgren**, från den 1 april 1975, och civilingenjör **Sten Broddefalk**, från den 24 februari 1975.

Gamla vitsar blir som nya

Kan Du någon bra vits? Skicka i så fall in den till redaktionen. Ange namn och adress. Är vitsen så rolig att tom redaktionen skrattar åt den, publiceras den och belöningen blir en keramiksak.

Sparsamhet är en dygd
Sätt in 100:- på bank idag
Så har Du 106:- nästa år
och kan köpa något som idag kostar 90:-

Det är väl inte nödvändigt att det skall vara så mycket bråk i våra skolor bara för att det heter SKOLVÄSENDET



Vår gästbok

Carl Gustaf

Kung Carl XVI Gustaf besökte Höganäs den 7 maj 1975 i samband med sin eriksgata i Malmöhus län. Besöket varade i 45 minuter och programmet var väl inrutat. Fotograf Bengt Blom förevigade besöket.



1. Framför Centrallaboratoriets entré väntade skolbarn med svenska flaggor medan Höganäs Musikkår spelade.



2. Kl. 14.25 – Mitt i gatan kom först polisen och sedan kungen.



3. Här hälsar kungen med uppvaktning på kommunens representanter och vår VD Ernst Geijer.



4. Enligt polisen hade ca 3.000 personer samlats utanför vårt huvudkontor "Tre Kronor". Välkomstanförendet hölls av kommunfullmäktiges ordförande Arthur Andersson.



5. Leverop utbringades. "Kungssången" spelades och små barn uppvaktade med blommor.



6. Kung i blåsväder tackar för uppvaktningen.



7. Kl. 14.40 – Ernst Geijer övertog värdskapet och presenterade kungen för företagets mottagningskommitté – ordförandena i SIF, SALF och Fabriks avd 66: Björn Pettersson, Bertil Johansson och Egon Jönsson.



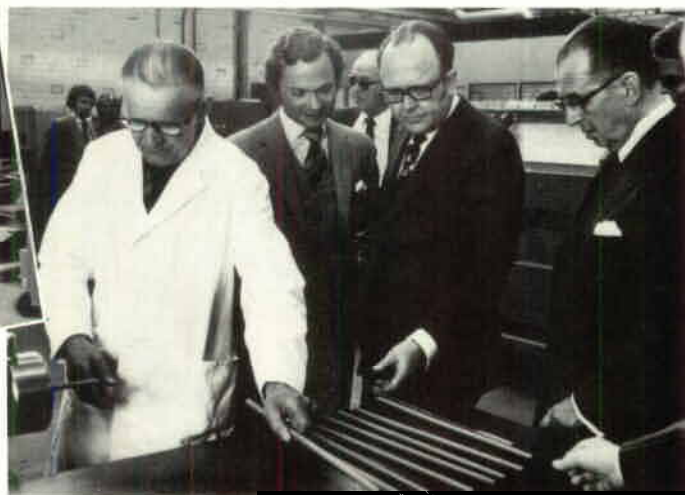
8. Kungen och Ernst Geijer stegar upp för trappan till produktutställningen i Centrallaboratoriet.



9. Kungen med uppvaktning lyssnar på Ernst Geijers presentation av den eldfasta produktionen.



10. En snabb promenad genom Experimenthallen.



11. På sin sista arbetsdag visade pensionären Erik Nilsson svetsselektroder för kungen.



12. En något fundersam kung tittar på gåvan från Höganäsbolaget – ett preparerat fotavtryck av en jätteödlasom levde i Vallåkra dagbrott för 180 miljoner år sedan.



13. Besöket är slut. Först kom polisen – Kaj Östergren – med fotavtrycket.



14. sedan Kerstin Dahlberg med kungens blommor



15. och sist kungen och en glad och lättad VD. Programmet hade klaffat.



16. Kl. 15.10 – Avfärd från Höganäs.



Det var då det . . .

I samband med kungabesök och blommor fick red. det här fotot i sin hand. Det är Barbro Wadner som får en kunglig klapp på axeln som tack för en blombukett.

Fotot är taget sommaren 1931 då H.M. Konung Gustav V besökte landstormsläget i Köpingsvik på Öland under sin sommarvistelse på Solliden.

Vem Barbro Wadner är? Jo, det är Barbro Cavallin, sekreterare till administrative direktören Rune Synnelius, Höganäs.

Våra pensionärer



Det var många besökare på svetslaboratoriet under Erik Nilssons sista arbetsdagar före pensioneringen. Här på bilden visar han svetselektroder för Satoru Ikeda från Gadelius K.K. i Tokyo.

(Tjänsteåren inom parentes)

Allan Andersson, Piongatan 7, Höganäs (51)

Albert Andersson, Södergatan 10, Ekeby (47)

Einar Bogren, Prins Carlsgatan 4, Höganäs (37)

Einar Olausson, Hjalmar's väg 5 C, Höganäs (36)

Gunnar Braun, Örtgatan 6 B, Hyllinge (28)

Frans Gylling, Södergatan 52, Ekeby (24)

Assar Jönsson, S Tvärgatan 8 B, Bjuv (15)

Erik Nilsson, Lerbergsvägen 33, Höganäs (14)

Nils Svensson, Allégatan 28, Ekeby (12)

Helge Andersen, Brevlåda 6834, Väsby, Höganäs (12)

Ture Jönsson, Frihamnsgatan 13, Höganäs (11)

Organisationsutveckling inom Produktgrupp Byggpapp

Divisionschef **KG Paulson:**

När Höganäs år 1973 efter långvariga förhandlingar köpte Munksjös produktion och marknad för byggpapp uppstod frågan om hur den utökade marknadsandelen skulle fångas upp i Höganäsorganisationen. I det tidigare skedet hade Munksjö och Höganäs enats om att marknadsföra den samlade produktionen i ett gemensamt ägt företag, Förenade Tak. Genom detta företag såldes dels sk löspapp dels entreprenader på taksidan.

I och med att Munksjö sålde sin del av verksamheten till Höganäs bortföll i princip behovet av det gemensamma försäljningsbolaget. Man kunde då tänka sig flera olika organisationsformer, dels en sammansmältning med den existerande Höganäsorganisationen dels ett bibehållande av den uppbyggda profilen kring Förenade Tak-begreppet. Eftersom koncernen vid denna tidpunkt var mitt uppe i en omställning av organisationen på divisionsbas, beslöts att under något år avvakta utvecklingen och inte vidta andra förändringar än att sammanföra produktionsdelen i Höganäs med försäljningsbolaget till en produktgrupp under en gemensam ansvarig chef. Erfarenheterna från det första verksamhetsåret i förening med utvecklingen på det arbetsrättsliga området och planerna på en väsentlig bredd-

ning av den ursprungliga takpappsverksamheten till att omfatta även andra produkter utan förbindelse med tak visade att det var nödvändigt att ge verksamheten en klarare Höganäsprofil. Det beslöts därför att börja en utredning om en successiv övergång till en organisation, där produktförsäljningen liksom produktionen skedde i Höganäs namn, medan själva entreprenadverksamheten av avtalstekniska skäl bibehölls i ett särskilt företag, Förenade Tak. Namnet kunde sedermera ändras för att ge bättre Höganäsanknytning.

En organisationsförändring skapar av lättförståeliga skäl en viss oro. De flesta människor förknippar en förändring med en fara och ser den med negativa ögon. Vad som nu genomförts eller håller på att genomföras på taksektorn är inte en negativ förändring i syfte att rationalisera bort någonting, att krympa en verksamhet. Förändringen avser det rakt motsatta nämligen att skapa en förstärkt plattform för fortsatt expansion in på delvis helt nya områden. Höganäs är inom ett flertal områden sedan århundraden ett begrepp för stabilitet och kvalitet. Det bör därför rimligen vara en fördel att utnyttja denna stabila bakgrund även när det gäller nya produkter utan tidigare Höganästradi-

tion.

Omorganisationen har efter en första period av osäkerhet och rådvillhet kunnat fortsättas i en atmosfär av mycket positiv medverkan från många av de berörda.

Färdigt resultat – om man nu någonsin kan tala om färdigt resultat när det gäller organisation – har kunnat uppnås långt tidigare än beräknat, vilket bådär gott för den framtida verksamheten.

Alf Bällgren, ordförande i Förenade Taks SIF-klubb:

Organisationsutvecklingen i Förenade Tak startade formellt i slutet av 1974. Få av de berörda parterna kände då till de effekter som skulle åstadkommas och många har under tiden varit både förvirrade och förvånade samt framför allt osäkra på sina arbetstillfällen i fortsättningen.

Organisationsutveckling är ju ingen i tid begränsad företeelse utan kan komma att pågå under ett företags hela verksamhet. I de flesta fall får man dock förmoda och hoppas att den inte får de dimensioner i inledningen som hos oss.

Egentligen tror jag att man bland våra medlemmar förstörde upp problemen främst genom att man saknade

Den nya organisa- tionsplanen



den information som man rimligen borde fått på ett rätt tidigt stadium. Bristande information eller ringa möjligheter till samråd skapade ett späningsförhållande, inte bara bland oss tjänstemän utan lika mycket mot företrädare för moderbolaget. En annan dramatisk händelse i organisationsutvecklingen var naturligtvis att Bert Sandman avgick som VD. Under tiden som organisationsutvecklingen pågick har många oroat sig

men tröstats med "job rotation". Det har sagts så många gånger att ordet säkerligen för alla är översatt till svenska, men det är trots allt falskt att använda sig av detta uttryck för de tvingande åtgärder som tjänstemännen upplever att en ofrivillig ändring av arbetsuppgifterna är. Ordets äkta innebörd motsvarar nog mer när upprättade önskelistor från både arbetstagare och arbetsgivare kan ge en arbetscirkulation för att

skapa en större kunskapsnivå hos den enskilde och ge honom bättre möjligheter att motsvara sina egna och/eller företagets förväntningar. Alltnog, när man nu betraktar vår nya organisationsplan tror jag man totalt sett är mycket positiv både till de funktioner som nrättats och de personer som representerar funktionerna. Framför allt har vi fått – vad vi ibland fruktat saknades – arbetsglädje.

Organisatoriska förändringar

Den sedan några år pågående uppdelningen av koncernen i fyra resultatsvariga divisioner fortsätter. Divisionerna är Metallurgi, Eldfast, Byggmaterial och Slipmaterial. Nedanstående gäller fr o m den 1 juni 1975.

Tekniska avdelningen

- Ansvar för *reparationer-underhåll* och *nyanläggningar* åvilas resp divisionsledningar. Huvuddelen av den personal som utför reparationer-underhåll överföres till resp divisioner.
- Ansvar för *interntransporter* överföres till resp divisioner.
- *Inköpsansvaret* överföres till divisionerna. Tekniska avdelningens inköpssektion utgör därmed en serviceavdelning för divisionerna.

Till teknisk direktör i Höganäs AB har utsetts nuvarande chefen för anläggningsavdelningen **Rolf Näsström**. Han efterträder S Ivar Svensson, som den 1 augusti 1975 tillträder befattningen som platschef för Sweteco's anläggningar i Uddevalla. **Bertil Åberg** har tillträtt befattningen som anläggningschef/transportchef och **John Moe** har efterträtt Bertil Åberg som chef för inköpssektionen. Nordvästra Skånes Kraft AB och Skånska Oljelagringsföreningen (SOLF) med Lennart Hardenby som chef sorterar direkt under VD Ernst Geijer.

Arbetsbyrån överföres till personalavdelningen för arbetare inom administrativa avdelningen.

Orderserviceavdelningen

Orderserviceavdelningen uppdelas och överföres till respektive divisioners planerings- och marknadsavdelningar. Orderserviceavdelningen för takpappsektionen överföres till planeringsavdelningen för byggmaterial.

Division Metallurgi

En planeringsavdelning har bildats för Division Metallurgi. Chef för denna är **Göran Wastenson**. I planeringsavdelningen ingår även orderservicefunktionen. Planeringsavdelningen ledes av ett arbetsutskott, i vilket ingår divisionens marknadsförings- och produktionschefer.



Göran Wastenson



Rolf Näsström



Bertil Åberg



John Moe

Bezbednost na poslu

(Skrraćeni sadržaj sa strane br 3–19)

Prva bolesnička nega u Höganäs

1800 godine Bolaget je zaposlio jednog lekara koji je imao godišnju platu od 200 riksdaler (stari novac) kao i besplatan stan i gorivo. Od svoje plate je morao da odvoji za lekove koje je prepisivao zapošljenima u fabriki.

Današnja zdravstvena zaštita u radnoj organizaciji

Dobro je što se može dobiti pomoć lekara kad si bolestan ili kada Ti se dogodi neka nesreća, ali još bolje je izbegavati takve slučajeve.

Došlo se do zaključka da negovanje bolesnika nije bilo zadovoljavajuće i zato se postepeno pojačavalo interesovanje za sprečavanje bolesti i nesrećnih slučajeva na poslu. Medicina je tako dobila pomoć od tehnike. Ambicije su se povećale tako da se danas radi na to da se što više poboljša radna sredina i na taj način spreči nesrećan slučaj ili bolest.

Kakva je zdravstvena zaštita u Höganäs Bolaget?

