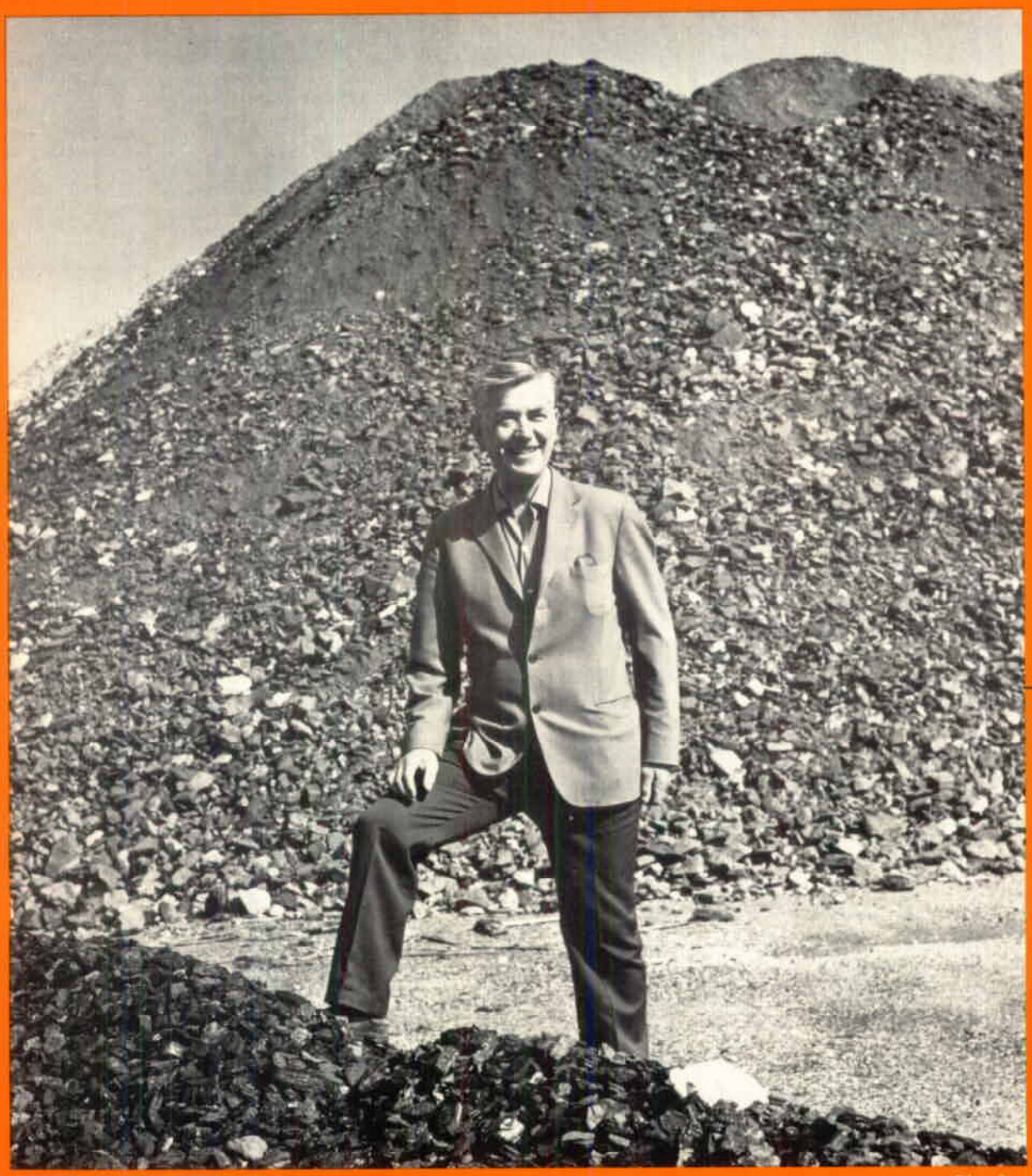
BRÄNNPUNKTEN

Årgång 34 · Nummer 4 · September 1976



Blomfoto

CHAMOTTE och KARL LINDBERG

Vad är chamotte och vem är Karl Lindberg?

Svaren finns på sid 8–12.

Aktuellt:

Bakgrunden till nedanstående uttalanden får du på denna tidnings sista sidor.

Med anledning av den debatt som förts i dagspressen efter ett intervjuuttalande av en anställd i Takpappfabriken, Höganäs, i förra numret av Brännpunkten vill tidningens redaktionskommitté framföra följande allmänna synpunkter.

Kommittén som ju numera är fackligt vald har till uppgift att ge de anställdas syn på tidningens allmänna inriktning, utformning, utgivningsfrekvens m m. Kommittén är helt enig om att censurering av gjorda uttalanden inte ska få förekomma, oavsett vem som står för uttalandet. Denna princip följs också av redaktören, vars sätt att arbeta har vårt fulla stöd. Självklart måste de publicistiska regler som gäller för all tidningsutgivning iakttas, men detta ansvar vilar på tidningens redaktör och i sista hand ansvarige utgivaren.

Kommittén vill bestämt ta avstånd från de uttalanden som gjorts om att det är företagsledningens åsikter som återspeglas i olika artikeluttalanden. Enligt vår uppfattning står tidningen i ett mycket fritt förhållande till ledningen och speglar de olika åsiktsyttringar som finns inom företaget.

Leif Larsson	Arne Rosqvist
Hans Larsson	Hans Aronsson
Arne Lundin	Kjell Johansson

Ansvarige utgivarens roll

för Brännpunkten har diskuterats i den lokala skånska pressen med anledning av intervjun med de anställda i Höganäs takpappfabrik i föregående nummer. Bland annat har hävdats, att de åsikter som framförts i intervjun är ansvarige utgivarens och företagsledningens åsikt, eftersom inte intervjun strukits eller censurerats.

Företagets syn

på invandrarna och deras arbete i bolaget är helt klar: de inte bara gör ett bra arbete, de är också nödvändiga för att företaget ska kunna utvecklas till gagn för oss alla. Det är sedan klart, att det såväl bland invandrare som svenskar finns olika individer med olika temperament, social och etisk bakgrund, men vi måste lära oss att respektera varandra och samarbeta i grupper.

I debatten har också insinuerats att företaget genom att ta in insändaren syftade till att "få igång bråk om de nya medbestämmandelagarna". Alla fackligt engagerade, inklusive den person, i vars mun Aftonbladet lagt detta uttalande, vet mycket väl att vi från företagets sida ärligt gör allt för att vi ska få ett större medbestämmande, exempelvis på sådant sätt som på takpappfabriken.

Brännpunkten

är en personaltidning där de anställda ska ha möjlighet att få sina synpunkter framförda, utan vare sig censur eller trakasserier från företagets sida. Tidningen leds av en redaktör som är utsedd i samarbete med de fackliga organisationerna och en redaktionskommitté, utsedd av samma organisationer. Efter många års erfarenhet som redaktör och ansvarig utgivare för såväl fackliga som andra tidskrifter, är det mig helt främmande att använda det ansvariga utgivarskapet till något annat än ett juridiskt ansvar för tidningen. Dessutom har jag fått förmånen att fortsätta KG Paulsons aktuella spalt, och denna använder jag för att framföra egna synpunkter och idéer. I övrigt svarar redaktionskommittén för tidningen och jag hänvisar till deras uttalande på denna sida.

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
från PTK:	Hans Aronsson Höganäs
	Arne Lundin Höganäs
	Kjell Johansson Bjuv
I egenskap av redaktör:	Marianne Quist Höganäs

LOKALA MEDARBETARE:

Division Metallurgi	Ulf Håkansson Höganäs
	Kjell Lundgren Bohus
Division Eldfast	Bengt-Arne Schier Höganäs
	Margaretha Cederström Bjuv
Division Byggmaterial	
BYGGKERAMIK	Hasse Kvist Skromberga
PAPP	Alf Bällgren Helsingborg
Höganäs Tak AB	Kjell Berggren Helsingborg
Sydsvenska Takpappfabriken AB	Gunnar Bengtsson Karlshamn
FÄRG	
Bönnelyche & Thuröe AB	Margita Lindström Malmö
HANDÖLSPRODUKTER	
Handöls Täljstens 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 nästa nummer 30/9 1976.

Glöm inte anmäla ändrad adress!

Teknisk service

för våra produkter är ett krav som kunderna ställer och som vi får se till att uppfylla om vi vill ha avsättning för våra varor.

Text: Marianne Quist

När vi berättade om serviceyrken i förra numret av vår tidning nämnde vi att det inom varje division finns folk som servar den egna divisionen med olika tjänster.
Den tekniska avdelningen inom Division Eldfast är just en sådan avdelning. Denna avdelning består av *Teknisk service* och *Utveckling – försäljning – produktion – forskning*. Utvecklingssidan berättade Lennart Ivarsson om i nr 2/1974 och vi lämnar den för den här gången. Visserligen går utvecklingen framåt men några större förändringar i personal och arbetssätt har inte skett sedan dess. Nu ska vi istället titta på Teknisk service och se vad arbetet där innefattar.
Men innan dess – den läsare som inte känner till den eldfasta tillverkningen råder vi att läsa Peter Havraneks artikel "Nya eldfasta produkter" i nr 4/1975.

Malte Andersson t.v. och J Erik Ljung

Vi besöker först **J Erik Ljung** som är chefsingenjör för Teknisk service och har arbetat 23 år inom avdelningen. Erik är också författare till många intressanta artiklar i Brännpunkten om ämnen som ligger hans hjärta och dagliga arbete nära. Han är med andra ord inte okänd för Brännpunktens läsare.

Utan eldfast material –

hur skulle produktionen då se ut? frågar Erik och svarar själv.

– Vi skulle tex inte kunna framställa glas – eldfast material behövs till ugnarna, använda socker – eldfast material behövs till sockerbrukens kalkugnar och ångpannor, tillverka järn och stål – eldfast material ingår i smält- och värmningsugnarna, m m.
Vi umgås dagligen med saker och ting som inte hade kunnat existera om vi inte hade haft det eldfasta materialet att tillgå. Fler exempel är cellulosa- och pappersfabrikerna med deras ångpannor och mesaombrännings-ugnar, cementindustrins roterugnar och moderna turbintankers med sina ångpannor.
Eldfast material ingår således i så gott som alla produktionskedjor. Problemen är därför många, säger Erik, men är till för att övervinnas.

Rätt kvalitet på rätt plats

är vårt motto, fortsätter Erik. Vår avdelning arbetar helt för våra eldfasta kunder. Vår uppgift är att till kunden

lämna en lämplig konstruktion med rätt eldfast material – att få vårt eldfasta material använt på lämpligaste sätt så att kunden ska få den bästa livslängden på sin ugn och därigenom en god ekonomi. En förfrågan från kunden på t ex infodring av en ugn kan komma i form av en mer eller mindre utarbetad ritning. Malte Andersson och jag går igenom ritningen tillsammans och bestämmer vilka kvaliteter som ska användas. Sen är det konstruktörens tur att angripa problemet och rita upp det hela. En materialspecifikation görs upp, som sedan går till kalkylavdelningen för prissättning.

Allt är inte standardtegel

Standardtegel passar inte in överallt utan vissa formtegel måste tillverkas. Dessa utformas i samråd med produktionen så att teglen även ur tillverkningssynpunkt blir bästa möjliga. Detaljritningar arbetas sedan fram av konstruktören.

I arbetet ingår också att vi följer upp projekten, säger Erik, och detta innebär resor lite varstans i världen som exempelvis Kirkenes i Nordnorge, Turkiet men huvudsakligast i Bergslagen, där vi har de flesta kunderna.

Industrisemestern

är ingen viloperiod för oss. Som regel reparerar våra kunder ugnarna under den tiden och vår uppgift består i att följa upp hur vårt material står rycken. Dessa erfarenheter måste vi också ha för att kunna lämna fortsatta rekommendationer till våra kunder.

– Jag står just i färd med att ge mej iväg till Domnarvet och Hällefors i ett sådant ärende, säger Erik.

En kvinnlig konstruktör

kan eldfasta divisionen ståta med.

Yvonne Nilsson är ingenjör – byggnadstekniska linjen – och började efter sin examen vid Tekniska Gymnasiet i Helsingborg på Höganäsarbeten 1968 och flyttade efter en tid över till Teknisk service.

– Det har inte varit lätt att hävda sej mot de manliga kollegerna, men jag

Yvonne Nilsson och Dag Wibom

har bitit ihop tänderna och tänkt att det här ska gå vägen, berättar Yvonne.

– När jag gick ut skolan var det mycket svårt för oss flickor att få jobb. Företagen tog hellre en kille även om vi hade bättre betyg. Gamla fördomar om barnledighet osv gjorde att de inte ville anställa kvinnor. Dessutom fanns och finns fortfarande tvivel om en kvinnas tekniska kunskaper.

– Jag kommer aldrig att glömma mitt första fel på jobbet. På en specifikation hade jag skrivit fel antal sten – jag hade missat ettan och nollan och skrev 275 i stället för 10 275. Ett skrivfel, men det var så uppenbart att en fackman måste reagera omedelbart. Det hela blev uppförstorat och omtalades vitt och brett många år efteråt. Mina manliga kolleger gör också fel men det görs ingen affär av det.

– Vad jag menar med detta exempel är att kvinnornas arbetsprestationer måste vara något alldeles extra för att cheferna ska erkänna dem som en värdefull arbetskraft.

I Yvonnes arbetsuppgifter ingår att få fram offertritningar efter kundernas önskemål och sedan följa upp beställningsarbetet. Här gäller det verkligen att känna till hur objektet ska fungera och att alla detaljer kommer med. Offertritningen är underlag för prissättningen. Ibland är det nödvändigt med ett besök hos kunden för att få fram fakta och förutsättningar.

Har du varit ute på kundbesök?

– Ja, det har jag men även det tog tid. Nu är vi tillbaka till fördomarna igen. Att en manlig kollega skulle ut och resa med en kvinnlig – ack nej, det var ju inte lämpligt. De senare åren har en förändring inträtt på det området också. Numera arbetar jag under samma villkor som de övriga konstruktörerna här. Jag är ute på arbetsplatserna och kryper i ugnar liksom dom. Murarna har väl tittat både en och två gånger när jag sagt att så här ska ni göra. Dom har vant sej vid att även en kvinna vet hur en sten ska muras.

Nu kommer vi in på kvinnofrågan där Yvonnes kollega **Dag Wibom** deltar livligt. Dag tillhör den yngre generationen och har helt accepterat kvin-

nans likställdhet på arbetsplatsen. Olika åsikter har dock Yvonne och Dag om kvinnan börjar arbeta igen efter barnledighet eller om hon gör avkall på sitt yrke för att stanna hemma och passa barnen. Yvonne hävdar bestämt att har man skaffat sej en yrkesutbildning så fortsätter man arbeta efter barnafödslar medan Dag ställer sej något tvivlande till den saken. Både Dag och Yvonne har säkert anhängare av sina åsikter.

– Mitt första jobb, fortsätter Yvonne, var en kalkugn i Köge i Danmark. Det arbetet höll jag i från början till slut och jag gjorde många resor dit. Jag tycker själv att jag klarade av jobbet bra.

Det instämmer jag i

säger **Malte Andersson** som har hand om konstruktionskontoret. Vi är inte så många här utan var och en får sköta sej själv och arbeta under ansvar. De erfarnaste konstruktörerna får ta hand om de största jobben och de yngre om de lättare. Träning ger färdighet med åren.

– Vi har inte heller tid att kolla upp varandra. Tiden får vi lägga på att koncentrera oss på vårt eget jobb och se till att ritningarna blir så utförliga som möjligt. Vissa detaljer ritar vi dock inte in – erfarna murare vet t ex hur en öppning ska muras. Men vi har fått erfara att när den gamla murarkåren ska ersättas fordras det att ritningarna blir ännu mer detaljerade. De unga murarna har inte den rutinen att de "känner" hur det ska vara. De jobbar exakt efter ritningarna.

Rätt sten på rätt plats

Det är **Ulla Lindqvist** som ser till att ritningarna blir färglagda. Stenarna som ska muras är inte av samma kvalitet och storlek om någon trodde det. Det finns ett tjugotal olika kvaliteter och murarna ska på ritningen kunna se var de olika stenarna ska muras.

