

BRÄNNPUNKTEN

Årgång 34 · Nummer 2 · April 1976



**Ett demokratiexperiment
i stor skala**

**Ska arbetsmiljön gå före
lönsamheten**

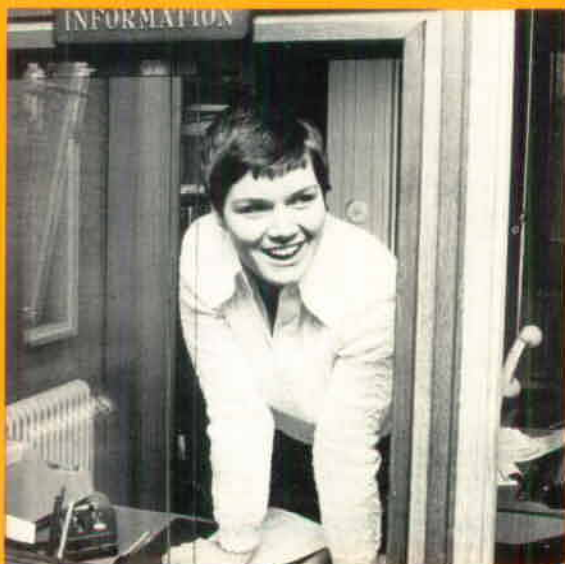
**Vi slänger ut den fule
arbetsgivaren**

**I kväll har vi sett
exempel på hur det inte
ska vara**

Det här är lösryckta meningar från estraddebatten i Höganäs kring det nya lagförslaget om demokratisering av arbetslivet.
Läs detaljerad rapport!
Sid 19-42.

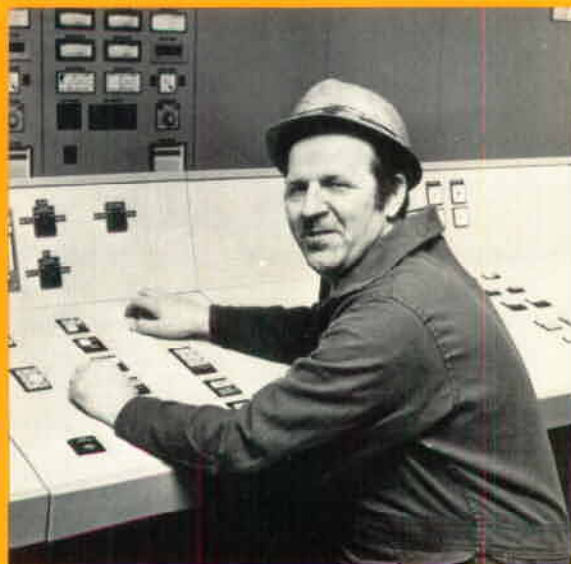
**Vi tittar in hos
Höganäs Tak AB** Sid 3

Bitten Fröhberg i växeln välkomnar.



**Krosshall III är produkten
av ett lagarbete** sid 10

Magnus Laursen, kontrolloperatör vid Metallurgiska produktionsavdelningen, har med sin långa praktiska erfarenhet ingått i det lagarbete som projekterat Krosshall III.



Aktuellt:

Utbildningen

för att vi alla ska stå rustade inför den nya §32-lagen har kommit igång på allvar. Inte mindre än 300 arbetsledare och övriga tjänstemän företrädesvis i chefsbefattningar har gått på en 3-dagars kurs i mänskliga relationer. Kursen grundade sig till viss del på gruppdynamisk utbildningsmetodik – deltagarna lärde känna både sitt eget och sina medarbetares beteendesätt. Arbetsledarutbildningen blev också mera företagsanpassad genom att vi i samarbete med ALI-RATI gjorde en egen kurs. Självfallet var ideologin bakom §32-utredningen en viktig del i utbildningen.

Det intressantaste experimentet

är den utbildning som de lokala fackliga organisationerna och linjeorganisationen gemensamt har satt igång. Vid den i detta nummer refererade debatten om §32 menade Sven Ljunggren i Höganäs att debatten visade hur man bara pratade över huvudet på de som arbetar på fabriksgolvet. Detta har aldrig varit vår mening. Vi har därför börjat den gemensamma utbildningen med att medarbetarna på "golvnivå" har sorterat fram de frågor som de anser vara mest angelägna att få inflytande på. Detta har skett i grupper bestående av förmän och fabriksarbetare från deras förmansområden samt personal från avdelningar som har anknytning till resp grupp, exempelvis produktionsplanerare eller arbetsbyråingenjör. Av dessa frågor kommer de fackliga organisationernas representanter att plocka ut de mest angelägna för att vi gemensamt ska studera dem och se hur samarbetet där ska ske.

De frågor

som man i första hand vill ha inflytande på är löneformer, personalfrågor såsom regler för nyanställning och omplacering, arbetsfördelning och tillsättande av chef (arbetsledare), utformning av den egna arbetsplatsen, påverkan produktion-planering samt

medverkan vid utformningen av den interna informationen.

Redan på detta stadiet i utbildningen har vi fått fram många intressanta praktiska exempel på hur vi ska samarbeta i fortsättningen.

Ett annat led

i våra försök att gemensamt lära oss att tillsammans arbeta på ett nytt sätt är experimentet med ren månadslön för de anställda vid Hyllinge-
everken. Här ska vi studera hur en eventuell framtida månadslön utan någon prestationsdel kommer att fungera. I experimentet ingår också ett försök att ge bättre och öppnare information till Hyllinge-
everkens anställda om det löpande resultatet, såväl produktionsmässigt som försäljningsmässigt.

Mycket glädjande

i hela denna satsning inför §32-reformen är den gemensamma uppslutningen kring utformning av arbetssätt och utbildning som har skett från alla parter vare sig man representerar de fackliga organisationerna eller företaget. Det är ju också denna tanke som ligger bakom reformen: att nu ska vi alla vara med och bestämma och ta ansvar. Tyvärr finns det dock grupper och personer som av någon anledning inte vill acceptera denna utveckling och därför på alla sätt försöker återföra debatten till den gamla ideologin att det måste finnas en strid mellan *arbetsgivare* och *arbetstagare*. Dessa finns kanske framförallt bland ideologer som inte har anknytning till det praktiska arbetet på företaget. Genom en anonym insändare i en Skåne-tidning har dock en person som är eller ger sken av att vara anställd hos Höganäsbolaget startat en kampanj med uppenbar avsikt att misstänkliggöra den gemensamma utbildnings-satsningen inom företaget. Låt oss hoppas att dessa försök till sabotage inte lyckas utan att vi kan fullfölja vårt förtroendefulla samarbete i syfte att få ett effektivt företag – att vi får ett företag som har råd att ge en bra arbetsmiljö såväl tekniskt som psykologiskt, arbetstrygghet samt möjlighet för alla att kunna påverka sin arbetssituation.



Brännpunkten

Höganäskoncernens
personaltidning

Ansvarig utgivare: Rune Synnelius

Redaktör: Marianne Quist

Red.sekreterare: Margaretha Snygg

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB

Höganäs

REDAKTIONSKOMMITTE:

De anställdas
representanter
från LO:

Leif Larsson
Höganäs
Arne Rosqvist
Bjuv
Hans Larsson
Skromberga
Hans Aronsson
Höganäs
Arne Lundin
Höganäs
Kjell Johansson
Bjuv
Marianne Quist
Höganäs

från PTK:

I egenskap av
redaktör:

LOKALA MEDARBETARE:

Division Metallurgi	Ulf Håkansson Höganäs Kjell Lundgren Bohus
Division Eldfast	Bengt-Arne Schier Höganäs Eckard Berglund Bjuv
Division Byggmateri- BYGGKERAMIK	Hasse Kvist Skromberga
PAPP	Alf Bällgren Helsingborg
Höganäs Tak AB	Kjell Berggren Helsingborg
Sydsvenska Tak- pappfabriken AB	Gunnar Bengtsson Karlshamn
FÄRG	
Bönnelyche & Thuröe AB	Margita Lindström Malmö
HANDÖLSPRODUKTER	
Handöls Tälj- stens AB	Einar Larsson Handöl Kerstin Hansson Bromma
Division Slipmaterial	
AB Slipmaterial- Naxos	Hampus Bergström Västervik
Administrativ avd	Carla Lundh Höganäs
Teknisk avd	Sven Ljunggren Höganäs
AB Höganäsarbeten	Sven Wallmon Höganäs
Nordvästra Skånes Kraft AB	Gertrud Harstedt Höganäs

Adress till personaltidningen:
Brännpunkten, Höganäs AB,
Fack, 263 01 HÖGANÄS
tel. 042/424 00

Sista dag för bidrag till juninumret 10/5 1976.

Glöm inte anmäla ändrad adress!

Bilaga medföljer

Höganäs Tak AB

*är det nya namnet på Förenade Tak AB fr o m 1 januari 1976.
Höganäs Tak motsvarar dock inte helt det gamla Förenade Tak.*

Förenade Tak AB var ett specialföretag i byggbranschen, huvudsakligen inriktat på yttertakområdet med uppgift att marknadsföra takpapp och andra slag av byggpapp samt olika typer av takljusinsläpp, brandventilationsluckor, takbrunnar m.m. En betydande del av verksamheten skedde genom egen entreprenadrörelse.

I samband med organisationsutvecklingen under 1975 kom man fram till att en separering mellan marknadsavdelningen och entreprenadverksamheten vore gynnsam. Förändringen innebär att marknadsavdelningen inlemmats i moderbolagets Division

Byggmaterial – Produktgrupp Papp – och att entreprenadverksamheten även den ingår i Division Byggmaterial – men som dotterbolag under namnet Höganäs Tak AB.

Verkställande direktör för Höganäs Tak AB är KG Paulson, Höganäs, och chef för verksamheten är Torvald Odelid.

Höganäs Tak AB:s huvudkontor ligger i Helsingborg och har ca 400 anställda. 40 av dem arbetar på huvudkontoret och distriktskontoret i Helsingborg, 40 på övriga 6 distriktskontor och 320 är verksamma ute på fältet som montörer.

En presentation av hela personalstyrkan har vi ingen möjlighet att göra i den här artikeln. Vi frågar istället några personer om vad organisationsutvecklingen har inneburit både för dem själva och för företaget. Det har gått en tid med den nya organisationen och de flesta har hunnit få en uppfattning om den.

Vi gör ett besök i Helsingborg

Torvald Odelid och hans medarbetare i Helsingborg har sina arbetsplatser



dels på första våningen i själva kontorsbyggnaden vid Landskronavägen i Helsingborg dels i två andra byggnader på samma tomt. I kontorsbyggnadens andra våning huserar Papps marknadsavdelning.

Hur ser du på separeringen mellan marknadsavdelningen och entreprenadverksamheten?

Frågan är ställd till **Torvald Odelid** och han funderar ett tag på frågan.

– Till största delen ser jag positivt på förändringen. Vi inom entreprenadverksamheten har fått en klarare linje att arbeta efter – arbetsuppgifterna har blivit renodlade.

– Det är lätt hänt att avdelningstänkandet kommer i första hand – något som naturligtvis är riktigt för att få fram bästa lönsamheten för avdelningen. Men vi kan inte hålla den linjen alltid. På entreprenadsidan har tex legat uppgiften att hjälpa lokala entreprenörer som använder höganäspapp med råd i olika frågor och den uppgiften får inte bli eftersatt. Men sådana här problem måste lösas och gör det säkerligen också – marknadsavdelningen och Höganäs Tak tillhör dock samma familj. Tidigare sysslade jag även med pappförsäljningen och det är en klar fördel att i sådant här sammanhang veta hur pappsidans kunder reagerar.

– Höganäs Taks mål är att på marknaden bli ansett som ett företag med skickligt yrkesfolk som gör ett bra arbete och använder sig av bra produkter och som håller sig väl framme utvecklingsmässigt. Att vi använder bra produkter är helt klart – vi använder ju höganäspapp. Ca 40% av takpapp-tillverkningen i Höganäs går till vår entreprenadverksamhet.

– Således, fortsätter Torvald, är vi oerhört beroende av den tekniska utvecklingen på pappsidan. Ett bra samarbete mellan vårt folk och teknikerna i Höganäs är av stor vikt för att vår verksamhet ska bli framgångsrik. Här är ännu en positiv sida när det gäller organisationsutvecklingen. Den medförde att företagsledningen inom moderbolaget satsat på forsknings- och utvecklingssidan och gett den större resurser.

– Förändringen innebär också den för-



Torvald Odelid och hans sekreterare Ulla Sevegran.

delen att vi kan anlita vissa servicefunktioner i Höganäs. Men det betyder ju inte att vi kallar på höganäsfolk så fort vi ska vända på ett skrivbord, säger Torvald Odelid.

– Och till sist, säger Torvald, namnändringen till Höganäs Tak AB är klart positiv. Det på hemmamarknaden och världsmarknaden inarbetade namnet HÖGANÄS ska vi verkligen dra fördel av. Förslaget om namnändring kom förresten från vårt eget folk ute på fältet.

SIF-ordföranden: Personalstyrkan är ej för stor

När det gäller personalfrågor och förändringar på arbetsplatsen är det helt naturligt att man vill höra de fackliga representanternas åsikter. I det här fallet är det endast tjänstemän som blivit berörda och det är då SIF-ordföranden som tillfrågas. Det ska här nämnas att det är inte någon av personalen som "rationaliserats bort" utan den har delats upp mellan marknadsavdelningen och Höganäs Tak. I några fall har personalen överflyttats till andra avdelningar i Höganäs.

Under själva organisationsutvecklingstiden var Alf Bällgren SIF-ordförande i Förenade Tak och hans kommentarer fanns med i Brännpunkten nr 3/75.

SIF-ordförande inom Höganäs Tak är

numera **Lennart Gerle**. Lennart har sina arbetsuppgifter inom Marknad/Produktionssektorn och svarar för maskinutveckling och skyddsfrågor för montörerna ute på fältet.

Vi frågar Lennart hur medlemmarna reagerat och hur hans egna arbetsuppgifter blivit påverkade.

– Överlag ser man positivt på det hela. Men det finns en del som undrar om den här separeringen bara är ett första steg i översynen av entreprenadsidan. För egen del ser jag det omöjliga i att minska personalstyrkan. Speciellt från distriktschefsnivå och nedåt är det tvärtom för lite folk. Planeringen ute på arbetsplatserna blir eftersatt och borde vara bättre – där finns det en hel del att göra.

– Mina arbetsuppgifter är desamma som tidigare. Jag har ett bra samarbete med utvecklingssidan i Höganäs och det är något som man ska slå vakt om. Samarbete måste till oavsett var vi sitter i organisationen, säger Lennart Gerle och fortsätter att kämpa med statliga myndigheter om ett skyddsräcke för montörerna.

Att jobba i Höganäs

skulle jag inte ha något emot, säger **Siv Lundén** på redovisningssidan. Siv har stansning som uppgift och arbetar på halvtid. När Siv berättar att hon bor i Nyhamnsläge, ca 6 km från Höganäs, förstår vi mycket väl hennes

uttalande. Att minska restiden till arbetet från 30 minuter till 7 minuter måste vara positivt.

En viss oro finns hos ekonomisidans folk för att i framtiden bli förflyttade till Höganäs. De flesta är bosatta i Helsingborg och tycker att det är för lång resväg till Höganäs. Dessutom har man nu på ekonomisidan ett omväxlande arbete – man följer Höganäs Tak från investeringar hela vägen fram till bokslutet. Om ekonomifunktionen till fullo skulle förflyttas till Höganäs är man rädd för att bli "in-stoppad i ett fack" och få en ensidig och snävare arbetsuppgift.



Lennart Gerle vid en pumpkokare som används till asfaltmältning.

Vi är effektivast

i vårt arbete om vi får sitta kvar här i Helsingborg, säger samstämmigt **Rolf Kristiansson** och **Leif Petersson**. Rolf svarar för administration/ekonomisidan. Han har till sin hjälp 15 medarbetare och en av dem är Leif som har hand om redovisningen.

– Närheten till övrig verksamhet inom Höganäs Tak underlättar väsentligt vårt arbete på ekonomiavdelningen och vi tycker inte det finns någon anledning att försämrat förhållandet, säger Rolf bestämt. Entreprenadredovisningen är lite speciell i förhållande till övrig redovisning i Höganäs. Jag tror ekonomerna där inte är så värst intresserade av att ta över vårt redovisningsarbete men givetvis har vi ett intimt samarbete. Vi är från 1976 införlivade i moderbolagets redovisningssystem, men själva jobbet gör vi här i Helsingborg. Vi har ca 320 montörer som ska avlönas och ca 3 000 kunder – bara det säger att det rör sej om en hel del arbete.

– Ännu så länge håller vi på med det gamla systemet, säger Leif. Förenade Tak hänger med hela 1975 och just nu är vi i gång med bokslutet. Det är lite för tidigt än för vår del att uttala oss om hur det nya arbetssättet kommer att fungera.

Rolf fortsätter: – Det sägs att delningen har utfallit positivt både för marknadsavdelningen och entreprenadverksamheten. 1975 var ett bra år både för papp- och entreprenadsidan. Och det hade förmodligen varit så



Ann-Christin Carlsson och Siv Lundén



En kaffepaus tar ekonomifolket när Brännpunkten hälsar på.

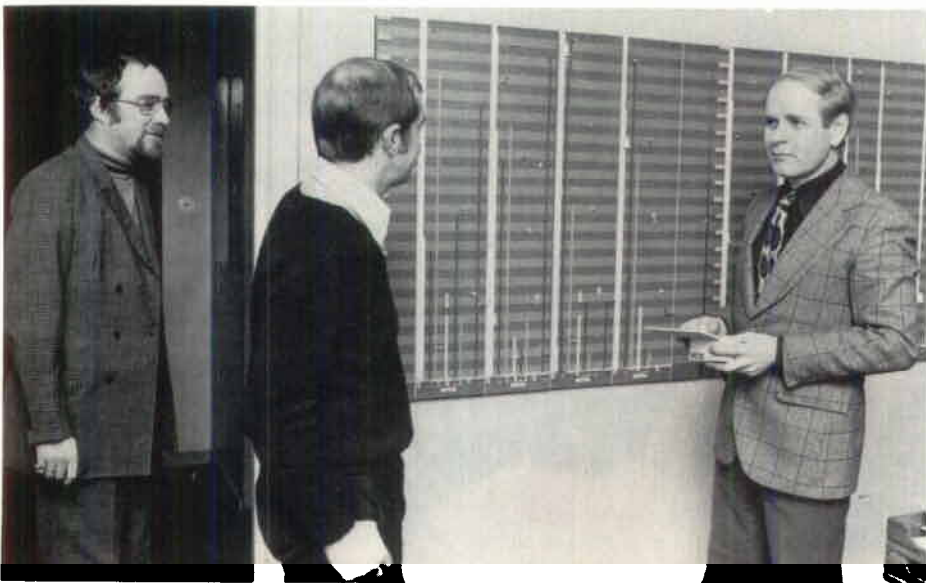
Fr.v. Ronny Bergman, Karl-Erik Olsson, Ann-Christin Carlsson, Gunvor Lilja, Kjell Berggren och Birgitta Nilsson



Folke Unger t.h. har hand om arbetarnas löner. Rolf Kristiansson t.v. tar del av uträkningen.



Leif Petersson pratar siffror med fr.v. Ulla Losell och Gunvor Lilja.



Jan Espe t.h. planerar distrikt 1:s fortsatta verksamhet med fr.v. Rolf Vilhelmsson och Lars Nilsson.

oavsett organisationsförändringen. Helt generellt är det vanligt att man kopplar samman resultatet av gjorda förändringar med rådande konjunktur. En ny chef som kommer in i en högkonjunktur är en toppenkille medan samme person som börjar i en lågkonjunktur får omdömet om inte dålig så medelmåttig. Det måste gå en längre tid för att man ska kunna ge ett omdöme både om personer och organisationsförändringar.

Samtalet på ekonomisidan blir inte långt. Det ligger i luften att här är minuterna dyrbara. Även lördagar och söndagar får sättas till för att få alla uppgifterna klara. Januari/februari månader är alltid likadana för alla ekonomiavdelningar i svenska företag. Stress och övertid. Man tävlar om vem som först kan offentliggöra sitt bokslut.

– Snart, säger Rolf och Leif, ska väl boksluten vara klara i december månad!

Vi jobbar på – precis som förut

Som tidigare nämnts är ett av distriktskontoren lokaliserat till Helsingborg. Distriktschef är Jan Espe.

Distrikt 1 som det kallas omfattar nästan hela Skåne (östra sidan tillhör Sydsvenska Takpapp), Halland och Ljungby kommunblock. Dessutom sorterar företagets entreprenadverksamhet utomlands under distrikt 1.

Varje distrikt svarar för försäljning av entreprenader samt administration inom sitt distrikt. Omsättningsmässigt är distrikt 1 det största av distrikten.

Jan Espe – anställd sedan 1957 – är svår att få tag på. Anledningen till det får vi reda på under den korta stund vi lyckas trycka ner honom på en stol innan han kör iväg till Ljungby.

– Tidigare hade jag hjälp av en entreprenadförsäljare, som dessutom var representant för pappförsäljningen. I samband med organisationsförändringen gick den befattningen helt över på pappförsäljningen och det innebär att jag själv har fått utökade arbetsuppgifter. Befattningen som entreprenadförsäljare kommer att tillsättas framöver och det blir givetvis en behövlig avlastning.

Till medhjälpare på distriktskontoret har Jan en arbetschef, 5 arbetsledare och 4 personer på den administrativa sidan. Av den totala montörstyrkan på 320 personer arbetar ca 90 inom distrikt I.

– Förändringen har för vår del inte varit så stor om jag bortser från den nämnda inskränkningen av entreprenadförsäljare. Montörer och arbetsledare jobbar på samma sätt som tidigare. Förändringen som de märker av är endast namnbytet. Organisationsutvecklingen hade det positiva med sig att vi gjorde en översyn på den administrativa sidan – viss omfördelning av arbetsuppgifterna blev resultatet. Men som sagt för övrigt jobbar vi på – precis som förut.

Att det dyker upp problem

– om de är stora eller små beror helt på hur nära man är dem – blir vi varse då vi gläntar på Börje Jönssons dörr.

Börje Jönsson svarar för Marknad/produktion och som ni ser av skissen sorterar distrikten under denna avdelning.

Börje har ett samtal på gång med någon ute på distrikten. Det hela rör sig om service till kunderna i form av försäljning av papp. Entreprenadkunderna har varit vana vid att för privat bruk kunna köpa sig några rullar papp, men nu är det ju så att Höganäs Tak inte säljer papp i rullar. Distrikten tycker att de inte vill dra in på den service deras kunder fått tidigare. Problemet kan anses enkelt, men det är oftast de enkla problemen som skapar mest trassel.

Börjes telefonsamtal går över till helt andra frågor och verkar dra ut på tiden. Vi stänger dörren in till Börje och säger adjö till Höganäs Tak för den här gången.

Men innan vi försvinner ut genom ytterdörren har vi givetvis sagt hej och på återseende till Gustaf Larsson, som är vaktmästare och trotjänare – han anställdes 1947. Gustaf och Bitten Fröhberg i växeln svarar för det första och sista goda glada intrycket från vårt besök hos Höganäs Tak AB.

Q



Personalmannen Karl-Erik Rothman (t.v.) har tagit över personalärendena som Börje Jönsson (t.h.) tidigare hade hand om.



Gustaf Larsson och Bitten Fröhberg

Företagskonferens i dagarna tre

Kjell Berggren från Höganäs Tak AB berättar om dagarnas program.

Den första företagskonferensen i Höganäs Tak ägde rum den 4–6 februari i Helsingborg och var en fortsättning på de årliga konferenser som tidigare hållits i Förenade Tak. I år sysslade deltagarna dock huvudsakligast med entreprenadverksamheten. De drygt 60 deltagarna var distriktsschefer, försäljare, arbetsledare och vissa montörer från de sju distrikten runt om i landet samt personal från huvudkontoret i Helsingborg och Pappfabriken i Höganäs.

Första dagen

började med att konferensledaren och chefen för Höganäs Tak, Torvald Odelid, efter sitt hälsningsanförande redogjorde för det gångna årets resultat – vilket glädjande nog överträffat förväntningarna i början av året – och utsikterna för 1976. Dessa var inte så ljusa som tidigare, eftersom igångsättningen av nya byggnadsprojekt under hösten 1975 visar en sjunkande utveckling. Sedan man diskuterat rekommendationer och orsaken här till visades

den nya filmen om Höganäskoncernens verksamhet i nordvästra Skåne. Förmiddagen avslutades med en information i tekniska frågor.

Montörerna hade under eftermiddagen egna överläggningar medan övriga deltagare ägnade sig åt ytterligare tekniska frågor och genomgång av kontaktkommittéverksamheten på distrikten. Kontaktkommittén är ett forum, där distriktsschef, arbetsledare och montörer möts för samråd och överläggningar av gemensamt intresse. Anledningen här till är att verksamheten är så geografiskt spridd inom distrikten att montörerna träffas sällan i arbetet.

Därefter hade chefen för byggmaterialdivisionen och tillika verkställande direktören i Höganäs Tak, KG Paulson, ordet. Han tackade samtliga medarbetare för ett mycket gott arbete under fjolåret och redovisade gångna och planerade händelser inom såväl företaget som divisionen.

Under programpunkten "Fabriken mot väggen" fick Lars Runnevik och några av hans närmaste män stå till svars för verkliga och påstådda fel i de produkter som levererats till arbetsplatserna. Här fick särskilt montörerna tillfälle att framföra sin kritik

och dela med sig av sina erfarenheter, som förhoppningsvis kommer att resultera i ännu bättre takpapp i framtiden.

Andra dagens

förmiddag upptogs bland annat av ett gemensamt möte med kontaktkommittéerna. Här framhölls att dessa upplevs som mycket betydelsefulla för att öka samhörigheten mellan montörerna och samarbetet med distriktskontors- och huvudkontorspersonalen. Eftermiddagen ägnades åt genomgång av rökluckor och pappprodukter, varefter montörernas deltagande i konferensen var slut. Arbetsledarna fick sedan information om vissa ändrade rutiner medan övriga tillsammans med marknadsavdelningen Produktgrupp Tak diskuterade gemensamma marknadsfrågor. Genom omorganisationen under 1975 separerades försäljningen av takprodukter från entreprenadverksamheten. Det var därför lämpligt att när fältpersonal från båda avdelningarna var samlad låta dem framföra sina synpunkter.

Tredje dagen

Under förmiddagen sista dagen deltog

Främst fr.v. Karl-Erik Rothman (Helsingborg) och Yngve Lindstrand (Örebro)

Ulf Varverud, Sune Bergman, Åke Idh (samt. Jönköping), Valter Lundmark (Skellefteå) och Rolf Klaesson (Stockholm)



Främst fr.v. Ingemar Wahl, Gillis Taengh, Lars Sköld (samt. från Göteborg), Jan Espe och Per Jonsson (båda från Helsingborg)



distriktscheferna i ett möte med ledningen medan den övriga säljpersonalen och arbetsledarna ägnade sig åt kalkylering respektive maskinutrustning, hjälpmedel och montörsanvisningar. De sistnämnda är anvisningar samlade i en handbok, som användes av alla montörer så att arbetsutförandet blir lika över hela landet.

Under rubriken "Fritt fram" sammanfattade man och kompletterade vad som kommit fram under årets konferens samt framförde önskemål om framtiden. Bland annat sade arbetsledarna sig vilja vara med ännu mer än hittills. Detta plus andra uttalanden får ses som ett bevis på att företagskonferensen har en stor uppgift att fylla i Höganäs Taks verksamhet.



Fr.v. Joel Jonsson, Kjell Magnusson (båda från Sundsvall), Karl Jonsson och Sölve Smedberg (båda från Stockholm)

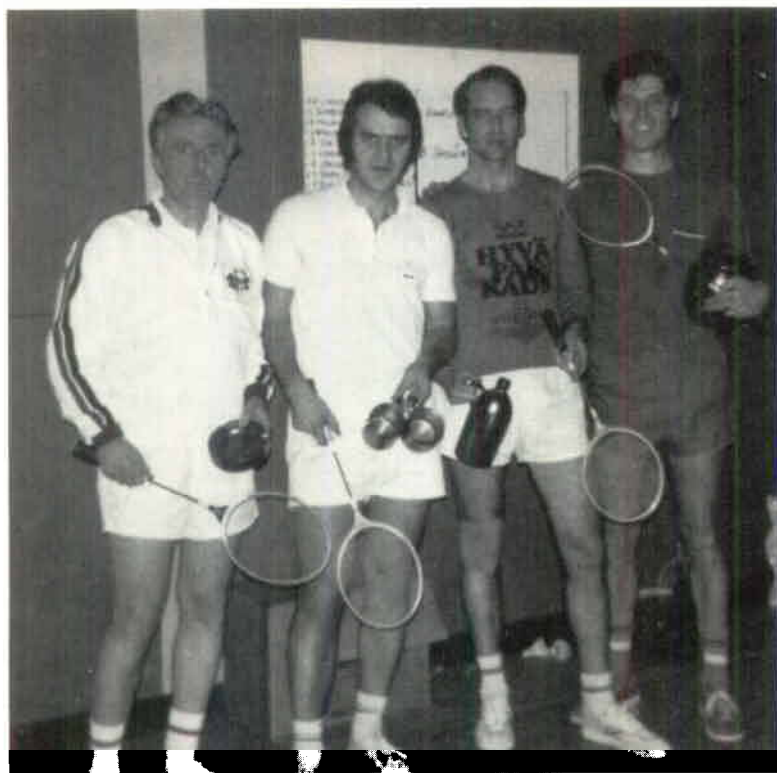
Badminton Champion Cup 1976

Det var fjärde året i rad som takfolket tävlade om placeringen i Badminton Champion Cup. Den här tävlingen anordnas en av konferenskvällarna som avkoppling från dagarnas inten-

siva tankearbete. Och som tävlingsledaren Nils Magnuson skämtsamt sa: Det är mycket sundare att svänga racketen i HB-hallen än kniv och gaffel på krogen!

Det var 16 spelare som svängde racketen i HB-hallen torsdagen den 5 februari och dom fyra bästa blev Bengt-Åke Schönhult, Lars Runnevik, Peter Bjelkin och Börje Jönsson. Peter Bjelkin, Helsingborgs badmintonklubb, klassades som proffs och lämnade därför 10 i handicap – eventuell förklaring till hans placering.

Årets pristagare. Fr.v. Börje Jönsson 4:a, Peter Bjelkin 3:a, Lars Runnevik 2:a och Bengt-Åke Schönhult 1:a



Pristagarlistan åren 1973–1976

1973	1974
1 Alf Bällgren, Helsingborg	Sven Appelros, Höganäs
2 Åke Idh, Jönköping	Nils Magnuson, Helsingborg
3 Rolf Klaesson, Stockholm	Börje Jönsson, Helsingborg
4 Nils Magnuson, Helsingborg	Sune Bergman, Jönköping
1975	1976
1 Peter Bjelkin, Helsingborg	Bengt-Åke Schönhult, Höganäs
2 Sven Appelros, Höganäs	Lars Runnevik, Höganäs
3 Alf Bällgren, Helsingborg	Peter Bjelkin, Helsingborg
4 Sune Bergman, Jönköping	Börje Jönsson, Helsingborg

Krosshall III – är 80-talets fabrik,

säger Åke Schönhult.

BRA ATT VETA

Höganäsbolaget tillverkar idag flera olika järnpulverkvaliteter. De olika pulvertyperna kommer till användning inom vitt skilda områden: för svetselektroder, för pulvermetallurgiska ändamål (tex kugghjul), som skärpulver vid skärning av höglegerade stål, som reduktionsmedel i vissa kemiska processer, som ytbeläggingspulver för framställning av extremt hårda metalltytor etc.