Jan Sjöholm je zapošljen kao lekar za celi koncern sa zadakom da radi u koncernu na zaštiti zdravlja i u Höganäs Bolaget kao fabrički lekar. Doktor **Barbro Barck-Lindgren** bavi se negom bolesnika i pomažu joj bolničke sestre u Höganäs **Eva Johansson** i **Barbro Karlsson**, dok u Bjuv i Skromberga pomaže bolnička sestra **Margaretha Cederström**.

Bolesnička ambulanta nalazi se u Margreteberg, Höganäs. Da bi nega

bolesnika bila što efektivnija i vreme čekanja što kraće uvedeno je naručivanje vremena za posete što ne važi za akutne slučajeve, takvi pacienti su dobrodošli u svako doba. Poseta lekaru košta 12 kr za zapošljenog.

Za zaštitu i higijenu na poslu odgovoran je **Knut Arne Nilsson**. On kaže: Problem radne sredine u jednom preduzeću zavisi od proizvoda koji se izradjivaju. Kad se uzme u obzir Höganäs AB tu se najčešće glina pretvara u različite hemiske produkte a železo u železnu prašinu i to znači da se preradjivaju materijali koji su iz prirode prljavi.

Mada takav prljavi materijal stvara teškoće, problem kao takav ustvari nije tako veliki zato što voda i sapun mogu povratiti normalan izgled a radna se odela menjaju svakih 14 dana. Problemi nastaju tek tada kad je radna sredina takva da može prouzrokovati oboljenja i trajne negativne posledice za zdravlje. Zato Bolaget ulaže velika materijalna i ljudska sredstva da bi se sprečile takve situacije.

Zakon reguliše zaštitnu aktivnost

Postoje neke odredbe u zakonu o tome kako treba da se odvija zaštita na poslu. Zakon kaže izmedju ostalog da na radnom mestu gde najmanje pedeset radnika redovno obavlja svoj posao mora postojati komitet za zaštitu koji se sastoji od predstavnika sa strane poslodavca i radnika.

Höganäs Bolaget je uveo jedan centralni komitet koji ima svoje podkomi-

Kraljevska poseta u Höganäs

7 maja je Švedski Kralj Carl XVI Gustav posetio Höganäsbolaget. Poseta je trajala 45 minuta i za to vreme mnogo toga trebalo je da se dogodi – pozdravni govor, predajanje cveća, uzvike za zdravlje kralja, pokazivanje nekih delova centralne laboratorije i predajanje poklona. Od Höganäsbolaget je kralj dobio otisak stopala od jednog dinosaurusu koji je živeo u našim krajevima pre 180 milijuna godina.

Otisak je bio pronadjen kad smo pre izvesnog vremena kopali glinu u jednog od naših nalazišta.

Slikovna reportaža posete nalazi se na str 24–26.

tete i zaštitne patrole. Jedanput mesečno patrole vrše zaštitnu kontrolu u svoj odgovorni okrug.

Zaštitne patrole sastoje se od pogonskog inženjera, predradnika i zaštitnog predstavnika.

Mi imamo 74 zaštitnih predstavnika u Höganäs Bolaget.

Raspitaj se kod svoga predradnika ko je zaštitni predstavnik u Tvom radnom odeljenju. Sa njim možeš diskutirati probleme u Tvojim radnoj sredini.

Sista smältan

Så här ljud den officiella kommunikén den 10 januari 1974:

"Höganäs AB och Kohlswa Jernverks AB har träffat överenskommelse om att stalgjuteriverksamheten i Höganäs skall övertagas av Kohlswa. Försäljningen övertages den 1 april 1974 medan produktionen helt skall vara överförd den 1 april 1975. Samtliga anställda inom den berörda verksamheten i Höganäs erbjudes anställning i Kohlswas gjuteri eller inom andra avdelningar i Höganäs."

Gjuteriet är nedlagt och den sista smältan göts den 27 mars 1975. Därmed avslutades en mer än 150-årig period i Höganäsbolagets historia.

I början av 1800-talet fanns inom det dåvarande Stenkolsverket ett gjuteri, där gods i "tackjärn" tillverkades för eget behov. På 1900-talet övergick gjuteriet mer och mer till att bli ett beställningsgjuteri för externt gods. Under senare år var ca 95 % av produktionen externa beställningar och

den övriga produktionen gick till de egna verken. Vissa perioder göts förutom i gråjärn även gods i låg- och olegerat stål samt i tung- och lättmetall. Fr o m 1965 var tillverkningen helt inriktad på höglegerat stålgiut-gods som pumpdetaljer, propellrar, ventiler, ugnskomponenter. Till och med en del konstverk har fått sina former i gjuteriet.

Anledningen till nedläggningen?

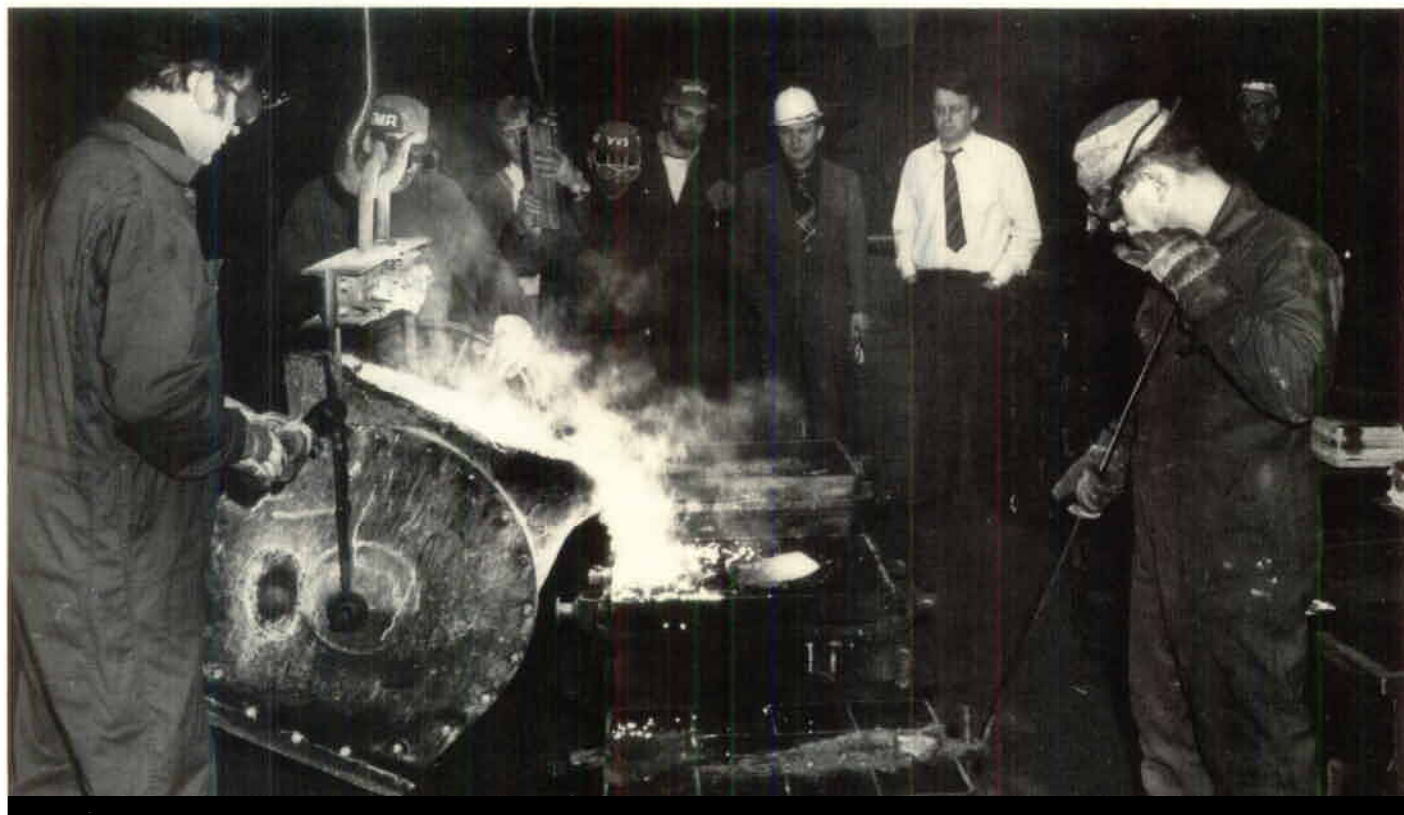
Den 10 januari 1974 informerade

överingenjör Rolf Näsström sina medarbetare i gjuteriet och angav bl a:

– Vi är ett litet gjuteri med begränsade expensionsmöjligheter inom ramen av nuvarande lokaler. En påtaglig skärpning av kraven på den yttre miljön har inträtt från Statens Naturvårdsverk och från enskilda boende i närheten av gjuteriet. Likaså har skärpta krav på den inre arbetsmiljön inträtt.

– Vi är erkänt mycket skickliga inom ett visst område som dock totalt sett är litet. Huvudparten av vår produktion har anknytning till investeringsverksamheten inom pappers- och cel-lulosaindustrier. Därigenom är vi mycket konjunkturkänsliga. En utökning av produktionsprogrammet för att sprida konjunkturstörningar kräver en stor marknadsinsats.

Om man skisserar gjuteriets situation



Eduard Vaverka t.v. och Ove Sjöqvist t.h. gjuter sista smältan. Askadare är gjuteriets personal.



Pumphus hörde till tillverkningen.

med utgångspunkt från detta är det uppenbart att stora investeringar skulle krävas för att erhålla en bättre yttre och inre miljö, rationellare lokaler och utrustningar och en effektivare marknadsföring. Företagsledningen har därvid gjort den bedömningen att för bolagets fortsatta och framgångsrika verksamhet, som är en förutsättning för att kunna ge de anställda trygghet i arbetet, är det nödvändigt att inrikta sig på de väsentligaste och mest företagsspecifika produktområdena, t ex järnpulver, där vi bedömes

att även på sikt ha mycket goda möjligheter att göra oss gällande.

– Genom överförandet av gjuteriverksamheten till Kohlswa har det skapats möjligheter för vårt kunnande eller know how att fortleva. Det har också skapats möjligheter för de gjuterianställda, som så önskar, att fortsätta arbeta inom sitt fack i Kohlswa. Övriga, som föredrar att bli kvar inom Höganäsbolaget, kommer att erbjudas sysselsättning i våra fabriker och serviceavdelningar. –



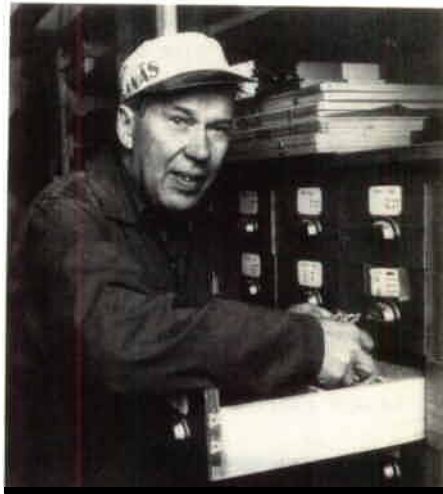
*Ett av konstverken som sett dagen:
ljus i gjuteriet.
"Gåsen" av konstnären Nandor
Wagner.
Beställd av HSB-Eslöv.
Ca 3 m mellan vingpetsarna.*

Avvecklingstiden har varit lång

Från beskedet som kom den 10 januari 1974 har en successiv nedtrappning skett. Antalet gjuterianställda var vid informationstillfället 38 kollektivanställda och 5 tjänstemän. Av dessa har samtliga utom 6 erhållit nya anställningar inom företaget. De sistnämnda, 4 kollektivanställda och 2 tjänstemän, har på egen begäran lämnat företaget för att fortsätta i yrket vid andra gjuterier.

1937

började Nils Nilsson-Brandt i gjuteriet och är den som varit där längst.



Nils Nilsson-Brandt

– Det var ett tungt jobb speciellt under de första åren, säger Nils. – Modernare maskiner och redskap kom väl till men efter hand var det mycket som behövde förnyas och förbättras om det skulle fortsätta. Jag trivdes fint och jag har sysslat med allt inom ett gjuteri – först handformare, sedan maskinformare, kärmakare, hopläggare, traversskötare. De senaste åren skötte jag alla modellerna.

– Nu jobbar jag på snickerifabriken. Jag sysslar med lite av varje, spikar lådor, sköter om förrådet och det arbetet är givetvis lättare än inom gjuteriet. Och det är skönt när man börjar komma upp i åren. Men även betalningen har blivit lättare och det är ju mindre bra. De första 6 månaderna har jag medeltimförtjänsten från min förra arbetsplats men sedan kommer den att minska med ca 6 kr/tim. Då blir det att hålla hårt i börsen. –

Tryggheten på en nedläggningshotad fabrik

Kjell Lundgren – Bohus



Trygghetslagstiftningen har på senare år blivit mycket aktuell. Det arbetas hårt i regering och bland organisationer för att trygga anställningen för den enskilde.

Men ändå kan man fråga sig vad för slags trygghet en anställd känner på en nedläggningshotad arbetsplats.

Höganäs-Bohusverken i Bohus är en sådan.