– Att skriva maskin kan jag inte tänka mej, säger Ulla, så därför passar det här jobbet mej utmärkt.

Ulla svarar för ordning och reda inom avdelningen och är en pärla enligt hennes kolleger. Arkiveringen är ett moment som måste fungera inom ett konstruktionskontor och det är Ullas uppgift att se till att ritningarna hamnar på rätt ställe. Detaljritningar och kopiering är också en stor del av Ullas sysselsättning.

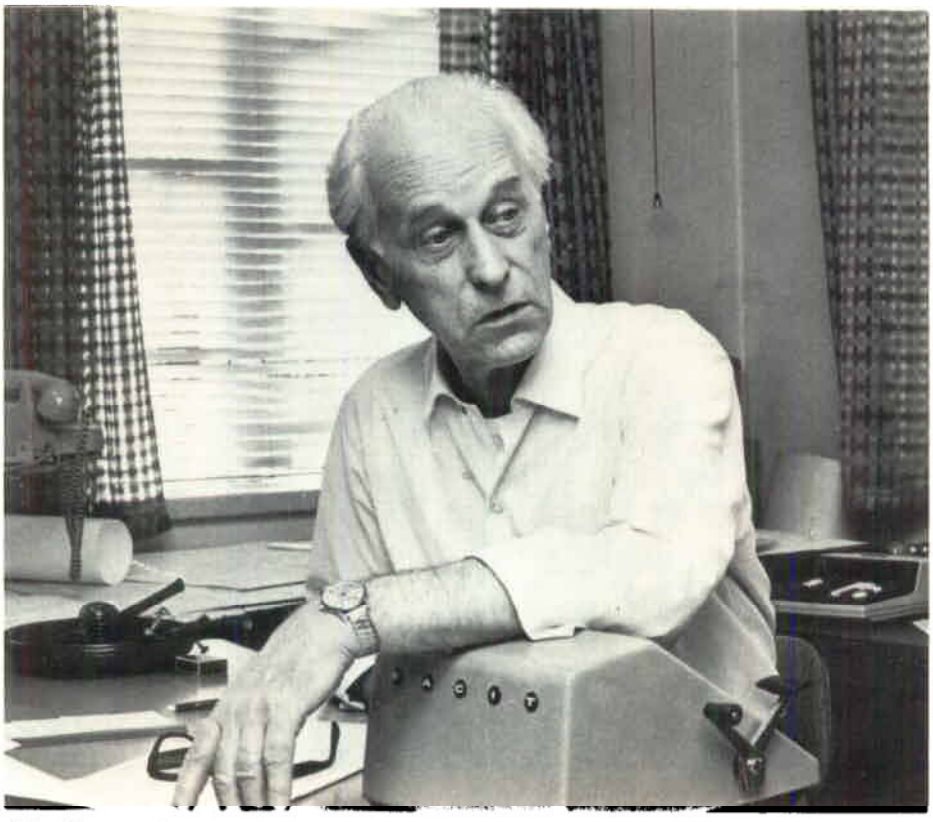
Ulla Lindqvist

Frihet under ansvar

Förutom Yvonne och Dag har avdelningen ytterligare tre konstruktörer. Det är **Henrik Dahlström, Heinz Dammasch** och **Ilgvars Tilmanis.**

forts nästa sid

Henrik Dahlström



Heinz Dammasch

Henrik är gammal i gården – han började på avdelningen 1963 och speciellt konstruktionsjobben på den finska marknaden begriper han sej på i mer än ett avseende. Hans idiom avslöjar nämligen att han har sitt ursprung i Finland.

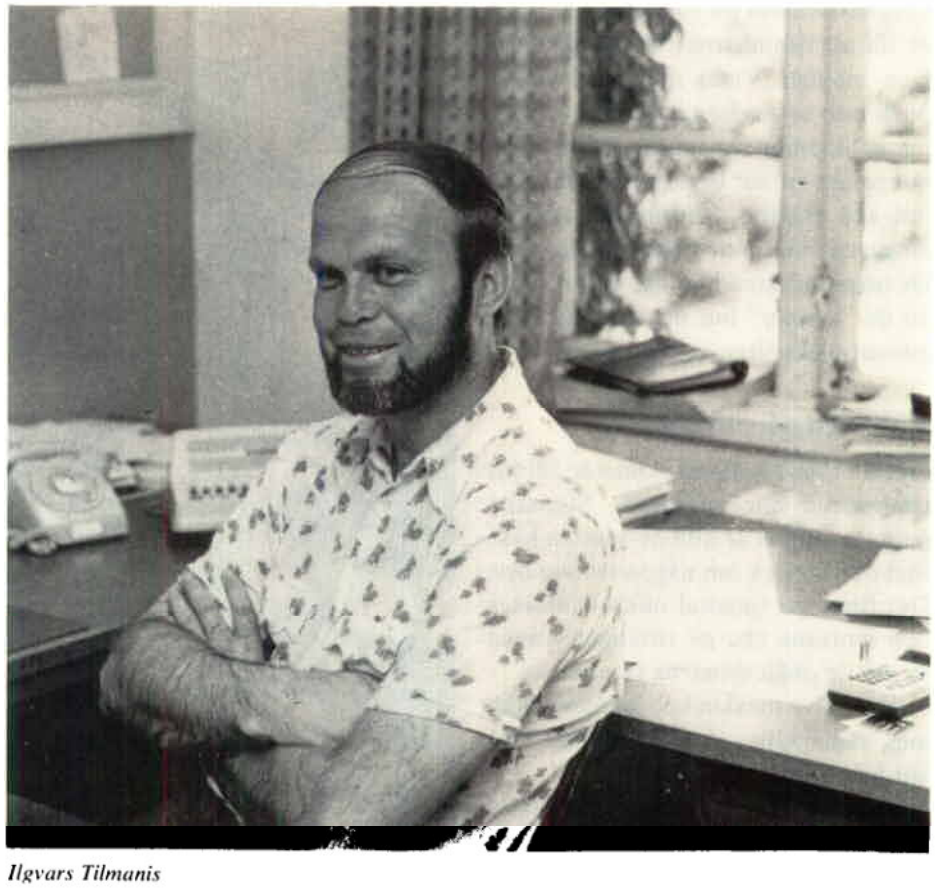
Höganäs AB övertog 1968 den eldfasta murningsverksamheten som då bedrevs av Fabris AB i Malmö och berörd personal gick över till vårt företag. Denna omständighet gjorde att Heinz Dammasch kom till Höganäs. Heinz har lång erfarenhet även från tyska firmor i branschen och hans kunskaper kommer väl till pass för konstruktionsarbetet inom det eldfasta området. – Jag är nyfiken av mej och har alltid frågat mycket, säger Heinz. Jag resonerar som så att med kunskaper går det lättare och fortare att arbeta. –

På tal om kunskaper blir det Ilgvars Tilmanis som råkar ut för frågan hur det står till med utbildningen inom avdelningen.

– Inom värmetekniken finns det mycket att lära, säger Ilgvars. Det har hänt en hel del de senaste åren på beräkningssidan och datatekniken har kommit med i bilden. Vi har dålig inblick i hur man ska gå till väga med dessa beräkningssätt. Jag tror inte det finns kurser ute på marknaden utan vårt företag får ta initiativet och kontakta t ex Tekniska Högskolan för ett samarbete. Det hade varit intressant för oss.

– Inom eldfasta området blir man aldrig fullärd, anser Ilgvars. Det kommer nyheter titt och tätt. Våra egna produkters utveckling sker snabbt. Ja, så snabbt att vi konstruktörer inte hänger med alla gånger och får vetskap om nyheterna.

– Konstruktionsarbetet inom eldfasta avdelningen tycker jag är intressant, fortsätter Ilgvars. Samarbetet är det bästa tänkbara inom avdelningen. Vi arbetar också med frihet under ansvar. Vi sysslar med olika typer av anläggningar och det är alltid skilda problem som dyker upp. Samtliga konstruktörer på avdelningen kan alla ugnstyper men det blir ändå så att vi specialiserar oss. Värmningsugnar är den typ som jag mest sysslar med. Vi har nu ett jobb som ska igång uppe i Svappavaara – det gäller en ombyggnad för LKAB. Det kommer säkert att röra sej om 100-tals timmar vid



Ilgvars Tilmanis

ritbrädet varvat med diskussioner vid besök hos kunden.

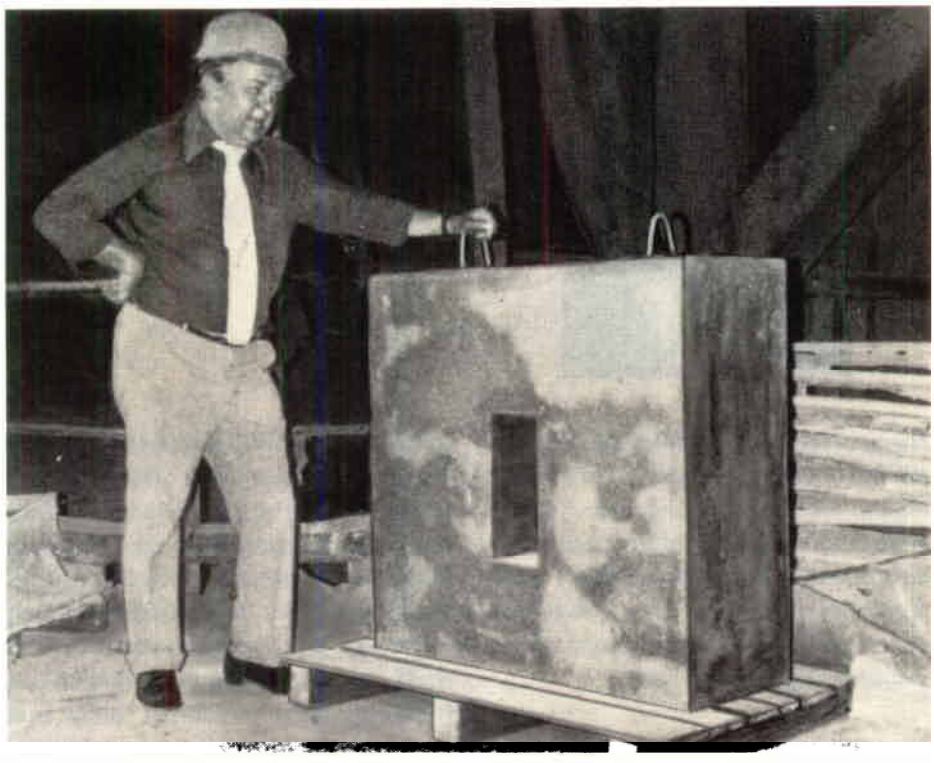
– Konstruktionstekniken kommer mer och mer in i bilden vid försäljningen. Vi servar försäljningssidan med våra tekniska kunskaper och är ofta med vid den första kundkontakten. Själv har jag 10 års erfarenhet från ugnskonstruktionsarbeten vid Ugnsbolaget – nuvarande Gränges Engineering. Det är en fördel att kunna diskutera med kunden hur ugnen även fungerar maskinellt. Det stärker dessutom självförtroendet att kunna bravera med kunskaper om t ex brännare, avslutar Ilgvars illmarigt vårt besök hos avdelning PTS (= Division Eldfast Teknisk Service).

Vi kan göra stora tegel också

säger **Fred Larsson** på Försäljningsavdelning Eldfast. Fred berättar vidare:

– Bilden visar ett av de stora sictoformtegel som vi levererat till AB Ferrolegeringar i Trollhättan. Detta tegel ingår i en serie av nio olika typer formtegel varav det största väger 875 kg – ett av de största tegel som tillverkats av Höganäsbolaget. Teglen används i en smältugn som tapphålsten.

– Lägg märke till lyftöglorna som är fastklistrade vid teglet med Höganäs tegellim.



Fred och ett stort formtegel.

Samlingslokal för invandrarna

Ett länge närt önskemål från invandrarnas sida har varit att få en samlingslokal i Höganäs. Och nu ser det ut att bli verklighet. Enligt uppgift från den administrativa avdelningen kommer Höganäsbolagets fastighet Stora Nygatan 10 att upplåtas och ställas i ordning för invandrarna. Framemot hösten kan den stå klar att tas i bruk.

Vad man i skrivande stund väntar på är att invandrarna ska bilda en förening som ska ansvara för lokalerna.

Enar Askeroth, som svarar för Fastighetsservice, tittar ut genom fönstret Stora Nygatan 10.

Chamotte = bränd

Text: Kjell Ekdahl, driftsingenjör – Gruvavdelningen

Chamotte förbrukas till största delen av Bjuvs fabriker för chamottetegeltillverkningen. Avnämare av chamottetegel är hyttor, stålverk, valsverk, glas-, cellulosa-, cement- och kalkindustrier, gjuterier etc.
En mindre del chamotte används i Murbruksfabriken för eldfasta murbruk, stamp- och gjutmassor.

Höganäsbolagets gruvavdelning har till huvudsaklig uppgift att förse Bolagets fabriker med råvaror, såsom eldfast och kaolinhaltig lera för chamottetegel, murbruksmassor mm, klinkrande lera för tex glaserade golv- och väggplattor samt berggrundslera för fasadtegel.

Den äldsta och mest använda råvaran, men kanske till sitt ursprung och framställning minst kända är fältbränd Bjuvs-chamotte. Jag vill därför med denna redogörelse försöka sprida lite upplysning om de senaste 15 årens brytning och framställning.

Olstorps-Gunnarstorpsleran blandades

1960 skedde brytningen av eldfast lera i Bjuvs gruva, dels i Olstorps- dels i Gunnarstorps-fältets A-flöts. Hela uppfordringen av lera lades ut samtagen och okrossad. Detta innebar i korthet, att den kolrikare Olstorpsleran blandades med den kolfattigare Gunnarstorpsleran, varigenom självbrännförmågan hölls på en sådan nivå, att man erhöll en någorlunda fullständig genombränning i högarna på en relativt kort tid, ca 10 månader. Denna äldre typ av utläggning – den råa leran tippades från toppen av högarna – bedömdes emellertid förenad med vissa olägenheter. Huvudparten av de stora lerbitarna rasade mot botten, medan finare fraktioner stannade högre upp i högen. Härigenom uppstod den största luftcirkulationen och det lägsta bränslevärdet i partiet närmast botten. Genombränningen av bottenpartiet blev därför dålig och lämnade ofta en svart kärna i de större chamottestyckena. Av denna anledning beslöt man att semestern 1961 installera ett lerkrossverk för att få en maximal styckestorlek av 150 mm.

Lerorna var för sig – försök misslyckat

Vid samma tidpunkt framställdes önskemål från fabriken i Bjuv, att gruvan av keramiska skäl skulle lägga ut och bränna Olstorpsleran och Gunnarstorpsleran var för sig. Separeringen blev nu ännu mer markant i högar med Gunnarstorpsleran därför att den är hårdare och styckestorleken blir i regel större än Olstorpsleran. Resultatet av bränningen av Gunnarstorpsleran blev mycket dåligt. Sedan den första högen öppnats stod det klart, att om Gunnarstorpsleran skulle brännas separat, måste mycket brännbart material tillföras. När kol- och lerstybb från Olstorpsfältet inblandades blev resultatet något bättre men ej tillräckligt bra för att man skulle fortsätta. Ändringen medförde även att bränningen av Olstorpsleran försämrades, varför man efter några år återgick till blandningen Olstorp-Gunnarstorp igen.

Lerkrossverk – ett hjälpmedel

Efter semestern 1961 krossades lerorna i det då installerade lerkrossverket till en största styckestorlek av 150 mm. Högarna blev härefter mer kompakta, men separeringen av leran vid utläggningen fortsatte, dock med den skillnaden att lerstyckenas storlek i bottenpartiet blev mindre och jämnare. För att minska separeringen gjordes försök med att lägga ut leran med skoplastare upp till 2,5 m höjd. Resten av utläggningen gjordes från högens topp. Resultatet av detta blev två separeringar i stället för en och sämre förbränning i nedre delen av mittpartiet, varför utläggningsmetoden övergavs. All utläggning har härefter gjorts genom tippning av leran från högens topp.