Tillverkningen av alla dessa pulver sker vid produktionsavdelning Metallurgi med anläggningar i Höganäs och Bohus.

Åke Schönhult är produktionschef vid metallurgiska tillverkningen i Höganäs och han berättar vidare.

När projektet KROSSHALL III startades var målsättningen en modern fabrik där stor produktion skulle sammanfalla med trivsamma lokaler och lätt åtkomlig utrustning.

Det är en målsättning som har uppnåtts – det kan vi idag konstatera. Detta resultat har nåtts genom ett lagarbete där den praktiska erfarenheten parades med moderna konstruktörsidéer och djärv ekonomisk satsning varit tongivande.

Vi som ska förvalta detta resultat glä-

der oss åt att ha fått en anläggning där produktionslinjerna är dubblade, där all utrustning är kapslad så att ett minimum av damning uppstår, där maskiner som bullrar är inbyggda och avskärmade. Att ventilationen dessutom fungerar så att vi tillför lika mycket uppvärmd luft som vi suger ut, att lokaler och utrustning är målade i glada, lättstädade färger hjälper också till att höja trivselen. Jag hoppas att de goda resultat vi uppnått vid starten kommer att bestå. Likaså att vi vid företaget i fortsättningen kommer att bygga enheter efter dessa erfarenheter, så att alla anställda kommer att få arbeta i så bra och trivsam miljö som möjligt.

Gösta Ekenberg i den färgglada krosshallen. Tyvärr ger inte vårt svart-vita foto rättvisa åt färgsättningen som går i rött, gult och blått.

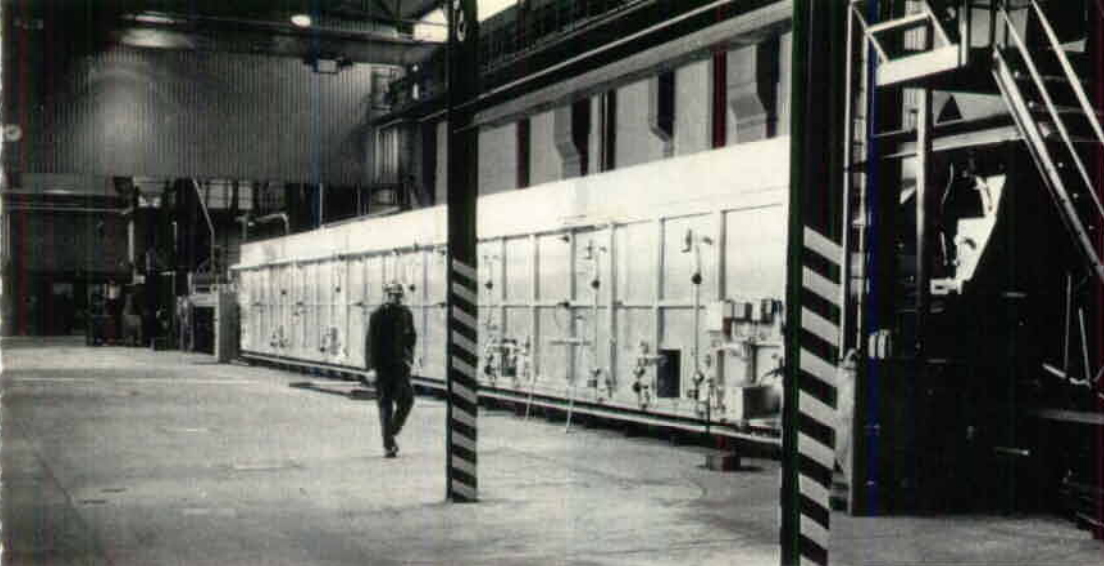


Åke Schönhult

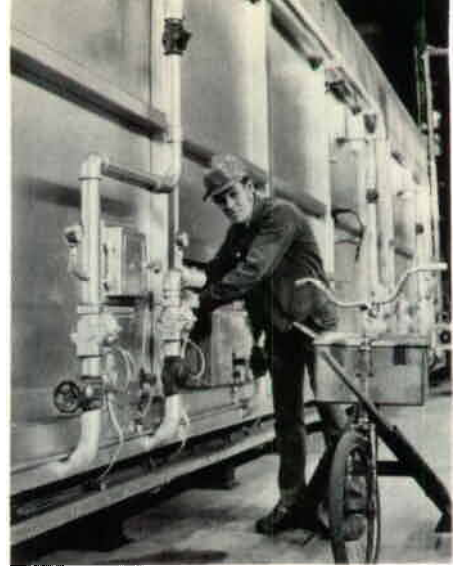
Presentation av utrustningen

Med den tekniska utrustningen har, som sagt, ett lagarbete jobbat och utrustningen presenteras här av **Svenn-Erik Larssen, Hans Christer Kierkegaard och Gösta Ekenberg**. Svenn-Erik och Gösta tillhör metallurgiska produktionsavdelningen, processutveckling resp projektavdelning. Hans Christer arbetar på tekniska avdelningens konstruktionskontor.





Den är 50 meter lång den här bandugnen.



Ugnsskötare Knud Nielsen kollar bandugnens brännarutrustning.

Den nya malanläggningen

arbetar i stort efter samma principer som befintlig krosshall II. Det vill säga malning i 2 steg, siktning i slutet krets med andra malsteget och magnetseparering av råpulvret. Maskin-enheterna är dock av nytt utförande och väsentligt större än i den äldre anläggningen. Kvarnarna (6 stycken) har tex en installerad effekt på 160 kW/kvarn.

Det stora halvfabrikatlagret

i krosshall III rymmer 1 600 ton fördelade på 12 homogeniserande fickor. Detta möjliggör provtagning och framtagning av erforderliga analysdata i god tid innan pulvret vidarebehandlas i efterreduktionsugnarna. Detta innebär att ugnarna i förväg kan inställas optimalt med avseende på kapacitet och kvalitet. Krossanläggningen har länkats till befintliga produktionsanläggningar via transportband mellan det nya och gamla råpulverlagret.

Ugnshall – utpackning

I bandugnarna efterreduceras järnpulvret dvs kol och syre borttages. Därefter är järnpulvret färdigt för utpackning som sker i 25 kg plastsäckar i en automatisk packmaskin sk Non-seg förpackning.

Före utpackningen blir pulvret homogeniserat så att kvaliteten alltså är så jämn och konstant som möjligt.

Tillgängligheten vid reparationer har

BYGGNAD

Volym	90 000 m ³ dvs rymmer ca 200 villor
Takhöjder	21 m, 16 m
Största spännvidd	41 m
Golvytta	4 000 m ² dvs som 7 tennisplaner
Material	Stålarmering 750 ton Betong 4 000 m ³

KROSSHALL III

Rågodslager	600 ton
Malning	6 kvarnar
Siktning	3 siktar
Magnetseparering	6 separatorer
Halvfabrikatlager	1 600 ton
Avsedd produktion	12–14 ton/h

Utrymme finns för ytterligare två linjer samt station för siktning och valsning av råpulver.

UGNSHALL – UTPACKNING

Ugnar	2 st, plats för ytterligare 4 ugnar
Kapacitet	20–25 000 årston/styck
Längd	50 m – bandlängd 110 m – bandbredd
Muffel och band i eldhärdig rostfri kvalitet	1 500 mm
Temperatur	ca 900°C
Värme	eldningsolja 1
Lagringsfickor	4 st à 120 ton

EL-UTRUSTNING

Belysning	125 kW = 400 lux/m ²
Elkablar	längd 5 mil
Motorer	större än 100 kW är anslutna till 660 V (först i Sverige)

Installerad effekt 2 MW.

VÄRME – VENTILATION

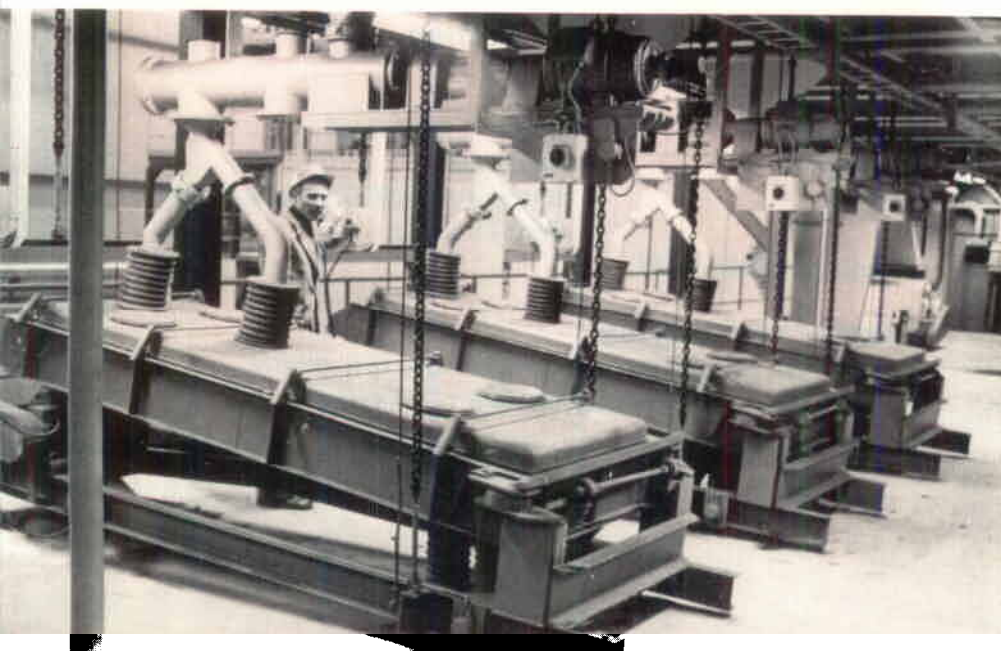
Ca 100 000 m³/tim utsuges genom slang och el-filter.
Lika mycket uppvärmd friskluft tillföres lokalerna.



Personalutrymmena är trivsamma, tycker det här reparatörs- och montörgänget. Fr.v. Lennart Pettersson, Verner Gustavsson och Ove Paulsson



Innanför de här portarna har kvarnarna byggts in i ljuddämpande syfte. Hans Christer Kierkegaard visar.



tillgodosetts genom väl tilltagen plats kring maskiner samt lokalt utplacerade lyftarrangemang.

Personalutrymmen – kontor

Den stora spännvidden och de stora väggytorna i byggnaden fordrar förankring i ett stabilt fäste. Detta har lösts genom ett kraftigt betongtorn vari förutom utrustning för värmeväxling inrymmer kontors- och personalutrymmen samt vilrum och sanitära anläggningar för personalen.

Värmeåtervinning – tillförd luft

Överskottsvärmen från bandugnarna tages tillvara via värmeväxlare så att ersättningsluften blir uppvärmd och införd i lokalerna på de lämpligaste punkterna. Detta är första gången vi styr och uppvärmer den luft, som ersätter den utsugna luften.

Trivseln väsentlig

Som tidigare nämnts har stora insatser gjorts för att skapa en trivsam och lättkött anläggning. Anläggningen körs utan platsövervakning – den styrs från järnpulververkets centrala kontrollrum.

Ljud-och vibrationsnivå har fått styra vid val av konstruktionsutförande. Bt är kvarnarna inbyggda i speciella utrymmen. Det är planerat för ytterligare ljuddämpande åtgärder om så visar sig vara behövligt.

Personalen har röstat fram färgsättningen på maskiner och lokaler efter alternativa konsultförslag.

Belysningen har utformats för att er-hålla god färgåtergivning och bästa allmänna belysning. Medelbelysningen i lokalerna är så hög som 400 lux/m².

Kostnaderna för de nya anläggningarna uppgår till ca 30 milj kr varav 8 % faller på "INRE MILJÖ".



Sven-Erik Larssen vid de tvådäckade processiktarna som fraktionerar pulverflödet. Kapacitet 10-15 ton/sikt och tim.

Pavel från Tjeckoslovakien och Jože från Jugoslavien berättar

Vid Höganäsbolagets arbetsplatser i Höganäs, Bjuv, Skromberga och Hylinge arbetar ca 220 invandrare. Därav är 120 utomnordiska. Från Jugoslavien kommer de flesta men länder som Grekland, Tjeckoslovakien, Polen, Ungern, Tyskland, Uruguay, Rumänien, Frankrike, Estland, Brasilien och Algeriet är även representerade hos oss.

Vi har pratat med två av våra anställda som varit i Sverige en längre tid och som har olika orsaker till varför de flyttade från sitt hemland. Pavel J Vana och Jože Habić, som vi talat med, representerar inte alla våra invandrare, men en hel del av deras åsikter och erfarenheter har de säkert gemensamt med många invandrare.

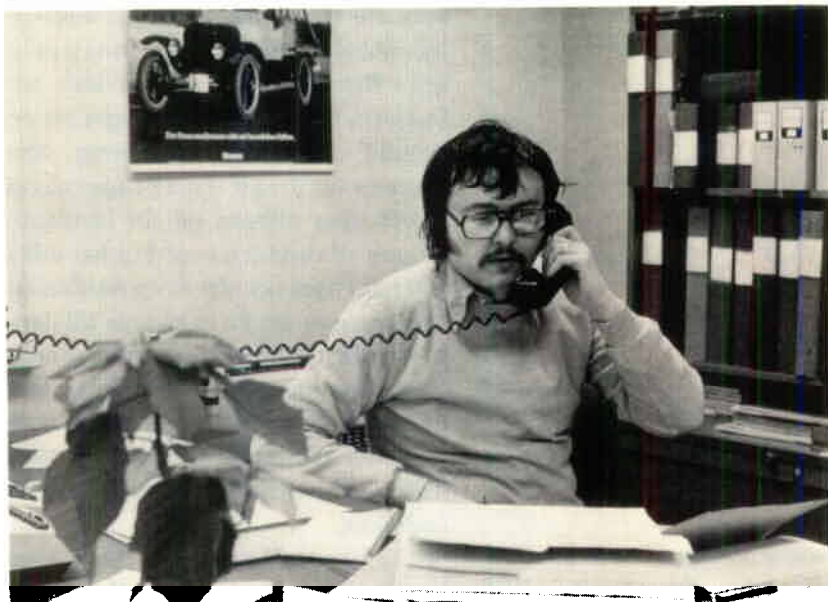
- Ca 400 000 invandrare finns i Sverige. Av dem är många barn och kvinnor.

Därutöver finns 250 000 som blivit svenska medborgare.

- De flesta kommer från Finland, Jugoslavien, Danmark, Norge, Grekland och Västtyskland.

- Det finns drygt 63 000 invandrabarn i de svenska skolorna.

- Från de kommunala valen 1976 har utländska medborgare rösträtt till kommunfullmäktige och landsting. Förutsättning är att han eller hon varit mantalsskriven i Sverige de två åren före valåret – i praktiken omkring tre år.



Pavel J Vana, politisk flykting från Tjeckoslovakien, arbetar som kontorist på avdelning Kraftteknik- och Mediadistribution i Höganäs sedan januari 1975. Men vandrigen dit har varit lång. Pavel berättar.

– På hösten 1969 lyckades min fru och jag få visa och lämnade vårt hem-

land för gott. Min önskan var att få leva och arbeta i ett land med frihet. Vi arbetade som resebyråtjänstemän i Prag och tack vare mina kontakter med ambassaden kunde jag ordna visa så snabbt som på 10 dagar. En vecka efter vår avresa var det definitivt omöjligt att få utresetillstånd.

– Vår start i Sverige började på ett AMS-läger i Vejbystrand. 6 timmars svenskundervisning om dagen ingick bla i utbildningen. Både jag och min fru hade den fördelen att vi var vana vid att studera språk och hade relativt lätt för att tillgodogöra oss undervisningen. Svenskan är för oss dessutom betydligt lättare att lära än tex tyskan och engelskan.

– Det var inget tvång för oss att stanna i lägret någon viss tid, utan så fort något arbetstillfälle uppenbarade sig kunde vi ge oss av. Jag hade också klart för mej att jag ville därifrån så fort som möjligt, likaså att jag fick ta det arbete som erbjöds mej. Efter ett tag fick jag ett arbete på ett järnverk i Småland. Men det blev en kort historia. När vi kom fram till samhället och arbetsplatsen fick vi reda på att järnverket befann sig i en ekonomisk kris och förmodligen skulle läggas ner inom en månad. Driftsingenjören rådde mej att åka tillbaka igen och dagen därpå var vi åter i Vejbystrand. Och det kändes inte så bra!

– Men i mars 1970 kom jag till Höganäs och Höganäsbolaget. Min första kontakt med Höganäsbolaget var John Svensson på Personalavdelningen för arbetare. Jag fick ett sådant förtroende för honom att jag bestämde mej för att stanna och ta jobbet. Vi fick även ordnad bostad och allt började se ljusare ut.

– Mitt första jobb, berättar Pavel vidare, var i Fabrik XII men efter ett tag förflyttades jag till andra fabriker. Det började inte så vidare bra för mej precis. Varken i Tjeckoslovakien eller i AMS-lägret hade jag varit van vid grovarbete och temperaturväxlingar. När jag nu kom in i helt andra arbetsförhållanden reagerade kroppen och jag fick en svår influensa. De första dagarna försökte jag att arbeta ändå.

Jag var rädd för att få stämpeln "nu sjukskriver han sej med en gång precis som alla andra utlänningar". Men jag blev tvungen att gå hem och lägga mej.

På frågan om hur gemenskapen var med arbetskamraterna svarar Pavel:

– Tyvärr måste jag säga att den var inte stor. Jag hade inte mycket gemensamt med mina arbetskamrater – jag var inte van vid den arbetsmiljön och det kanske många gånger vulgära och grova språket kunde jag inte vänja mej vid. Likaså fanns känslan att man var stämplad som utlänning och jag kom aldrig in i någon gemenskap. Men jag måste erkänna att de senaste åren blev det bättre. Då hade jag visat att jag kunde jobba precis som alla andra och att jag inte heller var borta från arbetet mer än någon annan.

Hur är det då att vara tjänsteman?

– Det är en avsevärd skillnad. Som tjänsteman blev jag accepterad med en gång. I och med att jag fått jobbet förutsatte man att jag skulle klara det. Arbetskamraterna och miljön är trevlig. Visst finns det stötestenar nu

också, men det beror inte på att jag är utlänning utan det beror på att vi är olika människor med olika åsikter.

Var det lätt för dej att få anställning som tjänsteman?

– Som jag berättade förut var jag inte helt nöjd med min arbetssituation. Jag tyckte att jag ville och kunde klara av ett mer avancerat arbete. Jag höll hela tiden utkik på de gula interna platsannonserna för att se om det fanns något passande för mej. Jag sökte ett jobb men där trodde man inte att jag kunde klara av två telefoner och en snabbtelefon. Så det blev ingenting. Men jag fick rådet av en god vän att inte ge tappt utan ringa Personalavdelningen för tjänstemän en gång i veckan och höra efter om det fanns något jobb till mej. Till slut tröttnade nog personalavdelningen på mej för jag blev själv upprind och erbjuden det jobbet jag har nu. Och här finns flera telefoner, snabbtelefoner och kommunikationsradio!

– Men även det höll på att gå om styr. Det fordrades att jag skulle skriva hjälpligt på maskin. Efter 5 års grov-

arbete och med en elektrisk skrivmaskin som jag aldrig tidigare provat på så kan var och en förstå att det gick inte vidare bra i början. Men jag fick fyra timmar på mej att prestera ett något så när läsbart resultat. Det var fyra svettiga timmar för mej, men det gick vägen.

Tycker du att invandrarna ska anpassa sej till svenska förhållanden?

– Det är givet att vi ska hålla oss till de lagar, förordningar och system som gäller här i landet. Men vi måste ha rätt till att värna om vårt hemlands kultur och traditioner. Och det tror jag svenskarna förstår numera. Svenskarna har varit ovana vid invandrare och har ansett att vi skulle leva exakt som de. Att vi var "annorlunda" accepterades inte.

Finns det något du tycker svenskarna ska tänka på när det gäller invandrare?

– Helt generellt att myndigheterna bör informera sej om invandrarernas bakgrund och inte behandla dem som ett kollektiv. Invandrarna som kommer till Sverige har tex olika utbildning allt från analfabeter till högskoleutbildade personer. Det finns politiska flyktingar som önskar leva sitt fortsatta liv i landet och skapa sej en framtid. Det finns invandrare som kommer hit för att tjäna pengar några år och resa tillbaka till sitt hemland. Vi som alla andra människor har olika mål här i livet och det är en önskan att man lite mer skulle ta hänsyn till det.

– Men lika viktigt är att invandrarna får information om svenskarnas levnadssätt och vanor. Då kunde man få en större förståelse för varandra och många missförstånd skulle kunna undvikas.

Så berättade Pavel, som tycker att Sverige är ett bra land och hoppas att det så ska förbli.



Tjeckoslovakien

Invånare: 10 milj tjecker, 4 milj slovakier.

Språk: tjeckiska (Böhmen och Mähren), slovakiska (Slovakien).

Religion: religiös ofrihet, största delen katoliker (flest katoliker i Böhmen), dessutom protestanter, grek.-ortodoxer.

Tjeckoslovakien bildades 1918 av två nationer, som har levt sida vid sida mycket länge, men sällan i en och

samma statsbildning. Fram till 1938 demokrati. Efter Pragkuppen 1948 under kommunistiskt styre, från 1968 som förbundsrepublik med två delstater, den sk tjeckiska socialistiska republiken och den slovakiska socialistiska republiken.

Huvudstad i Tjeckoslovakien och Böhmen är Prag, Brno är huvudstad i Mähren och Bratislava i Slovakien.





Jože Habić är jugoslav, närmare bestämt kommer han från Slovenien och staden Maribor. Till skillnad från Pavel som är politisk flykting, är Jože ekonomisk invandrare. Det vill säga han tillhör den gruppen invandrare som då Sverige var i behov av arbetskraft sökte sej hit för att få ett arbete som gav större ekonomisk vinning än i hemlandet.

Jože kom till Höganäs i augusti 1970 och är ritsare på Mekaniska verkstaden. I sitt hemland arbetade Jože som radialborrare och därefter som förrådsman.

– Jag kom till Sverige redan i november 1966, berättar Jože. De första åren arbetade jag på olika ställen i Småland. Någon lag om undervisning i svenska på arbetstid fanns inte då, utan jag lärde mej själv språket genom arbetskamrater, TV och naturligtvis genom att tala. Det är väsentligt att man inte är rädd för att pröva på att tala ett främmande språk. Man måste komma över rädslan att göra sej löjlig. Nu kan jag så mycket svenska att jag har inget behov av den svenskundervisning som ges för invandrare. Där emot hade jag gärna gått på en fortsättningskurs för att lära mej grammatikaliska regler.

Du var ju inte mer än 23 år när du kom hit. Det måste vara lättare för dej att lära svenska än för en person i tex femtioårsåldern?

– Det är inte helt säkert. Det beror till största delen på vilka kunskaper man har i det egna språket. Är de kunskaperna otillräckliga har man mycket svårare för att tillgodogöra sej ett främmande språk. En del av oss jugoslaver står också inför ett annat problem. I vissa delar av landet använder vi oss av kyrilliska bokstäver som skiljer sej helt från de latinska. Makedonierna som kommer hit har tex sådana svårigheter. De ska ju först lära sej det skrivsätt som används här.

– Men som för alla andra människor beror det också på vilken läggning man har. Är man en utåtriktad person

har man lättare för att få kontakt med landets folk och har därmed möjligheter att lära sej språket fortare.

Har du hela tiden arbetat på Mekaniska verkstaden?

– Plastfabriken var min första arbetsplats. Efter två år där tyckte jag att jag ville lära mej ett yrke. Jag började därför på Yrkesskolan i Helsingborg och under ett år gick jag på en verk-



stadsmekanikerkurs. I december 1973 började jag som ritsare på Mekaniska verkstaden. Det är ett bra jobb men inte mitt drömjobb precis.

Har du tänkt stanna i Sverige?

– När jag for hit hade jag inte tänkt stanna så länge. Men det blev annorlunda. Ansvar för familjen gör att man inte flyttar på sej förrän man har vissheten om att få en acceptabel tillvaro i hemlandet. Man förändrar sej också – börjar tänka och leva som svensk. Mina kompisar hemma i Jugoslavien märker att jag förändrats. När jag kom hit var jag mera impulsiv, talade tex högljutt ute på gator och i affärer, sjöng på arbetsplatsen osv. Något som är helt normalt och accepterat i vårt land. Men då jag upptäckte att jag blev betraktad som "lite tokig" försökte jag lägga band på mej. Jag har tydligen undan för undan kommit in i en levnadsstil som motsvarar svenskens. Jag är rädd för att förlora min identitet och det talar för att jag borde återvända hem.

Vad tycker du är det största problemet för invandrarna?

– Den förlorade generationen. Jag tänker då på problemen med barnen. Många föräldrar kan inte svenska. Deras barn växer upp – får svenska lekkamrater, kommer i svensk skola. Barn är ju sådana att de vill inte vara "annorlunda" – de vill vara lika sina kamrater. Det kan till och med gå så långt att barnen skäms för sina föräld-

rar och sitt hem. Föräldrarna klär sej annorlunda, hemmen är inte lika de svenska.

– Vi kan för lite om varandra också. Invandrarna kommer till Sverige utan att veta någonting om landet och folket som bor där. Likaså har svenskarna varit ovana vid invandrare. Kunskaperna har förbättrats med åren, men skulle behöva bli ännu bättre.

Hur har du upplevt gemenskapen med arbetskamraterna?

– Numera går det bra. Det händer väl någon gång att jag fortfarande blir kallad för "djävla utlänning" men det är mera i skämtsam ton. När nu arbetsklimatet är kärvare i Sverige finns det givetvis också de som anser att vi borde återvända hem.

– Det finns en annan aspekt också. Jag är ljus och blåögd och många tror att jag är finländare. Jag blir av någon anledning lättare accepterad än mina mörkare landsmän. Det finns de

forts sid 16

Jugoslavien

Huvudstad: **Belgrad**,

De olika republikerna:

● **SLOVENIEN**, huvudstad **Ljubljana**.

Yta: 20 250 km².

Invånare: 1,7 milj – övervägande slovenier.

Språk: slovenska (latinska bokstäver).

Religion: katoliker (romersk-katolska kyrkan).

● **KROATIEN**, huvudstad **Zagreb**.

Yta: 56 550 km².

Invånare: 4,7 milj kroater samt en liten del serber och ungrare.

Språk: kroatiskserbiska (latinska bokstäver).

Religion: Övervägande katoliker samt ortodoxkyrkans anhängare.

● **MAKEDONIEN**, huvudstad **Skopje**.

Yta: 25 700 km².

Invånare: 1,2 milj makedonier samt albaner, turkar och romi (zigenare).

Språk: makedonska (kyrilliska bokstäver) samt albanska, turkiska och romi språk.

Religion: ortodox, muselmansk religion.

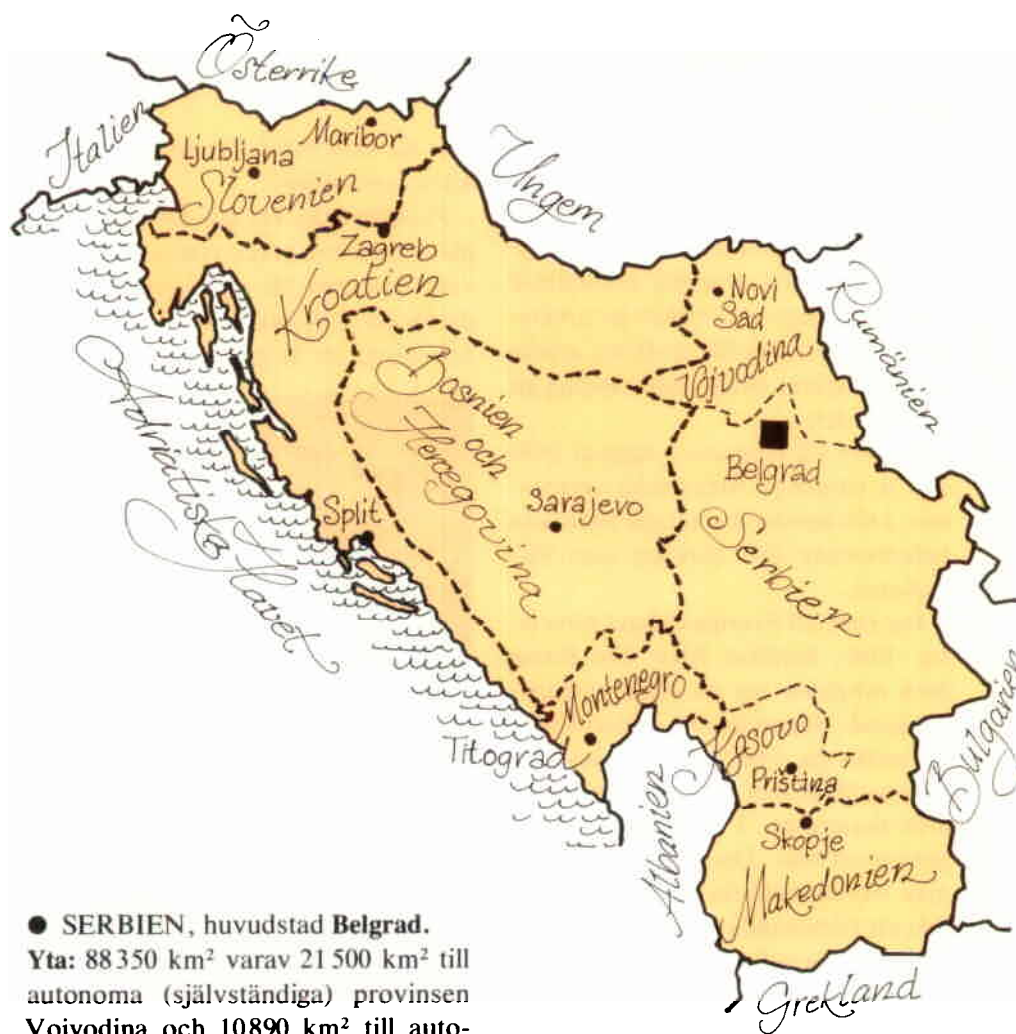
● **BOSNIEN och HERCEGOVINA**, huvudstad **Sarajevo**.

Yta: 51 150 km².

Invånare: 3,8 milj – en blandning av serber, kroater och muselmaner.

Språk: serbokroatiska, kroatiskserbiska (latinska och kyrilliska bokstäver).

Religion: muselmansk, katolsk, ortodox.



● **SERBIEN**, huvudstad **Belgrad**.

Yta: 88 350 km² varav 21 500 km² till autonoma (självständiga) provinsen Vojvodina och 10 890 km² till autonoma provinsen Kosovo.

Invånare: 8 milj varav 1,8 milj ungrare som bor i Vojvodina med huvudstaden Novi Sad och 0,8 milj albaner som bor i Kosovo med huvudstaden Priština.

Språk: serbokroatiska, ungerska och albanska (kyrilliska och latinska bokstäver).

Religion: ortodox, katolsk och muselmansk.

● **MONTENEGRO**, huvudstad **Titograd**.

Yta: 13 800 km².

Invånare: 0,6 milj montenegrier och serber.

Språk: serbokroatiska (kyrilliska och latinska bokstäver).

Religion: övervägande ortodoxkyrkans anhängare.

bland mina landsmän som blivit svenska medborgare bara för att bli accepterade av svenskarna. Men man kan ju inte gå omkring med en skylt på bröstet "Jag är svensk medborgare"!

Är det något du skulle önska för invandrarna här i Höganäs?