Ända sedan Höganäs AB övertog atomiseringsverket från ESAB 1968 har tanken varit att bygga ny fabrik i Höganäs och lägga ned verksamheten i Bohus. Först sades det att fabriken skulle överleva 2–3 år, men fortfarande skjuts det hela på framtiden. För hur lång tid är ovisst. Detta gör att de anställda har svårt att planera sin framtid som önskvärt vore. Det finns de som tänkt köpa eller bygga hus,

men som inte vet om de skall vänta om det eventuellt blir flyttning till Höganäs. Detta bara som ett exempel på problem som funnits för den anställda under denna sjuårsperiod. Några har slutat när tillfälle dykt upp till annat arbete för att på så sätt vara säkra på att kunna stanna på orten. Andra har redan flyttat till Höganäs. Fortfarande finns det frågor som försvårar för de anställda att känna trygghet på arbetsplatsen. Några exempel: Hur länge kommer fabriken att hållas igång? Har vi någon möjlighet att överleva ett nytt atomiseringsverk? Hur bevakas våra intressen på styrelsenivå? Hur sköts informationen till de anställda och hur tidigt får de reda på eventuella beslut som rör Bohusverkens framtid?

Vi har valt ut några trotjänare på Bohusverken och frågat hur de upplever

sin situation. Här nedan följer frågorna.



HUR KÄNNS DET ATT ARBETA PÅ ETT NEDLÄGGNINGSHOTAT FÖRETAG?

HUR TYCKER DU ATT INFORMATIONEN ANGÅENDE BOHUSVERKENS VARA ELLER INTE VARA HAR SKÖTTS?

VAD ANSER DU OM DINA MÖJLIGHETER ATT PÅVERKA BESLUT ANGÅENDE BOHUSVERKENS FRAMTID OCH VAD ANSER DU KAN GÖRAS FÖR ATT ÖKA TRYGGHETEN?

HAR DU MÄRKT NÅGON OVILJA HOS FÖRETAGET ATT INVESTERA I SKYDDS- OCH MILJÖFRÅGOR PGA FABRIKENS OVISSA FRAMTID?



Lennart Lagerholm – laboratoriechef, anställd 1957.

– Jag flyttade från ett stabilt företag till vad jag trodde ett lika stabilt sådant. Tanken på att ESAB skulle lägga ned fabriken var obefintlig, och om så skulle ske fanns fabriken i Göteborg att falla tillbaka på. Att Höganäs AB köpte fabriken ser jag inte som något negativt, men det ständiga nedläggningshotet gör att man känner stor irritation. Alla människor med ansvar för familj och framtid kan svår-



Lennar Lagerholm



Leif Haglund



Bruno Malmberg

ligen acceptera sådana förhållanden.

– Vid ett flertal tillfällen har jag tagit upp frågan på företagsombuds-nämndsmöten. Det är svårt för företagsledningen att kunna sja om Bohusverkens framtid. Vi får sätta vår tillit till Bohusverkens direkta ledning i Höganäs och hoppas att de i framtiden kan ge mera konkreta besked.

– Vi måste påverka tekniker och metallurjer så att det tages fram lämpliga tillverkningsobjekt för Bohusverkens framtid. Med god vilja och lite visionärt tänkande har atomiseringen en bra framtid även här i Bohus. Detta tror jag mej kunna påstå eftersom jag följt atomiseringens utveckling sedan 1954. Jag skulle vilja föreslå att de anställda får en möjlighet att framföra sina synpunkter på Bohusverkens framtid t ex genom en "hearing" mellan de anställda och företagsledningen. Önskvärt vore också att det vid viktigare beslut i Höganäs, som berör Bohusverken, en representant från Bohus var närvarande.

– Nej, investeringsviljan har varit tillfredsställande och jag hoppas den kommer att fortsätta vara det. –

Leif Haglund – reparatör, anställd 1958.

– Eftersom jag har starka rötter i trakten har jag aldrig haft någon tanke på att flytta till Höganäs. Men detta har inte gjort min situation bättre. Jag trivs mycket väl på denna arbetsplats och har hela tiden hoppats på att den skall kunna överleva. När man som jag har investerat i ett husbygge då är man beroende av en fortsatt tryggad

inkomst. Och här har man alltid nedläggningshotet som spökar framför ögonen.

– Jag tycker företagsledningen hela tiden har visat vilja till information. Men eftersom det för ledningen varit svårt att sja om Bohusverkens framtid, har den information vi fått på intet sätt ökat vår trygghet.

– Mina möjligheter att påverka ett beslut angående Bohusverkens framtid anser jag vara minimala. Vad det gäller tryggheten är det min förhoppning att företaget ställer sina stora resurser till förfogande för att skapa någon alternativ sysselsättning här i Bohus. Det har investerats så stora pengar i fabriken att det borde vara möjligt att fortsätta med någon verksamhet allra helst som Höganäs AB spanner över ett stort verksamhetsfält. Jag vill också poängtera att det även finns ett socialt ansvar i denna fråga.

– En del har gjorts när det gäller miljöfrågor. Det är klart att de riktigt stora sakerna kommer nog delvis i kläm med tanke på fabriken's ovissa framtid. Vad det gäller skyddsfrågor anser jag att de har skötts på ett tillfredsställande sätt. –

Bruno Malmberg – smältare, anställd 1967.

– Hela tiden finns en stor osäkerhetskänsla. Man vet inte var man befinner sej om några år. Därför kan man inte planera sin framtid som man skulle vilja. Även om man trivs på arbetsplatsen går man hela tiden och spejar efter nya arbetstillfällen.

– Informationen har varit dålig. Visserligen har vi informerats ibland, men den informationen har bara sagt att det är omöjligt att avgöra hur lång tid fabriken kan fortsätta driften. Det har endast sagts att vi förr eller senare skall flytta till Höganäs. Sådan information gör inte framtiden mindre oviss.

– Jag anser mej inte på något sätt kunna påverka beslut rörande Bohusverkens drift. Tryggheten skulle kunna bli bättre om bättre information skapades. Jag menar möten mellan personal och företagsledning, där det togs fram alla tänkbare möjligheter till verksamhet i Bohus även om det byggs ett nytt verk i Höganäs. Efter senaste företagsombudsnämndsmötet ryktades det om inskränkningar i driften och det gör ju knappast tryggheten större.

– Jag har inte märkt någon ovilja till investeringar, men jag måste samtidigt erkänna att jag inte är särskilt insatt i miljö- och skyddsfrågorna på Bohusverken. –

Ovanstående uttalanden kan anses tämligen representativa för vad de anställda känner. Ovissheten är stor, framtidsplaneringen osäker. Samtidigt är man klar över att det är svårt för företagsledningen att konkret säga vad som kommer att hända. Den allmänna meningen torde nog vara att ett öppet möte mellan alla parter skulle vara till stor nytta. Hittills har informationen helt baserats på prognoser och konjekturer. Vad de anställ-

da skulle ha nytta av är en diskussion om möjligheter till fortsatt drift i Bohus oavsett vad som händer med det nya atomiseringsverket i Höganäs. Vad finns det för alternativa sysselsättningar för Bohusverken? Finns det överhuvudtaget intresse för fort-

satt drift? Vad kan göras redan nu för att få så lång livslängd på Bohusverken som möjligt?

Svar på dessa frågor och andra frågor skulle kanske ge en något ökad trygghetskänsla hos de anställda.

Historik och förutsättningar

Mats Bergqvist, produktionsdirektör Division Metallurgi:

När ESAB 1968 sålde ESAB-Bohusverken till Höganäskoncernen ansåg såväl förre som nye ägaren att affären var en fördel för det egna företaget. För ESAB var kapaciteten i Bohusverken för stor och kvalitetssortimentet för litet, varför ekonomin var problematisk. För Höganäs innebar förvärvet en utmärkt möjlighet att för en betydligt större marknad än ESAB:s komplettera pulversortimentet på svampbas med atomiserade pulver. Vidare gavs möjligheten att "mäta" atomiseringstekniken mot svampförfarandet ekonomiskt, teknologiskt och kvalitetsmässigt. Sett vidare mot den bakgrunden att under 1965-1968 hade Höganäs avancerade planer på att bygga en "fullskale"-anläggning på cirka 50 000 årston för atomisering, innebar det istället genomförda köpet av Bohusverken en väsentlig besparing av investeringsmedel.

Det produktutvecklingsprogram som utförts vid Bohusverken har varit framgångsrikt. Vår toppprodukt ASC100.29 atomiseras i Bohus. Vi har så småningom lärt oss göra bra blästerpulver – fast utbytet skulle man nog önska vore högre. Hardfacingsgruppen av höglegerade pulver har successivt utökats och kvalitetsnivån förbättrats. Ytterligare förbättringar är i sikte genom förbättrad chargeföring.

Att ytterligare förbättra kvaliteten hos bulkvarorna AHC100.29 för PM-teknik och AW40.35 för svetselektroder genom bättre chargeföring erbjuder vissa problem. Endast genom speciell och dyr processövervakning har vi lyckats göra låglegerade pulver av godkänd kvalitetsnivå. Dessa problem sammanhänger hu-

vudsakligen med ugnstorleken och är svåra att undanröja utan kostsamma investeringar.

Bohusverkens framtidsutsikter berörs dock ej väsentligt av ovanstående plus och minus. Huvudproblemet har med ekonomi och tillväxt att göra. Ekonomin är en funktion av rationaliseringsgraden, som är en funktion av storleken. Jämför följande: I Höganäs är cirka 250 människor engagerade i produktionen av cirka 120 000 ton pulver per år (= 2 man per 1 000 årston). I Bohus är cirka 50 man sysselsatta med en årsproduktion av 10 000 à 12 000 ton (= 5 man per 1 000 årston).

Även råvaruförhållandena spelar en roll – i negativ riktning för Bohus. Tillväxtens inverkan är ju självklar, när ett visst tröskelvärde för efterfrågan överskrides skall ett beslut om utbyggnad tagas.

Framtid

Kan då inte Bohusverken byggas ut – i Bohus? Svaret måste bli nej. Vår tomt är för liten och marken är av sämsta tänkbara kvalitet för tung järnindustri. Vi har problem med mark-sättningar. Därför är det föga attraktivt att försöka inköpa dyr mark från någon intilliggande granne.

På basis av försäljningsprognoserna har Höganäskoncernens ledning att fatta beslut om utökning av kapaciteten i ett utbyggnadsprojekt – kanske i Höganäs, kanske någon annanstans i Sverige eller på kontinenten.

Allteftersom tiden går, växer efterfrågan på Bohus specialiteter. Trendkurvan går uppåt. Att konjunkturen ibland påverkar uppåt och ibland ne-

dåt är en bisak i det långa loppet.

De senaste åren har verkligen lärt oss att prognosarbete är svårt. Chefen för Handelsbanken skrev nyligen att den enda prognos som håller är att prognoser aldrig håller. Självklart kan detta ses som en ordlek, men för Bohus del är prognosen i sanning mycket oklar. 1978 kan tonnaget för superpulvret vara 9 à 10 000 ton, men kanske lika troligt 18-22 000 ton. Med bästa vilja i världen kan ingen prognosmakare ge företräde åt någon av dessa ytterligheter. Därför vet vi ej idag exakt när beslut skall tagas om expansion av atomiseringskapaciteten – och eventuell nedläggning av Bohusverken. Men det måste framhållas, att från beslut att bygga nytt verk och till dess färdigställande tar det sannolikt minst 2 år. En parallellkörning av den nya fabriken och Bohusverken torde sedan vara nödvändig och en sådan överlappningsperiod tar kanske 6 månader i anspråk.

Lennart Lagerholm föreslår en hearing i dessa frågor. Bohusverken brukar ha en informationsträff varje sommar. Vid denna brukar vi ha cirka 2 timmars genomgång av tidigare resultat, budget, prognos, produkt- och processutveckling m m. Frågan brukar vara livligt. Låt oss på nytt ta upp dessa frågor när vi möts i sommar.

Kommentar av artikel-författaren

Denna artikel har gällt tryggheten för de anställda på Bohusverken. Det viktiga för dessa är hur intresserad företagsledningen i Höganäsbolaget är och vilka möjligheter den har att åstadkomma en *alternativ sysselsättning i Bohus* den dag ett nytt verk byggs på annan ort. Det är denna viktiga trygghetsfråga som de önskar svar på och är det Mats Bergqvists mening att redogöra för denna fråga vid kommande informationsträff ser säkert de anställda fram mot denna träff med extra stort intresse.

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

var en av frågorna som ställdes i förra numret.

Vår koncernchef Ernst Geijer svarar:

– När vi för något år sedan gjorde en rivningsplan för gamla fabriker på fabriksområdet i Höganäs beslöt vi att inkludera den gamla svampugnen med byggnad i denna plan. Det var vår uppfattning att fabriken på grund av sin storlek var för dyrbar att bevara i ett pietetsfullt skick för framtiden, då kostnaderna härför skulle bli höga. Dessutom vore det ett svårt praktiskt problem att lösa att ha ett museum tillgängligt för utomstående mitt i vårt fabriksområde.

Med anledning av att frågan om beva-

rande av gamla fabriksbyggnader tas upp i Brännpunkten har vi vänt oss till Tekniska Museets chef, direktör Sigvard Strandh för att få en verklig specialists uppfattning. Jag citerar här ett kort stycke ur det brev som vi erhållit från honom.

”Byggnader eller maskiner

Att bevara en hel anläggning, som tagits ur drift, eller ens en driftsenhet kan bli aktuellt endast i undantagsfall. Skall ett dyrbart projekt av detta slag förverkligas, bör det ske i samråd och samverkan mellan flera företag och eventuellt också myndigheter.”