Sortering för hand

Till slutet av 1950-talet lastades chamotten med grävmaskin direkt på

eldfast lera

lastbil för transport till fabrikerna. En viss grovsortering skedde på så sätt att man med grävskopan lämpade åt sidan halvbrända partier och liknande. Någon form av egalisering förekom ej. För att förbättra kvaliteten ändrade man så att fram till hösten 1963 lastades chamotten på bil och

Chamottehögarna från ovan.

transporterades till en lagerplan, där den lades ut i ett tunt skikt, varefter handplockning skedde. Sedan denna verkställts blev det tunna chamotteskiktet upplastat till en större buffert- och egaliseringshög. Från denna hög utgick dagligen leveranser till fabrikerna, varvid lastningen skedde så att ytterligare egalisering erhölls.

Sorteringsverk byggdes

För att tillgodose ökade krav på kvalitet och att man fick möjlighet att kontrollera, plocka och sikta chamotten byggdes 1963 ett chamottesorteringsverk med en kapacitet av 40–50 ton/timme. Sedan sorteringsverket kommit igång – hösten 1963 – uppsiktas chamotten i en plockbar fraktion över 30 mm och en finfraktion under 30 mm. De båda fraktionerna sammanföres efter kontrollplockningen till en gemensam ficka för utleverans till fabrikerna via ett egaliseringslager.

Två må man vara, ibland också tre, vid kontrollen i sorteringsverket. Här är det Åke Olsson och Kjell Borg som synar chamottestyckena på sorteringsbordet. En och annan fossil brukar dyka upp men dessa tas noga om hand för att så småningom kanske hamna som prydnadsföremål i ett fönster.

Chamottebränningarna protokollföres

Sedan 1960 har chamottebränningen och de olika experiment som genomförts blivit noga protokollförda. Sålunda rapporteras varje hög beträffande innehåll, utläggnings-, täcknings- och tändningsmetod, bränntid, särskilda observationer under bränningen, utlastningstid samt utfall. Svårigheten med alla dessa försök är att det går ca 2 år innan resultatet kan överblickas och under tiden finns mycket begränsade möjligheter att påverka resultatet.

I vissa avseenden har positiva resultat uppnåtts. Den krossade leran har medfört bättre förbränning intill bottnarna på högarna och chamottestyckena har ej sådan storlek att obrända kärnor finns. I samband med de hjälpmedel som tillkommit – sorteringsverket och i viss mån skoplastarna – har chamottekvaliteten kunnat förbättras. Minskning av högarnas basbredd från 40 till 30 meter har givit möjligheter till att utföra tändningen längs utläggningsfronten efter hand som utläggningen sker, en metod som

visat sig ge bättre brännresultat. Tillgången på lera måste då vara så stor att högen är utlagd på 6 veckor, emedan temperaturen därefter är sådan att det inte är lämpligt för fordonen att arbeta på högen. Vid dålig väderlek är även rök och vattenånga ett avsevärt hinder. En snabb utläggningstakt har även den fördelen, att leran ej hinner vittra och man undviker förstybbning och därigenom bränningssvårigheter.

Högarnas ovansida komprimeras av fordonen under utläggningen, speciellt vid stor nederbörd under utläggningstiden. Dessa måste luckras upp sedan högen är färdiglagd. I annat fall uppstår under bränningen sprickor i det komprimerade ytskiktet och dessa fungerar då som skorstenar. Täckning av översidan är inte så nödvändig som av sidorna eftersom överytan mest består av söndersmulad lera. Med tanke på luftcirkulationen täckes sidorna ned till 1 meter från botten med söndersmulad halvbränd chamotte.

Försök har gjorts att täcka högarna med från sorteringsverket framsiktad chamottestybb, storlek 0–10 mm. Tanken var att om detta gick skulle man komma ifrån arbetet med avtäckning. Det visade sig emellertid att denna fraktion var för finkornig för ändamålet. Vid nederbörd bands det finkorniga materialet samman på ett cementartat sätt och måste borttagas för att icke hindra luftcirkulationen.

Många försök har gjorts för att minska bränntiden och förbättra bränningsresultatet genom lufttillförsel i högen. Försök har gjorts att genom glaserade lerrör, som lagts in i högen med olika avstånd mellan rörsträngarna och av varierande längder, leda in luft. Rörsträngarna har också haft till uppgift att tjänstgöra som antändningskanaler för tändning av högen inifrån. Försök har gjorts att driva in grövre järnrör från sidorna vid botten och från översidan på högen. Genom dessa har sedan tryckluft tillförts högen. Ingen av dessa metoder gav sådant resultat att det efter försöken ansågs motiverat att fortsätta.

Försök har också gjorts att minska bränntiden genom att lägga ut småhögar om några tusen ton mot normalt 15–20 000 ton. Dessa visade sig emellertid så beroende av väderleken att försöken stoppades.

I dag

krossas all chamottelera till under 150 mm:s styckestorlek.

Utläggningen sker med lastbil från högens topp via 2 parallella vägbankar mot en central utlastningsväg i marknivå. Se foto!

Storlek på högarna 80 × 30 × 6 meter = 15–20 000 ton

Täckning av högarna sker med söndersmulad halvbränd chamotte. Ytskiktet uppluckras med grävmaskin till ett djup av 1–1½ meter.

Tändning längs hela utläggningsfronten efter hand som utläggning sker, om utläggningstakten medger detta. I annat fall anlägges en tändsats av ved och kol runt högens baskanter. Tändsatsen antändes med hjälp av papper och eldningsolja I vid lämplig tidpunkt efter högens färdigläggande. Tidpunkten väljes med tanke på årstid och förhärskande vindar så att minsta obehag vållas. Chamottebränningen kan nämligen pga obehaglig lukt vid vissa vindriktningar och faser under bränningen förorsaka obehag för närboende. Byggnationen har ju kommit allt närmare gruvområdet. För att ytterligare minska obehaget har en skyddsvall lagts upp och på denna har träd planterats.

Bränntemperaturer på upp till 1160°C har uppmätts en meter under överytan 3 månader efter tändningen. Man eftersträvar därför högar med ett sådant bränsleinnehåll, att en bränntemperatur av 1 000°C uppnås. Mellan 480–600°C bortgår kemiskt bundet kristallvatten. Denna bortdrivning fordrar mycket energi. Efter 600°C är chamotten lös så att mycket finmjöl och damm skulle bildas vid krossning. Vid 1000°C smälter lerans glasbildande beståndsdelar. Chamotten blir nu hård så att efterföljande krossningsoperation ger mindre finmjöl och damm.

I samband med att kristallvatten bortgår och glasbildande beståndsdelar smälter så innebär detta också att lerans volym minskar, dvs en stor del av lerans totala krympning äger rum i chamottehögen.

Bränntiden är 10–12 månader.

Avtäckningen av överytan sker med maskin, sidorna manuellt.

Utlastningen till chamottesorteringsverket sker med skoplastare. Här sker en första grovsortering.

I *chamottesorteringsverket* bortplockas föroreningar såsom sandsten, järn m m och halvbränt gods. Vid sorteringsverket sker också blandningen av olika kvaliteter. Chamotten levereras sedan via ett egaliseringslager med lastbil till fabrikerna.

forts nästa sid

Karl Lindberg, gruvfogde, har 48 års tjänstgöringstid vid Höganäsbolaget, varav 35 år vid gruvavdelningen. Efter många år som gruvarbetare under jord kom Karl 1960 till chamottebränningen i Bjuv. Karl kan chamottebränning – att kunna chamottebränning är både fråga om lång erfarenhet och känsla för jobbet.

Förr fanns privatgruvor – den sista i Billesholm stängdes i slutet av 1960-talet. Fram till 1960 hade Karl överinseende över den verksamheten och han har många minnen från den tiden. Karl går i pension om ett par år och han undrar vem som ska ta vid. Det är hög tid, tycker han, för ersättaren att hoppa in och börja lära sig jobbet.

Utanför sorteringsverket står Kjell Ekdahl något fundersam. Undrar han månne över om kvaliteten är bra nog?

Utfallet är i dag ca 50 % prima chamotte, 25 % halvbränt och 25 % glödförlust. I sistnämnda ingår ca 3 % bortplockat avfall. Det halvbrända materialet, uppblandat med kol från våra eldfasta ler- och kolflötsar, går som returgods tillbaka in i högar med nybruten lera.

Vi har i dag *3 chamottekvaliteter:*

Chamotte I, som är den kvarvarande kvantiteten från de 1967–68 nedlagda brytningsfälten i Olstorp och Gunnarstorp A-flöts.

Norm: Al_2O_3 39 % glödg. prov,
Fe_2O_3 2,5 % glödg. prov,
SK 32–33, glödförlust 3 %.

Chamotte IA framställd av lera från dagbrott Albert.

Norm: Al_2O_3 41 % glödg. prov,
Fe_2O_3 2 % glödg. prov,
SK 33–34, glödförlust 2 %.

Chamotte II framställd av lera från Gunnarstorp B-flöts, det 1967 åter öppnade och i dag aktuella brytningsområdet.

Norm: Al_2O_3 38 % glödg. prov,
Fe_2O_3 2,1 % glödg. prov,
SK 31, glödförlust 1 %.

Faktorer som har betydelse vid chamottebränning är utläggnings-, täcknings- och tändningsmetod, lerans styckestorlek, deras inbördes förhållande till varandra, deras läge i högen, bränslevärdet i det brännbara materialet, inblandning av halvbränt returgods, komprimering av materialet vid utläggningen, utläggningstid – vittring, högens storlek och form, övervakning och naturligtvis väderlek – en faktor av stor betydelse som vi ej kan påverka. Det är vår strävan att med hjälp av de erfarenheter vi fått fram under de senaste 15 åren tillhandahålla våra fabriker en så bra chamotte som möjligt.

Flöts = skikt av lerlagret
Fraktion = kornklass
Egalisering = jämn fördelning

Lerans lov

Detta pekoral kom till på natten efter tävlingen Höganäs Golf Cup i Mölle den 18–19 juni 1976.
Diktaren är en av de inbjudna gästerna och har signaturen *Sega*.

Leran glänser i snittet
i neapelgult och blått
i glädjen att få se ljuset
i bolagets lerdagbrott.
Där ligger den fet och mäktig
skiktad med skiffrar och kol.
Det att förlösa en dräktig
jord är förvisso ett mål
värdigt folket söder om Kullen.
Det är som att tröska skördar
att separera leran från mullen,
som man sedan återbördar
för att minska hanteringens spår.
Men leran den torkas och brännes
och stampas och pinas innan den får
nästan lika sköna former som Hennes.
En del får glasyr i yster yra.
En del får spänningar av sommar och vinter.
Och några försöker man mörda med syra.
Ja en del plågas ända till sinter!

Du lera som så länge slumrat i flötsen
Vad har Du gjort för synd
för att hamna i brännugnshetsen
efter geologernas fynd?

Hav tröst min vän, det har en mening
Du får evigt liv i ljuset
efter Din helvetiska rening
men brännarna får återgå till gruset.

– 5 liter Cuprinol Lasyrfärg Hassel

– *Vad heter du och var jobbar du?*

Text: Marianne Quist

Här är det inte fråga om försäljning av färg. De i rutiga skjortor klädda gossarna Nils Nilsson t.v. och semestervikarie Stefan Berg lämnar ut reparationsmaterial.

Samtalet utspinner sig på Centralförrådet i Höganäs och gäller försäljning av färg till en anställd. Samtliga anställda och pensionärer inom Höganäskoncernen har nämligen personalrabatt vid köp av våra produkter. Rabatten ligger mellan 20–30% beroende på produkt.

Järnpulver, eldfast tegel och slipskivor är produkter som gemene man och kvinna knappast inhandlar för eget behov. Byggmaterialprodukterna är begärligare och det är med andra ord husägarna som är mest gynnade. Vad sägs om Hyllingetegel, keramiska plattor och kakel, öppen spis, takpapp och färg? Vill man som anställd eller pensionär köpa dessa varor får man vända sig till Orderserviceavdelningen i Höganäs när det gäller tegel, papp och keramiska produkter. Färgen tillverkas av Bönnelyche & Thuröe i Malmö och denna förmedlas för Höganäs AB:s del genom Centralförrådet. Den som vill köpa en Handölspis får ta kontakt med Handöls stockholmskontor.

– Det är inte ovanligt med en försäljning av 700 liter färg under en som-

forts sid 16

1 *Sture Hansson ansvarar för Centralförrådet och därmed också för att materialbeställningarna blir gjorda.*

2 *Idar Bengtsson bevakar att materialet levereras i rätt tid.*

Och så börjar vi om från början igen . . .

Central -det

11

Evy Lindstrand och Eva Lundahl svarar för att lagerkartoteket hålles à jour. Tid att fylla på igen, konstaterar de här.

9

Karl-Erik Persson är truckförare och lyfter det tunga godset av eller på bilen.

8

Nils Nilsson är förrådsförman. Materialutlämningen över disk sköter Stina Vilks och Vivi-Ann Jönsson. Vivi-Ann hade semester när fotografen var på besök och Stina lyckades hålla sig undan.

10

Gustav Svensson rattar varubilen. Verner Lundvall hjälper till med distributionen. Likaså snabb-budet Tommy Andersson på mopeden.

3 *Åke Larsson tar emot godset och skickar även i väg material som denna låda som ska ända till Amerika.*

4 *Klaus Kastén kontrollerar att varorna är felfria och placerar dem på lagerhyllorna.*

-förrådet är vi

5 *John Botvid Andersson och Sven Augustsson sköter järnförrådet. Gunnar Jönsson arbetar också här, men var dessvärre sjukskriven.*

6 *Arne Nilsson ser till att järnbalkarna sågas i rätt storlek. Centralförrådet levererar "skräddarsytt" material!*

7 *Ulla Nilsson tar hand om fraktsedlarna.*

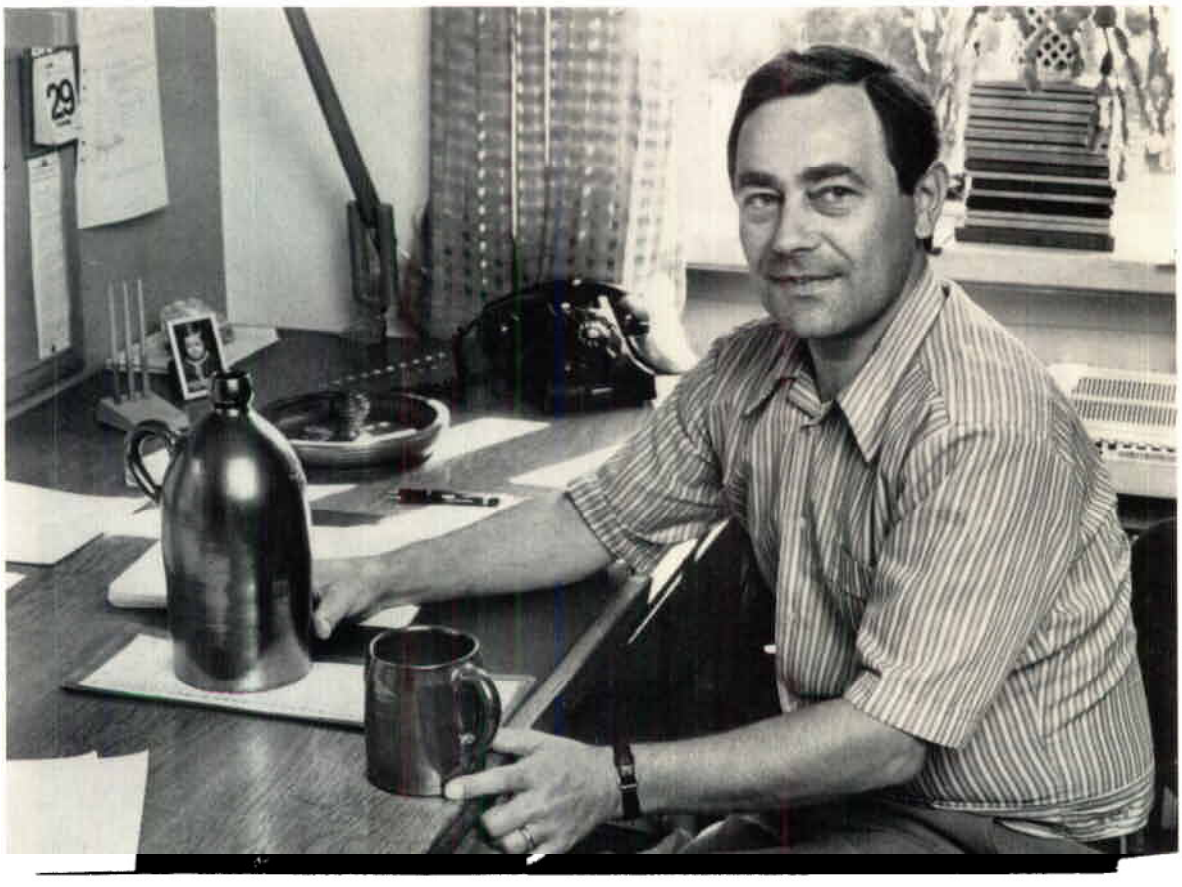
marvecka, säger **Idar Bengtsson** på Centralförrådet, som också talar om att Cuprinol lasyrfärg, utebets och vit täckfärg har den största åtgången.
Centralförrådets huvuduppgift är inte att betjäna de anställda med färg utan att förse drifterna med material. Och sortimentet är stort.
– Vi har ca 9000–10000 artiklar att hålla reda på, säger **Evy Lindstrand.** Det är järn och plåt, elmaterial, bultar, skruvar och spik i alla storlekar och former, verktyg och allt som tänkas kan för reparationsarbeten.
Alla dessa förrådsartiklar ska först och främst beställas via Inköpsavdelningen, lossas från lastbilar, packas upp och kontrolleras att de är i gott skick, placeras på förrådshyllor, föras in i ett lagerkartotek, föras bort därifrån när de beställts av drifterna och beställas på nytt när lagret börjar sina och så är ruljangsen igång igen.