– En samlingslokal. Det skulle skingra isoleringen för många om det fanns en lokal där de kunde spela kort,

schack och musik eller bara sitta och prata. Den skulle vara öppen för alla nationaliteter och givetvis även för svenskarna. Det är inte bra att en nationsgrupp isolerar sej.

Invandrarna har fått kommunal rösträtt. Hur inverkar den?

– Vi är inte så många invandrare i Höganäs att det innebär någon förändring här. Något underlag för ett "invandrarparti" finns inte. Och om

så vore vad skulle vi vinna med det. Vi har ju alla de förmåner som svenskarna har.

– En sak till, säger Jože till slut, de flesta invandrarna känner inte till de olika partierna och deras program – så för att citera ett svenskt ordspråk "den som kommer först till kvarnen får första malet". Och med det vill Jože ha sagt att det gäller för partierna att hålla sig framme och värva invandrar-röster.

Q

Pavel iz Čehoslovačke

Pavel J Vana je politički begunac iz Čehoslovačke i radi u kancelariji odelka Krafttechnik- och Mediadistribution u Höganäs. Do ovog radnog mesta je put bio dugačak i težak, kaže Pavel. U jesen 1969 g napustio sam svoju zemlju zajedno sa ženom. Imao sam želju da živim i radim u slobodnoj zemlji. Kako sam sa ženom radio u turistični biro nisam imao poteškoća oko vize. Sedmicu dana posle našeg odlaska svakome je bilo zabranjeno da napusti zemlju. Početak u Švedskoj pretežno je prošao učenjem švedskog jezika u logor za doseljenike, tako da smo oboje ubrzo prilično dobro savladali jezik a znanje drugih tuđih jezika nam je puno pomoglo u tome. U logor smo ostali samo tako dugo dok smo morali i nastojavali smo da dobijemo posao što prije. U martu 1970 došli smo u Höganäs i stupili u kontakt sa Jan Svenssonom koji nam je pomogao oko zapošljavanja u Höganäs Bolaget. Početak je bio težak jer nisam bio priviknut na težak fizički rad, kako i velike promene temperature, što se ubrzo iskazalo jer sam se razboleo i protiv svoje volje ostao kući da ležim.

Odnos sa drugovima u takvoj radnoj sredini nije bio najbolji u početku, osećao sam stalno da som uvijek uporedjivan kao stranac. Medjutim moram priznati da se je situacija u zadnje vreme mnogo popravila zato jer sam dobio mogućnost da pokažem šta ustvari znam da radim i ne izostajem sa posla više nego bilo ko drugi.

Velika je razlika raditi kao službenik ili kao radnik, kaže Pavel. Kao službenik bio sam odmah prihvaćen, sredina i drugovi sa kojima radim su mnogo bolji mada i sad postoje prepreke ali ne zbog toga što sam ja stranac već zato što smo mi različiti ljudi i imamo različita mišljenja.

Kako nisam bio zadovoljan sa poslovima koje sam izvršavao do pre jednu godinu tražio sam za celo vreme posao za kojeg sam znao da ga mogu raditi i zato sam postojano pratio koja se radna mesta anonsiraju na internoj

oglasnoj tabli.

Bilo je teško probiti se ali na kraju sam uspeo, kaže Pavel. Kad sam počeo da radim u kancelariji morao sam zapeti dobro da bi izvršio postavljene zadatke.

Na pitanje dali bi doseljenici trebali da se prilagode švedjanima i njihovim načinom života Pavel kaže: "Mi moramo da se pridržavamo zakonima zemlje u kojoj živimo. To svejedno ne treba da znači da mi ne smemo imati pravo da negujemo tradicije i kulturu naše domovine što mislim da je švedjanima postalo jasno u zadnje vreme jer dosada oni nisu bili navikli na doseljenike i mislili da mi moramo živeti kao i oni jer "razlikovati se od sredine" nije bilo prihvatljivo.

Dali postoji neka stvar na koju bi švedjani trebali da misle u vezi sa doseljenicima, glasilo je sledeće pitanje na koje je Pavel odgovorio: "Vlasti nas ne smeju tretirati kao neki kolektiv već postupati sa nama upoznati sa svakim pojedinačno. Ovde nas ima



svakojakih, od nepismenih do visoko obrazovanih, politički doseljenici i oni koji su došli da zarade nešto para u roku od nekoliko godina i vrata se nazad u svoju zemlju. Onaj koji je došao da se za stalno nastani u zemlji nastojavajući da se što bolje afirmiše nema iste planove kao neko drugi. Zbog toga bi trebalo uzeti u obzir svakog pojedinačno jer su nam i ciljevi različiti.

Podjednako važno je da se doseljenici informišu o švedskom načinu života jer bi se na taj način stvorila bolja mogućnost za svestrano razumevanje i međusobnu saradnju.

Tako nam je ispričao Pavel svoju situaciju i na kraju dodao da je Švedska dobra zemlja i se nada da će tako uvijek biti.

Jože iz Jugoslavije



Jože Habić je iz Jugoslavije, tačnije rečeno iz grada Maribora u republici Sloveniji. Jože je ekonomski doseljenik za razliku od Pavel Vana koji je politički begunac, t.j. pripada većoj grupi doseljenika koje je Švedska privukla kada joj je neophodno bio potreban priliv radne snage izvan njenih granica, nadajući se većim ekonomskim dobitkom u novoj zemlji.

U Höganäsu je Jože došao 1970 g i sada radi metalurgskoj radionici u Höganäs Bolaget.

"U Švedsku sam se doselio u jesen 1966 g i počeo da radim u Småland. U to vreme nije postojao nikakav zakon o obaveznoj nastavi švedskog jezika za zapošljene doseljenike i preostalo mi je da se sam učim slušajući kako govore drugovi na poslu, prateći radio i TV program i naravno pokušavajući da sam govorim koliko mogu. Važno je da se čovek ne boji da pokuša da govori tuđi jezik, da se ne boji da će ispasti smešan. Na taj način sam se ja naučio toliko švedski da mi sada nije potrebna nastava ovog jezika koju organiziraju u radno vreme. Rado bi učestvovao u avansirani kurs švedskog jezika, kaže Jože"

Na pitanje dali je lakše naučiti tuđi jezik ako si mlađi, Jože odgovara da to nije sigurno, da puno zavisi od toga kakvo znanje ima dotični o sopstvenom jeziku. Ako znanje sopstvenog jezika nije zadovoljavajuće mnogo su

veće teškoće u savladjivanju tudjeg. Osim toga za mnoge jugoslovene u početku predstavlja problem latinica na koju se piše švedski jezik jer su savladali ćirilicu i samo donekle našu latinicu. Svedjedno ne smemo zaboraviti i činjenicu da znanje tudjeg jezika zavisi i od toga kakav je čovek. Ako je nadarjen za jezik, pristupačan i otvoren lakše mu je da stupi u kontakt sa ljudima zemlje u koje je došao ina taj način omogućiti sebi svestrano upoznavanje novog jezika.

Na pitanje, dali namerava ostati u Švedskoj Jože je odgovorio: "Kad sam došao u Švedskoj nisam imao nameru da ostanem tako dugo. Ali mnoge stvari su se promenile! Odgovornost za porodicu ne dozvoljava preseljavanje u domovinu dok čovek nije siguran da će se situirati, da će dobiti dovoljno dobre mogućnosti za napredak. Promene koje su nastale u meni su tako uočljive mojim prijateljima i rođacima u domovini jer sam se trudio za celo vreme da se što bolje prilagodim novoj sredini, da uskladim svoj životni stil sa švedskim. Bojim se

medjutim, da ću na ovaj način izgubiti svoj identitet i to mi govori da bi trebao da se vratim u svoju domovinu. Najveći problem za nas doseljenike sada predstavlja naša izgubljena generacija, mladi koji su tek završili osnovnu školu, ili još uvijek pohađaju tu školu ne da su dobili poštenu mogućnost savladjivanja svog materinjeg jezika, ni upoznavanje svoje domovine. Deca ne vole da se razlikuju od većine a ne mogu izbeći od činjenice da su njihovi roditelji doseljenici, da imaju svoj način života. Mnogo puta je došlo do toga da se deca stide svojih roditelja i svoga doma.

Osim toga mi se još uvijek ne poznajemo dobro. Doseljenici najčešće dolaze u Švedskoj ne da bi znali nešto više o zemlji i ljudima koji žive ovde. Situacija je nešto poboljšana sada ali je daleko od zadovoljavajuće. Preostaje još mnogo toga da se uradi.

A kakav je odnos sa drugovima na radnom mestu, bilo je sledeće pitanje na koje je Jože odgovorio sledeće: Poboljšanje je uočljivo, nije tako česti uzvik "djavolji stranac" i ako se po-

nekad čuje više je u šaljivim tonom. Medjutim oseća se izvesna nelagodnost kad se situacija zapošljavanja u Švedskoj pogoršava i čuje se mišljenje da bi se doseljenici trebali vratiti u svoju zemlju. Što se tiče mene lično mislim da sam lakše prihvaćen od sredine zbog moje spoljašnosti kaja ne izudara od većine. Mnogi su postali švedski državljani da bi bolje bili prihvaćeni od sredine ali čovek ne može hodati naokolo sa tablom na grudima na kojoj piše: "Ja sam švedski državljanin"!

Za aktuelna pitanja doseljenika u Höganäs Jože je odgovorio da je između ostalog potreban lokal za zajedničku slobodnu aktivnost. Za mnoge bi ovaj lokal značio puno, usamljenost i izoliranost bi nestali. Prostorije bi naravno bile otvorene za sve jer nije dobro da se jedna nacija izolira za sebe.

U Höganäsu nema tako veliki procenat doseljenika da bi njihovi glasovi direktno uticali na neku promenu u odnosu partija. Svedjedno sada kad imamo i to pravo trebalo bi da ga koliko možemo najbolje iskoristiti.

Aktivnost jugoslovenskih porodica u Höganäs

U opštini Höganäs nema mnogo jugoslovena ali njihova aktivnost puno ne zaostaje od kativnost jugoslovena u većim gradovima.

U jesen 1975 prvi put smo slavili Dan Republike, zatim smo se sakupili i diskutirali probleme oko nastave materianskog jerika a uskoro će mo proslaviti Dan Žena 8 mart. Kako za proslavu 29 Novembra tako i sada deca će pripremiti mali program.

Na slikama vidite nekih od učesnika u proslavi Dana Republike.

Fr.v. Cila Sremčević, Rajka Zečević, Senka Matešić och Jelisava Aleksandrović



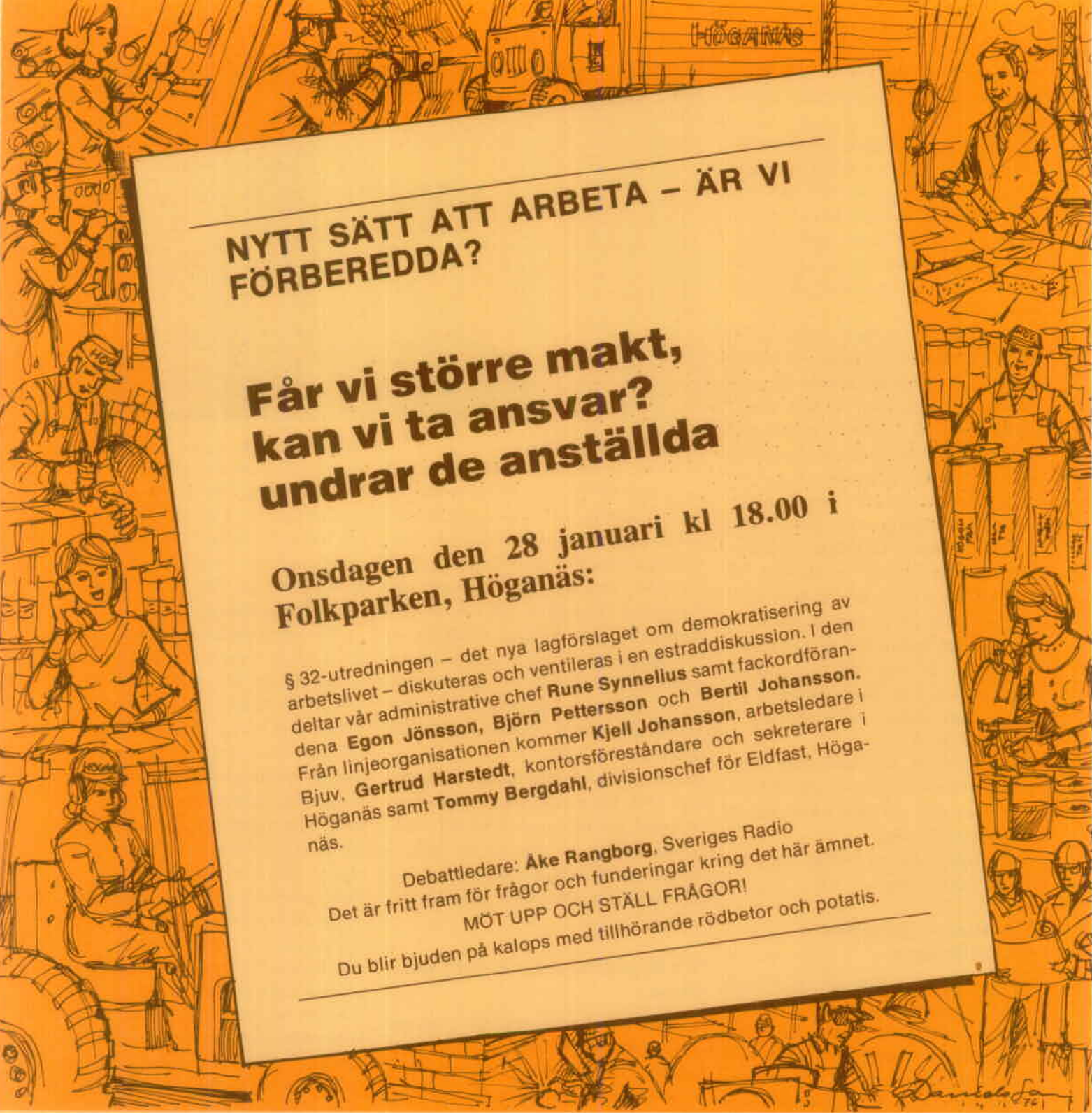
De jugoslaviska familjernas verksamhet i Höganäs

I Höganäs kommun finns det inte så många jugoslaver men deras verksamhet är livaktig. I höstas var det första gången som jugoslaverna gemensamt firade Nationaldagen. De träffas också för att diskutera undervisningen på sitt eget språk och den 8 mars firades kvinnodagen. Barnen uppträder vid sammankomsterna med sång och musik.

På bilderna ses några av deltagarna i firandet av Nationaldagen.

Fr.v. Marko Zečević, Pavle Sremčević och Petar Jokić





**NYTT SÄTT ATT ARBETA – ÄR VI
FÖRBEREDDA?**

**Får vi större makt,
kan vi ta ansvar?
undrar de anställda**

**Onsdagen den 28 januari kl 18.00 i
Folkparken, Höganäs:**

§ 32-utredningen – det nya lagförslaget om demokratisering av arbetslivet – diskuteras och ventileras i en estraddiskussion. I den deltar vår administratieve chef **Rune Synnelius** samt fackordförandena **Egon Jönsson**, **Björn Pettersson** och **Bertil Johansson**. Från linjeorganisationen kommer **Kjell Johansson**, arbetsledare i Bjuv, **Gertrud Harstedt**, kontorsföreståndare och sekreterare i Höganäs samt **Tommy Bergdahl**, divisionschef för Eldfast, Höganäs.

Debattledare: **Åke Rangborg**, Sveriges Radio

Det är fritt fram för frågor och funderingar kring det här ämnet.

MÖT UPP OCH STÄLL FRÅGOR!

Du blir bjuden på kalops med tillhörande rödbetor och potatis.

Så löd inbjudan till estraddiskussionen kring det nya lagförslaget – ett första led i det utbildningsprogram som har startats upp inom moderbolaget i syfte att vi alla anställda ska vara väl förberedda då lagen träder i kraft den 1 januari 1977.

Ännu en gång bjuder vi välkommen till estraddiskussionen!

Du som inte hade tillfälle att vara med och lyssna i Folkparken har nu möjlighet att få veta vad som tilldrog sig. Du som var bland åhörarna kanske vill återuppliva vad som sas. Och du som arbetar vid något av dotterbolagen,

så här startade moderbolaget utbildningsprogrammet om det nya arbetssättet.

Vi återger kvällens föreställning detaljerat. Det är inte mycket du går miste om – harklingar, hostattacker, hm-anden har vi förstås tagit bort. Jo, det är sant du får ingen kalops med rödbetor, den åt kvällens åhörare upp.

På tal om rödbetor så undrade en av lokaltidningarna vad rödbetorna var

Rapportör: Marianne Quist

symbol för. På det kan vi bara svara att till skånsk kalops *äter* man rödbetor.

Det är vanligt att vi tar till symboler och liknelser när vi ska förklara något – det märker du snart från debatten som följer. Ibland lyckas vi bra med liknelsen, andra gånger mindre bra. Så varför inte, låt oss så här i efterhand konstruera en symbol för rödbetorna:

– Vi tänker oss en helt vanlig tallrik. OK, en blå med gul kant. Vi önskar utnyttja den blågula tallriken till max. Då gör vi lämpligen så här: lägger rödbetorna till vänster, några små längst ut på vänsterkanten – potatisen i centrum – sen kalopsen, oj den har en tendens att flyta ut – och hoppas, det blev tomrum till höger. Det ordnar vi snabbt. Där lägger vi blåbären till efterrätt. Nu är tallriken full och vad skådar vi. Rödbetorna kämpar sig fram att ta mer än halva utrymmet, på bekostnad av de mindre, kalopsen brer som sagt ut sej så att både potatis och blåbär håller på att ramla över kanten. Men vad ska vi sätta gaffeln i?

En av kvällens debatttagare liknade förresten sej själv vid ett blåbär – nybörjare och oerfaren i konsten att debattera offentligt.

Som sagt – ibland lyckas man bra ibland mindre bra.

Då sätter vi igång med föreställningen

Du ska veta att 360 personer hade anammat inbjudan. Om det var kalopsen, estraddebattörerna eller Åke Rangborg som drog mest det har vi inte forskat närmare i. Kanske är det så att ämnet som skulle diskuteras var det som drog mest – det berör ju oss alla.

En trygg skånsk kommentar om debattledaren Åke Rangborg – bekant ansikte från nyhetsprogrammet Aktuellt i TV 1 – kan vi inte låta bli att först nämna: "Han va ju redit trevli och inte lia röhåri som i TV!"

Tre anföranden

hölls innan estradiskussionen började.



Ernst Geijer inledde:

– Vi ska i kväll tala om det lagförslag som med all säkerhet kommer att antas av riksdagen och därmed kommer att bli lagfäst under vårens lopp. Lagförslaget innebär stora förändringar i det sätt som företagen kommer att fungera i framtiden. För att vi ska kunna fortsätta fungera effektivt är det väsentligt att alla vi som arbetar i företaget känner till vad lagen innebär – hur vi kommer att kunna arbeta och hur vi ska arbeta i framtiden. För att klara av det startar vi nu ett omfattande informationsprogram i företaget. Den här estradiskussionen som kommer om en stund är en del i det. Diskussionen är avsedd att belysa Höganäskoncernens problem och hur Höganäskoncernen ska arbeta med den nya lagen.

Ett demokratiexperiment i stor skala

– Den här lagen innehåller många oprövade saker. Hur experimentet kommer att lyckas beror på hur väl de enskilda individerna kommer att vara förberedda den dag som de behöver agera. Det kommer att bero på hur villiga individerna i företaget är att samarbeta inte bara inom lagens rena ram utan även hur villiga de är att rätta sej efter lagens andemening. Det beror också på hur bra individerna är att ta vara på de fördelar som den här lagen kan ge och minimera effekten av de nackdelar som kan komma att uppstå.

– Bland fördelarna räknar jag väsentligt bättre samarbetsmöjligheter.

Dessutom finns det massvis med outnyttjat kunnande bland de anställda i företaget som vi nu får bättre möjligheter att utnyttja. Jag tror att det bättre samarbetet och det bättre utnyttjandet av människors kunnande kommer att ge många en större arbetstillfredsställelse.

– Bland nackdelarna tror jag byråkratin är den största och farligaste. Fungerar inte det här smidigt riskerar vi att behöva sätta en stor del av vår tid i möten som inte ger något verkligt resultat. Vi kan få sitta i förhandlingar medan produktionsmöjligheter och försäljningsmöjligheter går vår näsa förbi och företaget kommer att gå sämre. Vi riskerar att sitta i diskussioner och argumenteringar där enskilda individer gör detta i eget intresse för självtillfredsställelsen att väcka uppmärksamhet. Sveriges olika företag kommer förmodligen att verka mycket olika under den här nya lagen – en del bra en del dåligt. Jag tror att Höganäskoncernen har bra förutsättningar att klara av det nya arbetssättet. En hel del av det som står skrivet i lagen arbetar vi redan med.

– Företaget kommer att satsa hårt

för att vi ska lyckas bra med det nya arbetssättet och jag hoppas att alla som finns i företaget har samma inställning. Det är ju också så att omvärlden utanför Sverige har inte den här nya lagen och vi ska fortsätta att konkurrera med dem.

Rune Synnelius redogjorde för lagförslaget som ses här intill och fortsatte:

forts sid 22

Lag om medbestämmanderätt i arbetslivet

De viktigaste förändringarna:

Rätt till kollektivavtal om medbestämmanderätt

Arbetsgivarorganisation som sluter kollektivavtal, tex Fabrikarsamarbetsförbundet, och Arbetsgivarorganisation, tex Allmänna Gruppen, bör om arbetsgavarnas parten begär det sluta avtal om medbestämmanderätt. Lagen säger således inte att man får medbestämmanderätt utan att man bör sluta kollektivavtal om detta.

Förhandling om ett kollektivavtal rörande medbestämmanderätt kan omfatta: ledning och fördelning av arbete, anställningsavtal, företagets verksamhet dvs alla problem som gäller företagsledning, produktion, marknadsföring, ekonomi osv.

Om man vid förhandlingarna kommer överens och sluter kollektivavtal råder i fortsättningen fredsplikt, dvs man har inte rätt att strejka.

Om man sluter avtal men inte kommer överens i en specifik fråga har man rätt att åter ta upp den under avtalets gång – då har man sk kvardröjande stridsrätt. Det innebär att om man tar upp en sådan fråga under avtalets gång har man, om man inte är nöjd med utvecklingen, rätt att strejka.

● TOLKNINGSFÖRETRÄDE – om synnerliga skäl ej föreligger

Uppkommer tvist om tolkning av det slutna kollektivavtalet gäller arbetsgavarnas parten mening till dess tvisten slutligt har prövats. Arbetsgivaren får ej dessförinnan fatta eller verkställa beslut som berörs av tvisten.

Tolkningsföreträdet gäller även i tvist om arbetsskyldighet.

Exempel: En arbetsledare säger till en arbetare att det här jobbet ska du göra. Arbetaren tycker inte att det är hans skyldighet att göra jobbet. Han kan då gå till den fackliga organisationen som säger "du har rätt, det är inte din skyldighet". Då blir det förhandling om den här frågan. Arbetsledaren får inte sätta arbetaren på det här jobbet förrän frågan är slutförhandlad.

Däremot gäller inte tolkningsföreträdet i lönefrågor.

Exempel: Om den fackliga organisationen anser att arbetaren ska ha 22 kr/tim i stället för 20 kr/tim utbetalas endast 20 kr/tim under den tid förhandlingen pågår. Om den högre lönen betalts ut och arbetsgivaren skulle få rätt i tvisten skulle arbetstagaren få betala tillbaka de pengar han fått för mycket. Och detta har man velat förhindra genom det här undantaget. När det gäller tvist om tillämpning av avtal om lön eller annan ersättning till medlem i den fackliga organisationen är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten inte lösas vid förhandling ska arbetsgivaren väcka talan vid arbetsdomstolen. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan är han skyldig att utge ersättning enligt arbetsgivarorganisationens mening – om kravet ej är oskäligt.

Ska förhandling äga rum både lokalt och centralt, ska central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid arbetsdomstolen ska väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

● TOLKNINGSFÖRETRÄDE – om synnerliga skäl föreligger

Tolkningsföreträdet går över till arbetsgivaren om han anser att synnerliga skäl föreligger för att hans uppfattning i tvisten ska gälla.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning *synnerliga skäl* mot att tex ett omtvistat arbete uppskjutes får arbetsgivaren kräva att arbetet ändå utföres enligt hans mening i tvisten. Utnyttjar arbetsgivaren denna rätt är arbetstagaren skyldig att utföra arbetet. Arbetsgivaren ska i sådant fall omedelbart påkalla förhandling och om tvisten inte kan lösas vid förhandling väcka talan vid arbetsdomstolen. Finner arbetsdomstolen att synnerliga skäl icke föreligger kan arbetsgivaren dömas till skadestånd.

Ska förhandling äga rum både lokalt och centralt, ska central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslu-

tats. Talan vid arbetsdomstolen ska väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

Den utvidgade förhandlingsrätten

Den lokala arbetsgivarorganisationen har rätt till förhandling med arbetsgivaren i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda. Den enskilde kan således inte komma till arbetsgivaren och begära förhandling utan måste vända sig till sin fackliga organisation.

Dessutom har företaget skyldighet att ta upp vissa viktiga frågor till förhandling, tex lokaliseringsfrågor, produktändringar.

Den fackliga vetorätten

Innan arbetsgivaren beslutar att låta utomstående arbetskraft utföra visst arbete inom verksamheten är han skyldig att förhandla med arbetsgivarorganisation innan han fattar eller verkställer beslut. Kommer man inte överens i frågan är det arbetsgivarorganisationens åsikt som är den avgörande.

Ovanstående gäller ej för arbete av kortvarig och tillfällig natur eller där särskild sakkunskap krävs.

Den utvidgade informationsrätten

– Arbetsgivarorganisation ska informeras.

Företaget är informationsskyldigt om allt som är väsentligt inom företaget – utvecklingen, ekonomin, produktionen, marknadsföringen etc. Avsikten med det är att de anställda ska kunna bli så välinformerade som möjligt om vad som händer inom företaget. Men dessutom ger det här ett underlag för att organisationerna ska kunna bedöma vilka frågor som de vill ta upp till förhandling under pågående avtalstid resp vilka frågor de vill ta upp vid nästa kollektivavtalsförhandling.



Rune Synnelli förklarar pyramiderna.

– Blir det en radikal förändring?

Det blir en viss förändring efter den 1 januari 1977. Men det blir en förändring som kommer successivt. Utvecklingen har ingalunda stått stilla. Vi har efter hand jobbat in en annan arbetsform. De företag som får det svårast är de som har kvar den gamla auktoritära arbetsledningen och företagsledningen.

– Den radikala förändring som man pratar om tror jag inträffade för 5–6 år sedan då fackföreningsrörelsen intog en ändrad attityd. Ända fram till slutet av 60-talet har man från båda sidor varit överens om att arbetsgivaren är den som äger företaget, har rätt att driva företaget, köper råvaror, arbetskraft m.m. Arbetarna bildade fackföreningar för att kunna sätta ett pris på sin arbetskraft – man förhandlade fram lön och allmänna anställningsvillkor. Fackföreningens roll har varit att ta ut mesta möjliga från arbetsgivaren.

– I slutet på 60-talet gick fackföreningen ifrån den linjen och sa att "vi ska inte sitta utanför företaget, vi ska in i företaget, vi ska vara med och bestämma". Och det är det som är

den väsentliga förändringen. Det är den som lett fram till detta lagförslag. Vi kan ha olika uppfattningar om den här förändrade rollen för fackföreningsrörelsen är bra eller inte. Det finns de både på arbetsgiversidan och arbetstagsidan som tycker att det är helt fel och menar vad kommer att hända i framtiden. Går vi steget fullt ut så att fackföreningsrörelsen helt övertar företagen då har facket ingen motpart att sitta och förhandla med!

– Vi pratar här om arbetsgivare och arbetstagarare. Jag har personligen mycket svårt att begripa terminologin arbetsgivare-arbetstagarare. Ett litet företag, där ägaren kan ta överskottet och göra vad han vill med det utan att skänka någon tanke åt de anställda, är exempel på arbetsgivare = utsugare.

– Den seriöst arbetande svenska industrin arbetar inte på ett sådant sätt. Vad är arbetsgivare och arbetstagarare? Både vår verkställande direktör och våra arbetsledare är anställda, som i sitt arbete uppträder som arbetsgivare. De är medlemmar i det kollektiv som finns inom företaget.

De två pyramiderna

– Ett företags traditionella uppbyggnad och organisation kallas för linjeorganisation och kan liknas vid en pyramid – med ägare, styrelse, verkställande direktör, divisionschefer, avdelningschefer, arbetsledare, reparatörer, fabriksarbetare, kontorister

LINJEORGANISATION



Skall om möjligt undvikas

**RÄCK VARANDRA HANDEN
PÅ ALLA NIVÅER**



REPRESENTATIV ORGANISATION



osv. Samtliga har ett klart och entydigt ansvarsförhållande. VD bestämmer över sina medarbetare osv nedåt i organisationen.

– Alla dessa personer kan också sättas in i en annan pyramid, där de grupperas som individer efter den fackliga gemenskapen. I pyramidens topp har vi här istället Företagsnämnden med dess arbetsutskott, kontaktkommittéer, de fackliga medlemmarna. Den här pyramiden kallas för den *representativa organisationen*.

– Vi har således två organisationer bestående av samma individer som ska samarbeta och komma överens. I värsta fall kan det gå så att individer från linjeorganisationen sätter sej vid förhandlingsbordet tillsammans med individer från den representativa organisationen och förhandlar om varje fråga som berör den enskilde eller företaget. Det är denna byråkrati vi måste undvika.

– Vi måste dock acceptera de här två organisationerna. Vi måste ha en linjeorganisation med en duktig VD, det måste finnas duktiga marknadsförare, duktigt produktionsfolk osv där var och en jobbar med sitt och ansvarar för det. Vi kan inte ha massmöte i allting. Vi kan inte ta bort linjeorganisationen. Vi ska inte ta bort den fackliga organisationen. Den ska ha sitt inflytande. Men vi ska försöka att istället för att ha en massa olika förhandlingssammanträden räcka varandra handen i de här två organisationerna. Förmannen ska kunna göra upp med sitt gäng om de frågor som ligger på det planet, överingenjören ska kunna diskutera med kontaktkommittén, Ernst Geijer ska kunna diskutera med Företagsnämndens arbetsutskott de frågor som ligger på det planet. Vi ska försöka att dagligen i vårt arbete komma överens så att vi icke får formella förhandlingar i alla frågor. Det är självklart att om man inte kan komma överens ska man alltid ha möjligheten att gå vidare. Det kan bli så att Ernst Geijer och Egon Jönsson måste sätta sej vid förhandlingsbordet för att lösa en fråga. Men vår ambition är att vid det här förhandlingsbordet ska vi bara ha en liten del av arbetet.

– Arbetet ska ske ute i linjeorganisationen

Vi måste hjälpas åt att se över vår linjeorganisation. Vi måste se till att vi i vår linjeorganisation får befogenheter på rätt nivå så att inte alla frågor behöver komma upp till förhandling i en byråkratisk administration. Jag har således icke något som helst önskemål om att vi ska bygga ut administrativa avdelningen till en stor förhandlingsorganisation. Det skulle lamslå hela företaget. Det är linjen som måste klara upp problemen med medarbetarna på de olika nivåerna i den representativa organisationen. Det gäller också för fackföreningarna att delegera beslutsbefogenheterna så att medlemmarna på olika nivåer har möjlighet att klara ut problemen.