I dag har en stor del av maskineriet

rivits ut ur den gamla svampverksbyggnaden, en del av teglen i ugnen har tillvaratagits för att utnyttjas av eldfasta avdelningen som tegelskrot, och de stora ugnsgroparna har börjat fyllas med avfallsmassor som vi har svårigheter finna utrymme för. Det är alltså i praktiken för sent att bevara denna gamla fabrik även om man skulle vilja göra det. Det är emellertid min uppfattning att det inte har funnits förutsättningar att göra denna fabrik till ett intressant industrimuseum utan att få kostnader som vore alltför höga i förhållande till museets värde. Vi har ett antal gamla fabriker inom fabriksområdet i Höganäs som inte har tillräckligt högt kulturhistoriskt



I Höganäs har renovering av Huvudkontorets fasad ägt rum under den senaste tiden.

Taket på den ena byggnaden har lagts om med enkupiga gula tegelpannor, mellan 50–80 år gamla. En enhetlig och livfull takbild har erhållits.



1896 var schakt Prins Gustaf Adolf färdigställt. Konung Gustaf VI Adolf och drottning Ingrid av Danmark besökte schaktet år 1953.

värde för att bevaras och som kommer att behöva rivas för att rensa upp fabriksområdet, skapa en bra yttre miljö med stora fria ytor och utrymme för nya fabriker för framtiden.

Stengodsfabriken har mer av gammal Höganäs-historia och därmed högre affektionsvärde än övriga fabriker inom området. Nu finns det ju inga planer att sluta den där pågående verksamheten och bästa sättet att bevara denna gamla fabrik för framtiden är ju att där driva produktionen vidare även om lönsamheten skulle bli minimal eller på sikt helt försvinna. Här tycker jag att vi bör tänka oss för noga innan vi någon gång i en framtid beslutar oss för att lägga ned fabrikationen och beslutar om en rivning av fabriken.

Den byggnad som verkligen är värd att bevara åt framtiden är enligt min uppfattning vårt gamla huvudkontor som ju nu också genomgår en ordentligt helrenovering både in- och utvändigt. Centrallaboratoriet är säkert också en byggnad som en gång i framtiden inte skall ersättas av en modern forskningsskyskrapa utan kontinuerligt moderniseras så att den kan fun-

gera som ett effektivt forskningslaboratorium med bra miljö för dem som arbetar där.

Höganäs Museum är ett av de vackraste och mest välskötta museerna i Sverige. Där bevaras en hel del av de gamla hantverkstraditionerna som finns i så hög grad i Höganäs. En liten del av de kulturhistoriska insatserna vi är beredda göra bör gå till museet. Schakt Gustaf Adolf kan eventuellt anses ha ett kulturhistoriskt värde då det ju är det sista gruvschakt i Höganäs-området som finns kvar som minne av den tid då gruvdrift var den viktigaste industriella aktiviteten. Att bevara detta schakt är emellertid ett mycket dyrt projekt, då leran jäser och schakt- och gruvgångar långsamt sväller igen. Bolaget har i princip vid diskussion med landsantikvarien och representanter för Folklivsarkivet förklarat sig villigt diskutera att skänka marken där schaktet står till den kulturhistoriska organisation som är villig att stå för kostnaderna att i-ordningsställa och hålla i stånd schaktet och dessutom öppna det för allmänheten. Inga beslut har fattats om hur detta problem skall lösas. –

Golf entusiaster – se hit

Vår företagsläkare, dr Jan Sjöholm, skrev i sin artikel i nr 4/74 bl a:

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

Det räcker därför inte att någon gång per vecka jaga en försvarslös golfboll med klubba ner i hål. Både arm- och benmuskulatur bör arbeta kraftigt.”

Jan Sjöholms yttrande har tydligen inte uppskattats av ”golfbollsägarna”. En av dem kom till Red med följande uttalanden från tvenne professorer på GIH.

”Per-Olof Åstrand: – Vi vet att tempot i den träning som skall stärka hjärtat och förbättra konditionen inte behöver vara maximal för att ge full utdelning. Ur hälsosynpunkt är jag övertygad om att man vinner på att belasta de organ som står för syretransporten i kroppen till c:a 70 procent av maximum. Man vinner inget med att driva upp tempot ytterligare. En rask promenad kan alltså ge tillräcklig träning och nog ger golfen rika möjligheter till promenad alltid.

Bengt Saltin: – Inget ont om bandy eller ishockey men jag skulle nog föredra golf istället i skolan. I lagsporterna måste man vara duktig för att ha lust att fortsätta och oftast lägger man av i 25-årsåldern. Golf fortsätter man med som äldre liksom simning, badminton, squash eller tennis”.

Uttalandena står att läsa i en skrift utgiven av Svenska Golf förbundet!

Reds anm.

Låt helgdag vara helgdag!

Pavel J Vana, Kraft- och Värmeavdelningen, Höganäs:

– I vårt företag pågår ständiga försök att effektivisera och rationalisera kontorsarbetet så att det flyter så friktionsfritt och jämnt ur arbetsbelastningssynvinkel som möjligt. I och för sig måste man välkomna sådana strävanden speciellt när de leder till förklarade rutiner.

I slutet av föregående år har åtminstone en avdelning tagit kontakt med ekonomiavdelningen för att om möjligt få fram ett förslag som skulle innebära utjämningen av den toppbelastning vi har de 10 första dagarna varje månad. I detta sammanhang poängterades att belastningen är extremt svår i samband med kvartalsredovisningar.

Med denna bakgrund måste man reagera mot försök att utan föregående diskussion med berörda parter gå ut med ett meddelande (Ek.avd. medd. 50/1975) där man helt enkelt beordrar förkortning av tiden för avlämnande av interna noteringar, fakturor och dylikt med en arbetsdag dels i samband med två kvartal dels vid ytterligare två tillfällen. Detta medför ökade risker för komplikationer under månadsskiftet, då man redan nu har ytterst små marginaler, vilka helt skulle försvinna i fortsättningen.

I följande diskussion visade Ek.avd. total avsaknad av hänsyn till mänskliga sidor av problemet. Man åberopar nämligen möjlighet till övertidsarbete under toppar. Från ekonomisk och mänsklig synpunkt helt ohållbar ställning, då det betyder ett system byggt

på konsekvent återkommande övertidsarbete.

Vidare hoppas man från Ek.avd. sida att personalen kommer att arbeta på någon av mellanliggande helgdagar under månadsskiftet april-maj.

Personligen kan jag bara hoppas att detta inte övergår till praxis, som är känd från vissa (öst)europiska länder. Eller är det kanske meningen att arbeta den 1 maj som generationer kämpade för att få fri? Nej, låt helgdagar vara helgdagar och försök visa mer smidighet i planeringen och mer förståelse för de anställdas problem! –

Är det nödvändigt med denna forcering av rapporteringen?

Frågan ställs till **Sven-Åke Henningsson**, chef för Ekonomiavdelningens Controllerafdelning, som svarar:

– Sedan flera år tillbaka har den regeln gällt beträffande varje månads interna, ekonomiska rapportering, att alla underlag skall vara ekonomiavdelningen tillhanda senast den 10 i efterföljande månad. Denna dag kan givetvis infalla efter ett varierande antal arbetsdagar, vilket medför ojämn arbetsrutin. Efter övergång till databehandlad redovisning kan detta inte accepteras. Materialet måste nu i stället komma in en viss bestämd arbetsdag.

Den 7:e arbetsdagen valdes som dagen D. Den stämmer i stort sett med den tidigare regeln med den 10:e kalenderdagen i efterföljande månad.

För 1975 betyder exempelvis detta vid fyra tillfällen att materialet skall vara inlämnat den 9:e i efterföljande månad, vid ett tillfälle den 10:e medan man vid de återstående tillfällena har 1 eller 2 dagar längre tid på sig än man tidigare haft. Totalt för hela året innebär detta att man har **förlängt** rapporteringstiden med 1 dag.

Insändarens åsikt om övertidsarbete förefaller minst sagt underlig. Han påstår bl a att det ur ekonomisk synpunkt är ohållbart att tillgripa övertid i samband med arbetstoppar. När skall övertidsarbete förekomma om inte vid arbetstoppar? Inbillar sig Pavel verkligen, att övertidsarbete inte förekommer på andra avdelningar? Jag är övertygad om att det förekommer arbetstoppar, som kräver övertid, på praktiskt taget alla avdelningar. Även ekonomiavdelningen drabbas, bl a vid boksluten, som kräver betydande övertidsinsatser. Varför skulle tjänstemannasidan förresten vara helt befriad från en arbetsform som förekommer på kollektivsidan? Varifrån Pavel fått detta med ett "konsekvent återkommande övertidsarbete" förstår jag inte heller, med tanke på de positiva förändringar som skett i tidsmarginalerna i förhållande till tidigare.

Jag tycker Pavel ser problemet ur en alltför personlig och begränsad synvinkel. Dessutom efterlyser man en lojalitet mot såväl företaget som mot arbetskamrater på andra avdelningar tillsammans med vilka ett gott arbetsresultat skall åstadkommas. Den politiska utläggningen om den 1 maj anser

jag vara helt ovidkommande i sammanhanget.

Hur ser SIF på frågan?

Vi har låtit vår SIF-ordförande **Björn Pettersson** ta del av insändare och svar.

Björn Pettersson:

– "Allmän övertid skall vara av tillfällig natur och den får inte utläggas som

en regelbunden del av arbetstiden, som innebär en konstant utökning av den ordinarie 40-timmarsveckan".

Citatet är från kommentarerna till arbetstidslagen. Fackligt sett är övertid ett nödvändigt ont som skall begränsas så mycket som möjligt. Regelbundet återkommande övertid skall inte förekomma.

Personligen anser jag det positivt att

vi fått en debatt i Brännpunkten angående vår situation på arbetet. Tydligt har Pavel trampat på en öm tå hos Sven-Åke att döma efter stycket "Insändarens åsikt om övertidsarbete ... i förhållande till tidigare."

Att det skall vara så svårt för oss att prata med varandra och efterhöra åsikter innan vi fattar beslut och skickar ut meddelanden. –

Nu skall hela rasket rivas Nu skall hela rasket bort



1927 började en 14-års pojke vid namn Henry Svensson på fabriken. Han anställdes som lappapåg.

Så resonerade nog verkmästare Henry Svensson när medel för rivningskostnaderna beviljats och byggnadsnämnden tillstyrkt rivningstillstånd för gamla fabrik nr III i Bjuv. Rivningen utfördes i mars 1975.

Fabriken byggdes år 1919 med 18 kammarugnar i nedre botten. På andra våningen var press- och slagaravdelning. Den tredje våningen inrymde torklada.

1963 blev fabriken omärandrad från gaseldning till oljeeldning.

1964 blev byggnaden helt förstörd genom en häftig brand och har sedan stått obrukbar.

Nu är hela rasket borta. En lång historia är slut.

Eckard Berglund



Nu stänger verkmästare Henry Svensson porten för sista gången – den port han trädde in genom som nyanställd lappapåg.

74 Förslagsställare med 64 förslag fick 43.657 kronor och 50 öre

Moderbolaget:

Vid nämndsammanträdet den 20 mars 1975 belönades följande förslag med sammanlagt 29 215 kr.

Yngve Nilsson: Ny placering av pallar vid lastning av pulvercontainer till Japan. **Nils Thornblad:** Kapmaskin för rationellare provkroppstillverkning. **Sven Ljunggren och Klas Andersson:** Nytt sätt att tillverka tvättredkast. **Christer Löfström:** Förstärkning av fiberfat vid pulververket. **Egon Mark och Sven Johansson:** Teleskopiskt stopp vid kapmaskin. **Marianne Quist:** Öka trivselen och behåll gästerna på Sandflygsgården. **Tord Olsson:** Låda för tömning av sintringsskepp samt Krossbord. **Olle Thornblad:** Kylzon och gasledning till avtrykningsugn samt Ändring av värmningsenhet på bandugn. **Åke Roslund och Arvid Hansson:** Ändring av stampning av Sictokapslar. **Stig Beijer och Waldemar Bredborg:** Minskning av höjden på fyllramar till slagarformar. **Sven Leo och KA Engström:** Locklås. **Leif Mårtensson och Lennart Jeppsson:** Ändring av slitring på strängpress. **Erik Ljung:** Hårdsvetsbeläggning på kärnrör. **Bernt Lundblad och Åke Olsson:** Verktyg för att underlätta formbyte i press HKP 6/U/N. **Lennart Jeppsson:** Ändring av impuls på automatpress samt Bredare gavel till kanalteggelform. **Karl Johansson:** Indikering av lass i elevator. **Arthur Gustavsson:** Flyttning av avstängningsventiler på förbränningsluftsledning samt Ändrade infästningsmuffar för nivågivare. **Stig Lundahl:** Uppsättning trafikspeglar. **Adal Persson och Åke Larsson:** Styrning av knäckhuvud. **Bertil Johannesson:** Tillverkningsmetod för 800 mm slagskivor.

Vid nämndsammanträdet den 27 maj 1975 belönades följande förslag med sammanlagt 11 565 kr.



Några av SlipNaxos extrabelönade förslagsställare tittar på en ny uppfinning av Sölve Olofsson. Fr.v.: Leif Henriksson, Sölve Olofsson och Tommy Wihnberg.