Skyddsskor och skyddstofflor

kan vi också erbjuda de anställda till ett mycket lågt pris, säger **Sture Hansson** som har ansvaret för Centralförrådet. Bolaget subventionerar dessa artiklar och den anställde betalar endast 50 % av inköpspriset. Alla truckförare har förstås fria skyddsskor och -tofflor.

Vi öppnar en filial

efter nyår, fortsätter Sture. I den nya lagerhallen i anslutning till Pulververket bygger vi ett förråd som ska serva drifterna som ligger i dess närhet. Reparatörerna slipper då köra den långa vägen upp till Centralförrådet. Vi räknar med att under december månad kunna sätta in lagerhyllor m m och att tre personer behövs för betjäningen.
– För att kunna betjäna drifterna har vi också en s k ringlinje. Tre gånger om dagen med vissa hålltider kör vår varubil runt till drifterna med beställt material. Så vi har inte enbart "över-disk-utlämning".
– Totalt är vi nu på Centralförrådet 18 personer och vi omsätter ca 10 milj kronor om året, avslutar Sture som basar över en typisk serviceavdelning.



Ingvar Knutsson, Orderserviceavd., med de mest sålda prydnadsartiklarna. Prydnadsgodset utgör dock en ringa del av de produkter som pappersmässigt vandrar genom Orderserviceavdelningen.

Saltglaserat prydnadsgods

kan vi också köpa genom Orderserviceavdelningen. Diskussioner pågår dock att lägga över den interna försäljningen på Centralförrådet, men därom är inget klart ännu.
Att prydnadsgodset är populärt säger siffran 2000, som är det cirka antal pjäser som såldes internt under januari–juni i år.
Av **Lars-Inge Clevestad** på Orderserviceavdelningen får vi reda på att Carlssonkruset är det mest eftertraktade och det var väl knappast något annat att vänta. Över 600 krus har vi köpt under första halvåret. Som god tvåa kommer ölsejdeln – ca 500 st.

Att sitta i styrelsen

Referat: Marianne Quist

Oktober 1973 – då var det första gången de anställdas representanter bevistade Höganäsbolagets styrelsesammanträden. Brännpunkten ställde i oktobernumret 4/1974 några frågor till Stig Svensson och Egon Jönsson som de besvarade med utgångspunkt från ett års erfarenhet av styrelseuppdraget.
Det har gått ytterligare två år och vi har fått en ny lag om styrelserepresentation för de anställda som trädde i kraft den 1 juli i år. Den tidigare lagen vi hade var en försökslag. Den vi nu har är permanent.
I rutan härintill återges den nya lagen i korthet. Vi finner här att de anställda i dotterbolagen har rätt att vara med och utse representanter inte enbart i det egna företaget utan även i moderbolaget.

Den 28–29 juni samlades de anställdas styrelserepresentanter ute i Mölle för att man där skulle diskutera igenom gjorda erfarenheter under de gångna tre åren. Till den här sammankomsten hade även kallats fackliga representanter från dotterbolagen.
Brännpunkten var med och lyssnade på diskussionen. Den var livlig och uppriktig.
Stig Svensson hade gjort upp vissa stolpar för diskussionen och började med

Relationer

Stig S: Inom *styrelsen* har man haft en positiv inställning till att det blev arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Det har inte varit något problem att umgås med övriga styrelserepresen-

forts sid 18

Stig Svensson

Den nya lagen i korthet

- *Storleksgränsen* betr rätten för de anställda att utse styrelserepresentanter har sänkts från 100 till 25 anställda.
- Det är de lokala fackliga organisationerna som *beslutar* om arbetstagarrepresentation. 50 procent av de anställda måste dock vara fackligt organiserade.
- *Två arbetstagarledamöter* och två suppleanter får utses. Suppleanterna har närvaro- och yttranderätt, men ej rösträtt.
- Normalt utser LO- och TCO-sidan *var sin* ledamot. Har endera minst 80 procent av de fackligt organiserade får man i regel utse *bägge* ledamöterna.
- Arbetstagarledamot *bör vara anställd* vid företaget.
- Finns *arbetsutskott* inom styrelsen har en arbetstagarledamot rätt att delta i detta.
- Arbetstagarledamot får *inte* deltaga vid förhandling, uppsägning av kollektivavtal eller beslut om stridsåtgärd.
- Styrelsearbetets *former och innehåll* detaljregleras inte, men en ny översiktlig regel införs i nya aktiebolagslagen.
- *Sekretessfrågor* avgörs av styrelsen i sin helhet från fall till fall.
- Samtliga anställda i *koncerner* utser gemensamt representanter i moderbolagets styrelse.
- Vissa *dispensregler* finns.
- Intern facklig *utbildning* regleras genom central överenskommelse.

tanter utan vi har haft ömsesidig respekt för varandra. Jag kan också konstatera att det var större aktivitet från min sida i början av treårsperioden. Det finns dom som påstår att jag satte uppdraget alldeles för högt. Det är mycket riktigt – jag trodde att uppdraget skulle innebära mera. Egon däremot insåg från början att uppdraget inte hade sådan tyngd.

– Relationerna till *suppleanterna* har varit goda. Bertil Olsson och jag har haft kontakt ofta och har samarbetat intensivt.

– En av mina positiva erfarenheter är *SR-gruppens* (de anställdas styrelserepresentanter inom koncernen) samarbete. Det har varit värdefullt att höra deras erfarenheter från uppdraget. Jag har fått en hel del synpunkter som jag haft god nytta av.

– Med *SIF-ordföranden* Björn Pettersson har jag haft regelbundna sammankomster mellan styrelsesammanträdena. Vi har träffats och gått igenom vad som varit aktuellt. Jag tillhör inte företagsnämndens arbetsutskott där ärenden behandlas på ett tidigt stadium. Det gör Björn och han har informerat mej. Jag hoppas den kontakten kommer att bestå i framtiden.

– *Kontaktgruppen SIF-SALF-CF* (består av 6 valda personer inom nämnda organisationer) har försett mej med information. Jag är skyldig att redovisa inför gruppen. Jag har fått kritik för mitt eget sätt att tänka och agera, fått råd vid vissa ställningstaganden tex i frågan om politiska anslag. Gruppen är ett stöd för mej och utan den vet jag inte hur jag skulle kunna klara uppdraget.

– Med *ekonomikommittén* och då närmast för min del Curt Boström har kontakterna varit givande. Vi har kommit underfund med att vi har full anledning att hålla nära kontakt och byta information. Även om det är under en kort tid (ekonomikommittén kom till under 1975) så har den varit intensiv och jag tänker utnyttja den till fullo. Här vill jag nämna att jag för min del ville anta alternativet intern arbetstagarkonsult i stället för ekonomikommitté, men så blev det alltså inte.

Inom Höganäskoncernen ingår i styrelserna för moderbolaget Höganäs AB samt dotterbolagen Höganäs Tak AB och AB Slipmaterial-Naxos representanter för de anställda.
Styrelsernas ledamöter:

Höganäs AB

Åke Bergqvist, ordf
Ernst Herslow, v ordf
Gunnar Agrell
Sigvard Ando
Ernst Geijer, VD
Knut von Horn
Gösta Lewenhaupt
Lars Nabseth

Arbetstagarrepresentanter:
Egon Jönsson, LO
Karl-Erik Green, suppl
Stig Svensson, PTK
Bertil Olsson, suppl

Höganäs Tak AB

Ernst Geijer, ordf
KG Paulson, VD
Olof Rinné

Arbetstagarrepresentanter:
Ingvar Petersson, LO
Kjell Hjälte Andersson, suppl
Kjell Berggren, PTK
Lennart Gerle, suppl

AB Slipmaterial-Naxos

Ernst Geijer, ordf
Olof Rinné
KG Thafvelin, VD
Hans Holmgren

Arbetstagarrepresentanter:
Bertil Carlsson, LO
Sune Johansson, suppl
Nils Karlsson, PTK
Lennart Forslind, suppl

Bönnelyche & Thuröe AB, Höganäs-Bohusverken AB, Handöls Täljstens AB och AB Höganäsarbeten har i detta sammanhang tidigare inte uppfyllt måttet beträffande antalet anställda. Gränsen är numera 25 anställda mot tidigare 100.
Styrelsernas sammansättning:

Bönnelyche & Thuröe AB

Ernst Geijer, ordf
Olof Rinné
KG Paulson, VD

Höganäs-Bohusverken AB

Ernst Geijer, ordf
Olof Rinné
Mats Bergqvist, VD

Handöls Täljstens AB

Ernst Geijer, ordf
Olof Rinné
KG Paulson, VD

AB Höganäsarbeten

Ernst Geijer, ordf
Olof Rinné
Tommy Bergdahl, VD

Egon Jönsson

Egon J – Höganäs:
– Stig sa att han hade stora förväntningar på sitt uppdrag. Jag gick in i

uppdraget med vetskapen om att det var inga stora frågor vi kunde påverka. Aktiebolagslagen talar om hur ett bolag ska styras och vi kan inte ändra på den. Att tro att man skulle ha något avgörande – två man mot åtta – det är att tro för mycket. Att umgänget varit bra – fattas bara annat – de tänkte "kom ni bara, det är vi som bestämmer".

– Jag upplever styrelsemötet precis som företagsnämndsmötet. De viktigaste ärendena har dragits i företagsnämnden – skillnaden ligger kanske i att VD pläderar lite mer inför styrelseledamöterna.

– Sen tillhör jag företagsnämndens arbetsutskott och vet betydligt mer än vad Stig gör. Jag behöver inte de kontakter som han måste ha. Styrelseledamöterna ska tillhöra företagsnämndens arbetsutskott om uppdraget ska fungera.

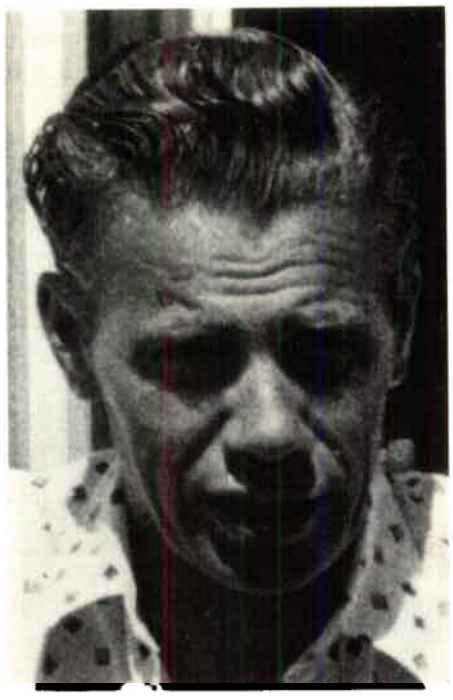
– Intern arbetstagarkonsult – aldrig hade vi accepterat en sådan lösning. Det hade då blivit en SIF-are och vi på golvet hade blivit ställda utanför.

Nils Karlsson

Nisse K – SlipNaxos:

– En grupp som sammanträder fyra gånger om året kan inte diskutera den dagliga ledningen. Det blir en kontroll i efterhand. För vår del har representationen i styrelsen inneburit en förbättrad information och krav på att den sammanträder fyra gånger om året. Tidigare förekom knappast några sammanträden.

– Bertil och jag deltar numera också i de s k fredagsmötena där vi således får en tätare information. SR-gruppen är en fördel – det är givande att diskutera organisationerna emellan.



Bertil Carlsson

Bertil C – SlipNaxos:

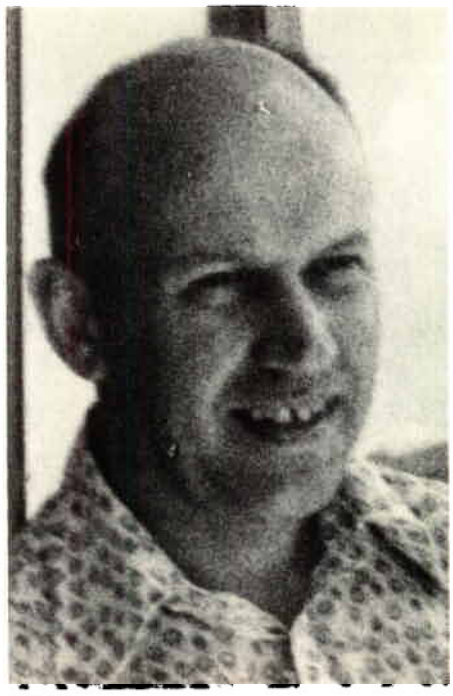
– Styrelsemötena upplever jag som att alla beslut är fattade innan vi kommer. Det är inte mycket vi kan påverka i ett dotterbolag. Moderbolagets styrelse hade sitt möte nu den 28 maj – vi hade vårt den 31 maj och jag vill kalla det för ett informationsmöte.

– Det som ger mest är att få ta del av investeringarna. Både Nisse och jag sitter med i ekonomikommittén – vi var de enda som ville ställa upp. Man måste känna på sig vad folk vill ha reda på och vad som är på gång. Det gäller också i alla sammanhang att kunna ställa de rätta frågorna så man får de utförligaste och sannaste svaren.

– I SlipNaxos ges inte några politiska anslag. Höganäs har gett 100 000 kr till moderaterna. Vad har ni i Höganäs satt som motkrav?

Egon J – Höganäs:

– Vi har reserverat oss. Något annat kan vi inte göra. Motkrav – aldrig! Det skulle vara idiotiskt att binda upp sej med det.



Kjell Berggren

Kjell B – Höganäs Tak:

– Det positiva är att vi får kontakt med vår koncernchef och vår VD. Tidigare hade vi vår VD i Helsingborg men i och med omorganisationen förra året sitter han nu i Höganäs och möjligheterna till dagliga kontakter finns inte. Min syn på uppdraget är att vi kan ställa frågor och hoppas på ärliga svar. Vi kan föra fram de anställdas åsikter och hoppas att de övriga lyssnar på det vi har att säga.

– Jag vill understryka att samarbetet i den här gruppen är värdefullt. Att känna till förhållandena ute i dotterbolagen och moderbolaget vidgar vyerna. Med tanke på att vi i dotterbolagen numera kan vara med om att välja de anställdas styrelserepresentanter i moderbolagets styrelse är det av betydelse att vi lär känna varandra.