– Klarar vi det här förfaringsättet

komma fram till ett bra resultat för Höganäs-koncernen.

– Egon Jönsson ska nu få tillfälle att protestera till vad jag har sagt.

Så var det då **Egon Jönssons** tur:

– Protestera tänker jag inte göra nu. Men jag kan bara konstatera: efter att två arbetsgivarrepresentanter har varit föredragande så är det inte så mycket kvar till arbetstagarna.

§ 32 1906 – för arbetsgivaren

– Man har här talat om § 32 men ännu har ingen talat om vad § 32 är idag. Det tänker jag göra för att alla ska vara medvetna om vad det är man ska avlösa.

– § 32 säger att arbetsgivaren ensam leder och fördelar arbetet, fritt antager och avskedar både organiserade och oorganiserade. Som kompensa-



Egon Jönsson

tror jag att vi kan bli effektiva i framtiden och vi kan få ett positivt resultat av § 32-utredningen. Vi är ganska väl förberedda – vi kan prata med varandra. Vi har kanske olika uppfattningar ibland mellan linjen och den representativa organisationen men respekterar varandra. Jag tror vi har ett gemensamt mål: att effektivt

tion för att arbetarna gick med på detta fick man att föreningsrätten ska lämnas okränkta, dvs arbetarna fick lov att organisera sej. Detta är decemberkompromissen 1906.

– Är ni medvetna om att det har tagit en mansålder dvs 70 år för att avlösa detta? Man kan inte säga att det har gått fort!



– Denna arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma har domstolen gjort till en rättspraxis och det är den man ska bryta genom lagen om medbestämmanderätt. Man har på andra avtalsrättsliga områden och inom rättsväsenden som huvuduppgift att bereda den svaga parten ett rättsförhållande och starkt skydd. På kollektivavtalsrättens område har förhållandet varit det motsatta. Det är detta förhållande som ska ändras på. Sen får man se om arbetsdomstolen i fortsättningen kommer att vara mer praxisbunden än övriga domstolar. Men facket kommer att ha ögonen på arbetsdomstolens arbetssätt och även ändra på detta om så anses nödvändigt.

§ 32 1976 – för arbetstagaren

– Det kan kanske ses som en ödets ironi att den nya lagens § 32 är nyckelparagrafen till lagen om medbestämmanderätt. Det är denna paragraf som ger den fackliga organisationen möjlighet att få till stånd avtal om medinflytande. Denna innebörd hade ju inte arbetsgivarnas § 32 utan den la hinder i vägen för detta. I det lagförslag som ligger har regeringen i de stora dragen följt arbetstagarorganisationernas remisser och utredningsarbetets remiss på det.

– Vissa löntagarkrav har man inte tagit upp i lagförslaget. De behandlas i en kommande utredning. Bland dessa är i Fabriks remissyttrande betal-

Deltagarna i debatten

ÅR = Åke Rangborg
debattledare

EJ = Egon Jönsson
klubbordf Fabriks avd 66

BP = Björn Pettersson
klubbordf SIF

BJ = Bertil Johansson
klubbordf SALF

RS = Rune Synnelius
administrativ chef

KJ = Kjell Johansson
arbetsledare, Bjuv

GH = Gertrud Harstedt
sekreterare och kontors-
förest., Höganäs

TB = Tommy Bergdahl
divisionschef för Eldfast,
Höganäs

ningsform, lönesystem, betalningssätt och företagshälsovården, där Fabriks säger att facket ska ha självbeslutanderätt över denna. Detta är nästa steg i utvecklingen, hoppas vi.

– Det är til syvende og sidst oss själva det beror på,

sa Egon till slut. Den nya lagen är det instrument som vi har fått och ska arbeta med. Det är vi som avgör hur lagen kommer att verka. Det är vi själva som bestämmer. Vi kan inte gå och klandra någon annan om vi anser att det inte är bra.

ESTRADDISKUSSIONEN, programmet huvudpunkt, tog vid och Åke Rangborg började:

– Rune Synnelius liknelse med pyramiderna är utmärkt. Pyramiderna var ju avsedda som gravmonument. De uppfördes också av trälar under svåra umbäranden. Inuti de här pyramiderna finns det ett antal irrgångar som inte många känner till och som är svåra att hitta i. En parallell till den verksamhet som finns i ett storföretag som Höganäskoncernen.

– Nu ska vi alltså få nya irrgångar att vandra i. Vi vet inte hur de här gångarna ska se ut. Men alla tror att de här pyramiderna ska vittra bort men ingen vet hur det ska gå till. Det tror jag säkert den här diskussionen kommer att visa. Det går utmärkt att tala om medbestämmandefrågan teoretiskt men verkligheten låter sej inte fångas så lätt. Därför vore det bra om den här debatten blir så konkret och jordnära som möjligt.

– Åhörarna är välkomna med frågor. Jag ska be att få tolkningsföreträdare och ta upp dem när det passar i debatten.

Vad kommer facket att satsa på?

ÅR: Vilka inflytandeområden kommer facket att satsa hårdast på när ni får så gott som allting att förhandla om?



Åke Rangborg

EJ: Aktuell är frågan om månadslön. Men den är ju inte med i det här lagförslaget. Jag kan knappast se någon möjlighet att driva den frågan hårdare än vad vi gör idag. Kanske har jag fel. I så fall är det bra.

ÅR: Ger inte den kvardröjande stridsrätten facket denna möjlighet menar du?

EJ: Nej. Så vitt jag kan se är det inte det slag av inflytande som man kan utnyttja med den kvardröjande stridsrätten. Om juristerna kan få ut något annat, så är det bra.

ÅR: Det verkar inte särskilt uppmuntrande att den fråga du nämner först inte går att genomföra. Finns det någon fråga som du tror går att genomdriva med hjälp av den nya lagen?

EJ: Man får ett helt annat inflytande på sin egen arbetsplats. Det kommer inte att bli en auktoritär arbetsledning som styr den anställde. Det blir de som arbetar på golvet som kommer att få det avgörande inflytandet.

ÅR: Som nummer ett står då tydligen inflytandet på den lokala arbetsplatsen. SALF som oftast uppträder som arbetsgivare vad står på er önskelista?

BJ: Inflytandefrågan är den som är den viktigaste. Vi har blivit hårt kritiserade som auktoritära arbetsledare men vi undrar hur mycket av detta som finns kvar.

ÅR: Inflytande på vad då?

BJ: Inflytande på medbestämmanderätten i företaget, saklig information osv.

ÅR: Det var en väldigt vid definition. Det kanske är svårt att konkretisera. Vad säger SIF?

BP: Det är i och för sig inte jag som ska säga vad det här ska innebära. Jag är inte facket utan det är medlemmarna. Några aktuella frågor är kontorsmiljön, utbildning "varför får inte jag utbildning" och "varför får inte jag bestämma hur organisationen ska se ut". Men vem ska bestämma? Är det jag som individ eller gruppen?

EJ: Vi vill ha ett avgörande inflytande på personalpolitiken. Det har vi inte idag.

ÅR: Rune Synnelius, tänds det några röda lampor när du hör det här?

RS: Jag tror det är viktigt att vi försöker konkretisera det hela. Vi kan ta ett praktiskt exempel på medinflytande: Arbetsmiljöpengarna var fackets representanter med och bestämde om. De åkte runt till arbetsplatserna inom koncernen för att kunna prioritera arbetsmiljöärendena.

– Ett annat exempel är omorganisationen inom företaget. Vi gör inte en enda omorganisation utan att fackets representanter är med och diskuterar och ger sina synpunkter.

ÅR: Vara med är en sak, men på vilket sätt har man medinflytande på personalförändringar?

RS: En motfråga: Vilken fråga anser facket att de inte har fått igenom?

BP: Vid förflyttningar. Vi har haft situationer där personalen varit dåligt

informerad och därmed hade den inget inflytande. Ett annat exempel är informationssidan. Vi har haft krav på att informationen ska prövas nya vägar, tex genom internradio, TV.

Och så kommer vi in på utbildningen



ÅR: Det här är svåra saker och utbildning är en förutsättning för den här reformen.

– Hur många kommer att få delta i utbildningsprogrammet som ska starta på betald arbetstid? Hur kommer den stora majoritet som inte kan eller som inte vill vara med i utbildningen att informeras?

RS: Något helt färdigt program för utbildningen har vi inte än. Vi har vissa idéer som vi har utarbetat tillsammans med de fackliga representanterna i företagsnämndens arbetsutskott. Vi har bildat en arbetsgrupp som leder utbildningsarbetet. Den består av de tre fackliga studieombuden, vår utbildningschef och hans medhjälperka. Denna grupp har lagt upp vissa planer. I en första etapp kommer 7 grupper att sätta igång att ta reda på vilka problem som finns, försöka ta upp konkreta frågor och diskutera hur dessa ska lösas. Detta ska bli underlag för ett utbildningsprogram för etapp 2 där vi tar upp frågorna och för ut dem till diskussion till en större grupp. Vårt önskemål är att så många som möjligt ska delta i den här utbildningen. Jag är medveten om att många inte vill aktivt arbeta med i grupper men alla ska få möjlighet att få information.

ÅR: Är det då inte risk för att det här utbildningsprogrammet rör ca 10% och resten kommer att dränkas i träkiga stenciler?

RS: Hur man ska nå alla är svårt. Jag hoppas att vi inte ska behöva ta till stenciler. Tanke finns att vi ska köra TV-kassetter ute på de olika arbetsplatserna med information om hur vi har tänkt oss att detta ska fungera. Med "vi" menar jag företagsnämndens arbetsutskott och studiegruperna.

ÅR: En fågel har viskat i mitt öra att det redan är oenighet om hur utbildningen ska bedrivas. Hur anser facket att utbildningen ska se ut och vad ska finnas i den?



Egon Jönsson

EJ: Inom LO har man gjort upp en ram men man har inget material ännu. Det kommer man att diskutera fram. Det måste sättas in i sitt sammanhang sett ur fackets ideologi. Utbildningen centralt från LO kommer inte förrän på hösten i år. Denna utbildning som startas här i Höganäs hade man fått göra även efter den centrala utbildningen. Det kan tänkas att man får justera en del som man kommit fram till rent lokalt.

ÅR: Är det tänkbart att företaget och facket gemensamt utbildar och sätter ihop ett utbildningspaket? Är detta möjligt med den uppläggning som LO har?

EJ: Man har diskuterat detta. Metall kan tex tänka sej en utbildning lika den som för löntagarkonsulterna – 75% facket och 25% gemensamt.

Och det är väl de 25% vi startar med nu.

BP: Jag har propagerat för att vi ska driva utbildningen inom företaget. Vi måste lära oss hantera de här frågorna. Mycket hänger på hur vi kan arbeta tillsammans i grupp. Men vi vet fortfarande för litet om hur den fackliga utbildningen kommer att se ut. Jag har svårt att tro att det ska vara en så markant skillnad. Det är helt klart att vi måste värna om den fackliga politiken.

ÅR: Hur ser du Gertrud Harstedt på det här? Kommer denna utbildning att bli ett nöje för den fackliga eliten vid företaget?



Gertrud Harstedt

Tänk om vi löser fel problem



GH: Jag får anledning att komma till det lite senare. Jag begärde ordet först av er alla men har fått det först nu. Jag hoppar tillbaka till den konkreta listan som du började att fråga om. Jag kan räkna upp tolv förslag som vi kommit fram till inom Tekniska avd där jag arbetar: resursplanering gällande tillgänglig personal, teknisk utrustning på kontorssidan, prioritering av olika aktuella frågor dvs det jobb vi sysslar med, budgetfrågor inte bara för divisionen utan även för avdelning och sektioner, investeringsfrågor, prognoser, nyanställningar och tjänster överhuvudtaget, vår utbildning, hygienutrymmen, informationsträffar "vad ska vi ha för program för dom", övergripande organisationsfrågor för hela Tekniska avd samt till sist planering och beslut om klar ansvarsfördelning.

– Jag tycker inte det är riktigt att med en gång hoppa på de konkreta frågorna. Då kan man göra ett stort fel. Innan man överhuvudtaget sätter igång någon form av problemlösning ska man vara övertygad om att det är

rätt problem man sitter och löser. För tänk på detta: om vi sitter här ikväll och löser fel problem och gör det utomordentligt bra, vad tjänar det till?

– Därför vill jag försöka ringa in det hela, steg för steg för att vi så småningom ska känna att vi har närmat oss pudelns kärna.

– Den viktigaste uppgiften för oss fackligt aktiva – jag känner mej som sådan – är att försöka få så många som möjligt heltända på fackligt arbete, känna sej beredda att jobba hårt, önska ta ansvar och fatta både små och stora beslut. Varför nu detta?

– Det finns två skäl. Det första är: Var med och bestäm på jobbet och du får desto roligare på fritiden.

– Det andra kallar jag: Var rädd om demokratin – den är för sin framtida existens beroende av oss alla.

– Beträffande rikare och roligare fritid så har dels forskare dels många av oss konstaterat att om man har ett bundet jobb med små möjligheter till personlig utveckling får man också mindre ut av fritiden än den som har ett självständigt utvecklande arbete. Detta faktum talar för att alla människor bör få större möjlighet att bestämma över sitt arbete.

ÅR: Du svarade inte på min fråga om utbildningen kommer att bli ett nöje för den fackliga eliten?

GH: Det beror helt och hållet på hur vi agerar, vi som pratar för dessa frågor.

Hur ska vi nu jobba i framtiden? ?

ÅR: Hur ska den nya medbestämmanderätten gå till? – Idag skulle jag vilja hävda att det knappast finns någon medbestämmanderätt i ordets verkliga betydelse i Höganäsbolaget. På toppnivå kan man vad jag förstår tala om facklig insyn och inflytande men knappast medbestämmanderätt. Rätta mej om jag har fel. Men blä genom tystnadsplikt är det här inflytandet begränsat till klubbordförandena ni ser här på podiet. Det är väl knappast bra. Hur ska facket med hjälp av den nya lagen bryta upp den här isolerade verksamheten och i vilka nya former vill man jobba? Både Ernst Geijer och Rune Synnelius nämnde i inledningen att det finns stor risk för byråkrati men på något sätt måste man ju organisera det här. Hur ska ni jobba i framtiden?

TB: Jag sitter som linjefunktionär och har ansvaret för att under tiden vi byter organisation ska vi ha den befintliga att fungera. Jag måste vara väldigt realistisk i de här frågorna.

– Jag börjar med att konstatera att de här pyramiderna vi talar om har stått i ungefär 4 000 år. Det innebär att när vi byter ut pyramiderna måste vi vara väldigt försiktiga så att vi byter ut dem mot en hållbar konstruktion. Jag tror därför att utbildningsdelen och informationsdelen är kolossalt väsentlig. Vi blir inte experter på företagsledning över en natt. Det kommer att ta lång tid och vara svårt och besvärligt. Det ska vi ha klart för oss. Informationsproblematiken har vi både i företaget och i de fackliga organisationerna. Det är oerhört svårt för båda att nå ut till alla som är verk samma i företaget.

– Detta är inte bara en fråga om att få ändrade arbetsformer för löntagargrupperingarna – själva linjeorganisationen måste också få ändrade arbetsuppgifter. Vi måste delegera beslutanderätten i linjeorganisationen på ett annat sätt än vi gjort tidigare. Om vi ska undvika byråkratisering

med åtföljande improduktiv arbetsinsats måste vi använda oss av linjeorganisationen och genom den ta diskussionerna och även informationen.

ÅR: Hur skulle du Kjell Johansson som arbetsledare vilja organisera din vardag?

KJJ: Som jag ser det skulle man bygga medinflytandet på ömsesidig förståelse från samtliga löntagarorganisationer. Man löser inga problem förrän man har löst den frågan. Alltså: Ett gott samarbete löntagarorganisationerna emellan.

GH: Integrerad linjeorganisation. Det är en liten brasklapp jag kommer med. Karlskronavarvet har prövat detta system sedan oktober 1974 och jag ska citera deras vice ordförande i SIF: "I och med att man går in i linjeorganisationen blir man mera bunden. Man mister sin egenart och fackliga styrka och företaget släpper aldrig till hela sitt styrsystem för beslut. Vi var tveksamma men för att få igång någonting gick vi med på det."

Åhörarna verkar mycket intresserade.



TB: Det är viktigt att vi söker oss fram till en samarbetsform som är konstruktiv och som vi kan leva med i fortsättningen. Vi får försöka använda vägar som är praktiska. Jag vet ingenting om Karlskronavarvet. Jag kan bara hoppas på att vi ska lyckas bättre. För att vi i någon form tvingas använda linjeorganisationen det är jag alldeles övertygad om. Vi skulle stöta på kolossalt stora praktiska svårigheter att undvika den informationsmässigt och samarbetsmässigt.

ÅR: Här finns tydligen ett starkt önskemål från divisionschefens sida att inordna facket i den organisation som företaget har?

TB: Jag har också sagt att det är väsentligt att vi ser över och ändrar linjeorganisationen.



Tommy Bergdahl

Förhandlingsbord eller vid maskinen?



ÅR: Ska man ha ett lokalt förhandlingsbord där ni sätter er ner och förhandlar?

TB: Jag tror att vi ska försöka få dessa förhandlingar till ett ställe där det inte finns så gott om bord. Jag tror att man ska lösa problemen på det ställe i organisationen där de finns likaväl som man löser dem geografiskt där de finns.

ÅR: Ska frågan om hur produktionen ska läggas upp lösas vid maskinen? Man måste ju dock sätta sej ner och redovisa argument från båda sidor.

TB: Det är självklart att man ska försöka lösa frågan vid maskinen. Men många gånger kan det vara en komplicerad frågeställning som arbetsledaren inte ser hela biten av. Vi måste då koppla in specialistfunktioner, t ex planering, och frågan kommer i så fall upp på nästa bord.

ÅR: Ska vi ha "bord" ute på avdelningar och enheter? Eller ska diskussionerna föras på det informella planet – ta varandra i hand som Rune Synnelius sa. Har du någon uppfattning Egon?

EJ: Nej det har jag inte. I första omgången får man som Tommy säger ta problemet där det uppstår och kan man inte lösa det tillfredsställande får man sätta sej vid ett förhandlingsbord. Men under alla förhållanden måste problemet lösas.

BP: Idealet är om man kan lösa frågan ute på arbetsplatsen så fort problemet dyker upp mellan berörda parter.

– Tommy t ex som divisionschef sitter med makten bakom sej. Den han ska diskutera med är i beroendeställning av honom hela tiden. Och det är där problemet uppstår. Vi har gjort försök och blivit besvikna på att folk inte har kunnat agera bättre ute på golvet. Men det är väl inte så konstigt att när den anställde ska ta upp en fråga till diskussion att han eller hon hela tiden är medveten om att "jag är

beroende av den eller de individer som jag är emot". Att vi klubbordföranden har en annan tyngd i vårt arbete i arbetsutskottet beror på att våra medlemmar backar upp oss. Styrkan för alla att kunna arbeta från samma utgångspunkt med samma säkerhet – den saknas.

ÅR: Kan det bli ett hinder i vägen för karriären för de människor som driver en fråga hårt?

BP: Naturligtvis kan det vara det. Vi är alla människor. Men denna fråga bevakas hela tiden av oss i facket – så gott vi kan. Men så länge man är beroende av andra människor är man beroende av hur dessa upplever en.

ÅR: Vad jag kan förstå finns det motsättningar här. Företaget vill gärna driva arbetet inom en ny förändrad linjeorganisation medan man från fackets sida vill skapa organ som är lite mer neutrala till själva företagets organisation.

BP: Det är klart att vi skulle vilja det. Men linjeorganisationen är den som fungerar idag – vi känner inte till något annat system som fungerar bättre.

RS: Det sas här att vi klarar det här bra om alla vi löntagare håller ihop. Vem är inte löntagare här? Ernst Geijer är löntagare, jag är löntagare. Får vi vara med i det här medbestämmandet?

ÅR: Det tror jag nog!

Vi slänger ut den fule arbetsgivaren...





Rune Synnelius

RS: Om vi nu alla löntagare kommer överens om att nu ska vi ta makten från företaget. Om vi tar och skickar ut den här fule arbetsgivaren som ni håller på och slår på hela tiden och vi ska bestämma själva, hur ska vi göra detta? Det är möjligt att vi börjar med ett massmöte och har allmän omröstning. Men vi måste nog snabbt hitta på någon sorts organisation. Vi måste välja ut de personer som är duktiga ledare – eller vad vi ska kalla dem, duktiga marknadsförare, duktigt folk att sköta driften. Vi måste ge dem ett visst ansvar. Vi måste för att kunna överleva sätta upp en linjeorganisation. Jag tror att den i stort sett kom att se ut likadan som den vi har idag. – Vad är det vi vill nå? Vi måste få produktionen att fungera, vi måste kunna sälja våra varor, vi måste samla ihop pengar till fortsatta investeringar, någon måste vara ekonomidirektör, någon måste vara reparatör osv. Problemet är väl det att vi vill få ett annat sätt att samarbeta. Vi vill ha respekt för varandras kunskaper. Vi vill allesammans känna att vi vill vara med och ha ett reellt inflytande. Det är väldigt svårt att alla ska ha ett reellt inflytande. Jag tror inte det hjälper med aldrig så många förhandlingsbord. Det vi ska lära oss är att samarbeta på ett annat sätt. Att vi tar vara

på alla de kunskaper som finns – att arbetsledaren lyssnar på sina medarbetare och tillsammans med dem lägger upp arbetet på den enskilda arbetsplatsen – att företagsledningen tillsammans med de representanter som ni har utsett kommer överens om hur vi ska göra i den och den frågan. Företagsledningen är ansvarig gentemot ägare och styrelse liksom de fackliga ordförandena är ansvariga gentemot sina medlemmar.

– Jag tror inte på att det lönar sej att göra en revolution för efter ett par år – om vi inte har dött innan dess – har vi en linjeorganisation igen. Vad vi ska lära oss är alltså att vi ska få bättre samarbete mellan grupperna. Jag tycker det är olyckligt att man i lagen har fört in ordet "förhandling" – det hela rör sej om ett samarbete för att få det bättre.

ÅR: Jag tycker ändå att du trasslar in dej lite – du försöker hela tiden förklara bort arbetsgivarbegreppet. Det finns ingen arbetsgivare. Vi är alla lyckliga löntagare. *Handen på hjärtat:* Är det inte så att vi löntagare upprätthåller vissa funktioner och du säger att alla dessa funktioner måste finnas kvar. Vi måste ha produktionschefer och VD. Det är där motsättningen finns. Företaget har lönsamhetsfilosofin i ryggraden medan fackföreningen driver andra frågor.

RS: Jag tror inte någon facklig organisation skulle föra något annat resonemang än ett lönsamhetsresonemang. Gör man det skulle företaget snart gå under och då skulle man inte tagit tillvara sina medlemmars intressen – för då blir de arbetslösa.

KJJ: Normalt sett har man inga problem för man löser de flesta frågor vid maskinen. Det är avdelningsvis man vill påverka sin situation. Det är där man kan få varje människa att känna att hon har ett ansvar och bestämmer inom sin avdelning hur hon vill lägga upp arbetet. Det kan vara frågor om produktion, omändringar i driften. Jag tror det är viktigt att man försöker delegera ner arbetet avdelningsvis, där man tillsätter samrådsgrupper som hjälper till att lösa problemen.

Rune försöker förvilla oss



GH: Rune är skicklig. Han försöker förvilla oss.

– Jag delar upp demokratin i tre bitar: den första är ekonomisk demokrati – det är den Rune försöker blanda in och det är inte det vi ska prata om – den andra politisk demokrati – det har vi haft sedan vi fick rösträtt här i landet och den tredje företagsdemokrati och det är den vi ska diskutera. Lennart Bodström, TCO, säger att "det aktuella lagförslaget inte innebär någon jämvikt mellan arbete och kapital och det är långt innan det är dags att göra halt – egentligen är det underligt att det först nu börjar hända något mer omfattande när det gäller arbetslivet".

– Redan på 20-talet gjordes det en utredning om industriell demokrati. Både i hemmet och i skolan uppmanar vi de unga till initiativ och kritiskt tänkande. Då måste ju arbetslivet hänga med! Vad vi nu kan få är en anpassning till den demokratiska verklighet som finns utanför fabriksgrindarna. Och det är därför jag tycker att inbjudan till den här träffen överdriver med sin feta rubriksättning **NYTT SÄTT ATT ARBETA – ÄR VI FÖRBEDDA?**

Det är klart att vi är förberedda. I sitt stilla sinne kan man undra om man på det här viset vill göra några av oss osäkra.

– Anledningen till att vi ska vara räd-

da om demokratin är att alla framtida möjligheter till positiva förändringar i och utanför arbetslivet beror på hur vi själva använder våra demokratiska rättigheter. Och i och med detta påstående har jag också besvarat en av frågorna till inbjudan ikväll FÅR VI MAK? Ja, om vi vill ha.

– Med detta inlägg hoppas jag vi får en konstruktiv diskussion igen. Jag vill bara tillägga att om det är några som vill önska Höganäs AB lycka till i framtiden så är det givetvis vi arbetstagare bl.a., eftersom det är ganska många timmar i vårt liv som vi ägnar åt vårt arbete i Höganäs AB.

TB: Det är viktigt att komma ihåg att vi har vissa ramar som vi måste hålla oss inom när det gäller vår frihet att fatta beslut – oavsett av vem och hur det görs. Vi har en rad intressenter runt omkring oss som kunder, leverantörer, konkurrenser. Företaget som sådant har inte obegränsad frihet när det gäller beslut. Ofta upplever företaget att det finns många restriktioner i olika situationer. Jag tror just den biten är viktig att understryka. Det är inte så att företaget kan besluta hur som helst. Det finns många snäva ramar inom vilka besluten måste fattas för att inte riskera överlevandet – vilket jag utgår ifrån är ett gemensamt intresse. Jag tycker vi har en tendens att sväva ut lite ifrån den här ramen.

ÅR: Det är inte lätt att hålla ramarna här, det kan jag tala om.

Åhörarnas tur

ÅR: Tor Lövestedt, Svampverket: "Ni säger att problemen ska lösas direkt på arbetsplatsen. Det finns många människor som har svårt att säga ifrån medan andra skulle kunna skaffa sig personliga fördelar. Alla problem ska gå till valda personer som vi har förtroende för".

– Är det en riktig lösning? Vad säger Egon om det.

EJ: Det tvingas man väl till genom att medbestämmandet ska föras ut på det lokala planet. Den anställde ska ha möjlighet att kontakta någon som tar sej an hans problem. Det kommer att bli en följd vad jag kan se för närvarande.

ÅR: En fråga från salongen "– Hur ser man på fackligt håll på frågan: Ska ansvar följa med inflytande?"

BP: Det är helt självklart att ansvar och medinflytande följer varandra. Vi måste ta ansvar. Och att betvivla att vi skulle göra det – det är väl ändå att underskatta de anställda.

ÅR: Vi säger att facket lyckas övertyga företaget om en investering som sen visar sig gå åt pipan. Vilket ekonomiskt ansvar tar facket för det?

BP: Riskerar sitt arbete. Vi är anställda.

GH: Det låter på Tommy som om det gamla vi har idag är stabilt och bra – inga brister. Men då tycker jag du kan gå på kurs hos PA-rådet. Deras VD har en stor lista på de brister som finns idag. Den listan är inte så rolig att höra. Men jag citerar ett avsnitt ändå: "Om man följer den gamla stilen så blir följdverkan bla att de anställda känner sej omyndigförklarade och att beslut fattas ovanför deras huvuden, att organisationen är stel, att man blir passiv som anställd, kostnaderna och frånvaron ökar, personalomsättningen ökar. När fler människor är inblandade så upptäcks problemen också snabbare. Fler alternativ för beslut går att identifiera. Obs. Stämmer besluten bättre med vad de som ska genomföra besluten tycker blir också förmodligen besluten genomförda."

TB: Jag har sett den där skrivelsen du citerar och läst den i sin helhet. Jag upplever inte mej själv som särskilt reaktionär alls i det här avseendet. Jag tror det ändå är viktigt att se till att vi inte har för bråttom. Det är roligt och det är bra att vi är entusiastiska. Som affärsmänniska ser jag möjligheterna i det här systemet likaväl som svårigheterna. Och vi har en tendens att uppehålla oss vid svårigheterna hela tiden därför att vi

är försiktiga. Det finns massor med möjligheter skött på rätt sätt.

ÅR: Rolf Näsström – Tekniska avd – påpekar att beskrivningen med pyramiderna inte är en riktig verklighetsbeskrivning. Pyramiderna skär oftast i varandra. Han frågar: "Vilka kommer att utlösa medinflytandet. Är det folket på golvet eller 'medinflytandeombuden'."

EJ: Alla anställda är 'medinflytandeombud'. När de anställda har blivit upplysta om medbestämmanderättslagens innebörd och vilka möjligheter de har att påverka sin egen arbetssituation ska initiativet komma från dom själva. Det kan inte komma uppifrån och dirigeras. Förbundet säger i sin utredning om ökad demokrati i företagen att medinflytandet ska vara där arbetstagaren dagligen och nära utför sitt arbete.

Ska vi slå av på effektiviteten?



ÅR: Är facket berett att i vissa lägen slå av på effektiviteten för att öka medinflytandet?

EJ: Vad är det som säger att när ar-

och lantbruk. Tillverkningen av takpapp hade flyttats till Lodgatan 1948 beroende på att Nynäs Petroleum i närheten disponerade ett asfaltverk. Nynäs fick kortdistributionsväg för flytande asfalt dels till takpappsfabriken hos Bönnelyche & Thuröe dels till de två danska kollegerna Matak och Icopal, alla tre belägna vid angränsande tomter öster om asfaltverket.

Bönnelyche & Thuröes tillverkning av ogräsbekämpningsmedel skedde i början i en mindre anläggning delvis av försökskaraktär. Man hade svårigheter med att hindra utsläpp av framförallt svaveldioxid den idag väl sannolikt vanligaste föroreningen i atmosfären. Svaveldioxid är i starkare koncentrationer mycket illaluktande och kan verka irriterande på andningen. Vid vissa vindar upplevdes lukten från Bönnelyche & Thurö så besvärande att man klagade hos hälsövernämnden, som i början av 1960-talet gjorde en omfattande utredning som emellertid inte föranledde någon åtgärd, då man synbarligen inte fann besvären tillräckligt graverande för ett ingripande.

**TILLVERKNINGEN FLYTTADES, SÅLDES OCH BT-KEMI AB
BILDADES**

1964 beslöt Bönnellyche & Thuröe flytta den aktuella tillverkningen till en nyförvärvad fabriksanläggning i Teckomatorp, som tidigare varit s k saftstation tillhörig Sockerbolaget. Flyttningen dlt skedde 1965, samma år som Höganäs AB förvärvade Bönnellyche & Thuröe.

Höganäs AB kom efter några år fram till att verksamheten i Teckomatorp borde avvecklas och sålde anläggningen 1971 till det danska företaget Kemisk Vaerk Kjöge A/S och i samband med övertagandet skapades också namnet BT-Kemi AB.

Företaget har särskilt på senaste tiden blivit mycket omskrivet i samband med frågan om förnyelse av tillverkningskoncessionen. Starka klagomål från omgivningen har riktats mot företaget främst föranleda

av påstådda skador som skulle ha förorsakats av en till synes bristfällig kontroll över avloppen från fabriken. Man har påtalat tillväxtstörningar hos grönsaker och blommor liksom även obehag av den omiskännliga lukt, som kan spridas från vissa kemiska industrier av detta slag.