Erland Håkansson: Rullbana för sorteringsbord och tidvis sittande sortering och Rullbana vid sorteringsplats. **Rudolf Schier:** Råskrotkvarn för återvinning av råa pressade tegel. **CA Olsson och G Lindstrand:** Hållare för synålar. **Jan Hjelm:** Tätning av valv till ugnar och Säckhållare utpackningsväg. **LI Svensson och Ingvar Sträng:** Verktyg för utdrivning av tuber i evaporator. **Arthur Gustavsson:** Säkerhetsstopp för brikettpress. **Induktiva givare i stället för gränslägesbrytare på skjutspjäll under skakar samt Induktiva givare i stället för gränslägesbrytare på Huluhammarspjäll under skakar samt flyttning av Mecmanventil och kopplingslåda till stativet. Arthur Gustavsson och Lars Hansen:** Ändrad fästsättning av brytare vid reservpåsinmatning i fyrkasets nonseg pulverpackmaskin. **Tage Svensson och Kjell Åraas:** Termostatreglerad utmatning av slig vid packning. **Hans Nilsson:** Vibrator på dammbask för jämn tömning till ugn 16-17. **Tage Nielsen:** Ändring av inloppsbrännans placering i elevatorbottenkassar samt rensluckans fästsättning och Ändring av dammskydd på kollrar i PET. **Bo Löfström:** Skyddsplåt vid Force Flow packare. **Reinhold Hansson, Erik Andersson och B Christoffersson:** Bultar för fixering av gjutform i rätt läge. **NG Olsson:** Insättning bussning i hållare för trådspanning på avskärningsbord. **A Kjellsson:** Ändring av staplingsmetod på klinkerpall. **Adal Persson och Åke Larsson:** Ändring av käke till 2280 knäckare. **Sune Bohlin och Christer Larsson:** Putsanordning för 9111 + 9113-14. **Stig Lundahl:** Upphångningsanordning för tvättsvamp för vattenbegjutning av lädmatarbotten. **Bertil Mårtensson:** Rullbana för tombrätt vid Lingleautomat. **Bernt Lundblad:** Kopplingsanordning för formskåp HKP 6 U/N och Renblåsning av pressdyna HKP 6 U/N. **Bernt Lundblad och Åke Olsson:** Lyftdon för montering av ovanskallar.

SlipNaxos

Vid nämndsammanträdet den 20 mars belönades följande förslag med sammanlagt 2 877:50.

Willy Karlsson: Ventiler för hetolja. – **Sölve Olovsson:** Avbärare. – **Rolf Jakobsson:** Slid för slipmaskin. – **Rolf Jakobsson och Olof Pettersson:** Cylinder i diamantslipmaskin. – **Leif Henriksson:** Rationalisering hårdrum. – **Rainer Sandström:** Kontrolldiagram. – **Leif Nilsson:** Förpackningssätt. – **Olov Engström:** Orderrutin. – **Valter Karlsson:** Lyftanordning vid sättnings. – **Knud-Erik Rasmussen:** Profilmall. – **Alpo Kurtti:** Märkning slipskivor. – **Bengt Ekström och Roland Pettersson:** Stöd. – **Nils-Erik Karlsson:** Dörrstopp. – **Knud Jensen:** Förbättring utsug. – **Kent Svensson:** Centrerings.



Olle Thornblad fick 7.100 kr för sitt förslag "Ändring av värmningsenhet på bandugn". Här byter han element i ugnen. Olle arbetar på metallurgiska forsknings- och utvecklingsavdelningen, Höganäs.

Extra belöningar

Här följer SlipNaxos redogörelse för sina förslagsställare, som under åren 1970-1974 fått minst 5 resp 10 förslag belönade. Som bekant erhåller dessa förslagsställare en extra belöning utgörande 20 % resp 30 % på den inom nämnda tidsperiod uppnådda totala belöningssumman.

Förslagsställarna är (siffran inom parentes = antal förslag):

Willy Karlsson (12), Sölve Olofsson (11), Tore Andersson (9), John Roos (9), Jan Åke Elmgren (8), Rolf Jakobsson (8), Bernt Berg (6), Holger Kanth (6), John Nordin (6), Seth Ohlsén (6), Olof Pettersson (6), Tommy Wihnberg (6) och Leif Henriksson (5).

När Brännpunkten träder in

så får i alla fall skrombergaborna en ny motionscykel!

Den i förra numret omtalade motionscykeln som återtog från Skromberga har ersatts med en ny. Och den cykeln får lånas ut till ortens motions- och idrottsföreningar.

Fd korpidrottsledaren **Ragnar Engberg** säger om korpidrotten vid Skrombergaverken:

– När korpidrotten vid Höganäsbolaget organiserades i början av 1950-talet var Skrombergaverken under en följd av år riktigt på alerten. I Gruvspele- n omfattande fotboll, skytte och varpa – de enda grenar i vilka skrombergakorporna deltagit – dominerade Skrombergaverken ständigt varpa och hade även framgång i skytte. Det första vandringspriset i Koncernskjutningen tog sålunda skrombergaskyttarna hem för alltid 1956. Även det första vandringspriset i Gruvspele- n fick sin ständiga hemvist i Skromberga 1957. I motionskampanjen HB-spänst 64 segrade Skrombergaverken i lagtävlingen och det segrande laget fick göra en uppskattad Tysklandsresa med studiebesök vid fd dotterföretaget Ewers & Sohn i Lübeck. Vid två fotbollsresor till Lübeck ingick skrombergaspelare i laget och en

skrombergaskytt har deltagit i HB-laget vid två femkamper i Västervik.

– Bidrag till korpidrotten vid Skrombergaverken ur bolagets anslag har utgått i samma omfattning som till övriga anställda inom moderföretaget. Inom samtliga grenar har ersättning för bilresor till olika bortatävlingar betalats. Fotbollsspelarna har erhållit fotbollskläder och bollar, arvoden till fotbollsdomare och ersättning för tvättning av fotbollsdräsen har be- kostats. Skyttarna har fått fri ammunition vid representation av bolaget i olika tävlingar och tävlingsmaterial för varpasporten ställdes till för- fogande.

– Höganäsbolaget har gått in för att i första hand ekonomiskt stödja korpidrotten bland de anställda. Men även den aktiva idrotten inom den räjong där bolaget har sin verksamhet har fått varierande stöd, som avgjorts från fall till fall. –

Vår nuvarande korpidrottsledare Jan Sjöholm har lovat att inte glömma bort vare sej skrombergaborna eller bjuvsingarna när det gäller fortsatt stöd i form av pengar till idrotten.



Jan Sjöholm ser till att den nya motionscykeln kommer iväg till Skromberga. Chaufför för den transporten är Nils Ahlberg.

Tävlingen i Brännpunkten nr 2/75:

”Extraknäck som korrekturläsare”

I den här tävlingen gällde det att leta rätt på fel – fel som gällde *omkastningar av bokstäver och felstavningar*.

Medvetet inskränkte vi oss till dessa båda typer av fel, eftersom riktigheten av den grammatikaliska utformningen kan bli föremål för diskussion. Exempel: Det är numera vedertaget att skriva ”mej, dej och sej” istället för ”mig, dig och sig”. Liksom ”dom” istället för ”de och dem”.

Sammansättning av substantiv skapar också problem. Skall man stoppa in ett ”s” mellan dessa eller ej? När de båda orden slutar respektive börjar med konsonanter går det bra med vilket som, tex företagsnämnds- sammanträde eller företagsnämndssammanträde. Vi föredrar att skriva det förstnämnda – det är långt nog ändå!

OK, vi erkänner att vi gjort en del grodor, bla syftningsfel. Vi har tex pratat om ”mannen” i ena ögonblicket och i nästa andetag använt ordet ”dom”. Men mannen har ju å andra sidan en förmåga att bre ut sej ganska så snabbt!

Vi lämnar den svenska grammatiken och går över till det tävlingen gällde. Men vi måste först påpeka en sak. Substantivet av verbet ”damma” skrives ”damning” med ett ”m”. Det förekommer ofta felstavat med två ”m”, men ännu så länge inte i Brännpunkten.

De skarpsynta korrekturläsarna har hittat mellan 2–6 fel som vi enligt tävlingens regler kan godkänna.

De tre korrekturläsarna som hittat flest fel och som får vardera 50 kr på posten är:

Majken Gärdelin, Långarödsvägen 12, 263 00 HÖGANÄS

Jan Bogren, Tivoligatan 22, 263 00 HÖGANÄS

Ingvar Knutsson, Linnégatan 5, 263 00 HÖGANÄS

Vad döljer sej i tornet?

Den nya vaktbyggnaden vid östra sidan av Bruksgatan har blivit föremål för många funderingar under sin tillblivelse. Vaktbyggnaden består av ett torn som är ca 5 meter högt och framför tornet i anslutning till detta en lägre byggnad med väggar nästan helt i glas. Tornet är klätt med plattor från Skromberga och på fasaden mot Bruksgatan sitter vårt firmamärke – H-et med ankare.

Under byggnadstiden har tornet givetvis varit det dominerande på byggnaden. Alla höganäsare som har vägarna förbi denna plats på Bruksgatan har följt byggnationen med intresse och har undrat och kanske fortfarande undrar:

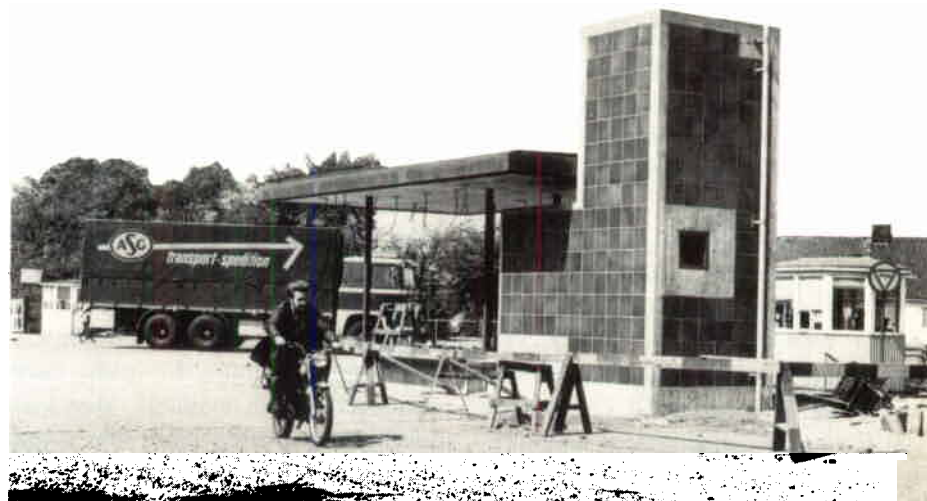
Varför detta höga torn och vad finns i det? Skall det sitta en TV på toppen? Eller skall vi kanske rentav få se vår fryntlige vaktman Nelby stå på tornet med en kikare i handen och varje morgon rapportera medelst flaggning till VD i huvudkontoret 20 m därifrån "Allt i sin ordning. Järnpulverfabriken ligger på plats, Stengodsfabriken och Murbruksfabriken likaså och ... ett ögonblick jag får vända mej om ... Takpappfabriken, tack och lov, den ligger på sitt vanliga ställe".

Så, överingenjör Bertil Åberg, Du är ansvarig för byggnaden:

Vad har Du gömt i tornet?

– En fläkt, blir svaret.

Bertil fortsätter: – Vi har länge varit i behov av en ändamålsenlig vaktbyggnad dels för att ge vaktmännen en bra arbetsmiljö dels för att få en effektivare bevakning av området. När vi så stod inför uppgiften att planera byggnaden ställde vi oss frågan "Vad behöver vakt?" Jo, han behöver god



Vaktbyggnaden fotograferad inifrån fabriksområdet.

sikt över området, utrustning att meddela sej med omgivningen, en trevlig arbetsmiljö, pentry och sanitära utrymmen.

– En vaktbyggnad skall både välkomna och säga "hit men inte längre". Det är två ytterligheter och således ingen lätt uppgift att komponera en sådan byggnad. Vi bad en arkitekt komma med ett förslag och i detta ta hänsyn till givna förutsättningar.

– Arkitektens komposition symboliserar det stabila – tornet – och utvecklingen – den framåtsträvande glasbyggnaden.

– Vaktbyggnaden inrymmer larmsystem, brandbevakning, personsökare, TV-utrustning och en luftkonditioneringsanläggning. Den senare en nödvändighet för att vakten skall kunna sitta i ett rum med så många glasade väggar. Värmen och kylan kan i annat fall bli besvärande.

– Från början var det meningen att tornet skulle "dölja" VVS-utrustningen. Det visade sej senare att för den stora mängden kablar behövdes

ett kryputrymme under huset. VVS-killarna utnyttjade då också detta och gömde så gott som hela utrustningen under byggnaden. Kvar i tornet finns i stort sett bara en fläkt.

– När det nya vaksystemet är klart räknar vi med att fyra vaktmän kommer att behövas. Vi har idag sju och några av dem skall snart gå i pension. Idag finns bemanning vid kvarteret Röret bortom Takpappfabriken under begränsade tider på morgnar, lunchrast och kvällar. På västra sidan av Bruksgatan finns också bemanning. Det nya systemet innebär att dessa grindar blir elektriskt manövrerade med fjärrtelefon och man får på så sätt en bättre service dygnet runt. HB-hallen kommer att ligga utanför fabriksområdet. Ingången dit manövreras även den från vaktrummet. – Vad har byggnaden kostat? frågar någon.