– Styrelsemötena och företagsnämndsmötena liknar varandra – kanske lite fylligare i styrelsen, men samma frågor.

– Min arbetshypotes är att ställa sådana frågor som kan gagna verksamheten och därmed samtliga anställda.

forts nästa sid

Sture Lundgren

Sture Lundgren (SIF) – B&T:
– Styrelserepresentationen är inget att ha. I vårt arbetsutskott i företagsnämnden får vi den information vi behöver. I styrelsen kan vi inte göra något. Jag är negativ till styrelserepresentation.

Kjell B – Höganäs Tak:
Det man inte har provat kan man inte uttala sej om. Styrelseuppdraget kan vara ett komplement till arbetsutskottet.

Vad tycker suppleanterna?

Bertil Olsson

Bertil O – Höganäs:
– Stig var överambitiös i början och har väl nu kommit ner på jorden. Vi träffas både före och efter sammanträdena och jag blir väl informerad av Stig. Vi har också etablerat en hel del kontakter. Klart är att det måste finnas samarbete mellan företagsnämndens arbetsutskott – ekonomikommittén och styrelserepresentanterna för att man ska få ut mesta möjliga.

Karl-Erik Green

Karl-Erik G – Höganäs:
– Jag har uppfattat uppdraget precis som Egon.
– Vi håller inte samma intima kontakt som Stig håller med sin kontaktgrupp. Kontakten mellan oss är inte av samma klass.
– Jag har varit med på två styrelsesammanträden. De ärenden som dragits i företagsnämnden blir konfirmerade i styrelsen.

Lennart G – Höganäs Tak:
– Jag har för liten erfarenhet. Jag har varit med på ett sammanträde. Min åsikt är dock att vi kan inte påverka så förfärligt mycket. Utan tvekan är det möjlighet till kontakter. Vi ska passa på att ta dem och göra bästa möjliga av det.

Lennart Gerle

Kjell Hjälte Andersson

Kjell H A, Höganäs Tak:
– Eftersom även jag endast varit med en gång har jag ingen större erfarenhet. De här SR-mötena ger mej mycket och jag tar lärdom av er äldre och erfarnare.

Bertil O – Höganäs:
– Jag känner mej inte som jag sitter vid sidan om. Jag har uppskattat de här träffarna och även kontaktgruppen. En fortlöpande information är av betydelse.
– Vi måste ha en målsättning. Det har varit många före oss som har stretat vidare för att uppnå vissa mål inom arbetslivet och så småningom lyckats. Vi måste se framåt och ta vara på de möjligheter som vi har. Vi hade väl inte tänkt oss att vända upp och ned på företaget!

Lennart Gerle tillfrågades om han som suppleant tänker utnyttja rätten enligt den nya lagen att delta i styrelsesammanträdena.
– Givetvis. Det är min skyldighet gentemot mina uppdragsgivare. Åtta öron hör mer än fyra.

Hur är det med lojaliteten?

Stig S – Höganäs:
– Jag trodde att det skulle vara svårt att ta tillvara personalens intressen och att styrelsen skulle vara en motpart. Jag ställde i början frågan: mot vem har jag lojalitet? Men det har absolut inte varit något problem. Förstahandslojalitet mot uppdragsgivarna – därmed löses alla problem.

Egon J – Höganäs:
– Det skulle vara för bedrövligt om man inte visste vem man representerar.

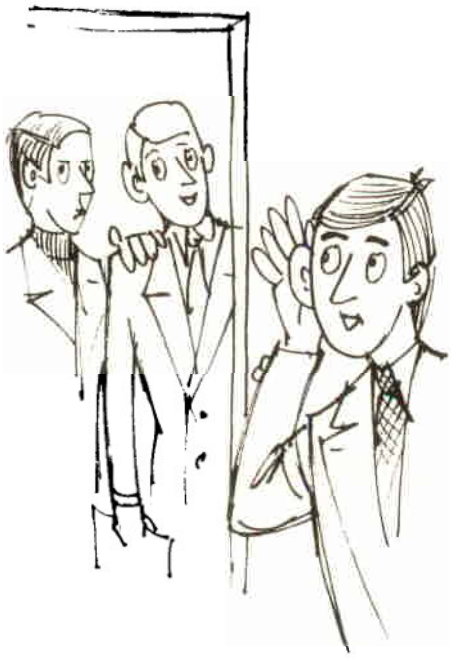
Tystnadsplikten

Stig S – Höganäs:
– Mitt motto har varit: hellre för mycket information än för litet. Kontaktgruppen har varit vattentät. Jag har inte kommit i den situationen att jag i efterhand blivit lidande för vad jag har sagt.

Nisse K – SlipNaxos:
– Jag har enbart god erfarenhet av vår kontaktgrupp i den här frågan.

Kjell B – Höganäs Tak:
– Vi kan tala öppet i kontaktgruppen i annat fall kan man inte fungera i styrelsen.

Bertil C – SlipNaxos:
– Fackligt medvetna människor vet hur de ska uppträda.



Styrelsens arbetsformer

Stig S – Höganäs:
Det jag mest saknar i styrelsen är samtal. Det förekommer inga diskussioner om tex val av produkter – vad ska vi syssla med i framtiden? – långtidsprognoser. Sådana frågor har aldrig diskuterats ingående. Vi har inte en enda gång diskuterat personalplanering. I allt annat styrelsearbete jag deltagit i har jag erfarenhet av att man ser framåt – man planerar.
– Vilken inriktning har vi i vårt styrelsearbete när det gäller företagsförvärv? Är det tillfälligheten som avgör om vi ska köpa eller ej? Arbetar styrelsen mot ett visst mål?
– Till styrelsesammanträdet får vi en kallelse med givna punkter på dagordningen. Man skulle kunna massproducera dem och bara byta ut datumet. Ekonomidirektören lämnar en lång och bra redovisning av det resultat som uppnåtts och förväntas uppnås inom den närmaste perioden. Mycket är historia.
– Jag är inte nöjd med den redovisning vi får en gång i månaden – den borde vara fylligare. Rapporter kommer alldeles för sent till styrelsemöterna. Listan på investeringsärendena likaså. Eftersom jag är inbjuden till och Egon är med i företagsnämndsammanträdena får vi dessa uppgifter före övriga ledamöter – men trots allt, investeringar är viktiga ärenden, som samtliga bör ha rimlig tid att sätta sig in i.
– I realiteten är de viktiga besluten redan fattade inom andra organ innan de förelägges styrelsen för formellt beslut. Lagens krav uppfylles med andra ord. Språket är lättfattligt – betydligt enklare än jag trodde.
– Jag saknar underhandskontakt med de övriga styrelseledamöterna. Den informella kontakten med vår VD finns inte. Jag ser gärna att ett arbetsutskott bildas inom styrelsen. Den nya lagen ger utrymme för oss att delta i ett arbetsutskott.
– De anställdas styrelserepresentanter borde vara självskrivna ledamöter i företagsnämndens arbetsutskott.
– Styrelsen arbetar alldeles för passivt. Arbetsformerna är inte sådana att jag kan göra någon större insats. Men vi är pionjärer och vi ska värna om den möjlighet vi har.

Egon J – Höganäs:
– I lagen finns inga regler och former för företagsstyrelsens arbete. Vi kan ha vissa önskemål men trots allt – om lagen följes har vi inget att säga. Vi kan försöka påverka att få en annan lagordning. Jag har hävdat vid av LO anordnade kurser att *arbetet* ska vara lika mycket representerat i styrelsen som *kapitalet*. Som det nu är, är det bäst att arbeta inom de ramar som gäller för dagen. Inom andra kommitéer och organ inom företaget kan vi arbeta på ett annat sätt.
– Beträffande den långsiktiga planeringen så har man gjort upp en rullande femårsplan men personalplaneringen ingår inte.
– Långsiktig produktplanering är viktig – men är vi kapabla att göra tekniska och marknadsmässiga bedömningar för denna planering? Vi är tyvärr hänvisade till specialister och teknokrater. Vi har inte kunskaper nog. Vi kan kräva att få underlag för att vi ska kunna diskutera och ge våra synpunkter. *forts nästa sid*

– Det är en illusion, Stig, att vi ska ha ett samarbete med övriga styrelserepresentanter mellan mötena.
– Jag tror inte heller att ett arbetsutskott kommer att inrättas inom vår styrelse. För att tala seglarspråk kommer man att "segla med slaka skot" för att komma undan.

Ingvar Petersson

Ingvar P – Höganäs Tak:
Informationen är dålig även hos oss. Vi får ofta höra händelser bakvägen, ja till och med från våra kunder.

Sture L – B&T:
– Långtidsplanering är viktig för personalen. Där kommer individen in i bilden. Det kan betyda uppbrott från ett ställe till ett annat med allt vad det innebär av försakelser och upplevelser som kan sätta spår för hela livet hos den berörde.

Karl-Erik G – Höganäs:
– En långtidsplanering för personal kan väl inte sättas i system. Den är ju helt beroende av konjunkturerna både här hemma och utomlands.

Nisse K – SlipNaxos:
– Vi träffar vår VD titt som tätt på verkstadsgolvet och lite varstans. Så den kontakten saknar vi inte. Långtidsprognoser, även för personal, har vi men borde vara fullständigare. Vad vi saknar är diskussioner kring vad vi ska inrikta oss på. Vad ska vi ägna oss åt i framtiden?

Vi ska vara med om att besluta om vår egen situation i företaget

sa **Björn Pettersson** (SIF), Höganäs, innan han avbröt diskussionen för att informera om förslaget till den nya samverkanorganisationen som en arbetsgrupp kommit fram till. Men det får du läsa om på ett annat ställe.

Du har nu läst om styrelserepresentanternas syn på sina uppdrag. Har du några synpunkter på styrelserepresentationen som du vill ha framförda så kontakta redaktionen. Det är värdefullt för alla – inte minst för styrelserepresentanterna – att få aspekter på uppdraget från alla håll och kanter.

HB, Brännpunkten i Ti

Kombinacija skračeno radno vreme i penzija

Od 1 jula ove godine stupio je na snagu zakon koji daje mogučnost kombiniranja skračenog radnog vremena sa penzijom. Onaj koji to želi može kad napuni 60 godina da iskoristi ovaj zakon. Uslovi su izmedju ostalog da je radnik imao pravo na ATP za zadnjih 10 godina računajuci od napunjene 45 godine starosti, da je radio najmanje 5 od zadnjih 12 meseci, da se redovno radno vreme skrati sa najmanje 5 sati u nedelji a da uradjeno radno vreme bude minimum 17 sati nedeljno.
Za bliže podatke treba se obratiti sindikalnoj podružnici ili u Personalkontoret.
Jedan od radnika koji je iskoristio ovaj zakon je Jack Lindqvist 63 god star. On izmedju ostalog kaže da na ovaj način dobija manju platu nego kad bi radio celi dan ali da za njega slobodno vreme i rekreacija as time i bolje zdravlje znače mnogo više nego novac kojeg bi dobio umesto toga.

Prodaja sopstvenih produkata

Svi zapošljeni i penzioneri u Höganäs Bolaget mogu kupiti produkte sopstvene proizvodnje ovog koncerna, u Centralförådet i Orderserviceavdelningen u Höganäs.
Za sve produkte dobija se 20% rabat. Za zaštitne cipele dobija se 50% rabat. Onaj koji ima svoju kuću ima i najveću korist od ove prodaje jer se može dobiti skoro sav gradjevinski materjal za niske cene. Tu se prodaju različite boje i lakovi, keramične pločice, cigle, špertploče i dr. Prodaje se na veliko i zato će se posle nove godi-

Produžetak na str. 27

Ekonomikommitté-ledamöterna – Vad tycker de om uppdraget?

Text: Marianne Quist

Arbetstagarledamöterna i Höganäs AB:s ekonomikommitté är: Curt Boström (v.ordf) PTK, Hans Larsson och Sten Sjögren, båda LO.
Från företaget: Ernst Geijer (ordf), Tommy Bergdahl och Rune Synnelius.

I kommentarerna till överenskommelsen angående ekonomikommitté och arbetstagarkonsulter SAF/LO/PTK står att läsa beträffande ekonomikommitténs roll (SAF-meddelande 1976-02-12):

''Parterna har diskuterat bl a i den rådgivande nämnden SAF/LO/PTK (överenskommelsen § 8) vilken roll ekonomikommittén bör ges. Därvid har understrukits att överenskommelsen ger ekonomikommittén rollen som ett informations-, utrednings- och serviceorgan till arbetstagarledamöter i företagsnämnd resp företagets styrelse. Ekonomikommittén är inte ett organ i vilket man ska komma fram till en gemensam uppfattning genom samråd före beslut (jämför företagsnämndsavtalet § 6). Även om ekonomikommittén således i första hand är ett informationsorgan bör företagen verka för att kommittén arbetar mycket aktivt. Företaget bör representeras av personer i företagsledande ställning (VD/platschef, ekonomichef, produktionschef och/eller personalchef).

I ekonomikommittén kommer ofta att ingå tongivande representanter för parterna i företagsnämnden. I ett antal fall har man t ex valt att låta företagsnämndens arbetsutskott samtidigt fungera som ekonomikommitté.

Gränsdragningen mellan information och samråd i ekonomikommittén kommer därför att bli flytande och även variera mellan olika företag. Det kan gälla t ex ekonomikommitténs medverkan i budgetarbetet och företagets planering.

Om företaget anser att goda förutsättningar härför föreligger kan man komma överens om att ekonomikommittén blir ett organ i vilket ett löpande samråd sker före beslut i ekonomiska frågor. Ett sådant samråd bör ske inom ramar som fastlägges i företagsnämnden och dock alltid vara av förberedande natur.

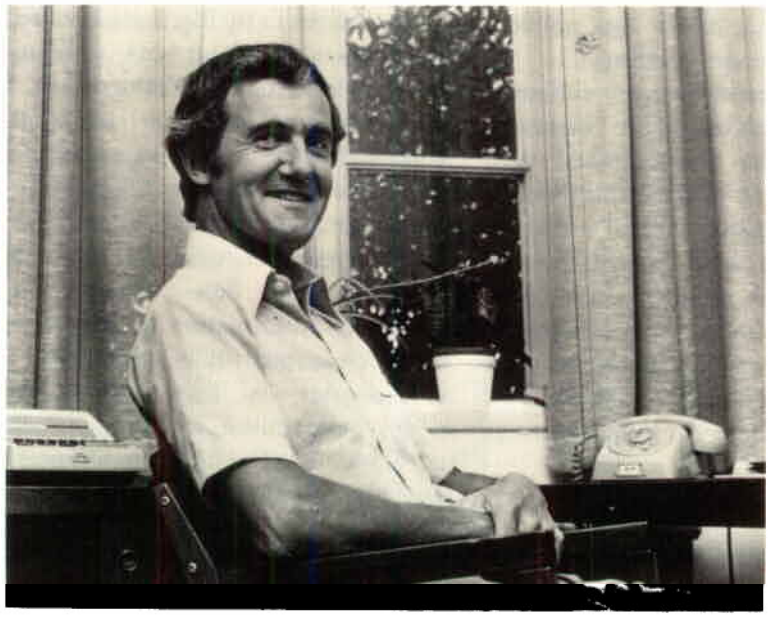
Ekonomikommittén är alltid skyldig att avrapportera sitt arbete till företagsnämnden. Därigenom kan nämndens samråd i ekonomiska frågor fördjupas.

Vi vill också framhålla att de anställdas representanter i företagsnämnder och styrelse inte får frånhända sig sitt personliga ansvar i dessa organ under åberopande av att ekonomikommitté har inrättats.''

Curt Boström är tjänstemännens representant i ekonomikommittén och arbetar med kalkyler och utredningar på Ekonomiavdelningen, Höganäs.

Tycker du Curt att kommittén under den gångna perioden fungerat enligt de här kommentarerna?

– Vi arbetstagarledamöter har gått in i uppgiften med föresatsen att skynda långsamt. Efter hand som vi får klart för oss hur uppgiften i sin helhet ska skötas har vi möjlighet att kunna göra en verklig insats. Vi har under den här tiden träffats kontinuerligt. Sammankomsterna har helt och hållet gått ut på intern utbildning. Vi måste lära oss



Curt Boström

vad vi har för ekonomiskt material att tillgå och vad detta material utvisar. Själv har jag redovisat det material jag känner till. Jag har tillkallat några av företagets ekonomiska experter för att redogöra för styrelserapporter, resultatrapporter, prognoser m m.