Vid koncessionsnämndens behandling av ansökan om förnyelse av koncessionen har också från visst håll påståtts att hanteringen skulle kunna framkalla cancer. Påståendet kommer i första hand från en f d anställd vid Nynäs asfaltverk i Malmö d s asfaltleverantören till Bönnellyche & Thuröe. Han har påpekat att det i slutet av 1950-talet och början av 1960-talet inträffade ett osedvanligt stort antal cancerfall vid Nynäs fabrik och han sätter detta förhållande i samband med utsläpp från Bönnellyche & Thuröe. Vid kontroll har det visat sig riktigt att under den angivna tioårsperioden ett anmärkningsvärt stort antal cancerfall kunnat inregistreras i asfaltfabriken. Motsvarande höga frekvens kan inte återfinnas hos grannindustrierna Bönnellyche & Thuröe, Icopal och Matak i utan tycks helt vara koncentrerade till Nynäs asfaltverk. Anmälnaren har efter att till att börja med helt ha framställt Bönnellyche & Thuröe som vållande sedermera ändrat sitt påstående så att han nu anser att det måste vara arbetsförhållanden hos Nynäs i förening med utsläpp från Bönnellyche & Thuröe som orsakat överdödligheten i cancer under den angivna tidsperioden. Det hör till saken, att läget förbättrades efter det att den omdiskuterade tillverkningen flyttades från Malmö till Teckomatorp.

OPARTISK UTREDNING TILLSATT

Sedan beskillningarna blivit kända för Bönnellyche & Thuröes företagsledning påbörjades omedelbart undersökningar för att utreda omständigheterna kring de påstådda cancerfallen. Då det inte var möjligt att ur Bönnellyche & Thuröes egen sjukstatistik utläsa anmärkningsvärda förhållanden i samband med tillverkningen, togs kontakt med myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer för att få till stånd

en opartisk medicinsk och miljöhygienisk utredning för att klarlägga orsakssammanhanget. Efter diverse förarbeten enades man vid sammanträde på Bönnellyche & Thuröes kontor i Malmö den 25 mars om hur utredningen skulle verkställas och vilka personer som skulle ingå i utredningsgruppen.

Den senare fick följande sammansättning:

Stadsläkare Ulf Bergdahl

Docent Stig Tejning

Yrkesinspektör Arne Petersson

Inspektör Ingemar Limnell

Gruppen kommer att tillsammans med representanter från alla de berörda företagen i detalj utreda frågan och försöka fastställa orsakerna till koncentrationen av cancerfall vid Nynäs asfaltverk. Kontaktkman hos Bönnellyche & Thurö är i första hand överingenjör Lennart Wassvik med biträde av ingenjör Arne Lundin. I förekommande fall deltar givetvis också doktor Jan Sjöholm i utredningsarbetet.

Bönnellyche & Thurö i Malmö, som är ett dotterbolag till Höganäs AB, har figurerat i samband med cancerfall bland fd anställda vid Nynäs asfaltverk i Malmö.

Många har ställt frågor och undrat över sambandet och vi har därför bitt KG PAULSON i Höganäs att klarlägga sammanhanget. KG Paulson är fr o m 1974 verkställande direktör i Bönnellyche & Thurö och chef för Division Byggmateriel i vilken Bönnellyche & Thurö ingår.

KG PAULSON:

Senare års miljödebatt domineras av de verkliga eller förmodade skador, som åsamkas av några produkter och ämnen som allmänt förekommer i vår tillvaro. Några sådana är svaveldioxid, asbest, DDT, PCB, hormoslyr. Under alla sista tiden har ett företag, BT-Kemi AB, med tidigare anknytning till Höganäskoncernen kommit i rampluset. Det kan därför säkerligen vara av intresse att närmare redogöra för på vad sätt företaget haft anknytning till Höganäs AB.

Höganäs AB förvärvade 1965 det gamla familjeföretaget Bönnellyche & Thurö AB i Malmö. Förvärvet motiverades av att bägge företagen tillverkade träskyddsmedel och att det bedömdes ekonomiskt fördelaktigt att slå ihop dessa två verksamheter. Genom köpet fick Höganäs AB tillgång till en ganska rikhaltig flora av kemiska produkter. Förutom träskyddsmedel och färg sysslade Bönnellyche med tillverkning av takpapp, organisk kemiska produkter samt därutöver en ganska omfattande glashantering.

Det är de organisk kemiska produkterna som nu har kommit i blickfånget. Bönnellyche & Thurö hade vid Lodgatan i Malmö 1950 tagit upp tillverkning av fenoxiprodukter dvs klorerade kolväten, vars huvudsakliga användning var som ogräsbekämpningsmedel för skog

betstagaren får ett större inflytande att han inte blir lika effektiv som tidigare.

ÅR: Om man vill diskutera en fråga som är svårlöst och produktionen blir lidande under tiden du förhandlar är du då beredd att ta en nedgång i effektiviteten?

EJ: Man får räkna in detta behov i personalplaneringen.

ÅR: Menar du därmed att det behövs mera folk på Höganäsbolaget när de här reformerna kommer?

EJ: Nej det tror jag inte. Jag tror man kan utnyttja den reserv som man har för sjukfrånvaro. Den måste man ha i alla fall.

ÅR: Du ser alltså ingen som helst risk att effektiviteten i vissa lägen går ner när man behöver diskutera svåra problem?

EJ: Nej, det tror jag inte.

ÅR: Har Rune samma uppfattning?

RS: Vi kan byråkratisera så att effektiviteten helt går bort. Vi kan finna arbetsformer där vi får en ökad arbetsglädje. Jag håller med Gertrud när hon säger att det är viktigt att vi får trivsel och blir engagerade i vårt jobb. Det ska inte vara så att vi är på arbetsplatsen bara för att vänta på avlönning och semester. Om man finner rätta vägar till samarbete olika individer emellan så blir följden att alla engagerar sig i företaget och känner ansvaret för lönsamheten – även för pengarna, Gertrud. Ekonomiskt ansvar och företagsdemokrati hänger ihop. Ska vi vara med och bestämma ska vi också vara beredda att ta lönsamhetsansvaret. Men vi ska inte sätta oss ner och tro att vi ska kunna vara med och bestämma hur alla delar i företaget ska ledas. Jag begriper mej inte på reparationer i Svampverket. Det är klart att jag skulle vilja ha medinflytande där också, men jag litar på att reparatörerna sköter sitt jobb och jag försöker sköta mitt. Vi måste respektera varandra och varandras arbete.

ÅR: Nu har vi diskuterat formen för medinflytande. Som ni har märkt är detta något som är mycket svårt att diskutera eftersom produktionen är upplagd på så olika sätt. Var och en ser från sitt grodperspektiv – även om

man sitter högt upp i organisationen kan man ju vara en groda. Man har alltså en lokal vinkel på problemet.

Påverkan – produktion och försäljning



– Om vi skulle diskutera hur inflytande ska gå till? Ta som åskådnings exempel Skromberga. Höganäs köper idag utländska plattor och säljer dem vidare. På så sätt kan man säga att man konkurrerar med sina egna tillverkade plattor. Hur vill de anställda påverka den mycket känsliga avvägningen mellan importen och den egna produktionen?

EJ: Jag känner inte till förhållandena mellan import och egen tillverkning men jag skulle tro att man i Skromberga har diskuterat detta.

ÅR: Har SIF någon synpunkt på vad som ska ligga till grund för värderingar av det här slaget. Är det sysselsättningsaspekten eller lönsamhetsaspekten. Vilken väger tyngst?

BP: Jag vågar inte säga vilken som väger tyngst. De är bundna av varandra. Sysselsättningsaspekten är oerhört viktig men har man inte lönsamhet kan man glömma den aspekten. Vad som är väsentligt i sådana frågor är att de som arbetar på avdelningen eller företaget ifråga verkligen

får underlag så att de själva kan vara med och göra bedömningar. Den anställda måste "stå på samma plattform" som företagsledningen för att kunna diskutera och påverka. Det är där vi gör våra misstag – både företagsledningen och den fackliga sidan. Vi glömmer för lätt den grupp det berör. Informationen måste ut.

Från salongen:

Karl-Erik Green, Skromberga, ordfabrics avd 29: Företaget påstår att importen är en komplettering och tillgång för vår tillverkning i Skromberga. Men hur ska vi veta att den påverkar vår egen tillverkning positivt?

ÅR: Får ni tillräckligt med material för att kunna bedöma?

KEG: Ekonomikommittén ger oss numera möjlighet att få ekonomiskt underlag.



Karl-Erik Green

TB: Jag satt som platschef i Skromberga när beslut fattades att vi skulle starta försäljning av importerade plattor. Bakgrunden till beslutet var erfarenheterna från den belgiska marknaden där vi samsålde våra egna plattor med en italiensk tillverkare. Vi kunde konstatera att genom att man kombinerade de här två produktsortimenten fick vi ett så stort utbud att det attraherade fler tänkbare kunder till butiken. Vi fick en merförsäljning av våra egna produkter. Karl-Erik och jag diskuterade detta mycket ingående på den tiden. Om beslutet är rätt eller

inte är oerhört svårt att belägga. Vi har inget att jämföra med. I och med att man valt en väg så vet man inte hur det skulle gått om man valt den andra. Ekonomikommittén kommer att kunna få fakta, men den kan bara få de fakta som finns för det alternativ vi valde.

GH: Svåra problem, javisst. Så vitt jag vet är Skromberga en personalintensiv verksamhet i förhållande till andra. Med det skattesystem vi har idag drabbas i synnerhet personalintensiva grenar medan de kapitalintensiva är gynnande. Kanske man den fackliga vägen kunde börja jobba för ett nytt skattesystem som man skulle kunna kalla kapitalanvändningssystem.

ÅR: Där har farbror Sträng något att fundera över.



ÅR: Den nya lagen ger facket rätt att titta på vilka produkter som ska tillverkas och få ett avgörande inflytan-

de på det. Vad jag förstått är järnpulvret en guldkalv i det här företaget men samtidigt medför den tillverkningen ganska svåra arbetsmiljöproblem. Man säger pulvret ger pengar. Nu frågar man sej i den här nya situationen: Kommer facket att satsa på produkter som ger en drägligare arbetsmiljö men som kanske inte är lika lönsamma?

EJ: Det är en avvägningsfråga. Vi kämpar för bättre miljö. Har man en tillverkning som är miljöförsämrande så kan den eventuella mervinsten från den tillverkningen få satsas på en bättre arbetsmiljö. Slutresultatet kanske blir detsamma.

ÅR: Är det inte lite cyniskt mot dem som står i den här miljön om dom ska subventionera verksamheten i övrigt?

EJ: De ska inte subventionera. Av deras vinst ska tas så mycket att de får lika bra arbetsmiljö som övriga. Det är inte meningen att den ene ska ha bättre arbetsmiljö än den andre. Alla ska ha en bra och trivsamt arbetsmiljö.

ÅR: Det är ju vad vi alla önskar. I pulvret har man tex inte hittat någon effektiv lösning för en lock-hantering. Det är ett bra exempel på att vissa frågor är svåra att lösa rent tekniskt. Det stod som nummer ett på prioriteringslistan för miljöinvesteringar. Vi har här ett problem som är svårt att lösa men ändå vill du fortsätta att satsa på tillverkningen? Kan man inte tänka sej att man siktar in sej på en annan verksamhet som ger en drägligare arbetsmiljö? Det väger ju tyngre i vågskålen än lönsamheten?

EJ: Vi antar att vi lägger ner pulvertillverkningen. Man måste först fråga sej, vad ska man ha istället. Vi har inte någon ersättningstillverkning idag. Vi har tillverkningar som inte är alldeles rena men vi får mycket aktivt och mycket intensivt kämpa för en bättre arbetsmiljö. Med den nya arbetsmiljölagen kommer kraven på företagen från arbetstagarna att bli ännu större. Vill vi sysselsätta och få anställning av den nya generationen måste vi skapa helt andra och bättre arbetsförhållanden än vi har idag. Och det får vi göra illa kvickt annars får vi inget folk.

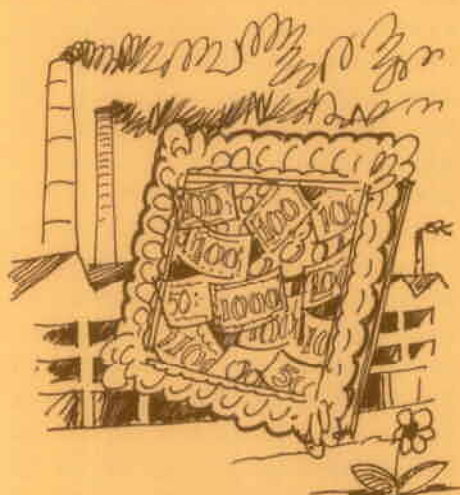
TB: Vi tar liknelsen med pyramiderna en gång till. Vi kan inte hoppa från den ena till den andra. Vi kan alltså inte hoppa ifrån någonting som utgör en viktig del av vår verksamhet med mindre än att vi antingen har väldigt tvingande skäl eller att vi har någonting annat istället. Eller både-och, då är det lättare att ta beslutet. Det här är också en fråga där relativa miljöer ställs mot varandra. Om man upplever Svampverkets miljö som en dålig arbetsmiljö är det för att man jämför den miljön med de alternativ som finns på många andra arbetsplatser i Höganäs. Det finns också skäl till att sätta den här arbetsplatsen i relation till arbetsplatser totalt. Det finns många urusla arbetsplatser jämfört med Svampverket. Men det är inte något skäl till att inte förbättra den arbetsmiljön. Men vi måste ha perspektiv när vi ser på det här problemet. Vi har inte lyckats med en teknisk lösning på ett miljöproblem men vi har också skyndat oss att använda pengarna på andra miljöproblem som också var brännande.

BP: Vi kommer aldrig att bli nöjda. Vi utgår alltid ifrån vad vi har just nu. Vi strävar alltid efter att få det bättre – människan fungerar så. Vi kan bara konstatera att idag behöver vi pulvertillverkningen för att kunna få det vi vill ha – bli en del materiella ting.



Björn Pettersson

Vi har ekonomiska ramar



RS: I den allmänna debatten i radio, TV, press får man tyvärr höra överdrifter om vad den nya lagen kommer att innebära. Bl.a. efter den 1 januari 1977, då minsann ska vi få en bättre arbetsmiljö, då ska vi få andra löneformer, mera betalt osv. Av debatten framgår att det är inte så enkelt. Vi kommer alla när vi får detta medbestämmande att i mindre eller högre grad ställas inför det dilemma som företagsledningen idag ställs inför. Det måste vara avvägningar. Vi kan inte bara säga att vi ska ha det och det. Vi är underkastade vissa ekonomiska ramar vare sig vi är divisionschefer, fackliga ordföranden, reparatörer, verkmästare eller fabriksarbetare. Jag tror inte att det blir så stor skillnad på vem som än bestämmer. Vi måste se till att vi tjänar pengar. Vi måste tjäna pengar på företaget för att kunna investera för blivande arbetstillfällen och för att vi ska kunna ta ut bättre och bättre löner i framtiden. Det finns inga lösningar här som säger att vi kan få det och det. Det är alltid en avvägningsfråga och en svår avvägningsfråga.

ÅR: Det där är ju sant. De här två kraven ställs mot varandra: bättre arbetsmiljö, vettiga arbetsförhållanden överhuvudtaget mot lönsamhet. Det måste finnas en motsättning annars kan ju facket lägga ned verk-

samheten. Annars hade väl inte den här lagen kommit till.

RS: Även för facket måste det vara intressant att man har tryggade arbetsförhållanden i framtiden, att man gör investeringar så att man inte blir arbetslös om ett par år. Då får man kanske göra den avvägningen att man inte kan göra alla miljöförbättringar. Jag håller med om att vi ska successivt försöka få bättre arbetsplatser. Där ska facket och de anställda ha inflytande. Men vi måste ha klart för oss att vi måste ha vissa ramar som vi inte kan gå utanför. Vi kan inte lagstifta bort verkligheten.

GH: Det har sagts att det är svåra problem att lösa vissa miljöfrågor i Svampverket. Det har också sagts att man måste nå en bit på väg mot en bättre arbetsmiljö. Då undrar jag: Vem forskar idag för att vi ska få en bättre miljö i Svampverket? Finns det forskningsanslag för att verkligen ta itu med detta?

TB: Både Metallurgiska divisionen och Tekniska avdelningen försöker gemensamt lösa de här problemen. Om de har lyckats bra hittills undrar sej kanske allas vårt bedömande. De har gjort en hel del saker och gjort slut på en hel del pengar och utan tvekan förbättrat arbetsmiljön i en rad avseenden. De har också misslyckats med några projekt hittills. Miljön och lönsamheten behöver inte nödvändigtvis svära mot varandra. Lönsamheten är en förutsättning för att vi ska kunna förbättra miljön. Vi måste också se till att vi inte förbättrar miljön i så snabb takt att vi äventyrar lönsamheten. Kon måste få gräs varje dag. Även om det är mycket grönare gräs längre bort måste vi ge den tid att stanna då och då på vägen för att beta lite. Annars blir vi av med kon. Det här är en balansgång. De svär inte nödvändigtvis mot varandra. Det är bara på kort sikt de gör det.



Var ska vi lägga fabrikerna?



ÅR: Jag ska fortsätta med att ställa omöjliga frågor som jag bara får luddiga svar på. Det är till största delen från facket som de luddiga svaren kommer men det är också facket som har det svårt. De ska dra igång en verksamhet som de inte vet så mycket om. Facket har knappast hunnit läsa det här lagförslaget. De har fått information via radio och TV och den informationen är ofta fläckvis, dvs den visar bara delar av förslaget.

– Var ska verksamheten ligga någonstans? Enligt uppgift har bolaget köpt upp ett världspatent för att impregnera trä giftfritt. Det låter intressant och det kanske blir en produktion i framtiden med den här nya metoden. Vad är det som ska avgöra var den här fabriken ska ligga? Har ni tänkt på sådana frågor?

EJ: Tillverkningen av träimpregneringsmedel ligger i Malmö. Frågan är: Behövs det en större tillbyggnad eller utbyggnad av denna eventuella tillverkning? Finns det utbyggnadsmöjligheter i Malmö? Finns inte det kommer ju frågan: Var har vi då möjligheter att förlägga en tillverkning? Utan att vara egoist eller lokalpatriot så finns de största tomtmöjligheterna i Höganäs.

ÅR: Det är rent praktiska saker som

ligger till grund för din bedömning. Inte sysselsättningsmässiga, tex att det finns massor av kvinnor i Höganäs som behöver jobb?

EJ: Ur den synpunkten så skulle jag utan tvekan säga att då skulle den förläggas till Höganäs. Det finns större sysselsättningsmöjligheter i Malmö än i Höganäs.

BP: Då kommer man in på problematiken: Ska massan bestämma, ska den lilla gruppen bli lidande? Vad säger tex ni som jobbar i Malmö?

Från salongen **Seth Lundqvist**, produktionschef Bönnellyche & Thuröe, Malmö: Om det blir tal om produktion behöver vi utöka med 200% - från en man till 3 man. Lokalytan ca 50 m².

ÅR: Det var tydligen en liten satsning rent personellt.



ÅR: Det är ont om kvinnojobb i Höganäs. Ca 18% av de anställda vid Höganäs AB lär vara kvinnor. Vill och kan facket påverka företaget att man skapar jobb som kvinnor idag vill ha?

EJ: Ska man skapa särskilda kvinnojobb? Det tycker inte jag. Kvinnorna får väl söka sej till den industri som finns och utföra sådana jobb som finns. Jag reagerar mot att man ska skapa särskilda kvinnoindustrier. Företaget har vidtagit åtgärder, tex iordningställt sanitärutrymmen, för att kunna sysselsätta kvinnlig arbets-

kraft. Facket har inte något emot att man anställer kvinnor, men anställningskontoret har inte lyckats. Var felet ligger vet jag inte.

ÅR: Var ligger felet, Rune?

RS: Det ligger på oss allesammans. Vi har fördomar både på fabriksgolvet, som arbetsledare, inom anställningskontoret och på administrativa avdelningen. Det tar sin tid innan vi alla accepterar att det egentligen inte är någon skillnad på man och kvinna i arbetslivet. Vi har gjort försök. När vi försökte på vår takpappfabrik var det ett visst motstånd från alla håll att vi skulle ta in kvinnor i arbetslagen. Där har det lyckats mycket bra. Från början sa man att det skulle vara högst en kvinna i varje lag. Nu tror jag det är flera kvinnor i varje lag. Jag tror att man får försöka att bygga bit för bit framåt. Vi har en målsättning på företaget att vi ska försöka komma upp till en högre procentsats när det gäller kvinnlig arbetskraft. Vi ska göra arbetsplatserna så att vi kan få kvinnlig arbetskraft, eftersom vi har en kvinnlig arbetskraftsreserv här i Höganäs.

KJJ: Ute i Bjuv för ett antal år sedan började vi anställa kvinnlig arbetskraft. Det fanns en massa fördomar

Kan vi nu
skapa fler
kvinnojobb



Intresset är fortfarande stort hos åhörarna.





Kjell Johansson

men dom har kvinnorna lyckats plocka bort. Det går väldigt bra och de har smält in i miljön på ett fint sätt även om man tycker att den miljön skulle vara ganska tung att jobba i. Jag tycker att man ska satsa på kvinnlig arbetskraft.

ÅR: I er personaltidning läste jag en intressant insändare. Det var en sekreterare som berättade om en incident. Chefen var bortrest, det kom ett telefonsamtal och hon frågade då om hon kunde hjälpa till. Personen svarade: "det är så viktigt att man ska inte blanda in småflickor". Den här småflickan hade fyllt 40 år. Hur mycket är den här nya medbestämmanderätten en kvinnofråga, Gert-rud? Har du fått sådana samtal någon gång?

GH: O, ja. Jag skulle kunna berätta mycket om det men jag ska inte. Jag sitter här ikväll bl.a. för att jag är rädd för att om inte jag hade ställt upp så hade ingen annan kvinna gjort det. Genom att någon börjar så har jag kanske nästa gång sällskap av någon annan kvinna och kanske att jag så småningom till och med slipper sitta här uppe. Att jag kan sitta och njuta av framgången på scenen. Min målsättning när jag jobbar fackligt är att

det ska bli fler och fler kvinnor som själva känner för det fackliga jobbet. Och icke minst att de i ännu högre grad får uppmuntran av männen i sin omgivning. Det är det som är det väsentligaste och där fattas det mycket idag.

ÅR: De här 18 % i Höganäs är väl till stor del sekreterare?

GH: Det tror jag säkert.

ÅR: Och ni har väl inte så mycket att säga till om. Så svaret på min fråga är väl att medbestämmanderätten i högsta grad är en kvinnofråga?

GH: Jag har turen att ha sluppit ifrån en ren sekreterarroll, men det har inte varit en lätt väg att gå.

ÅR: Det stod i den här insändaren att "sekreteraren tas inte på fullt allvar – vi duger endast till småärenden". Men jag skulle vilja hävda att den känslan kan väl gälla alla även män som inte har lyckats klättra på den här karriärstegen.

KJJ: Det tror jag inte alls. Det är bara så att männen har inte släppt ifrån sig fler arbetsuppgifter.

ÅR: Tror du inte männen känner samma mindervärdighetskänsla och att det är den som är ett hinder i utvecklingen?

KJJ: Jag tror förr att det är den manliga fåfängan.

Vi går över till en mer handfast fråga – Omflyttningarna av personal



ÅR: Det har varit en hel del personalflyttningar inom företaget. Hade dessa gått annorlunda till om ni då hade haft den här nya lagen?

BP: Det hade säkert gått annorlunda till. Om det lyckats bättre vet jag inte. Jag som facklig klubbordförande och medlem i arbetsutskottet har haft inflytande. Men dom som upplevt den här omflyttningen hade troligen känt större säkerhet och agerat själv i sin egen sak på ett annat sätt och fört fram sina synpunkter.

ÅR: Hade det ökat självförtroendet hos den enskilde individen.

BP: Det är helt klart. Vi kan ta som exempel den fackliga förtroendemannalagen. Tidigare var det svårt att få folk – nu är det svårt att få plats på de fackliga kurserna.

ÅR: Vilka fel gjorde ni i facket?

BP: Det var en hel del. Vi tog för dåligt hand om individerna. Även om vi la mycket vinn om att ta kontakt med dem så var jag rädd för att säga sanningen rent ut – tog den istället i små portioner. Hur kommer den anställda att uppleva situationen att hans plats kommer att försvinna? Även om det finns garantier för att det kommer att erbjudas annat arbete finns osäkerheten: vad kommer det att bli för något? Den osäkerhetskänslan är det många som upplevt. Den har jag själv också upplevt. Varje gång man blir utsatt för en förändring i arbetet upplever man en osäkerhet och en rädsla just i det ögonblicket förändringen inträffar.

ÅR: Det verkar som om du tror att den här lagen kommer att innebära en ökad ärlighet och öppenhet mellan dej som representerar facket och de anställda? Folk vågar säga ifrån.

BP: Gentemot mej tror jag inte det är några problem – men jag tror däremot att de anställda kommer att våga säga sin mening till beslutsfattarna.

GH: De största bristerna i sådana här sammanhang har varit att vi inte fått någon information. Följden blir att det ena falska ryktet efter det andra sprids. Det blir en dålig inverkan på arbetet. I ett fall försiggick dessa falska rykten i 3-4 månader och ingen klar information lämnades.

ÅR: Jag vänder mej till SALF: Hur mycket tycker du företaget ska satsa på information? Vilken typ av information skulle du vilja ha?

BJ: All den information som är nödvändig för våra medlemmar. Vi inom facket ska förmedla information och vi ska kunna ge våra medlemmar så mycket information som de fordrar. Jag kan inte precisera det närmare.

ÅR: Skulle man kunna tänka sej att både facket och företaget behöver flera heltidsanställda informatörer.

BJ: Det tror jag behövs.



Bertil Johansson

Tillbaka till organisationsutvecklingen...



RS: Jag vill återknyta till de här organisationsförändringarna som vi gjort på tjänstemannasidan. Vi har gjort intressanta experiment. Vi har gjort dem på olika nivåer i organisationen. På en del ställen har vi på grund av tidsbrist gått mera auktoritärt tillväga, på andra håll har vi följt den nya lagandan. Ibland oss har vi chefer vars tjänst inrättats av de anställda på avdelningen. De har utsatts för korsförhör av de anställdas representanter innan de anställdes. Vi har således försökt att gå efter de nya bestämmelserna. Ändå håller jag med Björn om att vi är inte helt nöjda med försöken, varken linjeorganisationen eller den fackliga organisationen. Jag vill understryka än en gång att vi får inte tro på undret att alla problem ska lösas den 1 januari 1977. Vi måste hjälpas åt under många år och successivt komma fram till arbetsformer som kan tillfredsställa alla som arbetar inom företaget. Vi löser inte det genom lagförslag eller kollektivavtal. Det går inte att sitta här och säga att så och så ska vi göra. Vi måste utbilda oss själva till att arbeta på ett annat sätt och få medinflytande.

ÅR: Peter Bengtsson, Tekniska konstruktionskontoret: Jag undrar vilka avdelningars chefer Rune avsåg som ingått i det här experimentet?

RS: Blå produktgruppchef Ulf Mårtensson, Produktgrupp Bygckeramik. - Vi har jobbat olika på olika avdelningar. Vi har försökt på Konstruktionskontoret också och där hade ni åtskilliga diskussioner om hur organisationen skulle se ut. Men som jag sa tidigare vi har jobbat på olika nivåer. Vi försöker finna former för att de anställda ska få ett reellt inflytande. Det går inte att få ett hundra procentigt system med en gång. Vi måste gå steg för steg.

ÅR: Vill du Egon utse arbetsledare i fortsättningen?

EJ: Varför skulle jag inte det? Om man i fortsättningen behöver arbetsledare så nog ska de underställda säga vem de vill ha. Det är helt klart.

ÅR: Och SALF blir lyckliga för det?

BJ: Vi har inget emot vilken organisation som utser arbetsledare. Jag undrar bara vad Egon menar med "om

man behöver arbetsledare".

EJ: Har du inte sett TV-programmet om arbetsledarna som kommer i kläm genom lagen om medbestämmanderätt. Risken finns att denna rätt övertar en del av arbetsledarens funktioner idag. Ni får säkert andra funktioner men inte samma som idag.

BJ: Om jag har fattat Rune rätt så ska arbetsledaren i fortsättningen fungera som arbetsgivarens representant.

RS: Vi måste ha någon som planerar arbetena, men vi måste ändra arbetsformerna.

ÅR: Det får SALF tolka som dom vill.

BJ: Arbetsledarna har fått anpassa sej till de lagar och förordningar som hittills har kommit. Det är en hel del av det nya lagförslaget som arbetsledarna redan tillämpar idag. Visst finns det inom våra led även auktoritära personer men jag tror att de är ett fåtal. Vi arbetar efter linjen samråd på golvet.

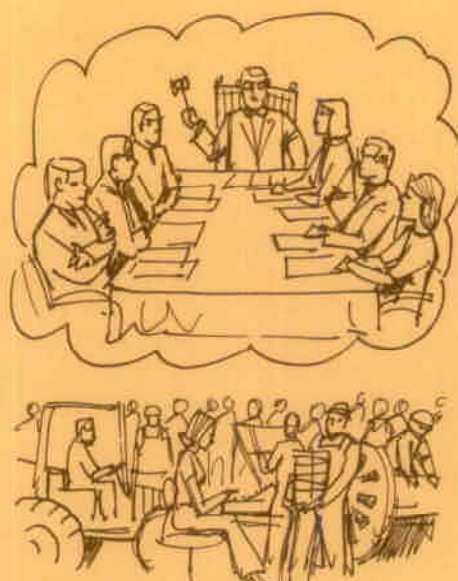
ÅR: Är det en riktig beskrivning av verkligheten Egon?

EJ: I stort sett. Men då skulle ju vi också ha en del av deras lön om vi utför en del av deras arbete.

TB: Vi har en del specialistfunktioner inom företaget på olika nivåer. Att vara arbetsledare är en specialistfunktion, att vara expert på kraftfrågor en annan. Det är väldigt väsentligt att vi inte bara har medinflytande när det gäller att tillsätta de här jobben. Det gäller att välja dom som har förutsättningar för att kunna sköta jobben. Ett av bekymren är att komma in i en organisation idag - att bli accepterad av organisationen. Det tror jag de allra flesta nyanställda har känslan av också. Det sätt som Rune beskrivit kommer att underlätta acceptansen. Men en gång till: Ska man välja en pilot är det bra om man väljer någon bland dem som kan köra flygplan.

Ikväll har vi sett exempel på hur det inte ska vara,

sa Sven Ljunggren, som satt i salongen.



bildningsavdelning varför inte då starta med att se till att informationen går ut till den anställda. Sen kan ni kalla till en sån här diskussion där vi får tycka. Det här hade jag kunnat sitta hemma och tittat på i TV. Tack för mej!

ÅR: Meningen var att det skulle vara en paneldebatt med möjlighet för alla att yttra sej. I och med att du yttrat dej nu har du haft den möjligheten.

RS: Vi har tänkt oss att lägga upp ett ambitiöst program för att se hur vi ska tackla den nya lagen. Som jag tidigare sagt består den första etappen av ett antal grupper som utsetts av facket utbildningsrepresentanter. Vår utbildningschef serverar grupperna. Det är genom de här grupperna vi ska få fram synpunkter på vilka frågor som ni är intresserade av ute på golvet. Och hur dessa frågor ska lösas och på vilken nivå de ska lösas. Vi är således före de centrala fackliga organisationerna och Svenska Arbetsgivarförbundet. Vi anser att det är ni ute på golvet som ska tala om för oss och för de fackliga organisationerna vilka frågor som ni tycker är väsentliga. Jag hoppas att det kommer att stämma med de centrala direktiv som kommer sedan. Annars kommer jag att verka för att de åsikter som har kommit från er får företräde.