Ca 270.000 kr. Detta belopp inkluderar all elutrustning och elektronikutrustning.

Lerrörsepokén snart ett minne blott!

– en återblick till gångna tider –

Text: Herbert Hultman, Höganäs

I och med att försäljning och lagerhållning av glaserade lerrör nu upphör sätter vi därmed också punkt för en lång och intressant epok i företagets historia.

De glaserade lerrören utgjorde längre tillbaka en betydelsefull ekonomisk faktor för företaget.

Återblicken berör i huvudsak lerrörstillverkningen under 1800-talet och grundar sig på arkivmaterial etc. De båda företagen, Höganäs Stenkolsverk Aktiebolag och Skromberga Stenkols- och Lerindustri Aktiebolag, var då konkurrenter men hade enats om samma priser på lerrör, ladugårdsmaterial etc.

115 år sedan första lerröret tillverkades i Höganäs!

47 år sedan första upplagan av Avloppshandboken kom ut!

För flera generationer VA- och VVS-tekniker har Höganäs glaserade lerrör symboliserat kvalitet – något beständigt.

Samtidigt har avloppshandboken under den tid den funnits varit både kursbok och bredvidläsningsbok under studietiden – även vid de tekniska högskolorna. Därefter har den i arbetet varit och är en flitigt anlita och uppskattad handbok.

Efterfrågan på glaserade lerrör har däremot varit på kraftig tillbakagång, inte bara i Sverige, och nedläggningen av rörtillverkningen 1969 måste anses vara ett klokt beslut.

Höganäs lerrörstillverkning under 1800-talet

Denna tillverkning är den äldsta i Skandinavien. Däremot har glaserade lerrör tillverkats redan för mer än 3–4000 år sedan i bl a Kina och Mellersta Östern. Dessa historiska lerrör har handdrejats och påminner i en del fall om våra tidigare lingonkrus, fastän förstås utan botten.

Bland vårt arkivmaterial finns bl a noteringar från år 1933 av samtal med några pensionärer. De två äldsta hade anställts 1864 och 1865. Vid sin pensionering hade de arbetat i företaget i 62 år!

1860 påbörjades den första hantverksmässiga lerrörstillverkningen. Den skedde inom ett avgränsat område i den gamla kärlfabriken, som uppfördes 1833. År 1933 användes den delen av kärlfabriken som garage. Rören formades av utkavlad lera i



Foto – troligen från slutet av 1800-talet – visande bl a rörlagret och rörfabriken.



Tömning av ugn. Fotot troligtvis taget 1890 av Lundh, Höganäs.

dubbel gipsform, som var försedd med gewinder. Leran formades i formarna, en tråkärna inlades och de båda halvorna slogs tillsammans. Dessa rör glaserades ej och brändes i två flamugnar, som fanns i den byggnad där år 1933 en snickareverkstad inrymdes. Rören gjordes endast på beställning.

1866/67 uppsattes på en plats, som kallades "Blåkulla" en dubbelverkande handdriven rörpress. Muffarna formades för hand och sattes på rörstammen.

Produktionen var fortfarande blygsam och utgjordes endast av klenare dimensioner. Rören brändes i tre flamugnar.

1869 startade tillverkningen av glaserade lerrör i mera omfattande skala. Man hade då installerat en större och en mindre ångpress. Den större hade kapacitet att tillverka 10" – 24"-rör och den andra från 16" och mindre. Rören pressades genom direkt ångtryck, som verkade i en cylinder placerad ovanför pressmunstycket.

Utöver ovan nämnda pressar hade man troligen något tidigare en spindelpress, driven av en lokomobil. Den pressen klarade rör upp till 18" och 2' längd. De ångdrivna pressarna, som hade hastig, ryckig gång saknade skyddsanordningar, varför det hände att arbetare under årens lopp fick fingrar eller händer avklippta.

Pojkar användes i viss mån som arbetskraft. Således stod 2 pojkar och tog emot lerklyt fvb till pressarna.

Detta år tillverkades 2 retorter och 8 871 lerrör till ett värde av 11 850:15. Man sålde 747 rör till ett pris av 992:25.

1872 höjdes aktiekapitalet. Styrelsen

ansåg att bruksarbetarnas inkomster var för låga jämfört med gruvarbetarnas. Lönen höjdes därför med 15 % för bruksarbetarna.

Kolera utbröt i Höganäs detta år.

Gruvverksamheten innebar att brunarna sinade, varför folket tog sitt vatten från den förorenade gruvkanalen. Många arbetare blev offer för koleran och nöd drabbade familjerna. Insamlingar gjordes på flera håll i Sverige.

1874 beslöts att bygga en vattenledning, troligtvis av glaserade lerrör för transport av gruvvatten. Detta innehöll olika salter men ej yttre föroreningar. Vattnet användes såväl till fabriksdrift som till dricksvatten. Sedermera blev ledningen för liten och en grövre fick anläggas.

1875 var ett magert år. Då tillverkades endast 61 rör till ett värde av 33:74 och försäljningen bestod av 25 rör till ett totalt pris av 21:49.

1876 byggdes gasugn II för rörbränning med 16 kamrar. Då uppsattes en valspress, ångdriven, som pressade 10"-rör och mindre. Detta år tillverkades 51 304 rör.

Rören brändes enligt pensionärerna i 6 rundugnar och saltglaserades utom de rör som brändes i gasugn II. De blev begjutna med sk "tysk lera". Vid bränning av rören i rundugnarna erhöles ofta svartblåsiga rör. Dessa skrapades av pojkar.

1877 började man göra krubbor etc för första gången. Då tillverkades 964

krubbor och 46 597 rör.

1878/79 uppgav pensionärerna vara dåliga år. Enligt andra källor hade priserna på alla för uppehållet viktiga varor höjts 1869, varför en stor del arbetarfamiljer fick lida nöd. Bolaget beslöt därför att ett understöd på 1 500 R:dr skulle utdelas till de mest behövande.

Pensionärerna uppgav att en arbetare år 1879 erhöles 17–18 kr per löneperiod om 14 dagar.

Produktionen var 1879 uppe i 70 938 rör och 1 833 krubbor.

1884 sattes också en ångpress upp i en avdelning i Kärlfabriken. Fabriken brann 1895.

En ackordsarbetare tjänade då 27 kr under en löneperiod om 14 dagar.

1887 fick Bolaget en leverans av 4 000 st 24"-rör till Uppsala. Tillverkningen av dessa tog ett helt år.

1895 togs en ny rörfabrik i bruk. I denna fanns två nya hydrauliskt drivna pressar, som konstruerades och tillverkades av Karlstads Mekaniska Verkstad. I den nya rörfabriken installerades en gasugn, vars kamrar rymde ca dubbelt så många rör som i den äldre fabriken. Antal kamrar var 16 st. Hela fabriksanläggningen kostade 200 000 kr.

Till den nya rörfabriken användes 2 delar rå lera från Margretebergs lertäkt samt en del bränt skiffer från gruvan. Massan blandades och maldes i krosskvarnar, varefter den siktades, sumpades och matades in i



Rör från 1860–1880-talet (kortet är taget 1927).

De främre 5"-rören var handpressade på 1860-talet av Danhultslera. Rören hade tagits upp helt oskadda efter mer än 50 års tjänstgöring.

De mellersta hopfogade 8"-rören var handpressade under 1870-talet. Även de hade tjänstgjort ca 50 år.

Mannen t.v. som heter Saltsten hade tillverkat grenröret t.h. 1881.



Utställningen i Göteborg 1905.

bråkor. De lerklyt, som erhöles därifrån lades på en elevator fvb till rörpressarna.

En del rör saltglaserades och andra begöts med smältbar lera. Tillverkningen skedde på beting varierande efter rörens storlek. Alla arbetare vid varje fabrik bildade ett arbetslag, som delade förtjänsten i lika delar.

Vid rörfabrikerna sysselsattes detta år totalt 160 man och 2 fogdar. Förutom rör tillverkades krubbor, svinhoar, lokomotivskorstenar (!) m m.

Fabrikerna upplystes under vintern av gaslågor. Gas tillverkades sedan 1851 vid ett eget gasverk, som byggdes om och utvidgades 1891. Totalt fanns det 600 gasljus inom fabriksområdet.

1896 hade Bolaget en utställning i Malmö av lerrör, asktegel och kärl. De glaserade lerrören väckte synnerligen stor uppmärksamhet.

Liksom vid tidigare utställningar erhöill Bolaget en guldmedalj. Foto finnes ej bevarat – men däremot finnes ett från en utställning i Göteborg 1905.

1898 tillverkades 10 109 krubbor samt 497 227 rör, dvs totalt 506 336 till ett värde av 594 777 kronor.

Lägges härtill produktionen i Skromberga så tillverkades detta år över 1 000 000 rör, rördelar och ladugårdsmaterial i Sverige.

Stämpling av rören

1860–1885* användes Danhultslera.

Rören stämplades:

Höganäs ★

1885*–1928 användes Margretebergslera.

Rören stämplades:



1929 – stämplades rören endast med HÖGANÄS. Sedermera tillkom en kodbeteckning för tillverkningsdatum, arbetslag etc.

*Anm. Skiftande uppgifter om tidsövergången föreligger.

Arbetstiden

var under 1800-talets senare hälft följande:

15 april – 15 oktober

från kl 5 f m – kl 7 e m

med 1/2 t frukostrast

–"- 2 t middag

–"- 1/2 t vesperrast

Totalt: 11 timmars arbetsdag

Under resten av året

från kl 6 f m – kl 6 e m

med 1/2 t frukostrast

–"- 1 t middag

Totalt: 10.5 timmars arbetsdag

Lerrörstillverkningen i Skromberga under 1800-talet

1886 bildades Skromberga Stenkols- och Lerindustri Aktiebolag. Det året upptogs 20 000 ton stenkols och 18 000 ton lera.

Aktiekapital: 500 000 kr.

1887 anlades den första rörfabriken.

1896 var 3 rörfabriker i drift med var sin gasugn med vardera 14 kamrar à 70 m³.

1898 upptogs 49 654 ton stenkols och 45 228 ton lera. Det året tillverkades 586 606 saltglaserade rör, rördelar,

krubbor m m, dvs produktionen var något större än i Höganäs.

Då sysselsattes en arbetsstyrka på 722 man att tillverka såväl rör som klinkerplattor, tegel etc.

Ångmaskinerna indikerade 700 hk.

Anläggningarna synes efter den tidens förhållande ha varit helt moderna.

Rören provades under 1899 vid Kongl. Tekniska Högskolans Materialprofningsanstalt i Stockholm med gott resultat.

1904 förvärvade Höganäs-Billesholms AB aktiemajoriteten i Skromberga Stenkols- och Lerindustri AB.

Rören märktes tidigare "Skromberga" men ändrades så småningom till "Höganäs".

1964 upphörde tillverkningen helt i Skromberga. Då hade glaserade lerrör således tillverkats i Skromberga under 77 år.

Tyvärr finns det ytterst litet arkivmaterial om Skrombergaverken från 1800-talet.

Höganäs – pionjärer

När Bolaget beslutade starta lerrörstillverkning i Höganäs 1860 var man faktiskt pionjärer. Det fanns inga avloppsledningar i städerna och vattenförsörjningen hade ej heller påbörjats om man bortser från några enstaka platser med borrhade trästockar och Vadstena kloster, som hade blyledningar.

De glaserade lerrören erbjöd genom sin tillkomst en utmärkt lösning på den tidens svåra sanitära problem. Den snabba ökningen av förbrukningen av glaserade lerrör under slutet av 1800-talet speglar således den omdaning samhället genomgick.

Fortfarande har en hel del städer mycket gamla lerrörsledningar i drift i äldre stadsdelar.

Lerrörsepokan för vår del är således nu slut – men under jord i form av väl utförda ledningar av Höganäs-rör kommer den att fortleva långt framöver.

Våra övervakare på besök

Bertil Braun, *distributionsingenjör vid Nordvästra Skånes Kraft AB och Kraft- och Värmeavdelningen, Höganäs, berättar:*

– Tisdagen den 15 april 1975 hade vi på elsidan i Höganäs besök av hela personalen från Statens Elektriska Inspektion i Hässleholm.

Statens Elektriska Inspektion, som elfolk emellan kallas för Inspektionen, har som huvuduppgift att – som det står i ellagen – ”utöva tillsyn över starkströmsanläggningar”. Detta innebär att man skall se till att de särskilda föreskrifter som gäller för starkströmsanläggningar efterlevs.

Organisatoriskt sorterar Inspektionen under Statens Industriverk. För att Nordvästra Skånes Kraftaktiebolag (dotterbolag i Höganäskoncernen) skall kunna driva sin eldistributionsverksamhet måste vi söka tillstånd hos Industriverket för de ledningar och transformatorstationer som nödvändigtvis måste finnas. Dessa tillstånd ger oss rätt att bygga anläggningarna, men innan de får sättas under spänning måste granskning ske av Inspektionen. Om alla föreskrifter är uppfyllda meddelas sk drifttillstånd. Därefter får anläggningen utnyttjas och drivas av oss, men står fortfarande så länge den brukas under Inspektionens tillsyn.

Inspektionens personal gör med jämna mellanrum studiebesök för att skapa kontakt med den praktiska sidan av den verksamhet som man dagligen behandlar mera teoretiskt vid skrivbordet.