– Ekonomikommittén i sin helhet har endast haft ett sammanträde och något löpande samråd har inte förekommit. Däremot har vi arbetstagarledamöter diskuterat och tagit fram uppgifter på begäran av ledamöterna i arbetsutskottet och de anställdas styrelserepresentanter. Vid framtagandet av dessa uppgifter har företaget kommit med snabba redogörelser. Vid något tillfälle har informationen om investeringar kommit till vår kännedom alltför sent för att vi skulle haft möjlighet att undersöka de ekonomiska följderna. Men ekonomikommittén och uppgiften i den är så pass ny att varken vi arbetstagarrepresentanter eller företagets representanter riktigt har hunnit med att forma kommittén och sättet den ska arbeta på.

– Eftersom jag i mitt dagliga arbete sysslar med ekonomi har jag av ekonomikommittén fått uppdraget att vara kommitténs ombudsman och hålla kontakt med dotterbolagens ekonomikommittéer. Jag har tills vidare bara besökt och lämnat information till Höganäs-Bohusverken. Eftersom Bohusverken är ett så pass litet bolag beslöt de anställda där att utse mej till intern arbetstagarkonsult. Vi har hand om all redovisning för dem i Höganäs och det är därför inga problem att kunna sköta det uppdraget.

– I överenskommelsen om ekonomikommittén står också att "ekonomikommittén ska ägna särskild uppmärksamhet åt vidareinformationen från företagsnämnden till arbetstagarna". Detta är en uppgift som vi ännu inte gjort något åt. Jag hoppas att i samband med den gemensamma utbildningen som anordnas av SAF/LO/PTK nu i höst vi kommer att lösa hur den delen av uppdraget ska fungera.

En bättre kontinuitet

i kommitténs sammanträden önskar

Sten Sjögren

jag för framtiden, säger **Sten Sjögren,** som är en av LO-representanterna i ekonomikommittén och arbetar på Transportavdelningen, Höganäs.

– Vi kan klart konstatera att vi är nya på området, säger Sten. Arbetet inom kommittén har hittills varit obetydligt – endast ett sammanträde där vi alla deltagit. Vi arbetstagarledamöter har träffats ett flertal gånger och studerat rapporter – de träffarna har varit lärorika.

– En hel del ekonomisk information har gått förbi ekonomikommittén direkt till företagsnämndens ledamöter. Vi vill ta del av denna information innan den ges ut till företagsnämnden. Vi har då möjlighet att begära eventuell komplettering av informationen. I överenskommelsen om ekonomikommitté under § 2 punkt c) står uttryckligen att så ska ske. Citat: "Ekonomikommittén skall dels löpande följa företagets ekonomiska ställning och utveckling, dels medverka när ekonomisk information för företagsnämnden sammanställs och lämnas."

– Rapporter om investeringar och andra ekonomiska förändringar ska gå direkt till ekonomikommittén. Vi ska inte behöva plocka fram dem bakvägen.

– För framtiden önskar jag således en bättre kontinuitet i kommitténs sammanträden och att vi har underlag för att i god tid kunna diskutera de frågor som är väsentliga.

En långvarig utbildningsfas

anser **Tommy Bergdahl,** en av arbetsgivarledamöterna, att den första tiden kommer att bli.

– En del av ekonomikommittéledamöterna sysslar inte med ekonomiska frågor i arbetet och det är helt naturligt att det tar tid att sätta sig in i vad de olika rapporterna utvisar. Jag är inte fullärd efter femton år, säger Tommy.

– Allt ekonomiskt material är tillgängligt för ledamöterna. Vi är dessutom lyckligt lottade som bland de anställdas ledamöter har en person som dagligen sysslar med ekonomiska frågor. Curt Boström har all kännedom om företagets ekonomiska rapporteringssystem och kan för de anställdas övriga ledamöter redogöra mer detaljerat för det ekonomiska materialet än vad vi tre arbetsgivarledamöter kan.

– Det är för mycket slöseri med tid att sitta i sammanträden om så inte är behövligt. Jag tycker vi löst det praktiska arbetet i ekonomikommittén bra – och vi har sluppit alltför många sammanträden!

Tommy Bergdahl

3 frågor

ställda till koncernchefen **Ernst Geijer** *i egenskap av styrelseledamot i Höganäs AB och dess dotterbolag samt ordförande i Höganäs AB:s ekonomikommitté.*

Ernst Geijer

En av de anställdas styrelserepresentanter vill ha en arbetande styrelse, dvs en styrelse som aktivt deltar i koncernens skötsel. Vad anser du om det?

Alla företag, inklusive Höganäsbolaget, som strävar efter att fungera så effektivt som möjligt och utan onödig byråkrati, måste fördela arbetsuppgifterna på de individer som deltar i företagets skötsel.

Företagen ledes normalt av en företagsledning som är fast anställd och för vilken detta är en heltidssysselsättning. Företagsledningen är ansvarig inför en styrelse bestående av ett antal individer med lång erfarenhet i teknik, marknadsföring, finansiering och administration.

Dessa styrelsemedlemmar har normalt andra heltidsarbeten och ger som styrelseledamöter av sin samlade och breda erfarenhet till företagen under en mindre del av sin tid. Dessutom övervakar de att företagen skötes på ett tillfredsställande sätt.

För de verkligt stora, väsentliga och vanligen långsiktiga frågeställningarna får företagsledningen således möjlighet utnyttja den erfarenhet som styrelsemedlemmarna fått och får från andra verksamheter. Alltså en breddning av det kunnande som finns tillgängligt då de viktigaste besluten ska fattas.

Vore styrelserna heltidsanställda, blev de ju del av företagsledningen med en erfarenhet som snart begränsas till det egna företaget.

Jag ser ingen fördel i att göra styrelsen till en heltidsarbetande företagsledning och därmed fråntaga oss tillgången på utomstående experters kunnande och erfarenhet. Jag anser klart, att vi då skulle få en organisation som hade sämre förutsättningar fungera effektivt än den vi har i dag.

De anställda i några av våra dotterbolag har enligt den nya lagen rätt till att utse egna representanter i resp styrelse. Hur ser du på den eventuella utökningen av de anställdas representantskap i styrelserna?

De anställda i våra dotterbolag med mellan 25 och 100 anställda får från 1 juli 1976 rätt utse representanter i respektive dotterbolags styrelser. De anställda i dotterbolag med mer än 100 anställda har redan denna rätt. Jag tror inte detta innebär någon stor förändring i något av de aktuella fallen. Vi har ju redan i våra dotterbolag företagsnämnder, kontaktkommittéer, informationsträffar, etc., så det allra mesta av den information de anställda är intresserade av, får de redan. Kan vi leva efter de nya bestämmelserna utan ökad byråkrati och onödig tidsspillan, och det är en verkligt väsentlig förutsättning, så får vi kanske en något bättre fungerande organisation och något mer tillfredsställda medarbetare. Om det blir så, så har vi tagit ytterligare ett steg i demokratiseringsprocessen, uppfyllande de två huvudkraven, ett mer effektivt företag och mer tillfredsställda människor. Blir det så tycker jag förändringen är bra.

Ekonomikommittén har endast haft ett sammanträde sedan december 1975. Tycker du att det har varit tillräckligt?

Efter det att de anställdas representanter i Höganäsbolagets företagsnämnd beslutat, att de enligt den nya lagen önskade tillsätta en ekonomikommitté, så överenskom företagsledningen och företagsnämndens arbetsutskott, hur denna tills vidare skulle arbeta. Vi var överens om att vara informella, undvika onödig byråkrati, icke sammanträda mer än då vi hade något väsentligt att diskutera, men väl kontinuerligt låta ekonomikommittén ta del av olika ekonomiska rapporter. En av de anställdas representanter i ekonomikommittén, Curt Boström, är ju ekonom och anställd på ekonomiavdelningen och har där tillgång till all relevant ekonomisk information.

Jag tror detta är ett ganska effektivt arbetssätt som tillfredsställer ekonomikommitténs behov av ekonomisk information. Följaktligen tycker jag inte heller att ekonomikommittén behöver sammanträda oftare, allt under förutsättning att kommitténs medlemmar är nöjda.

Lagen om ekonomikommitté skrevs ju för att ge de anställdas representanter i styrelse och företagsnämnd inte bara den ekonomiska information de önskade utan också en analys av denna som inte kom från företagsledningen. Dessa representanter har hittills förklarat sig nöjda med den ekonomiska information de totalt får genom företaget och genom ekonomikommittén.

Kombinationen deltidsarbete – delpension

Text: Marianne Quist

är en möjlighet för våra äldre medarbetare att ta det lite lugnare inom arbetslivet. Det är den nya lagen om delpension som trädde i kraft den 1 juli i år som ger denna möjlighet.

Vissa förutsättningar måste dock uppfyllas för att en anställd ska kunna utnyttja förmånen. Man ska vara 60 år fyllda och haft ATP-grundande inkomst av anställning minst 10 år från 45 års ålder. Man ska dessutom ha arbetat under minst fem av de senaste tolv månaderna. Arbetstiden ska minskas med minst 5 timmar per vecka och arbetstiden ska efter reduceringen uppgå till minst 17 timmar per vecka.

Lagen lämnar rätt stort utrymme för den nya arbetstidens förläggning. Den kan förläggas till vissa dagar i veckan och även variera från vecka till vecka.

Lagen ger rätt till delpension för den anställde, men arbetsgivaren avgör med hänsyn till förutsättningarna om den anställde kan få deltidsarbete. Arbetsgivare och fackföreningar bör enligt riksdagens beslut ta ansvar för att man får fram erforderliga deltidsarbeten.

Vad blir den ekonomiska följden?

När man arbetar mindre får man mindre betalt. Om man t ex på heltid har 50 000 kr i lön per år och arbetar halvtid får man inkomsten 25 000 kr. Delpensionen utgör 65 % av skillnaden mellan den tidigare lönen och den man får för deltidsarbetet, i detta fall 65 % av 25 000 kr = 16 250 kr. Inkomsten och pensionen blir tillsammans 41 250 kr. Beskattningens inverkan innebär att den behållna inkomsten efter övergången blir ca 85–90 % av den tidigare inkomsten.

En övre gräns finns. Vid en inkomst av över 72 750 kr per år (= 7,5 basbelopp; 1 basbelopp januari 1976 = 9 700 kr) avtrappas pensionsersättningen.

Utförlig information i den här frågan har lämnats både av de fackliga organisationerna och personalavdelningarna. Dessa instanser står alltid till tjänst om du har något att fråga om.

Hur många har anammat deltidsarbete/delpension?

Frågan besvaras för Höganäs del av **Hans Tuvesson,** Personalavdelning arbetare.

– Av de personer som i år är berättigade till det här arbetssättet har 79 sagt nej och 15 har ansökt om deltidsarbete. Av dessa 15 har 12 ansökningar beviljats. En anställd har ännu ej fått klartecken av driftsledningen. De andra två är inte berättigade till deltidsarbete förrän senare i höst. Det ser ut att kunna ordna sej för dom också, säger Hans.

Vid förfrågan i Bjuv och Skromberga/Hyllinge är antalet 1 respektive 17 anställda som är intresserade. Här är det i skrivande stund inte klart med hur många som kan erbjudas deltidsarbete.

Det ska bli skönt att kunna ta sej en middagslur, säger Jack.

Jack Lindqvist, 63 år, har arbetat vid Höganäsbolaget i hela 35 år. Han har arbetat som rörmontör i Centralverkstaden, Höganäs, men för åtta år sedan kom han över till Byggnadsavdelningen. Jack sköter värmen och friskluftsanläggningarna i fastigheterna och har hand om rörmokeriarbetena.

– Jobbar man hela dan så blir man ganska trött på kvällen, säger Jack, och någon fritid orkar man inte med. Nu kan jag vila ett tag efter middagen och sedan syssla med mina fritidsintressen.

– Jag ska arbeta 4 timmar om dan varje vecka, fortsätter Jack. Jag har den överenskommelsen att då det kör ihop sig med brådskande arbeten jobbar jag längre och tar igen den tiden en annan dag, då det är mindre att göra. En sådan lösning är även bra för företaget.

– Det är också skönt att vänja sej vid mindre arbetstid successivt. Förtjänsten blir mindre men något får man offra. Jag värdesätter fritiden och min hälsa mer än pengar.

Är det svårt att ordna deltidsarbeten i fabrikerna?

Knut Arne Nilsson – chef för Personalavdelning arbetare – svarar:

Möjligheten att ordna deltidsarbete är till stor del beroende av den enskildes önskan avseende arbetstidens omfattning och förläggning.

Lättast att tillmötesgå är en arbetstid om 20 tim per vecka och med 4 tim arbete varje dag då det härvid är enkelt att sammanslå två deltidstjänster till en befattning.

Halvtidstjänsten kan även göras med arbete t ex varannan dag eller varannan vecka. Denna arbetsform får nog anses mindre lämplig för den som tycker att 8 tim arbete per dag är allt för betungande.

Lagen ger möjlighet till delpension vid arbete 17 till 35 tim i genomsnitt per vecka och man får antaga att vissa arbetstagare önskar annan tid än 20 tim per vecka. I görligaste mån kommer dessa önskemål att tillmötesgås allt eftersom arbete och arbetsuppgifter kan anpassas till den önskade veckoarbetstiden.

Hittills har önskemålen om deltidspension och deltidsarbete varit av begränsad omfattning och inte svåra att tillmötesgå. Vad man emellertid kan förvänta är en betydande ökning sedan erfarenheter vunnits från de som nu delpensionerats. Då det är bolagets avsikt att i görligaste mån tillmötesgå önskemålen om deltidspension är det av värde att i god tid få reda på när en arbetstagare önskar bli delpensionär. Rekrytering av ny personal, inlärning och eventuella omplaceringar hinner då vidtas i god tid före den aktuella delpensionsdagen.

Produžetak od str. 22

ne otvoriti filijala u magazin fabrike Pulververket. Mogu se kupiti i ukrase od keramike a da su ovi ukrasi popularni govori cifra od preko 2 000 prodatih figura za period januar–juni ove godine.

Debatiranje u dnevne štampe

Izjave jednog zapošlenog u intervju od prošlog broja Brännpunktena shvačene su kao rasistične od strane jednog dela doseljenika i postale predmet debatiranja u dnevnu štampu. Intervjuirani radnik pripada jednoj takozvanoj samoupravnoj grupi koja odlučuje o zapošljavanju novih radnika u grupi.

Izjavu citiramo:

„Mi moramo biti posebno oprezni kad izabiramo stranu radnu snagu. Razlike koje postoje u načinu života i socijalnoj pozadini utiču na to da južnjaci često imaju teskoće da bi ispunili radne uslove koje mi severnjaci postavljamo. Ali postoje doseljenici koji su uspeli da se sasvim prilagode našem načinu rada."

Redaktor misli da novine trebaju biti otvorene za izjave svih zapošljenih i da se ne sme primenjivati cenzura. Naravno moraju se poštivati zakoni koji važe za švedsku štampu.

Nekoliko zaposljenih izjavilo je za dnevnu štampu da je njihovo mišlenje da novine Brännpunkten brane interese fabričkog vodstva i vodečih organa celog koncerna. Povodom ovih izjava u dnevnoj štampi Redakcioni komitet za fabričke novine koji je izabran od strane sindikata dao je sledeći komentar:

„Komitet koji je sada izabran od strane sindikata ima za zadaču da da mišljenje zapošljenih za opšte usmerenje ovih novina, za njihov izgled, broj primeraka koje će izlaziti u godini.

Komitet se jednoglasno slaže da se ne sme dozvoliti cenzuriranje datih izjava, bez ogleda na to ko je dao te izjave. Redaktor novina drži se ovog principa i zato ima našu punu podršku u svom radu. Naravno moraju se poštovati sva pravila koja važe za izda-

Produžetak na str. 35

I förra numret av Brännpunkten redogjorde KG Paulson, chefen för Division Byggmaterial, för det i Danmark utvecklade taktäckningssystemet som där kallas Bitu-Montage och som hos oss fått benämningen Höganäs Takelement.