– Som en inledning till de diskussioner som ska föras ute på fältet har vi försökt att här belysa några frågor och

kanske bevisa hur svåra de är. Vi måste ha er hjälp i fortsättningen för att lösa problemen. Det ser ni ju av den här debatten.

Har vi glömt den enskilde?



ÅR: "Den enskildes arbetssituation" står det på en lapp från Sven Ljunggren. Vill du förklara dej?

SL: Ni svävar uppe i den övre delen av pyramiden, där ett visst inflytande föreligger. Jag är helt medveten om att det är svårt att komma ut med information. Var och hur det ska gå till vet jag inte. Men Synnelius brukar skylla på facket: "det är ju dom som ska klara det, för vi har informerat facket". Facket är heller ingen liten apparat.

– Sen kan man ju undra om den anställdes synpunkter på golvet kommer med. Idag har vi ute på golvet trots företagsnämnd, kontaktkommittéer, samrådsgrupper och en massa andra fina saker ingenting att säga till om. Inget inflytande ens på det egna arbetet. Det är där det stora intresset ligger för dom som står i produktionen. Egon och andra högt fackligt utbildade får lösa frågor om fabriken ska ligga i Höganäs eller någon annanstans. Vad vi vill det är att komma in direkt på den egna arbetssituationen – den egna arbetsmiljön. Naturligtvis är vi också intresserade av de frågor ni tagit upp här. Men för det stora flertalet är frågorna inte så märkvärdiga. Rune Synnelius har vid flera tillfällen sagt

ÅR: Vad menar du med det?

SL: Nu har ni pratat över huvudet på oss som ni brukar. Vi ute på fabriksgolvet får som vanligt reda på vad företaget vill och vad facket har bestämt. Sen har vi att rätta oss efter det. När man nu har gjort en sådan här diskussion kunde man ju börja i rätt ände. Det vore att fråga oss vad vi egentligen tyckte och tänkte om det här nya. Det får vi kanske göra om några år när den här organisationen som ni pratar om är uppbyggd. Ni har också gått ut och skaffat fram grupper som efter företagets uppläggning ska fortsätta den här diskussionen.

– Jag har upplevt den här kvällen i stort sett som bortkastad. Därför att dels har vi inte fått deltaga, dels har vi inget underlag. När vi nu har en ut-

att vi är anställda alla och att vi ingen arbetsgivare har. Visst har vi det. Vi har ju våra aktieägare. De är ju våra arbetsgivare.

BP: Jag håller helt med Sven att det primära för oss alla är att vi kan påverka vår egen situation. Hur ska vi få alla att känna att de kan påverka och styra sin egen situation. Jag tog åt mej när jag hörde din fråga. Det var en spark. Det gäller för er att sparka på oss som sitter och inbillar oss att vi vet vad ni vill. Det gäller således att samtliga engagerar sej, inte bara Sven utan alla.



EJ: Jag har försökt hela kvällen att säga att medinflytandet ska komma från golvet.

– Jag citerar en utredning som förbundet kommer att förelägga kongressen: "Demokratiseringen av företaget är i första hand angeläget med åtgärd att ta sikte på förhållanden som ofta berör den anställda där denne dagligen är sysselsatt, där arbetstagarerna är med och bestämmer över arbete, planering, utformning och genomförande". Tydligare och klarare kan man inte säga att det berör den enskilde arbetaren ute på golvet.

BP: Inte bara på golvet. På samtliga nivåer upplevs denna situation. Man känner sej kringskuren. Även chefen vill vara med och påverka sin situation.

EJ: Vi har ingen annan nivå än golvet.

BP: Ni har det mycket lättare.

ÅR: Jag förstår Sven Ljunggrens reaktion. Min ambition har varit att pumpa deltagarna på konkreta besked. Det är inte så lätt. Därför att de vet inte själva vad de vill. Det har blivit många frågor till facket och fö-

retagsledningen har kanske sluppit billigt undan i den här debatten. Men faktum är att det är facket som har bollen just nu och spelar de inte den vidare då kommer nästan allting att förbli vid det gamla.

– Jag ska till slut ställa en hypotetisk fråga – en sådan som Palme eller någon annan politiker aldrig skulle svara på. Om vi skulle ha en debatt här igen om två år – vintern 1978 – vad tror ni då skulle ha genomförts vid det här företaget. Påtagligt, så att alla har märkt det, även Sven Ljunggren.

RS: Ett betydligt bättre inflytande på den enskilda arbetsplatsen och dess miljö, ett bättre samarbete mellan olika parter, att man har ett betydligt större intresse för sitt jobb hela vägen upp, att vi inte är rädda för omflyttningar, att vi kan prata med varandra öppnare och säga: så och så är det, vad ska vi göra åt det.

GH: Hypotetiska frågor besvarar jag inte – men jag är optimist.

BP: Helt säker är jag på att informationen har förbättrats. Har vi inte lyckats lösa den har det här fallit platt till marken.

EJ: Jag kommer inte att delta i den diskussionen. (Egon är då pensionerad.)

ÅR: Du kan ju tro.

EJ: De anställda, som det beror på, kommer att medverka både i planering och skapande av en hel del på sin egen arbetsplats.

BJ: Allt hänger på informationen.

KJJ: Om vi hjälps åt allesammans går det bra.

INFORMATION



TB: Med risk att bli tjatig – jag tror att informationsfrågan är den väsentliga. Den måste kopplas med decentralise-

rad beslutsrätt annars får vi inget engagemang. Vi är sämst på informationssidan – det är där vi har de största vinsterna att göra.



Tack för ert tåliga lyssnande

avslutade Åke Rangborg och åhörarna applåderade. För övrigt var det snålt med applåderarna. Den enda som fick applåd att tala om var Gertrud. Männe var det uppmuntran från männen i omgivningen?

Ernst Geijer:

Jag har funnit estraddiskussionen synnerligen intressant trots att vi i stort sett bara fått lyssna till 8 personer och de som varit här närvarande inte haft någon större chans att debattera. Vi har sett estraddeltagarna sätta skänks rekord i att täcka in många ämnen på bara två timmar. De har heller inte löst några problem och det var väl knappast väntat. Vad de har bevisat är att det här är något mycket väsentligt och något vi bör ägna oss åt. Låt oss hoppas att Rune Synnelius ambitiösa program verkligen fungerar och låt oss hjälpa honom att få det att fungera så bra som möjligt.

Föreställningen är slut. Du fick inget facit på hur du ska jobba efter den 1 januari 1977 – men du vet i alla fall lika mycket från den här kvällen som dom som var där.

INFORMATION

vill vi ha – det säger alla. Det framkom också av estraddiskussionen i Folkparken, Höganäs. Vi har gjort en snabbintervju med representanter för "folket på golvet" och ställt sex frågor till dem.

Vi som har svarat

Mats Nilsson – tegelslagare, Bjuv
Thore Bengtsson – avlastare, Bjuv
Ulla Nilsson – tegelkontrollant, Bjuv
Olga Svensson – sorterare, Skromberga
Arne Nilsson – reparatör, Skromberga
Aina Andersson – sorterare, Skromberga
Bengt Carlström – diversearbetare, Höganäs
Erik Nilsson – badvakt, Höganäs
Jože Habic – ritsare, Höganäs
Egon Mark – platarbetare, Höganäs
Erik Nilsson – truckförare, Hyllinge
Curt Forss – tegelbruksarbetare, Hyllinge

Är informationen bra som den är idag?

NEJ! säger samtliga när det gäller informationen i frågor som berör den egna arbetsplatsen.

Några tycker att informationen som rör hela koncernen är tillräcklig, andra säger "något så här".

Vad för information vill du ha?

Bjuv

Mats: Information om orderingång, produktion, årsresultat, anställning av personal ev. permittering, hur står vi prismässigt mot våra konkurrenter.

Thore: Information om Bolagets ekonomiska ställning. Orderingång – framtida förhoppningar. Personalfrågor ang. anställningar – permitteringar.

Ulla: Bättre kommunikationer från Höganäs till de olika verken t.ex. Bjuv och Skromberga. Bättre information om företagets ekonomiska ställning. Bättre information om personalanställningar och ev. permitteringar.

Skromberga

Olga: Vill veta mer om produktionen i Skromberga. Läser Brännpunkten och HB-nytt, men där står alldeles för lite om Skromberga. Informationen idag är obefintlig. Vi känner oss nervärderade om vi ej får besked om vad som händer.

Arne: En totalbild av företagets målsättning och vilken profil företagsledningen eftersträvar. Hur påverkar målsättningen och den framtida utformningen oss anställda. Kan vi i fortsättningen känna trygghet i vår

verksamhet. Finns risk för snabba spontana beslut för att avhjälpa tillfälliga ekonomiska problem, som kan vara förödande för den enskilde individen på drabbad arbetsplats. – Vardagsinformation och verksamhet i så stor omfattning som möjligt.

Aina: Vad ska man tycka om något som inte finns. – Det som står i HB-nytt och Brännpunkten handlar bara om Höganäs. – Jag vill ha kännedom om vad som händer på Skrombergaverken – i produktionen och bland personalen.

Höganäs

Bengt: Sådan som direkt berör den egna avdelningen och min egen arbetsplats.

Erik: Det arbetsområde som berör mej.

Jože: Organisations- samt administrativ utveckling. Anställningsfrågor, nyheter, ändringar m.m. Löneutveckling. Produktionsutveckling. Försäljningsbalans.

Egon: Företagets framtid och utveckling samt information om den egna arbetsplatsen.

Hyllinge

Erik: Det som berör min egen arbetsplats. Order – ombyggnader – ändrad tillverkning.

Curt: Personalförändringar, ändringar i tillverkningen, hur Hyllinges framtid ser ut. Viktigt är att vi ute på verken får samma instruktioner som gäller i Höganäs, t.ex. i skyddsfrågor.



Mats Nilsson

förbud mot mellanöldrickning, informationsmaterial om arbetarskydd. Vi blir bortglömda. Företagsnämndprotokoll har jag inte sett. De hamnar väl i någon skrivbordslåda.

I vilken omfattning?

Bjuv

Mats: Så mycket som är matnyttigt.

Thore: Så enkelt och lättfattligt som möjligt.

Ulla: Så mycket som möjligt.

Skromberga

Olga: Allt nytt som kommer bör man berätta om.

Arne: En information som når ut till alla anställda och ej bara till en liten



Thore Bengtsson

grupp fackliga representanter eller tjänstemän i ansvarsställning. Via kurser och vidareutbildning bör personalen få sådana kunskaper om våra produkter och hur produkterna framställs så att informationen förstås. Utbildningen bör även ske så att ekonomiska rapporter fattas av den enskilde.

Aina: Inga rykten och skvaller som nu utan saklig information når något händer.

Höganäs

Bengt: Allt – då det finns något påtagligt att informera om.

Erik: Ändringar som berör mitt arbete.

Jože: I bred omfattning.

Egon: Bolagets marknadsläge. Den egna avdelningens marknadsläge och produktion.

Hyllinge

Erik: Bred omfattning.

Curt: Detaljerat när det gäller mitt eget arbetsfält. Översiktligt i koncernfrågor.

På vilket sätt vill du ha den?

Bjuv

Mats: Skriftligen men senare personliga kommentarer.

Thore: Skriftligen.

Ulla: Skriftligen och muntliga kommentarer.

Skromberga

Olga: Ett möte med personalen i en mindre grupp.



Ulla Nilsson



Olga Svensson



Arne Nilsson

Arne: Genom informationsmöten ute på avdelningarna och mer personlig kontakt med Brännpunkten och HB-nytt.

Aina: Vissa tillfällen, möten och dessutom Skrombergabladd i HB-nytt.



Aina Andersson

protokollen som vad jag kan förstå utförligt beskriver vad som har sagts på mötena.

Curt: Samling i matsalen för upplysning om frågor kring den egna arbetsplatsen. Övrigt genom protokoll som ska vara tillgängliga.

Arne: I första hand ansvariga från företagsledningen, men informationslämnandet kan gärna delegeras till de anställdas egna representanter.

Aina: Förmännen om andra inte kan.

Höganäs

Bengt: Genom muntlig framställning av ansvarig person.

Erik: Genom muntlig information.

Jože: Löpande information på anslagstavlor.

Egon: Genom muntlig framställning av ansvarig person.

Hyllinge

Erik: Muntligen då det berör min egen arbetsplats. För övriga koncernen räcker det med företagsnämnd-

Vem ska ge informationen?

Bjuv

Mats: Driftsledningen och facket.

Thore: Divisionschefen.

Ulla: Genom samarbetsgrupperna.

Skromberga

Olga: Någon av ingenjörerna.

Höganäs

Bengt: Det kan vara företaget ensamt men även facket när det berör personalfrågor.

Erik: Den som är mest informerad så att inga felaktigheter uppstår.

Jože: Fackföreningen, företagsnämnden.

Egon: Företaget och fackföreningen.

Hyllinge

Erik: Informationen som berör min egen arbetsplats ska ges av någon



Bengt Carlström



Erik Nilsson, Höganäs



Jože Habič

man kan lita på ger riktig upplysning –
förmannen eller platschefen.

Curt: Förmannen.

Hur ofta?

Bjuv

Mats: Kvartalsvis.

Thore: Halvårsvis.

Ulla: En gång per månad, minst en
gång per kvartal.

Skromberga

Olga: Minst var sjätte månad.

Arne: Personalens ansvarskänsla och

intresse för det egna arbetet och för
företaget beror i hög grad på mängden
information och hur informationen
lämnas. Informationen bör därför
lämnas ofta, nästan dagligen. Känne-
dom om vad som händer i företaget
har en mycket stor betydelse för den
anställda.

Aina: Var tredje vecka – någon gång i
månaden.

Höganäs

Bengt: En gång i kvartalet om allt lö-
per normalt. Om det berör personal

och det egna arbetet – så fort något
finns att informera om.

Erik: Så ofta som möjligt.

Jože: Löpande information.

Egon: En gång i månaden och vid
produktionsomläggning.

Hyllinge

Erik: Normalt en gång i månaden. Jag
är med i kontaktkommittén men den
sammanträder bara en gång i kvarta-
let och det är inte tillräckligt.

Curt: En gång i månaden eller oftare
beroende på hur angeläget det är.



Egon Mark



Erik Nilsson, Hyllinge



Curt Forss

Vet du vad du har i lön



Visst, säger några. Nej, säger andra. Och de svaren beror förmodligen på hur långt avtalsförhandlingarna avancerat när du läser detta.

Men oavsett om din lön är klar för 1976 eller ej är det inte helt säkert du vet vad företaget betalar för dej förutom din bruttolön. De sociala avgifterna som företaget betalar har ökat

sedan 1975 både procentuellt och i antal.

Vi har gjort ett räkneexempel för att se hur stora de olika avgifterna är. De lagstadgade sociala avgifterna är desamma för arbetare och tjänstemän. De avtalsenliga sociala avgifterna är något olika och därför har vi gjort upp tre tablåer.

Eftersom de manliga anställda inom Höganäsconcernen till antal är överlägsna de kvinnliga kallar vi vår anställda i exemplet för herr H:man. Likaså gör vi det enkelt för oss och räknar avgifterna på en bruttoårslön inkl semesterlön av 50 000 kr.

Lagstadgade sociala avgifter

Avgift i kr för arbetare och tjänsteman H:man

ATP

den allmänna tjänstepensionen är för 1976 11 % beräknat på den del av lönen som ligger mellan det basbelopp som gällde vid årets början och ett avgiftstak på 7,5 gånger detta basbelopp. Basbeloppet för 1976 är i skrivande stund ej känt, men januaritalet var 9700 kr och räknat på denna summa blir avgiftstaket 72 750 kr.

Eftersom herr H:man tjänade 50 000 kr berörs han inte av avgiftstaket, men basbeloppet 9700 kr dras ifrån bruttolönen vid beräkningen.

4433

SJUKFÖRSÄKRING

Arbetsgivaravgiften för sjukförsäkringen är 8 % och tas ut på hela bruttolönen.

4000

FOLKPENSION

Avgiften för folkpensioneringen är 1976 6,2 % och tas ut på hela bruttolönen.

3100

LÖNEGARANTI

För att vid en eventuell konkurs kunna garantera den anställda lön upp till en viss gräns betalar arbetsgivaren en avgift på 0,02 % på hela bruttolönen.

10

ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren betalar en avgift av 0,4 % på hela bruttolönen.

200

YRKESKADEFÖRSÄKRING

Avgiften är 0,38 % på hela bruttolönen, oberoende av den anställdes verksamhet inkl arbetarskyddsavgift 0,13 %.

190

ALLMÄN ARBETSGIVARAVGIFT

Inom det sk inre stödområdet (tex Jämtlands län) är avgiften 2 %. I övriga landet 4 % på hela bruttolönen. Vi antar att herr H:man bor i södra Sverige.

2000

Nyttillkomna avgifter fr o m 1976:

DELPENSIONS-FÖRSÄKRING

Arbetsgivaren betalar 0,125 % på hela bruttolönen 1976. (För 1977 0,25 %).

62

BIDRAG VID LEDIGHET FÖR VUXENUTBILDNING

0,15 % på hela bruttolönen för 1976.

75

UTBILDNINGSBIDRAG VID ARBETSMARKNADSUTBILDNING

0,4 % på hela lönesumman för 1976.

200

De här avgifterna blir tillsammans kronor

14270

Avtalsenliga sociala avgifter för arbetare

Avgift i kr för arbetare H:man

GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Tjänstegrupplivförsäkringen TGL betalar arbetsgivaren med en fast premie som för 1976 preliminärt beräknas till 0,4 % på hela bruttolönen.

200

AVGÅNGSBIDRAG

Avgångsbidraget, AGB, ska vara ett stöd vid arbetslöshet genom att kompensera inkomstbortfallet. Premien är för 1976 preliminärt 0,1 % på hela bruttolönen.

50

SÄRSKILD TILLÄGGSPENSION

STP, den särskilda tilläggspensionen för arbetare, ger dels lägre pensionsålder än 67 år dels ett livsvarigt tillägg utöver folkpension och ATP från 67 år. Premien för 1976 är omöjlig att för närvarande beräkna då de ändringar i den allmänna pensioneringen som träder i kraft den 1 juli 1976 kommer att innebära genomgripande förändringar i STP. 1976 beräknas avgiften till 2,05 % på den till ATP redovisade lönesumman (i vårt exempel 50 000 kr).

1250

TRYGGHETS-FÖRSÄKRING VID YRKESKADA

Trygghetsförsäkring vid yrkesskada, TFY, betalas för arbetare med en beräknad premie av 0,6 % på hela bruttolönen för 1976.

300

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING

AGS ger kompletterande sjukförmåner vid långtidssjukdom. Det är fn svårt att beräkna 1976 års premie då även den ska anpassas till ändringarna i den allmänna pensioneringen den 1 juli 1976. För 1976 kan man preliminärt räkna med 1,3 %.

De här avgifterna blir tillsammans kronor

Avtalsenliga sociala avgifter för tjänstemän

ITP

För tjänstemän och arbetsledare har företagen pensionskostnader enligt ITP-planen. Kostnaderna kan variera mellan enskilda företag, beroende på åldersfördelning och löneläge på företaget. För 1976 beräknas kostnaden för Höganäsbolaget genomsnittligt till ca 13 % på hela bruttolönen.

GRUPPLIVFÖRSÄKRING

TGL-premien för tjänstemän beräknas preliminärt för 1976 till 0,3 % av hela bruttolönen.

TRYGGHETSFOND

Till Tjänstemännens Trygghetsfond, TT, som omfattar avgångsersättning och olika andra trygghetsfonder, ska företagen årligen avsätta 0,5 % av hela bruttolönen för samtliga tjänstemän i befattningsskiktet 8-2.

TT fungerar som ekonomisk stöttning vid arbetslöshet, likartad arbetarnas AGB.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID YRKESSKADA

För tjänstemännen betalar arbetsgivaren en TFY-premie med 0,2 % på hela bruttolönen.

De här avgifterna blir tillsammans kronor

Avgift i kr för
tjänsteman H:man

650

2450

6500

150

250

100

7000

OM VI GÖR EN SAMMANFATTNING FÅR VI FÖLJANDE SIFFROR

	Arbetare H:man	Tjänsteman H:man
Lön	50 000	50 000
Lagstadgade sociala avgifter	14 270	14 270
Avtalsenliga sociala avgifter	2 450	7 000
	66 720	71 270

Räknar vi i procent kommer vi fram till att de totala sociala avgifterna utgör ca 33 % för arbetare och ca 43 % för tjänstemän.

DET HÄR KAN KOMMA TILL

Utöver de här nämnda sociala kostnaderna kan ett företag även ha andra kostnader – förmåner som anställda fått genom lokala förhandlingar, tex fria arbetskläder. Andra exempel är subventionering av bostäder och måltider, semesteranläggningar, företagshälsovård och fritidsverksamhet.

Det finns också andra lagar i sociallagstiftningen som påverkar företagens personalkostnader.

- En lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning trädde i kraft den 1 januari 1975.

- Lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen ändrades den 1 juli 1975. Ändringen innebär: Om det beror på arbetsgivaren att facklig verksamhet avseende arbetsplatsen förläggs utom den facklige förtroendemannens ordinarie arbetstid ska förtroendemannen ha rätt till ersättning som om han utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Även uppkomna merkostnader ska ersättas om de beror på arbetsgivaren.

Lagstiftning av nämnda slag medför självfallet kostnader men att uttrycka dessa i procent av lönesumman är praktiskt taget omöjligt.

VET DU VAD DU HAR I LÖN?

Frågan var kanske inte så tokig ändå.

Det är förlåtet

Nedanstående rader plus 150 kr
kom Kassen i Höganäs tillhanda
dagarna före jul.



HÖGANÄSKONCERNENS BOKSLUTSRAPPORT 1975

har skickats hem per post till de anställda.
Skulle Postverket ha missat din brevlåda —
så följer rapporten här:

Den gynnsamma utvecklingen i Höganäskoncernen under åren 1973 och 1974 bröts vid slutet av 1974 och från och med januari 1975 började vinstmarginalen att krympa. Ökningen av försålda kvantiteter, som förbättrat resultatet under de närmast föregående åren, övergick under 1975 till en minskning.

Försäljningsvärdet ökade med 5 % (f.å. 28) till 634 (604). Om jämförelsetalet för 1974 korrigeras för produktgrupperna plaströr, stål-gjutgods och grossistglas — som alla avyttrades i slutet av 1974 — blir ökningen 1975 i stället 9 %.

Försåld kvantitet, som under 1974 ökade med 8 %, minskade under 1975 med samma procenttal. Här till bidrog i första hand det volymbortfall, som redan från årets början drabbade järnpulverdivisionen. Detta medförde även en minskning av försäljningsvärdet för koncernens export med 6 % (+27), medan den svenska marknaden ökade med 12 % (+28). Exportandelen föll därmed under 1975 till 36 % (40). För koncernen i genomsnitt uppgick prishöjningarna till 15 % (19). De kunde inte helt kompensera årets kostnadsökningar.

Divisionernas försäljning:

	1974 Mkr	1975 Mkr	Förändring Mkr	%	% ¹⁾
Järnpulver	134	134	0	0	(35)
Eldfast	120	132	12	10	(32)
Byggmaterial	214	244	30	14	(30)
Slipmaterial	73	79	6	8	(22)
Övrigt ²⁾	63	45	-18	-27	(11)
Koncernen	604	634	30	5	(28)

¹⁾ Ökning under helåret 1974.

²⁾ Minskningen beror helt på ovannämnda bortfall av tre produktgrupper.

Koncernens operativa resultat efter kalkylmässiga avskrivningar och finansposter uppgick under 1975 till 29,8 mkr (60,9). Detta resultat är beräknat före extraordinära poster och prisstegrings effekter på ingående lager. Det motsvarar i beräknad nettovinst per

stamaktie — efter nyemissionen — 16 kr (37) efter schablonmässig skattebelastning med 50 %. Rörelseresultatet efter kalkylmässiga avskrivningar men före finansposter och skatt förräntar det i rörelsen sysselsatta kapitalet beräknat i aktuellt penningvärde med 5,2 % (10,5). I genomsnitt för senaste 5-årsperiod uppgår denna avkastning till 6,9 % (6,8).

KONCERNEN VISADE:

	1973	1974	1975
Bruttoöverskott, mkr	67,6	89,6	68,0
Kalkylmässiga avskrivningar	- 21,4	- 27,8	- 34,0
Rörelseresultat	46,2	61,8	34,0
Finansposter	- 1,2	- 0,9	- 4,2
Operativt resultat	45,0	60,9	29,8
Prisstegrings effekt på ingående lager	+ 2,6	+ 12,0	+ 17,7
Extraordinära poster	+ 0,7	- 2,0	+ 1,1
Bokslutsdispositioner	- 32,6	- 50,1	- 35,3
Skatt	- 5,5	- 10,7	- 5,5
Nettovinst	10,2	10,1	7,8

Personalkostnaderna steg med 31 mkr till 214 mkr (183). De uppgår därmed till 34 % (30) av omsättningen. Totalt investerades i anläggningar 69 mkr (67). De likvida medlen uppgick den sista december till 107 mkr (74).

Januari—februari 1976 har leveranserna av presspulver ökat kraftigt, medan marknaden för det eldfasta materialet fallit tillbaka på grund av konjunkturutvecklingen inom stålindustrin. För helåret 1976 väntas en ökning av koncernomsättningen med närmare 10 %.

Styrelsen föreslår en utdelning av Kr 5:— (5:—) per preferensaktie och Kr 12:— (12:—) per stamaktie. Till utdelning åtgår 11,2 mkr (9,4). Efter avsättning till skuldregleringsfond av 3,9 mkr balanseras i ny räkning 9,3 mkr.

Bolagsstämma i Höganäs fredagen den 28 maj 1976 kl. 14.00. Sista dag för inregistrering hos VPC den 18 maj 1976.

SIF • SALF • FABRIKS INFORMERAR:

Delpension 60–65 år

Den 1 juli 1976 öppnas en möjlighet för den som är anställd och är mellan 60 och 65 år att kombinera deltidsarbete med delpension. Detta innebär att den som fyllt 60 år och minskar sin arbetstid får delpension som kompensation för större delen av inkomstbortfallet. En förutsättning är dock

att man kan få ett deltidsarbete. Arbetsgivare och fackföreningar bör enligt riksdagens beslut ta ansvar för att man får fram erforderliga deltidsarbeten.

Om du vill veta mer om dina möjligheter att få deltidsjobb, tag då kontakt med din lokala fackliga organisation.



BJUV I DAG

28-29-30 MAJ

ARRANGÖRER:
LIONS CLUB • BJUVS KOMMUN

Logos: FINDUS, Gullfiber, SIAB, H, and a circular logo with a gear and a cross.

Stor industri- och hantverksmässa

Text: Eckard Berglund

Samtliga större industrier i Bjuvs kommun – Höganäs AB, AB Findus, Gullfiber AB, SIAB – liksom mindre företagare ställer sig positiva till arrangemanget.

Ordförande i bestyrelsen är kommunfullmäktiges ordförande Hjalmar Lindkvist och kommissarie är Axel V Mattsson, båda välkända profiler i Bjuvs vardagliga liv. Hjalmar Lindkvist har dessutom varit anställd i Höganäs AB som kokerskötare vid Bjuvsverken.

Utställningens syfte är att sälja svensk industri och svenskt hantverk. Mässan är i huvudsak förlagd till Brogårdas skolområde, som omfattar 25 000 m² utomhus och 3 000 m² inomhus, plus andra samhällsdelar. Många stora arrangemang kommer till

stånd enligt bestyrelsens ambitioner med föreningsaktiviteter och kända artister.

En tanke är också att hålla öppet hus

för allmänheten till alla industrier, företagare och kommunens olika anläggningar – skolor, vattenverk, reningsverk och friluftsbad.



43 år har Hjalmar Lindkvist arbetat vid Bjuvsverken. Här ses han på sin gamla arbetsplats omgiven av Novakovic Sloboda, Eckard Berglund och Per Johansson.

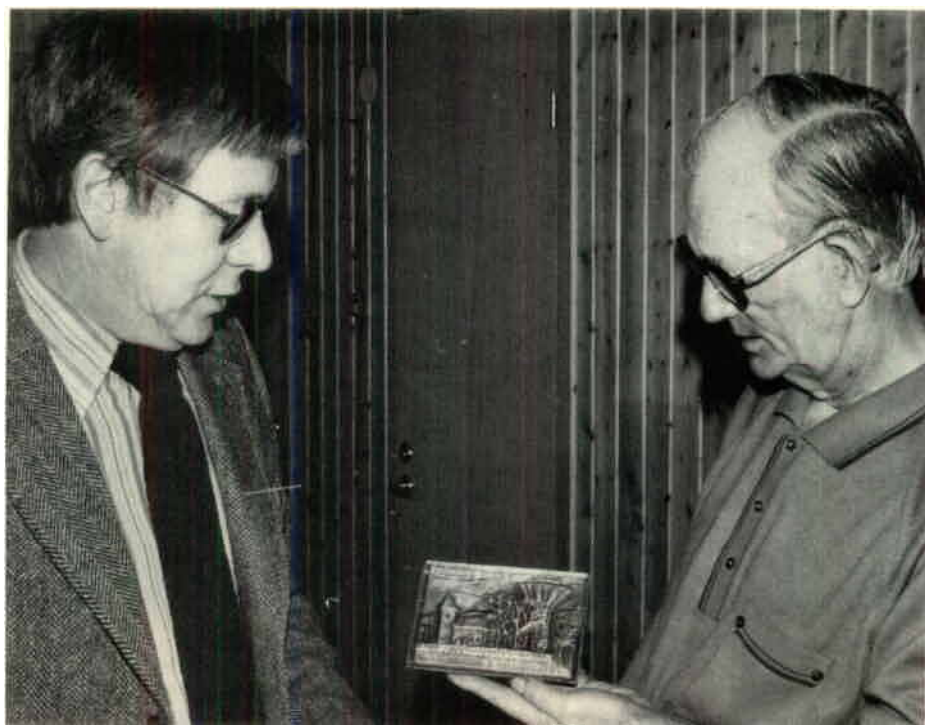
Avslutningsdagen blir mässans höjdpunkt då nio musikkårer från nordvästra Skåne kommer att spela marschmusik från olika delar i kommunen och sammanstråla i centrum. Arrangörerna har fått Länsstyrelsens tillstånd att avstänga Storgatan för all trafik. Det är tänkt att här ska anordnas allmän dans efter denna stora orkester.

Höganäs AB har inte bara lagt grunden för Bjuvs kommuns utveckling utan även bidragit till musiklivets uppkomst. Vid seklets början bildade Bolaget den sk Brukskåren och Höganäs, Bjuv, Skromberga, Billesholm och Nyvångs musikkårer kom till – helt ekonomiskt understödda av Höganäs AB. Nu kommer dessa kårer att vara stommen i den stora orkestern. 6 000 frivilliga arbetstimmar satsas av företagarna och föreningslivet för att arrangemanget ska klaffa.

Landshövdingen i Malmöhus län Nils Hörjel har välvilligt ställt sig till förfogande för mässans öppnande.

Alla hoppas och önskar att detta stora arrangemang ska gå i lås och att vädrets makter också håller öppet hus med sol och vackert väder.

Vi önskar alla lycka till.



Höganäsbolagets Nils-Erik Nilsson, tillika president i Lions Club, Bjuv, ses här i samspråk med konstnär Berggren om den prototyp på reliefen som framtagits. Årets motiv föreställer Bjuvs kyrka och vattentorn.