Vid besöket hos oss i Höganäs informerade först Nils Holmberg från Informationsavdelningen om Höganäsbolagets verksamhet sett delvis i historiskt perspektiv. Utställningen i Centrallaboratoriets foajé över våra produkter beskådades och därefter vandrade besökarna vidare till Takpappfabriken, som besågs under cice-

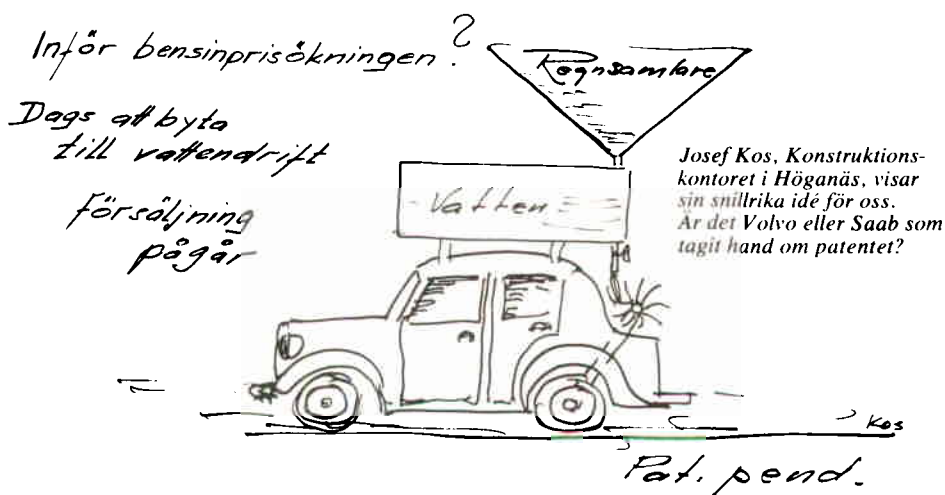


Lars Runnevik längst t.v. förevisar en takpappmaskin för fr.v. Thure Olsson, Börje Nilsson, Sam Flodmark och Sonja Svensson.

ronskap av Lars Runnevik, teknisk chef för Produktgrupp Byggpapp.

Ett besök på Höganäs museum ingick i programmet. Där finns bl a Höganäsbolagets tidigare keramiska produktion av bruks- och prydnadsföremål att beskåda. Mycket uppskattat blev besöket i gruvbion. Gruvbion

flyttades i samband med nedläggningen av driften i Schakt Gustaf Adolf till Höganäs museum och är helt autentiskt uppbyggd i källarvåningen där. Stig Ohnell, vice ordförande i Museistyrelsen, stod för värdskapet under besöket.



Att slöa är att åldras – motionera mera – stressa av!



HB:s korpidrottsledare Jan Sjöholm:

I en annan artikel i detta nummer har jag försökt berätta om förebyggande hälsovård.

"Att förebygga" har blivit populärt i olika sammanhang inte bara inom vårt företag.

"Att förebygga" är inte bara något som olika representativa funktioner såsom skyddskommittéer eller linjefunktioner såsom företagshälsovård skall syssla med. Inom företag sysslar man mycket intensivt med att ha förebyggande underhåll på maskiner och tillverkningsprocesser, inom skyddskommittéverksamheten och företagshälsovården försöker vi förebygga att människan inte skall skadas fysiskt eller psykiskt.

Men vad kan då den enskilde göra

med det för honom/henne kanske viktigaste, nämligen att ha förebyggande underhåll på sej själv och att minska alla medicinska riskfaktorer?

De riskfaktorer som man kanske själv kan påverka är:

1. Fysisk inaktivitet

2. Rökning

3. Stress

4. Övervikt

5. Förhöjt blodtryck (med läkarhjälp)

Fysisk inaktivitet kan direkt bidra till övervikt, förhöjt blodtryck och minskad stressberedskap.

Konditionen är högst i ungdomen men sjunker efter 30-årsåldern successivt. Hjärtats pumpkapacitet minskar och det tillkommer olika förändringar i muskulaturen som nedsätter funktionen. Inaktivitet och åldrande ger likartade effekter och går ofta också hand i hand. Ett visst fysiskt arbete innebär för en otränad större belastning för hjärtat än för en tränad. Den otränade måste utnyttja fler hjärtslag och hans blodtryck ligger högre vid detta arbete. Uthålligheten är mindre och olika fysiska och psykiska trötthetstecken inställer sej tidigare.

En vanlig arbetsdag i exempelvis lätt industriarbete kräver för den otränade 5000–8000 fler hjärtslag. Blodloppet får arbeta oekonomiskt och dessutom är en del av reserverna re-

dan utnyttjade. Om det krävs en kortvarig tyngre arbetsinsats eller en ansträngning som att springa till en buss kan den otränades puls gå upp i farliga hastigheter.

Det är 2–3 gånger större risk att få sjukdomar som beror på förträngningar i hjärtats blodkärl, såsom hjärtinfarkt, om man tillhör en fysiskt inaktiv än om man tillhör en fysiskt aktiv grupp. Inaktivitet är också en del av de vanligaste riskfaktorerna och har man dessutom fler sådana faktorer som jag redan berättat om ökar risken för insjuknande avsevärt.

Man trodde tidigare att en frisk individs konditionsläge (maximal syreupptagningsförmåga) kunde variera med högst 10–15 % men idag vet man att den fysiskt verkligt inaktive lätt kan förbättra sin kondition 20–30 %, ja ända upp till 40–50 % och detta inom loppet av endast några månader. På samma sätt kan en tidigare vältränad även i kortvarigare total inaktivitet förlora 20–30 % av sin kondition. Eftersom fysisk inaktivitet med låg fysisk arbetsförmåga som följd utgör

en risk för uppkomsten av hjärt- och kärlsjukdomar finns ett viktigt argument för att vara fysiskt aktiv. Till detta kommer dessutom att den som motionerar på fritiden får en marginal mellan sin egen kapacitet och vad även det fysiskt hårdaste momentet under dagen kräver. Det senare är en viktig faktor som oftast inte poängteras tillräckligt starkt.

Genom träning påverkar man en rad faktorer som spelar en roll för uppkomsten av hjärt-kärlsjukdomar. Regelbunden träning sänker inte bara blodets kolesterolhalt utan även halten av andra fettämnen i blodet. Genom träning får man också ett lägre blodtryck vid ett visst arbete.

Hur mycket och hur hård träning behövs



för att nå de gynnsamma effekterna och att vara fysiskt aktiv?

När det gäller att förbättra konditionsnivån har man kunnat visa att 2-3 effektivt utnyttjade 20 minuters



Kravet på träning är alltså regelbundenhet, det behövs motion vecka efter vecka, månad efter månad och år efter år!

perioder per vecka är fullt tillräckligt för att nå en mycket god konditionsnivå.

Oftast räcker det att under dessa 20 minuters perioder ha en puls uppåt 140 slag per minut.

Resultatet från undersökningen av blodets fetthalt tyder på att 2 helst 3 träningstillfällen bör genomföras per vecka för att hålla blodfettvärdena på en konstant relativt låg nivå.

Detta ställer stora krav på att träningen skall vara omväxlande och trivsam. Kan man finna sin form för motion så upprepar man den säkert gärna de 2-3 gånger i veckan som fordras. Då blir motionsaktiviteten också den avkoppling som kan behövas för människan i dagens samhälle och möjligheter finns därmed även att stressfaktorn kan elimineras som riskfaktor för den fysiskt aktive.

Vi skall därför inom Höganäsbolaget försöka skaffa motionsformer som kan aktivera så många som möjligt.

Ta därför inför hösten kontakt med någon av sektionsledarna för att försöka finna en lämplig form av regelbunden motion och för att få fram en tilltalande aktivitet av förebyggande underhåll.



Transportavdelningens seriesegrande lag i inomhusfotboll.

Fr.v.: Christer Thornblad, Göran Westergren, Stellan Eriksson, Gunnar Engström och Rolf Bengtsson. På bilden saknas Bertil Lindblom och Rune Pettersson.



Sektionsledare

Höganäs

Badminton: Sten Glifberg

Bordtennis: Christer Thornblad

Fotboll: Stig Elmgren och Olle Andersson

Handboll: Ingvar Dahl

Skytte: Hans Högestam

Volleyboll: Lennart Holm

Tennis: Lennart Ahlberg

Hockey-bockey: Robert Hestad

Bjuv:

Badminton: Kjell Johansson

Bordtennis: Ulf Nilsson

Bowling: Kalle Nilsson

Fotboll: Leif Mårtensson

Skromberga:

Fotboll: Sune Nilsson



Transportavdelningen seriesegrare i inomhusfotboll

Efter en mycket jämn och spännande slutomgång av årets serie i inomhusfotboll lyckades Transportavdelningen ta sej förbi länge ledande Gjuteriet. Bakom denna något överraskande utveckling stod Specialtegelfabriken, som med Stefan Alm och Bengt Arne Schier i spetsen besegrade Gjuteriet med 9-7. Detta bäddade för Transport som utan större besvär avfärdade Hamnen med 12-4. Tyvärr tvingades Gjuteriet att avstå från Bo Hansson och Rolf Skoogh i serieepilogen. Med dessa i laget hade säkert segern rots ihamn.

Serietabell

1 Transport	10	8	0	2	101-58	16
2 Gjuteriet	10	7	0	3	102-52	14
3 Maskinverkst.	10	7	0	3	90-66	14
4 Snickarna	10	7	0	3	65-41	14
5 Data	10	7	0	3	60-52	14
6 Specialtegelfabr.	10	6	0	4	74-69	12
7 Mekaniska verkst.	10	5	0	5	65-60	10
8 Hamnen	10	3	1	6	49-73	7
9 Tekniska kont.	10	2	0	8	34-90	4
10 Pulververket	10	1	1	8	45-85	3
11 Verkstadsskolan	10	1	0	9	40-81	2

Är du intresserad av vår personaltidning?

I så fall, läs det här!

SPT

är en förkortning på Sveriges Personaltidningsförening. Den nu 30-åriga SPT har de flesta svenska personaltidningar som medlemmar (250 personaltidningar och 330 personaltidningsredaktörer). Föreningens syfte är att verka för god kvalitet på landets personaltidningar genom debatter, föreläsningar, personaltidningstävlingar och utbildning. Föreningen är ansluten till The Federation of European Industrial Editors' Associations (FEIEA).

Bertil Wallgren, redaktör för Brännpunkten från starten 1943 till 1967, var med och bildade SPT 1945 eller som föreningen då hette Personaltidningarnas Redaktörsklubb och var dess ordförande i 10 år. Vid starten hade klubben 6 medlemmar.

Bertil Wallgren är hedersordförande i SPT och i samband med föreningens 30-årsjubileum var han inbjuden till årsmötet i Stockholm.

Vad menas med en bra personaltidning? var temat för Bertil Wallgrens anförande vid årsmötet.

– En personaltidning lönar sig, dvs är bra, om den motsvarar det för tidningen uppsatta målet. Detta är att förmedla kunskap om företaget och dess verksamhet i vidaste bemärkelse, att på basis av sådan kunskap skapa ömsesidig förståelse, som i sin tur leder till samarbetsvilja, företagssolidaritet och ansvarskänsla. Ett sådant mål står i god samklang med grundläggande överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter av typen Saltsjöbadsavtalet och Avtalet om för-

retagsnämnder. Det är emellertid svårt att bevisa om målet uppnåtts. Det gäller ju här i stort sett att värdera tidning utan räknestickans och kassaapparatens hjälp. –

BW förordar djuplodande attitydundersökningar. – Man kan inte, sa han, utgå ifrån att det innehåll i en personaltidning som läsaren säger sig gilla, nödvändigtvis måste vara det, som bäst motsvarar det för tidningen uppsatta målet. Detta förhållande kan traditionella läsvärdesundersökningar och pristävlingar tyvärr inte upplysa om. –

BW framförde önskemålet om att nämnda attitydundersökningar snart skulle genomföras i samarbete mellan SPT och tex Personaladministrativa Rådet, med vilket man tidiga-

re haft vissa förberedande kontakter. BW slutade sitt anförande med att säga:

– Det är stora och viktiga uppgifter som personaltidningen står inför, inte bara här hemma utan också ute i stora världen. Problemen blir mer och mer globala. Befolkningsexplosion i kombination med krympande naturtillgångar är kanske de mest dominerande världsproblemen av idag och i morgon, miljöförstöring ett annat, allt med oöverskådliga följdverkningar av social och politisk art. Jag tror förvisso inte att personaltidningen ensam skall klara av allt detta. Men den är faktiskt en inte obetydlig detalj i det stora sammanhanget, och det är därför av vikt, att den fungerar på bästa sätt. –

Svensk personaltidning vid en skiljeväg

Med de anställdas krav på insyn och medbestämmande i företagen följer också ökade krav på personaltidningarna som media för information och debattplatser. Tidens anda berör personaltidningarna i högsta grad.

SPT:s och PT-klubbens (en två år gammal facklig klubb för pt-redaktörer inom Svenska Journalistförbundet) syn på dagens personaltidning framföres genom **Peter Hennix** som ingår i SPT:s styrelse och är PT-klubbens ordförande:

■ Skall den svenska personaltidningen fortsätta att vara en gedigen tämligen på-

kostad företagstidning som utkommer 4–6 ggr om året med tämligen harmlösa skildringar av vad som händer i företaget? Eller skall den bli en obunden personaltidning med en snabb, enkel och självständig spegling av vad som händer ute på arbetsplatserna?