Nu kan vi lägga Höganäs Takelement

Text: Kjell Berggren

Ingemar Wahl, Göteborg – Joel Jonsson, Sundsvall och Allan Bengtsson, Skellefteå

Utbildningen har nu börjat och under veckan 14–18 juni var drygt 20 montörer och arbetsledare från Höganäs Taks olika distrikt runtom i landet samlade i Helsingborg. Torvald Odelid, chefen för entreprenadverksamheten i Höganäs Tak AB, presenterade systemet. Han betecknade detta som en milsten inom taktäckningen och sade att vi tar ett mycket viktigt steg från det hantverksmässiga utförandet till det renodlade montagearbetet.

Efter teknisk genomgång samt demonstration av verktyg och maskiner skedde uppdelning i grupper som fördelades på tre s k stationer för praktiskt arbete. Genom cirkulation mellan de olika stationerna fick deltagarna sedan med hjälp av bl a danska kolleger från Phønix AS lära sig de olika momenten i det nya systemet.

Vad tycker du om det nya systemet?

Brännpunkten besökte kursen och frågan ställdes till några av deltagarna.

Svaren löd:

- Kräver noggrannhet och omsorgsfullhet – inget "hattande".
- Vid ackordsjäkt blir det nog många fel i början – föreslår därför fast lön under en inlärningsperiod.
- Tror på idén – anslutningsdetaljer viktigare och bättre.
- Mindre torkningstid och därmed större tidsvinst – positivt.
- I Norrland och i varierande omfatt-

Kurt Strandberg, Stockholm och Aulis Koivukangas, Jönköping.

Rune Eriksson, Örebro och Ingmar Lundström, Helsingborg

ning även i övriga landet slipper man åka två gånger för att göra jobbet. Temperaturväxlingar gör att man enligt det gamla systemet inte kan lägga underlagspapp och ytpapp samtidigt.

- Färre brännskador genom att varmasfalten är borta och dessutom renare.
- Svårt att veta hur kroppen kommer att klara att bära elementen.
- Skönt att slippa asfaltgrytan samt flyttningar av den och asfalten.
- Hinder lättare att täcka in – kan göras efteråt.
- Vi är inte längre så beroende av vädret.
- Var skeptisk till att börja med, men tycker det är bra nu.
- Det kan bli svårt att få folk att arbeta på det gamla sättet efterhand som man blir van vid det nya systemet.

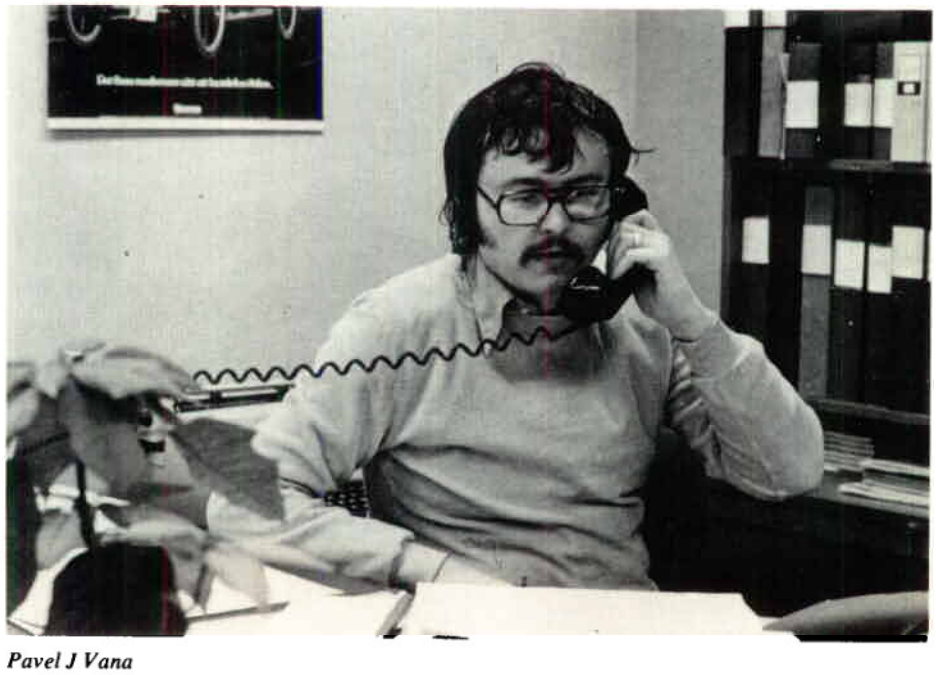
Sammanfattningsvis kan vi notera en mycket positiv och stark tro på det nya systemet hos hittills berörd personal på olika nivåer inom Höganäs Tak. Låt oss hoppas att framtiden ska utvisa att optimismen var välgrundad!

Sulo Pulli övar strimling av takpapp för täckning av skarvar mellan elementen.

Pavel J Vana berättar om

Invandrarservice

Pavel, som arbetar vid Höganäsbolagets avdelning Kraftteknik och Energi, har av Höganäs kommun utsetts till att ta hand om invandrarservicen inom kommunen.

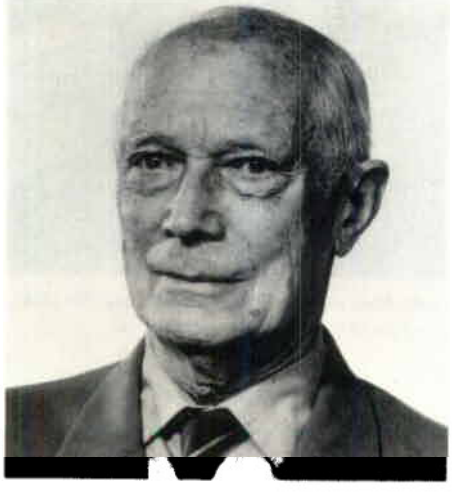


Pavel J Vana

Sedan april i år har invandrare i Höganäs möjlighet att vända sig till Invandrarservice med sina problem. Det är Höganäs kommun som har startat verksamheten. Man kan få råd och information. De som behöver får också olika slags trycksaker på flera invandrarspråk. Invandrarservice förmedlar också tolkhjälp som naturligtvis är kostnadsfri. Än så länge kan vi inte ställa upp med varken serbokroatiska eller finska tolkar, eftersom ingen från respektive invandrargrupper har visat intresse. Det vore fint om någon ville hjälpa till och anmäla sig. Vår förhoppning är att invandrarna lär sig att så småningom utnyttja våra tjänster och att vi verkligen kan hjälpa där det behövs.

Höganäs kommun (Invandrarservice) kommer också att hjälpa till med bildandet av en Invandrarförening i Höganäs. Här hoppas vi på samarbetet med Höganäsbolaget, där de flesta invandrarna arbetar. Till att börja med planerar vi en invandrarfest med deltagande av dans- och sånggrupper från olika invandrarföreningar. Vi hoppas också att så många som möjligt anmäler sitt intresse för en sådan förening, så att den kan tjäna till glädje och nytta för alla som vill ägna sig åt olika fritidsaktiviteter tillsammans med sina landsmän, fira sina helgdagar eller bara umgås med varandra.

Pionjärutmärkelse till vår förrförre VD



Vid en högtidlighet den 30 juni i år under den pulvermetallurgiska konferensen i Chicago blev Höganäs AB:s verkställande direktör åren 1935–1960 Per Egon Gummeson hyllad för sina insatser inom järnpulverområdet. Han mottog då metallpulverindustriernas förenings pulvermetallurgiska pionjärutmärkelse.

Per Egon Gummeson var den förste som via Höganäsbolaget introducerade järnpulvret på den amerikanska marknaden och namnet Höganäs blev därmed välkänt i USA.

Höganäs AB:s dotterbolag Hoeganaes Corporation i Riverton, New Yersey – som numera är delägt – startades på initiativ av direktör Gummeson.

Per Egon Gummeson, idag 83 år och bosatt i Örkelljunga, tog personligen emot hyllningen i Chicago.

Även Brännpunkten vill vara med och hylla och överräcker en

Riktig delegering

Ur LEDARSKAP och LÖNSAMHET nr 4 1976 har vi fångat nedanstående.

Hur mycket av ert arbete skulle medarbetarna kunna utföra? Sysslar ni mycket med detaljer? Kanske har ni ännu inte lärt er att utnyttja ett av ledningens viktigaste verktyg: delegering.
Här är några frågor som kan hjälpa er att avgöra om ni har behov av att delegera.

- *Tar ni med er arbete hem? Har ni mycket övertidsarbete?*

- *Är ni ofta en eller två dagar försenad med viktiga ärenden?*

- *Har ni för litet tid till viktiga uppgifter? Lägger ni ned för mycket tid på förhållandevis obetydliga frågor?*

- *Håller mycket av det ni sysslar med på att bli rutin för er?*

Svarar ni jakande på de flesta av dessa frågor, bör ni delegera mer. Därigenom visar ni också, att ni är mogen att ta på er större ansvar. *En dugande ledare skapar resultat genom andra.*

Övervinn er rädsla för att delegera

Många människor påstår att de tror på delegering – men de praktiserar den likväl inte, kanske därför att de inte vill dela sina befogenheter med andra, eller kanske därför att de tycker att de själva kan utföra arbetet bäst.
Det första är emellertid alldeles felaktigt, ty ledaren bibehåller i själva verket även vid delegering alla sina befogenheter, låt vara indirekt. Vad det andra beträffar – att ingen kan göra arbetet lika bra som ni själv – är frågan om det absolut måste göras så väl.
Motstånd mot delegering kan också ha psykologiska orsaker, exempelvis rädsla för:

- att en annan får äran av det utförda

- att det blir känt att andra vet mera om en uppgift än ni själv gör

- att andra utför arbetet bättre än ni själv har gjort.

Dylika synpunkter mister sin betydelse då ni väl börjar delegera, eftersom det finns mycket mer att vinna än att förlora.

Sex steg mot effektiv delegering

Effektiv delegering kräver planering, handling och uppföljning. Här följer de sex grundstadierna i processen.

1 *Urskilj huvudändamålen med delegering:* att få arbetet gjort, att själv bli avlastad och att låta medarbetarna lära sig genom erfarenhet.

2 *Besluta vad som kan delegeras.* Det finns alltid någonting andra kan utföra, bara ni kontrollerar dem. Själv bör ni endast utföra det ingen annan kan göra.

3 *Erkänn att medarbetarna kommer att begå misstag.* Var villig att ta ansvaret för dessa fel. Eliminera i så stor utsträckning som möjligt dylika misstag genom att se till att medarbetarna vet vad som skall göras.

4 *Klargör fullständigt vad det är ni delegerar.* Avtala mål och uppgifts-avgränsning med medarbetaren. Han måste få veta vilka beslut han själv får fatta och vilka som skall hänskjutas till er. Sörj för att alla ger honom erforderlig hjälp. Bryt inte de normala ordervägarna.

5 *Låt befogenhet åtföljа ansvar.* Medarbetaren måste tilldelas de befogenheter som krävs för att han skall kunna fatta de beslut och utdela de order, som uppdraget kräver. En skriftlig formulering av ansvar och befogenhet motverkar misstag.

6 *Följ upp.* Det slutliga ansvaret ligger kvar hos er. Utöva det diskret – låt medarbetarna rapportera och ge dem tillfälle att diskutera problemen med er.

Att delegera är ingalunda lätt. Ni måste *hysa* och *visa* förtroende för dem, till vilka ni delegerar, så att de motiveras att ge sitt allra bästa i fråga om kvalitet och färdigställandetidpunkt.

FÖRKLARAT – ANALYSERAT – VÄRDERAT FRÅN:
W.H. Weiss: How to Make Your Job Easier. Boken *The Art and Skill of Managing People.*

En arbetsledares jobb

Svante Borg är sedan mars 1975 arbetsledare vid Höganäs Taks distriktskontor i Stockholm. Han har tidigare arbetat inom plåtslageribranschen som arbetsledare och kalkylator.

Svante berättar:

– Mina arbetsuppgifter är mycket varierande. Ena dan kan de bestå av besök på fem arbetsplatser, där olika problem uppstått. Körsträckan kan i extrema fall uppgå till 40 mil per dag. Andra dan kan jag behöva vara hela tiden på endast en arbetsplats, där ett flertal montörer är sysselsatta. Dessemellan måste jag ägna mej åt olika uppgifter på kontoret som planering av pågående och kommande arbeten, samtal med distriktschef och kolleger, kontroll av tidrapporter, fakturor och ackordsräkningar från fackföreningens mätningskontor, debiteringsunderlag och icke minst viktigt prisdiskussioner med underentreprenörer.

– Besiktning av reklamationer – både befogade och obefogade – är en annan del av arbetet som tar mycket tid i anspråk. Jag tycker ibland att jag försummar vissa arbetsplatser därför att tiden inte räcker till. Jag får då göra en prioritering och besöka de ställen där problemen är störst.

– När jag jämför nuvarande arbetsförhållanden med dem i min tidigare bransch finner jag att samarbetet mellan kollektivanställda och övrig personal går mycket lättare och smidigare idag. Troligen beror det på att något skråtänkande inte existerar i vår bransch, vilket är fallet i plåtslageribranschen och i en del andra yrken.

Svante Borg – Stockholmsdistriktet

Utnyttja biblioteket – det är till för dej,

säger **Sonja Larson** *som sedan 1974 är bibliotekarie vid vårt bibliotek i Höganäs.*

Spiraltrappan i Centrallaboratoriets mittbyggnad slingrar sig upp till ovanvåningen där den får ett imponerande slut i ett stort rum vars väggar är dolda av böcker och återigen böcker.

Här arbetar Sonja tillsammans med sina medarbetare Gunnel Bengtsson och Janet Scheffler som f n är tjänstledig. Vi har bett Sonja berätta om vad det ligger för arbete bakom alla dessa böcker. Dock inte om arbetet med författarskapet utan om bakgrunden till det faktum att böckerna finns på hyllorna till nytta och glädje för oss som arbetar inom Höganäsbolaget.

Sonja börjar med att berätta om arbetsuppgifterna för biblioteksperso-nalen och går därefter över till lite historik.

– Vi är tre personer som arbetar här. Jag själv som bibliotekarie på heltid. Mina arbetsuppgifter är att ansvara för bibliotekets inköp och arbetsrutiner, böckernas klassificering och placering samt gallring, skyltning m m. Dessutom gör jag på begäran litteratursammanställningar inom speciella ämnen genom sökning i bibliotekets bokbestånd. Gäller det mera utförliga litteratursökningar inom nya ämnesområden så anlitar jag databaserna på t ex KTH, Lunds Universitet eller Byggforskningen.

– Gunnel arbetar tre dar i veckan och sköter expeditionen, dvs inköp, externa och interna lån, katalogisering, bokföring. Janet som arbetar heltid har hand om tidskriftscirkulationen, referatbulletiner och expeditionen när Gunnel inte är här.

– Boksamlingarna har sin begynnelse på 1880-talet och sköttes fram till 1944 av personal på Laboratoriet. År 1945 fick bolaget sin första bibliotekarie. Nuvarande Centrallaboratoriet invigdes 1947 och då inreddes biblioteket här.

– Den bok vi skriver in inköpen i (accessionskatalog) är från 1932 och senaste inköpet i slutet av juli i år har nr 12 792. Så många böcker har vi dock inte, eftersom en del avregistrerats och sålts eller delats ut till de anställda. Jag skulle tro att vi har ca 10 000 volymer sammanlagt på biblioteket och ute på tjänsterummen. Vi håller på med en inventering av bokbeståndet.

Har du några siffror på lån och inköp?

– Under 1975 hade vi 140 lån från andra bibliotek och 465 interna korttidslån av böcker och tidskrifter. Vi sände ut 479 referatkort inom ämnet metallurgi. 409 böcker köptes in till en kostnad av ca 34 000 kronor. Vi hade ungefär 400 läsare till de 279 tidskrifterna och kostnaderna för dessa var 53 000 kronor.