Bjuvs Lions satsar på tennrelief

I samband med utställningen "Bjuv idag" den 28–30 maj i år kommer Lions Club, Bjuv, att utge en relief i tenn av den kände konstnären Gustaf Berggren i Kågeröd. Avsikten är att Berggren under fem år i följd ska tillverka en relief per år, alla med motiv

från bjuvsbygden, dess näringsliv och med Söderåsen som sammanhållande bakgrund. Varje relief kommer att tillverkas i ettusen nummerade och signerade exemplar, varefter formarna förstöres.



Keramiska fibrer – ersättningsmaterial för asbest

Reima Vuokivi, som sysslar med teknisk service inom Försäljningsavd Eldfast, Höganäs, berättar om det aktuella materialet.

Asbest har i långa tider varit ett material som löst en mängd problem åt industrin. Idag är emellertid bilden helt förändrad. Asbest betraktas som en av de största miljöfarorna i industrin och en formlig jakt på ersättningsmaterial pågår.

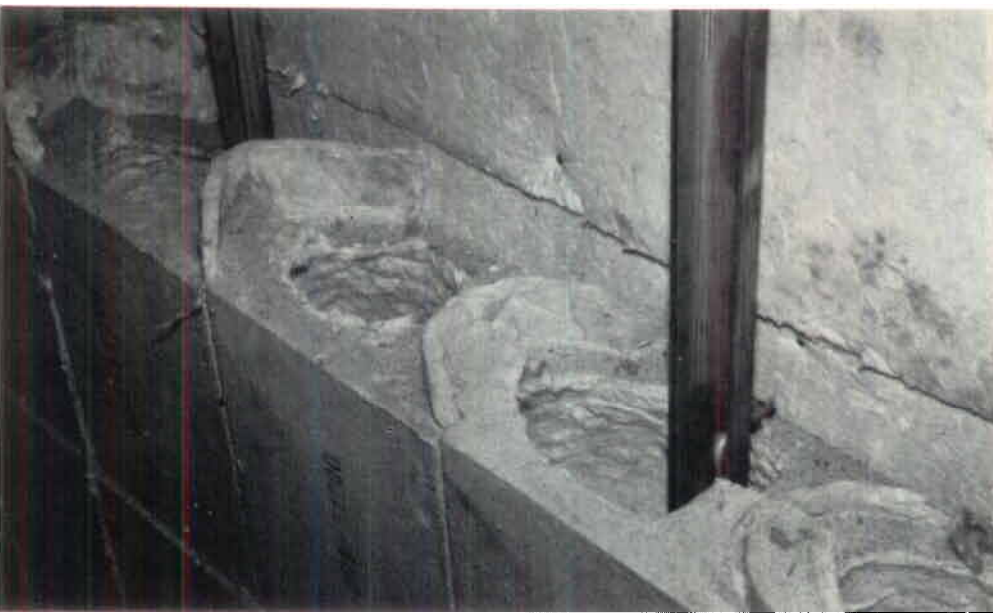
Höganäs AB, Division Eldfast, marknadsför sedan 6 år en keramisk fiber, som i många fall är ett utmärkt ersättningsmedel för asbest. Vi är agenter

för en fransk firma, Johns-Manville De France S.A., och säljer keramiska fibrer över hela Skandinavien under namn som CERAFIBER, CERABLANKET, CERAFELT, CERAFORM, FIBERCHROME FELT och FIBERCHROME FORM osv.

Olika kvaliteter

Johns-Manville har 3 olika kvaliteter fibrer.

- CERAFORM 85, som endast kan fås som platta, har en max användningstemperatur på 800°C. CERAFORM 85 är närmast tänkt att användas inom byggnadsindustrin som brandskyddsplattor eller beklädnad av stålkonstruktioner i hus.
- Nästa kvalitetsklass har en max-användningstemperatur på 1260°C. I denna grupp finns en



Del av ugnsvägg uppbyggd med CERAFORM-block och CERAFELT-skivor.

mängd olika produkter:

CERABLANKET filtmaterial
CERAFELT halvhårda böjliga
plattor

CERAPAPER eldfast papper
CERAROPE eldhärdiga rep i
olika dimensioner för packning-
ar, tätningar och liknande
CERAFORM hårda plattor el-
ler produkter som tillverkas ef-
ter kundens önskemål och rit-
ningar samt

CERAFIBER lösull som när-
mast kan liknas vid eldhärdig
bomull för tätning av sprickor
och liknande.

- Den tredje kvalitetsklassen kan användas upp till 1485°C. Här finner vi produkter som FIBERCHROME FELT och FIBERCHROME FORM samt FIBERCHROME FIBER.

Keramiska fibrer har funnit en mängd användningsområden. Man bygger tex hela ugnar av keramiska fibrer – således utan ett enda tegel i ugnskonstruktionen. Man tillverkar brännkammare för villapannor, packningar, underlägg på strykbrädor, avgasrörs-isoleringar i bussar, sjunkboxar, strålningskydd. Ja, detta var bara några exempel på var man använder keramiska fibrer.

Jan Zether och Jack Nyström, Höganäsarbeten, packar FIBERCHROME lösull som isolering i en brännkammare.

De keramiska fibrerna

är produkter som fått vänta på att marknaden skulle få ett behov av dem. Upptäckten av de keramiska

fibrerna gjordes redan i slutet av 30-talet. Men först i samband med satellituppskjutningar i slutet av 50-talet blev en större tillverkning aktuell och oljekrisen på 70-talet ger en extra injektion åt fibertillverkningen.

Johns-Manville producerar idag fibrer i två fabriker, en i USA och en i Frankrike. Man bygger fabriker i Brasilien, Singapore och Japan.

Tillverkningen

går så till att ren aluminiumoxid (Al_2O_3) och ren kiselsyra (SiO_2) blandas och chargerar i en elektrisk ugn. Här smälter de två komponenterna samman vid ca 2000°C och tappas kontinuerligt till en "spinnare". Spinnskivorna roterar med ca 6000 v/minut och när smältan träffar spinnskivorna slungas den bort och fibreras. Den fiber man nu har är utgångsmaterial för en serie mer eller mindre förädlade produkter.



Hyttor i Bergslagen

Text: J Erik Ljung – Tekn.avd. Eldfast

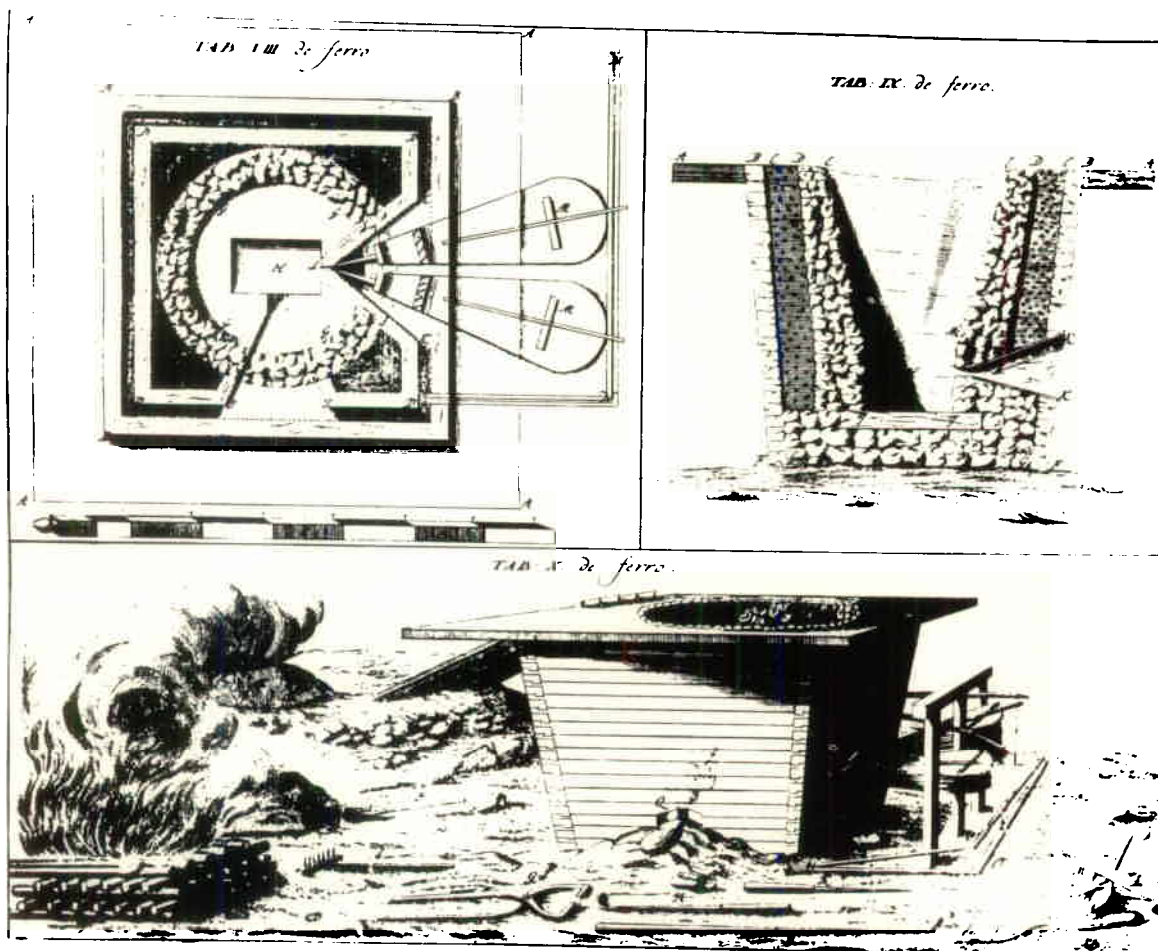


Fig 1. Trampblästerugn.

När man färdas i Bergslagen möter man ofta en ort vars namn slutar på "hyttan", tex Guldsmidshyttan, Långshyttan, Siggebohyttan, Finns-hyttan, Storbroyttan m fl.

Vad säger då detta namnet "hyttan"?

Jo, att här har det förekommit tillverkning av järn eller fortfarande förekommer, som tex i Guldsmidshyttan och Långshyttan.

Varför har då dessa anläggningar blivit så koncentrerade till Mellansverige? Förklaringen är den, att här fanns och finns ännu tillgång på rena malmer, skog för bränsle och då framför allt för tillverkningen av träkol samt vattenkraft, alltså de tre viktigaste

komponenterna för en järntillverkning.

Ungefär 600 år före Kristi födelse

anges tillverkningen av järn ha börjat i Sverige. Någon riktig fart på tillverkningen fick man ej förrän ca 150 år f.Kr. Råmaterialet för denna tillverkning var då den sk myrmalmen, som togs upp från myrar och sjöar. Småland var på den tiden det landskap där tillverkningen dominerade, men även i Skåne har man bla i Örkellunga hittat lämningar av sk myrblästrar. Dessa ugnar utgjordes av gropar i

marken infodrade med lera eller sten. Ugnarna låg vanligtvis i en sluttning och med hjälp av självdrag fick man blästerluft. Myrmalm och träkol varvades som sedan tändes på och när det hela var klart fick man en klump i botten på ugnen som var smidbar. Utvecklingen gick framåt och man kunde på konstlad väg tillföra mera blästerluft. Man nämner 4 olika typer av ugnar: virel- eller dragugn, handblästerugn, trampblästerugn samt vattendriven blästerugn.

Skalden Karl-Erik Forslund har skildrat utvecklingen i sin dikt "Vid en gammal hytta":

Först vid myren låg en liten
dragugn blott och vände stäven
rätt mot vind – den får bli bäl
och blåsa på så gott den kan
Sen kom pust som nävar klämde
och omsider trampa även
tunga fötter käringblästern.

Men i skogen bäcken rann
och i bäcken bullrar forsen
den blir dragare och nu rullar
vattenhjulet runt med blanka
skovlar och med glitter stänk.

Bälgar stänka kolen glöda
och de röda myrmalmsbullar
gräddas in i blästerns bakugn
flammande mot stjärnors blänk.

Först på 1300-talet kom bergsbruket
igång och därigenom blev tillverk-
ningen lokaliserad mera till Bergsla-
gen, dvs Västmanland, Närke, Värm-
land, Dalarna och Gästrikland.

Det järn som man fick från blästerug-
nen kunde smidas direkt. Produkter-
na blev mer eller mindre halvsmälta
och man fick stora slaggmängder med
i järnet. Nästa steg i utvecklingen var
när man kom upp i så höga tempera-
turer genom förbättring av ugnarna
att en ren smältning kom till stånd och
man erhöll ett mera lättsmält järn,
som kunde tappas ur ugnen mera kon-
tinueerligt. Här kommer den sk mas-
ugnen in i bilden. Fig 1 visar en
trampblästerugn.

Masugnar

Första gången ordet masugn före-
kommer i Sverige är i ett gåvobrev
från 1461, där väpnaren Karl Knuts-
son förlänade Riseberga Kloster "sitt
fäderne Amoqvarns hyttbro en åttan-
del skog och masugn". Amoqvarn är
nuvarande Åmmeberg i Södra Närke
– mest känt för sina zinkgruvor.

Ordet masugn är en översättning från
tyskans Massofen och betyder helt
enkelt en ugn där man tillverkar en
järnklimp.

Om vi tittar på en karta över Örebro
län, fig 2, visar den platser där mas-
ugnar funnits under 1500–1900-talet.
Idag finns endast en kvar. Den ligger i
Guldsmedshyttan och producerar ca
80000 ton per år, som är mer än vad

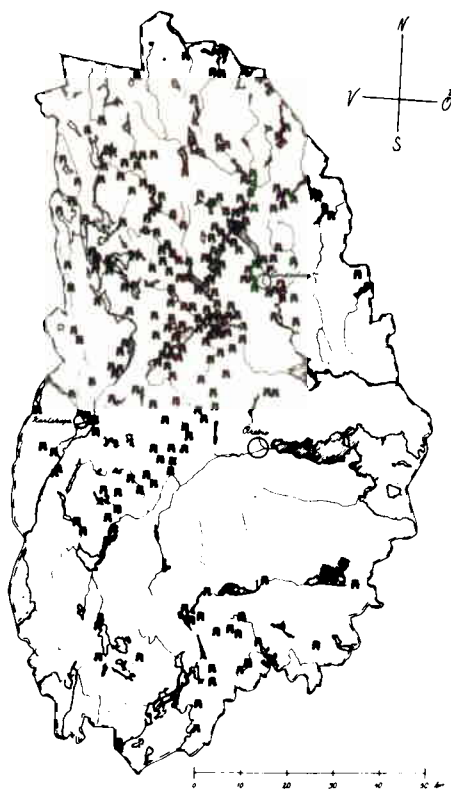


Fig 2. Örebro län.

Sverige producerade för ca 200 år se-
dan och då dominerade världsmark-
naden. Hyttorna låg runt Närke-slät-
ten på höjderna där malm, skog och
vattenkraft fanns. Örebro var han-
delsplatsen dit bergsmännen forslade
sina produkter för att på Hindersmä-
san sälja dessa. I Örebro fanns en sk
järnvåg.

Vad menas då med en hytta?

Hytta är en masugnsanläggning i sin
helhet med själva ugnen och därom-

kring liggande behövliga anläggning-
ar.

Fig 3 visar principskissen för en an-
läggning som den såg ut på 1800-talet.
Malmen rostades i en rostugn. Denna
process syftar till att dels driva vatten
och kolsyra ur malmen, dels att av-
lägsna främmande beståndsdelar tex
svavel.

Järnmalmen är en förening mellan
järn och syre. Malmerna innehåller
förutom bergart även svavel, fosfor,
mangan m m. Malmen från de mellan-
svenska fälten består till 50–60 % av
järn och är oftast fri från fosfor och
svavel. Det sistnämnda gjorde att det
svenska järnet med dåtida process var
överlägset de flesta andra länders
järn.

I masugnsprocessen avlägsnas syret
ur malmen genom tillsats av träkol (i
dagens hytta koks). Nedtill i masug-
nen infördes blästerluft. Kolet fören-
as med syret till kolmonoxid – den
viktigaste beståndsdel i den sk
masugns gasen. Järnet tar också upp
en del kol. Detta kolhaltiga järn (C ca
4 %) smälter lättare än rent järn.
Bergarten bildar en lättflytande slagg,
som lägger sig över det flytande järn-
badet. Den värme som behövs för att
smälta järn och slagg erhålles genom
kolets förbränning.

En del av den erhållna gasen använ-
des för att förvärma blästerluften.
Gasen förbrändes i en sk varmappa-
rat, där den fick avge sin värme till

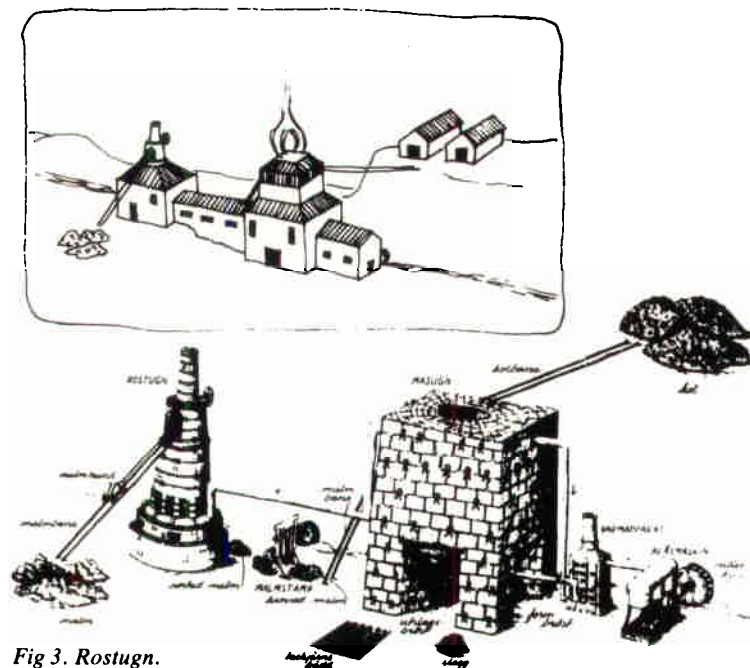


Fig 3. Rostugn.

gjutjärnsrör genom vilka luften från blåsmaskinen passerade.

Med jämna mellanrum gjordes sk utslag, vilket innebär att järn och slag tappades ur ugnen. Slaggen tas ut först genom ett högre liggande uttappningshål. Av slaggen göt man sk slagsten som användes till byggnadssten.

Järnet tappades sedan ut och fick rinna ner i den sk galtsängen där det göts till tackor, därav namnet tackjärn. Detta sker under ett sprutande skådespel med gnistregn och ljuseffekter. Det moderna ordet för tackjärn är råjärn.

Från masugnen kunde man tömma järnet direkt i gjutformar och erhöll sk gjutgods. Kanoner tex göts direkt från ugnen vid de sk styckebruken.

Tackjärnet behandlades sedan vidare vid smedjorna där man gjorde smidbart järn av det. Under senare tid behandlas järnet i de nya processerna – konverter-, martin-, elektro-stålprocesser.

Den masugnsgas som ej gick åt för att förvärma blästern fick brinna fritt på masugnens topp, den sk kransen. Denna flamma sågs alltid vida omkring när man färdades nattetid i Bergslagen. Den förut citerade skalden skildrar masugnslamman:

Finns bland altareldar och
valborgsbål
en låga med högre och grannare glans
än den gnistrande elden av malm och kol
på en flammande masugnsskrans.

Senare tog man vara på gasen helt och förbrände den i ångpannor för drift av ångmaskiner som ett komplement till vattenkraften.

Fram till mitten av 1800-talet förekom 2 typer av masugnar, dels den sk mulltimmershyttan eller bergsmanshyttan, 7,5–8 meter hög, dels den sk franska masugnen, stenmasugnen, 8,5–9 meter hög. Den sistnämnda såg man mest vid de uppländska bruken, som fick sin prägel av de invandrande vallonererna. Det var Louis de Geer som på sin tid (1600-taletets första hälft) tog hit vallonererna för att lära svenskarna vallonsmidet – ersättning för det tidigare dominerande tysksmi-

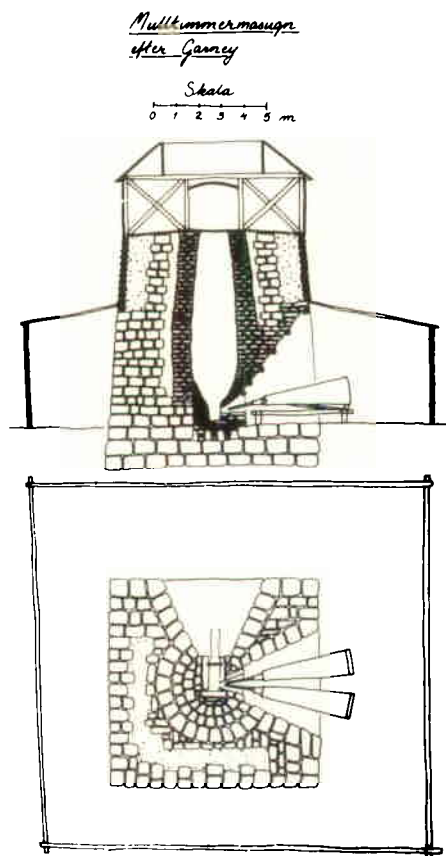


Fig 4. Mulltimmersmasugn.

det. Fig 4 visar en mulltimmershytta i genomskärning.

Efter 1850 förbättrades masugnens konstruktion. Pipan höjdes, yttermurens omfång minskades, natursten som användes som infodring ersattes av brända eldfasta tegel m m. Fig 5 visar ritning av Svartå masugn – den sista träkolshyttan i Sverige.

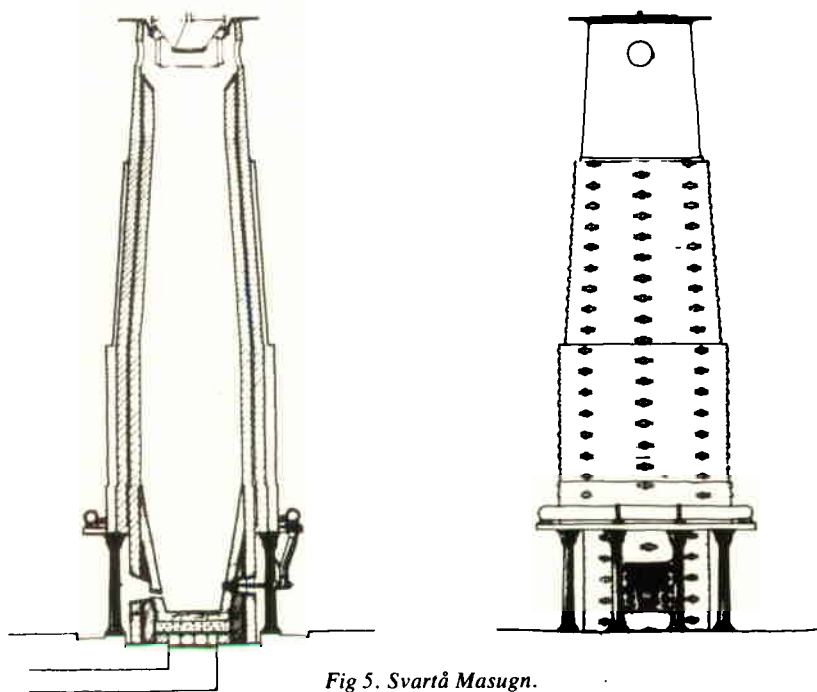


Fig 5. Svartå Masugn.

Bergsmännen

Arbetet i gruvor och hyttor utfördes av bergsmän. Runt varje hytta uppstod en liten by av bergsmansgårdar. Bergsmännen kom att bilda en ny yrkesgrupp inom det svenska samhället. Man kan tala om en ny samhällsklass. I politiskt avseende hörde bergsmännen till bondeståndet, men bergsmännen och bönderna var skilda åt genom de privilegier som bergsmännen åtnjöt genom sin hantering.

Frihetshjälten Engelbrekt Engelbrektsson var en bergsman som härstammade från Norbergs Bergslag. Vid Ingolsbenning på vägen mellan Norberg och Hedemora står på ena sidan vägen en minnessten som anger den troliga platsen för hans födelse och på den andra sidan ligger ruinerna av Ingolsbennings gamla hyttplats.

Bergsmännen bildade hyttelag. Ett hyttelag var om man ska använda en nutida term en kooperativ sammanlutning av ett antal bergsmän. Produktionsmedlet, i detta fall hyttan, ägdes gemensamt av hyttelaget, men varje bergsman skötte järntillverkningen som särskild företagare; bröt sin egen malm och blåste sitt eget tackjärn.

Bergsmännens dagliga gärning under olika tider av året bestod av följande: Malmbrytning skedde på sommaren. På våren och hösten blåste de sitt

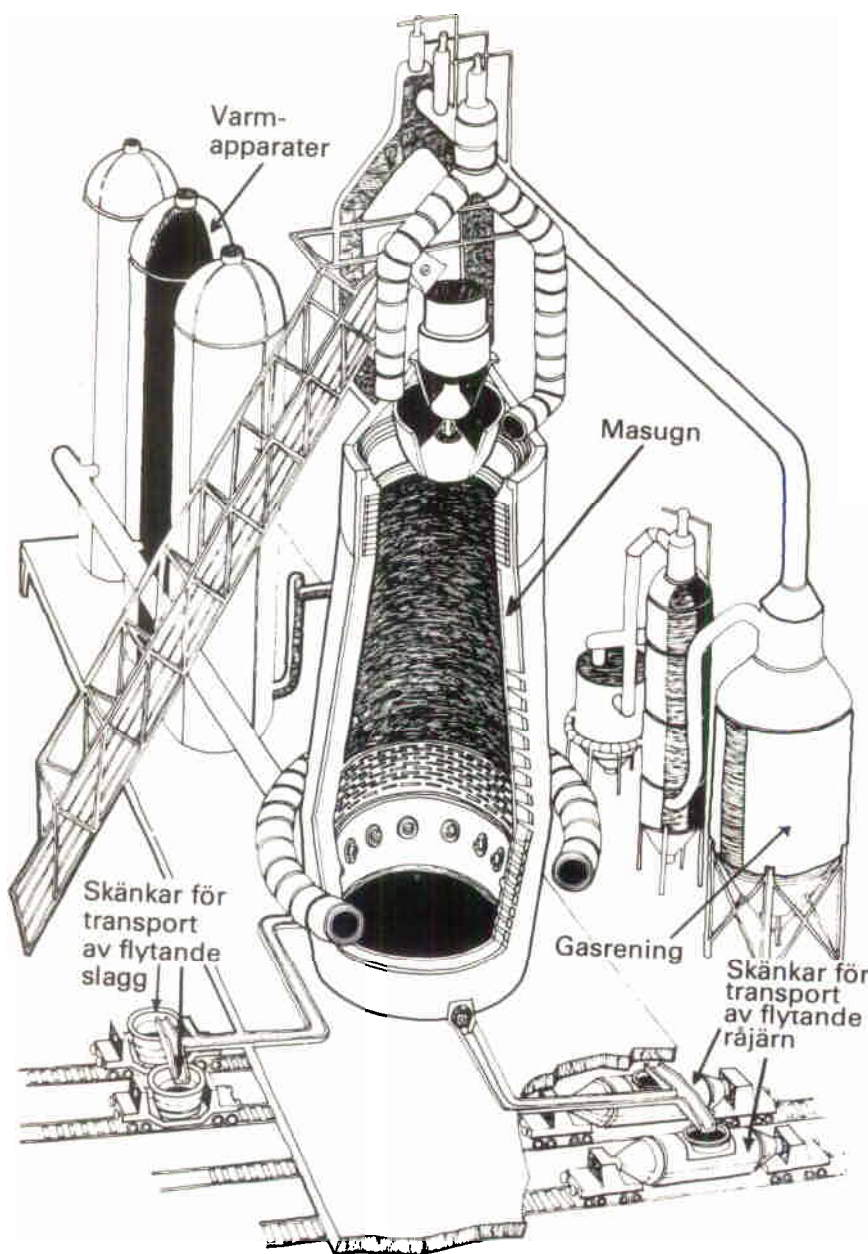


Fig 6. Princip för en modern hyttanläggning.

tackjärn i hyttan, då vattentillgången i åar och bäckar var god.

På vintern högg de ved i skogen, dels för tillmakningsbränsle till gruvan, dels för kolning i kolmilor. De kolade själva och när vinterföre rådde, körde man fram malm och kol till hyttan.

Arbetet i hyttan kom ända till sen tid att präglas av vissa ceremonier, grundade på gammal folklig övertro. När en hytta blåstes på skulle man lägga en bit tackjärn från föregående blåsning i botten på hyttan; då höll man kvar sin goda tur. Elden skulle tändas med en stenåldersyx av flinta och samtidigt som blåsverket drogs på höll prästen en masugnspredikan.

Järntillverkningen

i Sverige var under den gamla tiden i våra begrepp ganska obetydlig. För 200 år sedan, då vi hade flera hundra järnbruk och var Europas ledande järnexportör stannade årsproduktionen vid 60 000 ton, vilket motsvarar ett par veckors tillverkning i Domnarvets Jernverk. 1974 tillverkades 2 972 000 ton råjärn i Sverige.

På 1800-talet började Sverige att förlora sin dominans. Man hade oavbrutet i bl a England arbetat på att kunna använda de stora mängder stenkol som fanns där för att kunna använda dessa för järntillverkning. Det var

framför allt hög halt av svavel och fosfor som lade hinder i vägen. Man började använda koks istället för träkol som bränsle i masugnen. Den största omdaning skedde när den sk götstålsprocessen uppfanns av engelsmannen Henry Bessemer, som efter ett flertal misslyckanden i England nästan hade gett upp sin metod. Den svenska bruksägaren G-F Göransson lyckades med hjälp av sina medhjälpare att vid Edskens masugn i Gästrikland göra den första lyckade Bessemerblåsningen den 18 juli 1858. "Underverket vid Edsken", som man talade om, satte en lavinartad fart på utvecklingen.