■ Anledningen till denna nya situation för de svenska personaltidningarna är att en rad nya arbetsmarknadslagar ger de anställda ökat inflytande och insyn i företagen. En sk Trygghetslag, som trädde i kraft den 1 juli 1974, lagfäster de anställdas rätt till samråd före driftsinskränkningar och minskning av personalen. I februari i år träffades ett avtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen, LO och de privatanställda tjänstemännens perso-

nalorganisation om att de anställda skall få fullständig insyn – jämställd med revisorernas – i företagens ekonomiska förhållanden. Alla dessa nya möjligheter till insyn i företagens tidigare hemligheter ger personaltidningarna en chans att av företagsledningarna definitivt få det förtroende som hittills saknats på alltför många håll.

Den svenska personaltidningen har egentligen mycket litet stöd i lagar och avtal. I ett avtal om företagsnämnder nämns personaltidningen i förbigående som en lämplig kanal för vidare information från företagsnämnden. Men mer är det inte. Följden har blivit att personaltidningens berättigade krav, att få informera alla parter i företaget om allt som händer ute i företaget, ofta har motarbetats av dem som tyckt att informationen blivit för oönskväm.

■ Under senare år har dock den svenska personaltidningens situation rönt en allt större uppmärksamhet hos fackföreningsfolk och företagsledare. SPT verkar för den goda kvaliteten hos personaltidningarna. PT-klubben arbetar på att ge personaltidningsredaktörer ökat fackligt stöd för att kunna driva en fri journalistik i sina tidningar.

■ Till den svenska personaltidningens omdaning bidrar också den ökade yrkesutbildningen bland personaltidningsredaktörerna. Numera anställs i stor utsträckning nyexaminerade elever från journalisthögskolorna eller redan erfarna journalister från dagspressen. Resultatet av denna professionalisering av personaltidningarna märks i mer friska och journalis-

tiska grepp än tidigare på innehållet och utformningen.

Men än återstår många angelägen personaltidningsproblem att lösa:

■ Ansvarig utgivare är bara några få procent av personaltidningsredaktörerna. I allmänhet är någon i företagsledningen ansvarig utgivare och har därmed enligt svensk tryckfrihetslag den formella rätten att censurera innehållet i personaltidningen.

Personaltidningsklubben anser det som självklart att personaltidningarnas ansvariga utgivare (au) skall vara pt-redaktören själv eller annan medlem av redaktionen. Det är praxis i dags- och veckopress.

PT-klubben bygger sin inställning till au-frågan på att den som inte regelbundet deltar i redaktionsarbetet, kan inte realistiskt bedöma en tidnings innehåll efter de kriterier som en ansvarig utgivare skall verka. I många fall använder en au, som inte är medlem av redaktionen, sina juridiska befogenheter till omotiverad censur av personaltidningens innehåll.

Att det vid en del företag, myndigheter eller andra organisationer finns ett bra samarbete mellan pt-redaktionen och ansvarige utgivaren utanför den är ingen garanti för att så blir fallet även efter ett personskifte på au-posten. Det måste finnas fasta normer för var au-funktionen ska ligga.

Den fackliga personaltidningsklubben har nyligen fått Journalistförbundets stöd för

att i en facklig offensiv hos företagen begära att den ansvarige utgivaren för personaltidningen skall ha samma organisatoriska placering som hos dags- och veckopress, dvs vara medlem av redaktionen.

■ Sveriges Personaltidningsförening och PT-klubben samarbetar i denna fråga liksom i att ge personaltidningen en mer oberoende ställning i företaget eller organisationen. Flera personaltidningar har företagsnämnden som huvudman. De flesta personaltidningar är dock formellt knutna till företagsledningen.

Inte ens en knytning till företagsnämnden garanterar en personaltidnings oberoende. I större företag har nämligen ofta fackföreningarna ett stort inflytande i företagsnämnden, vilket många personaltidningsredaktörer också ser som en risk för ensidig styrning av personaltidningen.

■ Förutom livsvillkor för en fri personaltidningspress som att den ansvarige utgivaren skall vara medlem av redaktionen och att personaltidningen skall ha en fri placering i organisationen, har ännu ett krav aktualiserats. Personaltidningsklubben vill att de anställda skall få rätt att förhandla om pengarna till personaltidningen. Det skulle göra personaltidningen mindre beroende av företaget/organisationen. Det skulle kanske rentav kunna innebära att fler personaltidningar fick råd att anlita utomstående hjälp, när pt-redaktören behöver vara ledig. Personaltidningsredaktörer på enmansredaktioner har idag i allmänhet en mycket tung arbetsbörda. Alla redaktionella arbetsuppgifter som skall göras när han eller hon är ledig, måste efteråt tas igen. –

Hur ser det ut bakom Brännpunktens kulisser?

Huvudman för Brännpunkten är Företagsnämndens Arbetsutskott, som består av 1 representant för företagsledningen (Rune Synnelius) och 3 representanter för de anställda (Egon Jönsson, LO, Bertil Johansson, SALF, och Björn Pettersson, SIF). Sekreterare i Företagsnämnden och dess arbetsutskott är Brännpunktens redaktör. Arbetsutskottet har det yt-

tersta ansvaret för Brännpunkten, men deltar ej i det redaktionella arbetet.

Här är vi ganska så nära PT-klubbens krav på att personaltidningarna skall styras av ett redaktionsråd bestående av personaltidningsredaktören och vardera en representant för företagsledningen och de anställda. När det gäller personaltidningen är det dessa tre parter som dels kan angripa och angripas, dels kan ställa krav på tidningen. Det är därför rimligt att dessa

tre parter får samma chans att påverka tidningen.

Ser vi historiskt på ansvarig utgivarposten för Brännpunkten så var från tidningens start till juni 1960 dåvarande verkställande direktören P Eg. Gummeson ansvarig utgivare. Tidningen hade två redaktörer, Bertil Wallgren som huvudredaktör och Ragnar Engberg. Från juni 1960 övertog Bertil Wallgren au-ansvaret, fortfarande aktiv som huvudredaktör

med hjälp av redaktör Ragnar Engberg. I samband med ändringen av au-posten skrev Bertil Wallgren: "I sak kommer förändringen knappast att ha någon märkbar effekt. Formellt kan man säga, att därmed markeras att tidningen inte enbart är ett "ledningens språkrör", en tillvitelse som någon gång avhördes i tidningens barndom men som numera väl ingen på allvar vill komma med".

Under 1960–1967 uppfyllde således Brännpunkten det krav som SPT och PT-klubben idag ställer i au-frågan, dvs att ansvarig utgivare skall vara en person som dagligen deltar i redaktionsarbetet.

I och med Bertil Wallgrens pensionering 1967 och kort därefter även Ragnar Engbergs övergick au-posten till dåvarande administrativ direktören KG Paulson och redaktörsposten till Eva Wickman. Man gick alltså tillbaka till systemet med en person i företagsledningen som au och dessutom minskade den "arbetande" styrkan i redaktionen från två personer till en. I december 1972 övertogs redaktörskapet av mej – en bland "de egna" – utan någon som helst erfarenhet av journalistjobb eller övrigt redaktionsarbete. I oktober 1974 blev nuvarande administrativ direktören ansvarig utgivare. Under min tid som redaktör har tidningens innehåll inte varit föremål för censur.

Den uttalade frasen att redaktörska-pets uppgift var "att administrera tidningen och se till att samla ihop det folk skriver" fann jag snart ligga långt från sanningen. Vad åligger då en personaltidningsredaktör? Det kan variera beroende på hur stor den arbetande styrkan på redaktionen är. Det här gör Brännpunktens redaktör enligt befattningsbeskrivningen: har självständigt hand om tidningens framtågande från idé till färdigt alster, bestämmer varje utgåvas utformning och innehåll, gör reportage och skaffar manus, väljer bildmaterial, skriver rubriker, ingresser och bildtexter, gör omfångsberäkning, ger anvisningar hur layouten skall utföras, övervakar

ombrytning, utarbetar och följer upp tidningens budget.

Med andra ord, en enmansteater. Och detta av en person som inte är utbildad journalist (se Peter Hennix uttalande om personaltidningarnas professionalisering). Men det måste erkännas att det är en rolig och intressant enmansteater för regissören. Å andra sidan ställer regissören krav på sej själv att göra ett bra jobb och med ett bra jobb menas att åskådarna – i vårt fall läsarna – får behållning av innehållet och samtidigt gillar det.

"Man kan inte utgå ifrån att det innehåll i en personaltidning som läsaren säger sig gilla, nödvändigtvis måste vara det, som bäst motsvarar det för tidningen uppsatta målet." Citat Bertil Wallgren. Det för tidningen uppsatta målet är enligt BW "att förmedla kunskap om företaget och dess verksamhet".

Här delar jag inte BWs åsikt till fullo. Målet för mej är att göra *en personaltidning som belyser de anställdas arbetsförhållanden på ett enkelt och förståeligt sätt som läsaren gillar*. Inom vår koncern har vi anställda ("från VD till yngste springpågen" för att ta en gammal klyscha) olika arbetsuppgifter. Med dessa arbetsuppgifter följer olika arbetsförhållanden som arbetsmiljö, arbetskamrater och även känslan av trygghet eller otrygghet. Ibland kan vi också känna oss orättvist behandlade. Talar vi inte om vad vi tänker och tycker kan vi inte heller få en ändring till stånd. Genom att få reda på motpartens synpunkter kan vi också själva ändra uppfattning. Lika gärna som en person deklarerar känslan av otrygghet i sitt arbete skall en annan kunna berätta om sin insats i tillverkningen av koncernens produkter. Personaltidningen skall alltså omspänna ett brett intressefält – allt från debatter till saklig information.

Det kan också inträffa att ett nummer av vår tidning sett ur företagsledningens ögon går i moll medan nästa nummer kan spegla händelser och handlingar som enbart är positiva för företagsledningen. Tidningen skall

därför i senare fallet inte klassas som "företagsinställd". Tidningen skall berätta om verkligheten som samtliga anställda ser den.

De anställda har rätt att ställa krav på sin personaltidning. Krav på att belysningen av ovan sagda både har kvalitet, kvantitet och är omväxlande med tanke på att vi är anställda i en koncern med olika verksamhetsområden och geografiskt läge. Likaså har redaktören rätt att ställa anspråk på att resurser finns för att kunna uppfylla de anställdas krav. Kan en enda person uppfylla dessa krav? Svaret måste bli nej. För ca ett år sedan organiserade jag en kontaktverksamhet omspannande moderbolaget och våra dotterbolag. Dessa frivilliga kontaktombud är en ovärderlig hjälp och bevis för det finns bla i detta nummer. Men man kan inte fordra alster av personer som inte har till sin arbetsuppgift att skriva för tidningen. Det finns mycket stoff till tidningen ute på fältet om bara resurser finns att ta vara på det. Själv är jag tidvis låst till andra arbetsuppgifter som sekreterare i företagsnämnden och dess arbetsutskott, förslagskommittén m.m. Arbetsuppgifterna där hör inte till detta ämne, men så mycket kan jag säga att kopplingen företagsnämnden-Brännpunkten är oerhört värdefull och en garanti för att olika händelser inom koncernen inte slinker förbi tidningen. Informationen erhålles på ett tidigt stadium och på så sätt kan material till tidningen förberedas.

För att möta de ökade krav som idag ställs på en personaltidning anser jag att Brännpunkten är i behov av resursökning på det redaktionella området – tex en yngre journalist som kan ge sej ut på arbetsplatserna och "greppa" om problemen. Enmansteater kan i längden bli ensidig för åskådarna. Vad vi skall sträva efter är att få en tidning som vi alla gillar att läsa. Svaret för detta ligger hos de anställda.

Nya regler för förslagsverksamheten

Vid moderbolagets företagsnämndssammanträde den 27 maj 1975 godkändes ett nytt reviderat poängbedömningssystem.

Den ekonomiska delen består av att ersättningen för varje poäng ökats från 10 kr till 15 kr.

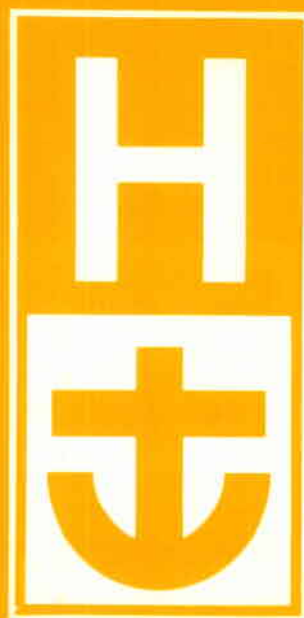
Även normerna för belöning av för-

slag inlämnade av arbetsledare och tjänstemän har reviderats. Förslaget innebär att

- a) samma bedömningsnormer skall användas för alla anställda.
- b) den uppgjorda nomenklatorskalan skall användas för procentuell belöning på fastställd årsvinst och poängutdelning enligt gällande normer.

Undantag: anställda tjänstemän, som har direkt order att lösa specifika uppgifter.

De nya reglerna gäller för förslag som inlämnats till kontaktkommittéerna efter den 27/5 1975 – datum för beslutet.



HÖGANÄS