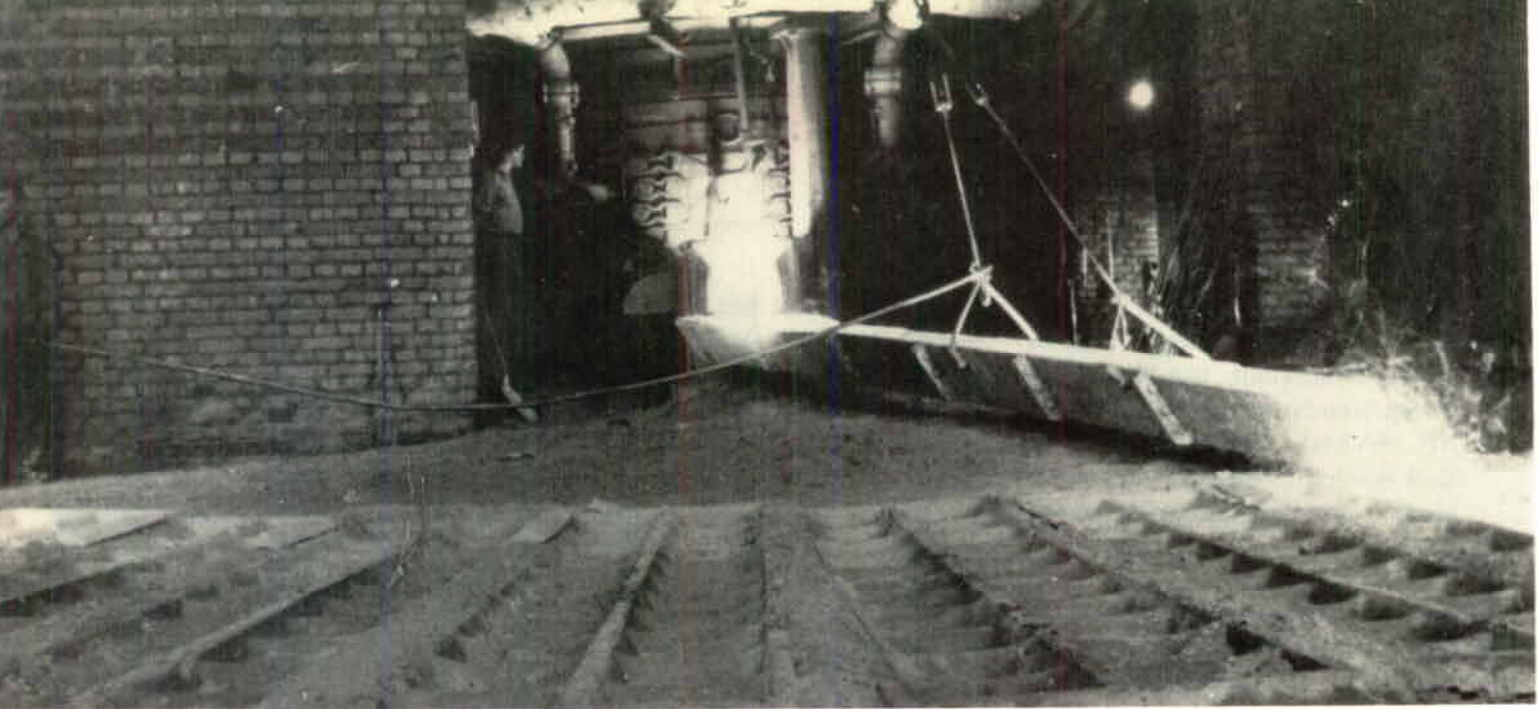
De små hyttanheterna

försvann en efter en och idag är i Bergslagen masugnar igång endast i Hofors, Spännarhyttan, Domnarvet, Fagersta, Guldsmidshyttan och Hagfors. Den sistnämnda är en sk elektrohytta, där en del av det fasta bränslet ersätts med elektrisk energi. Koks användes endast för reduktion, elström gör smältarbetet. Utanför Bergslagen finns masugnar i Oxelösund och Luleå. Samtliga anläggningar använder koks. Träkol idag är ett alltför dyrbart bränsle. Fig 6 visar principen för en modern hyttanläggning.

I en modern hyttanläggning ingår stora mängder eldfast tegel i de sk varmapparaterna, själva masugnen, rännor, gas- och blästerledningar samt i transportsänkarna för flytande råjärn. I stort sett täcker Höganäs-bolagets tillverkningsprogram de tegelkvaliteter som erfordras.

Rostugnen har ersatts av ett sinterverk i vilket man kan behandla höganrikade malmer så att de blir chargerbara på masugnen dels i form av kul-sinter, dels i form av sk pannsinter. Tackjärnet transporteras i flytande form från masugnen till någon av de efterföljande stålprocesserna. Det kan bli långa sträckor som tex från Spännarhyttan till Surahammar – en sträcka på 5 mil. (Se artikel i Brännpunkten nr 4/1974.)

De sk elektrohyttorna kom till då vi tidigare hade billig elkraft. Den första



Utslag i Spännarhyttans masugn sommaren 1938.

anläggningen byggdes i Trollhättan omkring 1911–1912 i samband med utbyggnad av Trollhättefallen. Elhyttor byggdes i Degerfors, Hagfors, Domnarvet, Porjus och Luleå, men av dessa finns endast en kvar i form av en skåpschaktugn i Hagfors.

Det praktfulla skådespelet

i samband med utslaget har speciellt nattetid satt fantasin i rörelse. Textluffaren som en kall vinternatt nästan ihjälfrusen sökt skydd vid masugnen

och vaknade av värmen från det flytande järnet och blev mycket förskräckt och trodde att han var död och hamnat i helvetet.

Författare och poeter har skildrat utslagen på många olika sätt och jag slutar med några strofer ur dikten "Bergsmän vi äro" av Magnus Tigerschiöld:

Tackjärnets gnistrande
glödvita lågor
strömmar ur stället var dag och var
natt
Hyttkarlen älskar
gnistor och lågor
ljuset och värmen hans sinne gör
glatt.

Källor:

Fig 1 – Emanuel Swedenborg: Om järnet.

Fig 2 – Marie Nisser mfl: Hyttor i Örebro län. Jernkontorets Bergshistoriska Utskott.

Fig 3–5 – Ivar Bohm: Den svenska masugnen under 1800-talet.

Jernkontorets Bergshistoriska Utskott.

Fig 6 – Utg av ALCOA International Inc.



FAR och SON

träffades på arbetsplatsen några timmar en dag i mars. Tegelslagare Ferenc Horvath i Specialtegel fabriken visar sin son Thomas hur det går till att göra sictotegel.

Det var Thomas klasslärarinna Gunilla Vuokivi som tyckte att det skulle vara nyttigt och roligt för eleverna att se hur deras föräldrars arbetsplatser ser ut. Totalt var det sju barn som den här marsdagen var ute på olika arbetsplatser inom Höganäsbolaget och lärde känna sina fäders jobb.

Elektrikerna i Höganäs får det bättre

Gertrud Harstedt berättar:

En kväll i mitten av januari hade avdelning Kraftteknik- och Mediadistribution samt Nordvästra Skånes Kraft AB (NVSK) anordnat en träff på Bruksgården i Höganäs. Anslutningen från samtliga befattningsgrupper var stor.

Goda nyheter till sina elektriker hade Lennart Hardenby, chef för avdelningen. En ny elverkstad står på programmet och kommer att påbörjas under april/maj i år. Den nya elverkstaden blir cirka 100 m² större än den befintliga som är hårt nedsliten och omodern. Den kommer att ha ett sk rast/pausrum med pentry, tvagningsränna samt utrymme för skyddskläder; allt detta kommer att finnas en trappa upp. I markplanet blir det en modern och ändamålsenlig verkstadslokal, fyra kontor samt toaletter.

Den enda klart negativa kritiken som framkom var att ingen egen duschavdelning var planerad för elektrikerna. Enligt Lennart Hardenby är bolagets policy den att dylika anläggningar ska vara sk centralanläggningar och därför hänvisas elektrikerna till Östra Badhuset.

Bertil Braun – NVSK:s distributionsingenjör – presenterade en trevlig och snabb historik över NVSK som startade redan 1899. Vårt distributionsföretag försåg under flera år Sydkraft med råkraft! I dag är det ombytta roller.

På programmet stod också visning av Höganäsbolagets nya PR- och rekryteringsfilm. Den väckte naturligtvis ett visst intresse och man konstaterade att den här gången hade verkligen driften fått sig tillägnat största biten. Kvällen avslutades med att Lennart Hardenby talade om "Energien i framtiden".

Träffen uppskattades och det kommer därför att bli en tradition med 1-2 träffar per år. Lennart Hardenby sa

avslutningsvis att han hoppas att vi inom avdelningen skulle komma med

förslag till program på våra kommande träffar.



Eja vore vi där, säger elektrikerna och tänker på de nya lokalerna. Nu får de slå sej ner och äta sin matsäck där det finns en ledig plätt.



Det här ser trevligt ut. Genom att sätta in mellanväggar i Centralverkstadens maskinhall har man fått avskilda matplatser. Bilden tagen från en kaffepaus vid juletid.



En resdag som B&T-konsulent

Arne Falklöf anställd hos Bönnellyche & Thurö AB, Malmö, sedan 1962:

En författare sa en gång att hans arbete innebar mera av transpiration än inspiration. Det gör det även för mig att skriva om en resdag. Men att marknadsföra välkända produkter som alltid är under utveckling ger inspiration. Och i Närke, Dalarna, Värmland, Dalsland och norra Västergötland, som jag bereser, är det vackert och finns trevliga kunder att besöka.

Produktutvecklingen inom B&T har tidigare redovisats för Brännpunktens läsare, som alltså känner till huvudgrupperna i säljprogrammet: färger och lacker för invändigt bruk med märkesnamnet BRA – d:o för utvändigt bruk, varav de med rötskydd heter CUPRINOL, tex CUPRINOL täckfärg, liksom de bland byggyrkesfolk och övriga konsumenter sedan länge välkända träskyddsmedlen – målningsredskap med varunamnet REX och målningsmaskin benämnd CUPRIMAT.



Med frukost i magen, väskor och pärm i bilen, färgkartor och skyltar i kofferten samt pistol, inte till att hota kunder med utan för upphäftning av



skyltar, startas resan.

Vid dagens första kundbesök i en större byggbutik träffar jag den som har hand om inköp av färger. Vi går igenom min pärm med nyheter och säljkampanjer och jag noterar order. Sedan visar jag en ny skylt om hur effektiv Koppar CUPRINOL är och vi enas om placering på en hyllgavel intill burkarna med träskydd. Vi inventerar gemensamt och jag noterar på en defektlista dvs kompletterar vad som saknas i sortimentet. Jag talar om att vi kommer med en fin nyhet, en sk hylltalare med färgprover, att sättas på hyllornas framkant. Konsumentfärgkartorna, som hänger på krokar under en skylt med färgråd, kompletteras.

Jag tackar för ordern och går till den som säljer trä. Pratar om träskyddsfärger och CUPRIMAT målningsmaskin. Firman har hyvleri. Under tiden vi pratar kommer chefen in. Jag passar på att påminna om att även han kan tjäna på att leverera Cupriserat trä liksom en kollega i Falun och ger honom en A4 reklambild från ett större objekt. "Du är hjärntvättad, jag förstår att du vill ha order på en, men du får vänta ännu en tid. Idén är bra men vi ska först ha lämpliga lokaler. Vi ska bygga nytt hyvleri och samtidigt lokal för maskinmålning och torkning" säger han. Därmed får jag nöja mig tills vidare. Så är det dags att fara vidare till nästa kund.

Jag vet att den kunden ska ha en an-

nons om BRA lackfärg och väggfärg med extrapriserbjudanden inför nästa vecka. Tar med in skyltar "Här finns Bra innefärger" och "På BRA innefärger står det BRA" med färgbild på burkar och en vacker flicka, som just tar en kaffepaus i väggfärgsrollningen. Jag hälsar på personalen i butiken. Kollar att BRA innefärgerna finns på plats och de nya skärmfärgkartorna uppsatta. Föreslår en specialexponering på gondolgavel mot entré och kassa med burkar, de skyltar jag tagit med samt priserbjudanden. Vid kökssnickerier placeras ett överskåp med lucka av spånskiva, målade med BRA lackfärg sidenmatt och skylt. Till entrédörrarna gör ett biträde, som är duktig att texta, i ordning skyltar med extrapriser. Jag går sedan till inköparen och presenterar nyheter och kommande kampanjer.



Vid följande besök träffar jag först chefen och går igenom kampanjpärmen. Han presenterar så sin nye butikschef, som inte tidigare sysslat med färg. Jag har köpt tårta till eftermiddagskaffet och vi bekantar oss. Sedan informerar jag om träskydd och färger, sätter upp nya skylten om CUPRINOL och en ny butiksfärgkarta för ASTRALIT tak- och plåtskydd samt sockelfärg.

Vid femtiden lämnar jag kunden för att sedan på hotellet skriva dagsrapport och order. Så ringer jag hem, tar en promenad till stationen med posten och går och äter i lugn och ro utan att bekymra mig om att jag inte är lika effektiv som Mr Cuprinol.

Slips idrottsförenings verksamhet 1975

Text: Bo Thörnlöf – SlipNaxos

Det är med glädje man kan sammanfatta det verksamhetsår som idrottsföreningen har haft under 1975. Antalet sektioner är idag uppe i 12 och fler lär det bli. Målsättningen är att kunna få en så stor bredd att alla anställda som är intresserade ska kunna delta i någonting. För när är det cirka 35 % av de anställda som deltar i någon av aktiviteterna. I idrottsutbytena har vi inte nått några speciellt lysande resultat under året. Förluster mot Höganäs och Överums bruk medan vi däremot lyckades vinna över Electrolux. Vi lovar att komma igen och försöka ta revansch.

Företagets idrottsförening arbetar under gynnsamma förhållanden både lokal- och personalmässigt. Företagsledningen är positiv, samarbetet mellan friskvården och hälsovården är mycket bra. Sist men inte minst får vi inte glömma bort alla sektionsledare samt alla andra som ställer upp och gör mycket fina frivilliga insatser för att vi ska kunna genomföra vår verksamhet.

BADMINTON: I klubbmästerskapet deltog 12 spelare. Segrare för andra året i rad blev Peter Didring före Bo Thörnlöf. I korpen deltog 2 lag. Andralaget gjorde här en bra insats och lyckades komma till slutspelet.

BORDTENNIS: I klubbmästerskapet som samlade 9 deltagare vann Leif Johansson (Pressavd.) före Åke Johansson och Göran Lindqvist. I korpserien lyckades Slips herrlag mycket bra, de blev nämligen suveräna seriesegrare i sin grupp med åtta raka segrar. Damlaget belade en fjärdeplacering i sin serie.

BOWLING: I korpserien har Slip deltagit med 2 lag. Lag 1 lyckades bäst, de kom nämligen till finalspelet och placerade sig där på en 4:e plats bland 6 finallag.

FOTBOLL: Under året har 3 herrlag deltagit i korpens seriefotboll, där lag 3 lyckades bäst med idel segrar och en

överlägsen serieseger, men i slutspelet blev det förlust i första matchen med 1-0. Lag 1 kom på 3:e plats i grupp 1 medan lag 2 belade jumboplatsen i grupp 2. Ett damlag har också varit i verksamhet, men tyvärr blev det ingen damserie varför det endast spelades 3 träningsmatcher. Skyttekung blev som vanligt Torsten Kindström med 26 mål, bland damerna gjorde Margareta Lindh 4 mål.

Största glädjeämnet under året var att vi kunde genomföra serierna med alla 3 herrlagen, vilket vi är ensamma om i kommunen.

FOTO: Medlemsantalet är i skrivande stund 33. Sektionen har under året haft sammankomster i olika former. Bildvisning och fotoutflykter har bl.a. stått på programmet. En fototävling har avgjorts under året. Segrare blev Åke Jäger, tvåa Ulf Englund samt trea Harry Karlsson. Under hösten har också mörkrummet färdigställts och kunnat tas i bruk.

HANDBOLL: Verksamheten begränsar sig till ett herrlag som deltog i korpserien. Laget lyckades överraskande bra, det blev nämligen serieseger. Denna prestation är fin med tanke på att träningsintresset inte varit speciellt stort.

HOCKEY-BOCKEY: Ett lag har deltagit i korpserien. Framgångarna uteblev dock, det lyckades inte för laget att kvalificera sig till slutspelet. Bredden är emellertid bra. På de tränings timmar som finns deltar cirka 15 spelare varje gång.

INNEBANDY: Verksamheten har under året varit mycket livlig. I de interna turneringarna deltog 14 herrlag och 3 damlag. I herrserien segrade Beläggningens lag 1 före Lagrets lag 1. I damserien vann Förskolan i hård kamp med Kontorets lag 2. I korpen deltog 2 lag men inget av lagen lyckades gå vidare till slutspelet.

MOTION: Under året har två motionsgrupper hållit igång under led-



Från prisutdelningen i badminton, bordtennis, innebandy och volleyboll. Stående fr.v. Sven-Olof Johansson, Leif Nilsson, Bo Lindgren, Torsten Kindström, Lars-Erik Gustavsson, Göran Leijon, Lars Wilén, Jan-Erik Ottosson. Sittande fr.v. Elisabeth Viström, Sune Johansson, Danita Axelson, Lis Pedersen, Berit Svensson, Bo Thörnlöf.

ning av Bo Thörnlöf. Herrgruppen två gånger i veckan och damgruppen en gång i veckan. Besöksfrekvensen har inte varit så hög som den borde vara. I cykelloppet Gamlebyviken runt deltog cirka 20 "slipare".

Friluftspromenaderna har som vanligt arrangerats både vår och höst. Sammanlagt har 17 promenader genomförts under året med 2046 starter vilket betyder ett genomsnitt på 120 deltagare/gång. I årets promenader gick cirka 250 olika individer, varav 100 anställda. Antalet deltagare har ökat jämfört med föregående år.

SKYTTE: Sammanlagt har 16 skyttar deltagit i någon av de tävlingar eller träningsskjutningar som skyttesektionen deltagit i eller själva arrangerat. Skyttarna har deltagit i följande tävlingar: Fältskytte gevär: I korpens serietävlingar har ett 3-mannalag och ett 4-mannalag deltagit. 3-mannalaget lyckades bäst, de vann nämligen medan 4-mannalaget belade en andraplacing. I idrottsutbytena har ingått banskytte gevär + pistol. En eventuell utökning av verksamheten skulle kunna göras genom att anordna interna serietävlingar inom företaget.

TENNIS: Under året har vi inte deltagit i några tävlingar. Verksamheten har inskränkt sig till motionsspel på den torsdagstimma som idrottsföreningen har i idrottshallen.

VOLLEYBOLL: Volleyboll har blivit en mycket populär sport. Den kan utövas av alla oberoende av ålder och kön. I klubbmästerskapet vann Svarven för tredje året i rad före Pressavdelningen och Polymant. Under hösten startades en ny turnering med 8 deltagande lag och här fick Svarven hårdare motstånd än tidigare. Polymag vann tack vare bättre setkvot än Pressavdelningen. I korpserien deltog 1 lag, vilket placerade sig på 2:a plats. Förhoppningarna inför 1976 är att vi ska lyckas bättre i idrottsutbytena och att vi ska kunna behålla den fina bredd som uppnåtts under året. Vi får vidare hoppas att 1976 blir året då så många människor som möjligt inser att vårdnaden av den egna kroppen är det viktigaste för att vi ska kunna fungera tillfredsställande i dagens samhälle.

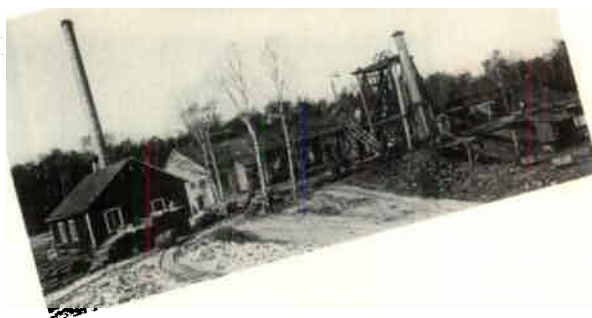
Vår vädjan

om bildtexter till gamla foton gav resultat. Till två av de tre foton vi visade i förra numret har vi fått in upp-

gifter – och det är arkivchefen Arvid Gartmo tacksam för.

Det här är

Gruvarbetare i Bjufs Gruva. Bilden tagen mellan 1887–1890.



Schakt Ivar i Billesholm. Enligt "De skånska stenkolsfälten och deras tillgodogörande" av Edvard Erdman började Schakt Ivar anläggas 1907 och var färdigt 1909.

Uppgiftslämnare

Pensionären **John Jansson**, Billesholm. Han har arbetat i Bolaget sedan 13–14 års ålder – i Schakt Ivar, ovan jord, som pannrensare – därefter i Schakt Olstorp och de sista åren i fabriken i Bjuv.

Konstnären **Bengt Orup**, Domsten, kände igen sin farfar Janne Jönsson (inringad på bilden) bland gruvarbetarna.

Redan 1886 bildade Janne Jönsson en fackförening bland kolgruvearbetarna i Bjuv. Som så många andra fackligt aktiva avskedades han i samband med en strejk. Han bildade en ny fackförening vid Ljungsgårds Gruva – och blev avskedad även där i samband med en strejk...

Åren 1892–95 var Janne Jönsson ordförande i Helsingborgs arbetsmannafackförening och 1892–97 ordförande och kassör i Skånska

grovarbetareförbundet. Det var under denna tid han fortsatte organisationsarbetet bland kolgruvearbetarna i större skala.

Med det skånska förbundet som kärna bildades 1895 Svenska grov- och fabriksarbetareförbundet för vars utveckling Janne Jönsson gjorde en stor insats. 1897–1930 var han förbundets förtroendemän och redigerade till 1913 förbundsorganet "Grovarbetaren". Under 25 år tillhörde han Landssekreterariatet. Under åren 1926–31 var Janne Jönsson styrelseledamot i Internationella grov- och fabriksarbetarefederationen. – Janne Jönsson dog 1941, 80 år gammal.

Uppgiftslämnarna får resp foto och var sitt Carlssonkrus som tack för hjälpen.

Nu jobbar vi så här

På sidan 2 i tidningen ser du den nya sammansättningen av redaktionskommittén och de lokala medarbetarna.

Varför har vi ändrat?

Att den nya lagen om demokratisering av arbetslivet träder i kraft den 1 januari 1977 och att därmed de anställdas inflytande på arbetsplatsen kan öka – det känner vi alla till. Det har därför varit nödvändigt att se över redaktionskommittén för att de anställda själva ska kunna forma sin tidning.

Redaktionskommittén

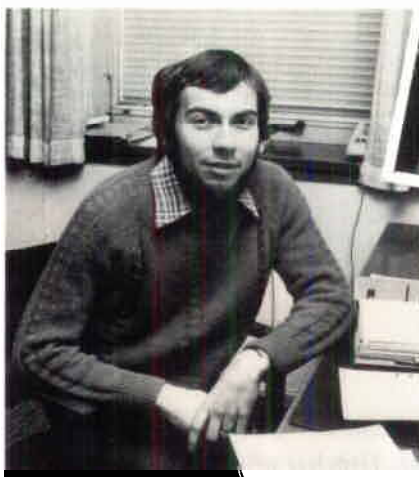
Redaktionskommittén består som du ser av tre representanter från LO (Landsorganisationen) och tre från PTK (TCOs privatjänstemannakartell). Det är de fackliga organisationerna som själva utsett sina representanter. Samtliga i redaktionskommittén arbetar också inom moderbolaget. Här är det fråga om en praktisk lösning av att redaktionskommittén ska kunna träffas så ofta som framtiden utvisar blir nödvändigt. Dotterbolagen är således inte bortglömda – samarbetet inbördes i de fackliga organisationerna måste dock till. LO-representanterna samarbetar med LO-folket i tex Handöl liksom PTK-representanterna har kontakt med de PTK-anslutna i tex Västervik och Malmö.

Redaktören måste också vara med i redaktionskommittén. Annars kan hon knappast få reda på de anställdas synpunkter om tidningens innehåll och rätta sej därefter.

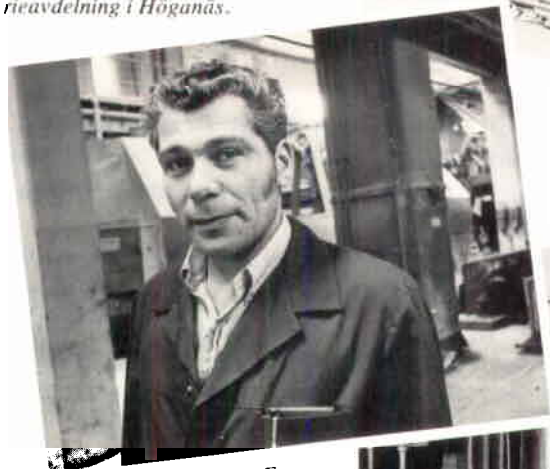
Redaktionskommitténs uppgift är sammanfattningsvis att ge riktlinjer för tidningens innehåll och att se till att alla anställdas intressen blir tillgodosedda i tidningen.



Leif Larsson – Fabriks avd 66
– arbetar som svarvare i
Maskinverkstaden, Höganäs.



Hans Aronsson – CF – arbetar
med produktutveckling inom
Division Metallurgis laborato-
rieavdelning i Höganäs.



Kjell Johansson – SALF –
förmän vid Bjuvsverken.

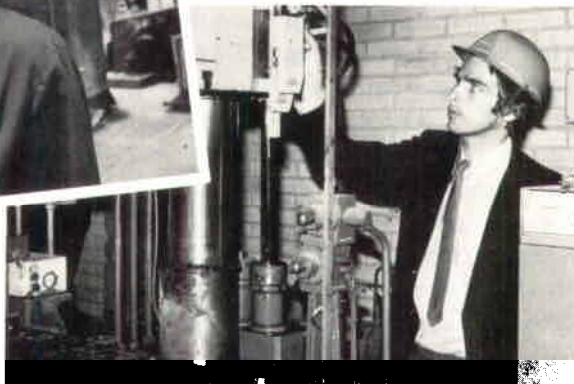
Arne Lundin – SIF –
skyddsingenjör vid Skydds-
avdelningen, Höganäs.



Arne Rosqvist – Fabriks
avd 48 – är truckförare
vid Bjuvsverken.



Hans Larsson – Fabriks avd 29
– arbetar i fabriken vid
Skrombergaverken.



Medarbetare

För att det ska bli en tidning måste det till mer än att en grupp sitter och ger riktlinjer för vad tidningen ska innehålla. Jobbet ska utföras också och det är här medarbetarna kommer in i bilden.

Vi har försökt att få medarbetare från geografiskt olika håll samtidigt som de ska täcka in alla våra verksamhetsområden. De flesta har varit med från början för två år sedan då vi satte igång med att få hjälp med idéer och förslag till tidningen. Tanken då var

att dessa medarbetare skulle bytas ut efter två år i akt och mening att få cirkulation på medarbetarskapet. Men det stötte på vissa svårigheter. Medarbetarna tyckte att uppdraget var intressant och trevligt och ville inte bytas ut. I sann demokratisk anda så rättar man sej efter majoriteten. Namnen på medarbetarna är nu därför i stort samma som tidigare men har grupperats om efter vilken division eller övrig funktion inom bolaget de tillhör. Några nya namn och ansik-

ten i det här sammanhanget har dock kommit till.

Medarbetarnas uppgift är att bevaka respektive område och komma med förslag och idéer till artiklar, intervjuer, debattinlägg och annat smått och gott. Med andra ord vara vakna för vad som händer bland arbetskamraterna och ute på arbetsplatserna. Och givetvis ha löpande kontakt och samarbete med redaktören.

De nya medarbetarna



Kjell Berggren svarar för utrednings- och kontrollarbeten vid Ekonomivdelningen inom Höganäs Tak AB, Helsingborg.



Gertrud Harstedt är sekreterare och kontorsföreståndare i Nordvästra Skånes Kraft AB och avd Kraftteknik- och Mediadistribution inom moderbolaget, Höganäs.



Ulf Håkansson är biträdande driftsingenjör i Pulververket, Höganäs.



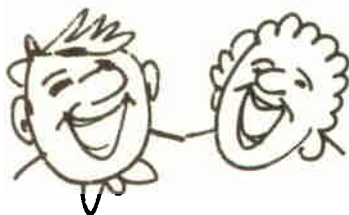
Hasse Kvist planerar reparations- och underhållsarbeten vid Skrombergaverken.



Bengt-Arne Schier är arbetsbas i Specialtegelfabriken, Höganäs.



Sven Wallmon sysslar med försäljning av syrafasta entreprenader vid AB Höganäsarbeten.



Inflation – när man går till banken för att växla en hundralapp och bara får två tiar tillbaka.

●
*– Betala din skatt med ett leende.
– Ja, jag försökte men de ville ha kontanter.*

●
*Vasaloppet är i Fara, sa man. Men det var fel.
Det var i Mora.*

●
Han skulle bli urmakare. Han hade ärvt sin fars ursinne.

Internerna ville ha fil till frukost.

●
Lev farligt – andas djupt.

●
Vad svensken brister i, ja inte är det skratt.

●
*HB-mannen:
Vi är bäst ...*



FÖRSLAGSVERKSAMHETEN

MODERBOLAGET

Vid företagsnämndsammanträdet den 26 mars belönades 31 förslag med sammanlagt 21 785 kronor.

Den högsta årsvinsten, kr 12 000, ger Arne Ståhls och Kjell Paulssons förslag. Förslaget innebär insättning av matarskruvar i stället för befintliga bandtransportörer på packmaskinerna i Svampverket. Belöningen blev totalt 4 500 kronor.

Lennart Lindström är ensam om förslaget "Ändring av drivmaskin till bandugnar i Pulververket" och han fick 3 200 kronor i belöning.

Förslagsställarna:

Arthur Nilsson: Transportabel strålkastare. Arthur Gustavsson: Hållare för bandhastighetsvakt på bandugnar och Anordning för att skifta över manöverhandtaget på traverser i ugnshall III, IV och V mellan ugnarna. Torsten Johnsson: Huvudnyckelsystem i Höganäs. Lars-Erik Andersson: Inventarienumrering av maskiner. Per Ekroth och Nils Jonsson: Automatisering av fjäderspinnare. Carl-Axel Olsson: Smörjanordning för luftverktyg och Upphångningsanordning för luftslang till stampmaskiner. Arthur Gustavsson och Lars Hansen: Filter i slangar till vakuumvakter i Nonseg packmaskin och Förbättring av isolering på strömvtagare till vibratorer i Nonseg packmaskin. Hans-Pauli Hallengren: Kabelstegar under golv i elutrymmen. Lars Hansen och Alf-Hugo Bengtsson: Minskning av damning vid utpackning av Distaloy efter ugn 11 i bask. Thomas Jangstål: Tvätthö i anslutning till toaletter i krosshall, pulververket och Taper lock eller "Bengtssons hydraulbussning" i kugghjul och kedjehjul på drivmaskiner för bandugnar. Arne Ståhl och Kjell Paulsson: Matarskruvar som ska ersätta i dag befintliga bandtransportörer för slig på packmaskiner. Roland Hultberg: Ändring av arbetsmetod vid byte av plåtar i siktkorgar. Lennart Lindström: Ändring av drivmaskin till bandugnar. Roy Johnsen: Inbyggnad av baskar vid skrotkross i tegelsåg. Bo Löfström och Villy Hallin: Förbättring av klämband. Bo Löfström: Ny infästning av munstycke på tubpackare. Avkastaranordning på säckstol till tubpackare och Luckor i skydd för dubbelpackare. Karl Erik Månsson: Ändring av emballage för FSP-rör Ø 1000.

Ture Jansson och Karl Erik Johansson: Ändring av siktplåtar i siktkollergång och Fjädrande infästning av asor i kollergång. Olle Lundgren: Lampa på HKP 6 U/N. Jan Andersson och Bernt Lundblad: Ändring av tätningsanordning. Stig Lundahl: Galler över bitband K6 och Skyddsgaller i pressfönster. Bertil Mårtensson: Ändring av brytare på pallningsautomat. Börje Green: Ändrad orderbehandling vid inköp.

SLIPMATERIAL-NAXOS (nämndsammanträdet den 12 dec 1975)

Den totala belöningen för nedanstående förslag blev 7 474 kronor. Det mesta av de pengarna, 5 149 kronor fick Sune Wallerius för sitt förslag "Bearbetning av slipskivor".

Förslagsställarna:

Sölve Olovsson: Manöverdon, Förbättring magasin och Ändring lager. Willy Karlsson: Ändring kurva. Olof Pettersson: Ändring T-spårsmutter. Stellan Holmkvist: Koppling karusell. Åke Johansson: Koppling. Leif Henriksson: Mothåll. Rainer Sandström: Mätbackar. Sune Wallerius: Bearbetning slipskivor. Thelms Svensson: Ändring manöverorgan. Sune Johansson: Säcklyft och Telfer.

HÖGANÄS-BOHUSVERKEN

1 219 kronor tillsammans fick de här tre förslagsställarna vid nämndsammanträdet den 18 december 1975:

Haldo Wiking: Hejare för utslagning av tärning i gjutlåda och delning av tärningssten i skänken. Mats Svensson: Bingar för förvaring av sand, kolpulver och chamotte. Jan-Olov Gustavsson: Uppsamlingskär vid emulsionspump för elektroreglering.