– Biblioteket har en egen budget och en egen bokföring som gör att vi snabbt kan överblicka det ekonomiska läget. Budgeterad summa för inköp under 1976 är 140 000 kronor.

Hur får ni information om utvecklingen på biblioteksfronten?

– Genom medlemskap i Tekniska Litteratursällskapet (TLS), som har lokalavdelningar i hela landet, har vi möjlighet att delta i sammankomster. Föredrag och diskussioner vid dessa möten ger oss upplysningar om nya hjälpmedel och om nyheter över huvud taget inom vårt område. Vi besöker också andra företagsbibliotek och träffar kolleger, som vi byter erfarenhet med. TLS anordnar också kurser i vidareutbildning för biblioteksperso-nal.

– Vi får vidare TLS "Tidskrift för dokumentation" som behandlar informations- och dokumentationsfrågor på bibliotek samt rapporter från Bibliotekshögskolans arbete och utbildning. Vidare får vi kataloger från

Gunnel Bengtsson t.v. och Sonja Larson

Bibliotekstjänst i Lund och Librismeddelanden, som behandlar automatisering av biblioteksarbete. FID News Bulletin utgiven av International Federation for Documentation, Haag, ger upplysningar om bibliotekskongresser överallt i världen och vad dessa behandlar.

Hur får vi anställda information om litteraturnyheter?

– Biblioteket får broschyrmaterial och kataloger från bokhandlare, svenska och utländska förlag samt litteratursammanställningar från institutioner och rapporter från handelskammare. Vi kan också få böcker till påseende från bokhandlare. Nyutkomna tidskrifter får vi provexemplar av. Detta material bevakar jag och sänder ut till de personer som kan tänkas ha intresse av det.

– Vidare prenumererar biblioteket genom Almqvist & Wiksells Litteraturtjänst på referatkort över nyutkommen facklitteratur. Dessa kort utsändes 2 gånger per månad främst till forskarna.

– Forskare och vissa andra befattningshavare inom företaget är medlemmar i institutioner och sammanslutningar och får bl a från dessa information om litteraturnyheter inom sina ämnen. Genom deltagande i konferenser erhåller de också värdefull litteratur som annars är svåråtkomlig.

– Biblioteket har utbyte av nyförvärvslistor med andra företagsbibliotek. Därigenom får vi en god överblick över aktuell facklitteratur och möjligheter till lån sinsemellan. Dessa förteckningar sätts upp på bibliotekets anslagstavla och kan också lånas ut eller gå på cirkulation om så önskas.

– Hos KTH i Stockholm har vi en sökprofil i deras databas för litteratursökning inom området eldfast och får regelbundet sammanställningar inom ämnet. Dessa förteckningar sänds på cirkulation till berörda personer.

– Biblioteket sänder också ut en urvalslista över nyanskaffad litteratur 12 gånger om året till ett stort antal personer inom företaget och denna sätts även upp på anslagstavlorna.

– Den viktigaste källan för information och nyhetsspridning är dock våra facktidskrifter och referatverk, som går på cirkulation inom företaget. Bland läsarna av dessa finns särskilda bevakare inom de olika ämnesområdena. Antalet tidskrifter är f n 279 varav 123 svenska och resten utländska. Att tidskrifterna verkligen blir studerade får vi dagligen bevis på genom beställning av kopior av intressanta artiklar ur dessa.

Har du plats att förvara alla dessa tidskrifter?

– De flesta tidskrifterna arkiveras på biblioteket eller vinden som har 100 hyllmeter till förfogande. Många av de för Höganäsbolaget viktiga tidskrifterna binds in och alla årgångar ska finnas på biblioteket. De för oss mindre viktiga förvaras i olika lång tid från 1–5 år och kastas sedan eller sänds till KTH eller Lunds Universitet.

– Det system vi använder oss av för att klassa in böckerna på ämnesområden heter Universiella Decimalklassifikationen = UDK. Detta system används på de flesta företagsbibliotek.

Har du bara facklitteratur att erbjuda oss?

– Det är ju givet att facklitteraturen dominerar, men vi har en hel del böcker av mera allmänt intresse, såsom psykologi, sociologi, arkitektur, språk och språkvetenskap, administration och aktuella debattböcker inom politik, energi och miljö. Vi har också fina uppslagsverk t ex Svensk Uppslagsbok, Bonniers Lexikon, Bra Böckers Lexikon, Websters New International Dictionary, The Readers Digest Great Encyclopaedic Dictionary m fl.

Adressböcker, t ex The World of Learning (adresser till universitet, museer, bibliotek i hela världen), World Who's Who, Vem är Vem, Vem är Det.

Fackordböcker, synonymordböcker, statistik, kartverk såsom Bonniers Stora Världsatlas och mycket annat som kan vara till nytta.

– Så tveka aldrig att ringa oss på biblioteket om du tror att vi kan hjälpa dej att få fram någon uppgift, säger Sonja vänligt uppmanande.

Tänk på detta och du hjälper oss på biblioteket

Kasta aldrig någon inaktuell bok som tillhör biblioteket. Sänd den tillbaka till oss.

Om du flyttar till ny avdelning, låt oss veta vilka böcker du tar med och vilka som övertas av efterträdare eller ska stanna på avdelningen.

Sänder du böcker i retur till biblioteket tala om var eller vem de kommer från. Likadant när det gäller beställningar. Ange namn och avdelning, det besparar oss mycket arbete.

Du som är sekreterare – försök kolla upp din chefs bokbestånd inom normer, standardisering, adressböcker, handböcker, kalendrar m m som kanske är helt inaktuella och aldrig används. Sänd dem i så fall till oss.

Du som reser på kongresser, glöm inte att biblioteket vill registrera viktigare litteratur, som du erhållit vid detta tillfälle. Har du själv hållit föredrag vid en kongress tänk på biblioteket och sänd ett exemplar av detta till oss.

Produžetak od str. 27

vača novina ali odgovornost za ovo snosi redaktor a na kraju odgovorni izdavač.

Komitet želi striktno da odstupi od izjave da se preko različitih članaka u ovim novinama ogledavaju namere fabričkog vodstva. Naše mišljenje je da novine uzimaju vrlo nezavisan stav u odnosu do fabričkog vodstva i da pokazivaju različita mišlenja koja postoje u fabriku.

Na zadnjoj strani ovih novina svoje mišljenje za celu stvar daje jedan od doseljenika Jože Habić koji radi u Mehaničkoj radionici.

Servis za doseljenike

Pavel, koji radi u Höganäs Bolaget u odelenje za Kraftteknik och Energi, izabran je od opštine u Höganäs da rukovodi sa servisom za doseljenike. Od aprila meseca ove godine doseljenici imaju mogučnost da se obrate ovom servisu sa svojim proglemima. Opština je započela ovu aktivnost. Mogu se dobiti brošure na više jezika doseljenika. Može se dobiti pomoć tumača. Sve ovo je razume se besplatno. Za sada ne možemo dobiti tumača za finski i srpskohrvatski jezik zato što niko dosad nije pokazao interesovanje. Bilo bi lepo kad bi nam neko hteo da pomogne i prijavi se. Nadamo se da će doseljenici polako početi da iskorišćavaju naše usluge i da če mo im mi strvarno pomoći kad treba.

Opština u Höganäs (servis za doseljenike) će pruziti pomoć da se formira jedno doseljeničko udruženje. Nadamo se da će nam u tome isto tako pomoći i Bolaget kod koga je zaposljeno najveći broj doseljenika. Za početak planiramo jednu zabavu za doseljenike na kojoj će učestvovati folklorne grupe raznih doseljeničkih udruženja. Nadamo se da će mnogi pokazati interes za ovo udruženje da bi ono bilo na zadovoljstvo svih koji žele da se posvete nekim aktivnostima i zajedno sa ljudima iz njihove zemlje proslave nacionalne praznike i da su zajedno.

Prostorije za doseljenike

Već odavna se zna da su doseljenici hteli da dobiju svoje prostorije gde bi se mogli sakupljati. Kako smo saznali od administrativnog odelenja pripremaju se prostorije u kući koja se nalazi na Stora Nygatan 10 i vlasništvo je Höganäs Bolageta. Na početku jeseni planira se završetak obimnih popravka te da če prostorije biti predate na upotrebu.

Vi presenterar

Biträdande marknadschefen
PER LINDSKOG

I ett officiellt meddelande från Division Metallurgi läser vi följande avsnitt:
"Per Lindskog utnämnes till biträdande marknadschef med ansvar för den operativa ledningen av försäljningsverksamheten i enlighet med marknadsdirektören Sven Hulthéns direktiv. Samtidigt utnämnes Per Lindskog till överingenjör."

Ovanstående gäller from den 16 september i år, då Per Lindskog lämnade sina befattningar som chef för produktutvecklingen inom Metallurgiska Forskningsavdelningen och som chef för Bohusverken.

Per Lindskog

Bakom namnet Per Lindskog döljer sig en man på 39 vårar, bergsingenjör och med meriterande kunskaper inom metallurgi och matlagning. Den sistnämnda meriten är så intressant att vi gömmer den till sist.

Vad har du sysslat med sedan du kom hit till Höganäs 1961?

– Jag började som driftsforskare med att utveckla svetspulver. Efter två år skickades jag av företaget till Amerika för att genomföra ett forskningsprojekt vid Rensselaer Polytechnic Institute i staden Troy, som ligger i staten New York, och samtidigt vidareutbilda mig i metallurgi. Det är en teknisk högskola specialinriktad på vissa ämnen, däribland pulvermetallurgi.

På nyåret 1963 reste jag således över till Amerika med min tyskfödda fru Hilke och våra tre barn, Susanna, Mathias och Andreas, som då var 8, 5 resp 3 år.

– Amerikatiden var intressant och lärorik. Min lärare var professor Fritz Lenel, en mycket framstående vetenskapsman inom pulvermetallurgien. Studietiden sträckte sig över ett och ett halvt år och resulterade i en Master of Science-grad. Jag arbetade därefter ett halvt år vid Hoeganaes Corp., Riverton. Även det en lärorik period.

– Jag kom tillbaka till Höganäs 1965 och började med produktutveckling inom pulvermetallurgien. Det arbetet har fört mej ut till våra kunder, som vi har det bästa samarbete med. Produktutveckling – ja, först och främst gäller det att ta reda på kundernas önskemål och behov för framtiden. Ibland måste man till och med tala om för kunderna vilka behov de kommer att få. Det är ett mycket intressant arbete, som jag bedrivit i intimt samarbete med försäljningssidan.

– Själva utvecklingsarbetet görs naturligtvis på laboratoriet. Någon av mina medarbetare eller jag själv får en idé till hur problemet bäst ska lösas och sedan planerar vi tillsammans de utredningar och experiment, som måste göras för att se om idén var riktig. Ibland händer det att så är fallet och då måste den tilltänkta nya produkten undersökas ur alla syn-

vinklar. Det är också nödvändigt att prova tillverkning i stor skala innan man kan vara säker på att en ny produkt ska kunna tas med i sortimentet. Produktion-forskning-utveckling-försäljning är ett teamwork som måste klaffa speciellt med en så tekniskt avancerad produkt som järnpulver.

Du har hunnit med att vid sidan om ditt produktutvecklingsarbete vara chef för Bohusverken.

– Ja, men det blev tyvärr bara under en alltför kort period, ett år. Den har dock erfarenhetsmässigt gett mej mycket. Förutom själva processen – här rör det sig om atomiserat järnpulver – har jag sysslat en hel del med personalfrågor, lönesättning, budgetering och andra ekonomiska frågor. Jag har också varit med om att rusta upp fabriken. Vi har t.ex. fått både en ny ugnskropp och en ny transformator till ljusbågsugnen under semestern och det räknar vi med ska leda till högre produktion och färre driftstopp.

Nu ska du gå över till att sälja pulvret du tidigare har utvecklat. Hur känns det?

– Samtidigt som det känns vemodigt att lämna det arbete jag hållit på med så länge blir det intressant att se pulvret mera från den marknadsmässiga sidan. Produkten känner jag, och jag tycker det ska bli spännande att ta itu med den nya uppgiften. Det känns tryggt att veta att jag har ett väl sammansvetsat team av rutinerade medarbetare vid min sida.

Och så över till fritidsintressena.

– Gelé, marmelad och stekt fylld anka är mina specialiteter, säger Per. Men det är inte vilken vanlig apelsinmarmelad eller vinbärsgelé som helst. Vad sägs om gelé på hylleblommor och citron eller på kvitten?

– Jag lagar god mat också, intygar Per. Det har jag lärt mej av min fru. Hon lagar förstås ännu godare, säger Per diplomatiskt. Stekt fylld anka är helt fantastiskt. Men inte den gamla vanliga fyllningen med äpplen och sånt där. Nej, det ska vara...

Och här följer en hel beskrivning och det låter så gott att du som läser det här ska få chansen att laga denna delikatess. Receptet på Pers anka – om vi ska vara riktigt ärliga hans svärmors – finns i rutan här nedan.

– För övrigt, fortsätter Per, gillar jag att fotografera. Inte djur, de rör sej för fort. Det ska vara blommor – de står där de står och det är enklare så. Jag tycker överhuvud taget mycket om blommor liksom konst. När jag hinner läser jag. Skönlitteratur och psykologi. Det sistnämnda för att något så när kunna diskutera med min dotter det ämne hon studerar. Mina två vilda pojkar med sina högst varierande intressen hjälper mig för övrigt att slippa bekymmer för att fritiden ska bli alltför lång.

Pers anka

Ingredienser: 1 anka
Till fyllning:
½ kg kalvlever
2 gula lökar
3 skivor långfranska
2 ägg
1 stort knippe persilja
Salt och rikligt med nymald svartpeppar
Saften av 1 apelsin

Den urtagna ankan saltas inuti och utanpå några timmar i förväg. Kalvlevern skäres i mycket små bitar och löken hackas. Lever och lök stekes hastigt med smör i het panna och kryddas. Låt svalna. Den uppblötta och urkramade långfranskan, den finhackade persiljan och äggen tillsättes och blandas tills det blir en jämn smet. Obs! Den stekta levern måste ha svalnat innan.

Ankan fylles med smeten och sys ihop. Den sättes i ugnen på galler över en långpanna med något vatten i och stekes 50 minuter vid 200 grader. Späd med vatten efterhand så att det nedrinnande fettet ej blir bränt. Tag ut stekskyn och spara den för såsen. Stek sedan färdigt vid 250 grader i ca 30 minuter eller tills ankan är vackert brun.

Gör sås på skyn med tillsats av pressad apelsinsaft. Tag ur fyllningen. Servera ankan med kokt potatis, rödkål, äppelmos, sås och fyllning.

Nytt sätt att arbeta – är vi förberedda?

Text: Marianne Quist

Det var en av rubrikerna till estraddiskussionen kring det nya lagförslaget om medbestämmande i arbetslivet som hölls i januari i år och som du kunde läsa om i aprilnumret.
Det är många anställda som sedan dess varit aktiva med att ta fram riktlinjer för att arbetet ska kunna fungera då lagen som antogs den 2 juni i år träder i kraft den 1 januari 1977.

Vad har då gjorts?

En styrgrupp bildades som skulle hålla i utbildningsverksamheten. Gruppen bestod av de fackliga organisationernas studierepresentanter, nämligen Percy Söder (Fabriks), Tage Nielsen (SALF) och Stig Svensson (SIF) samt Urban Bjurö och Katarina Larsson representerande Utbildningsavdelningen.
För att få fram vilka frågor som de anställda anser sig vilja påverka och hur denna påverkan kan eller ska ske tillsattes sju arbetsgrupper från olika arbetsområden inom Höganäs AB.

Fem av grupperna hade sammansättningen

- förman, personer från hans avdelning samt personer som har kontakt med och påverkar förmannens arbete, t ex planerare, reparatörer. Uttagningen av deltagarna till dessa grupper gjordes av organisationernas studierepresentanter i samråd med ansvarig driftschef.

De två andra grupperna bestod av

- produktionschef och från dennes avdelning fackliga representanter från de olika organisationerna samt en drifts-/planeringsingenjör;
- personer från den administrativa sidan: chef, medarbetare och personer som har kontakt med och påverkar avdelningens arbete.

Intensiva grupparbeten

I början av februari var det många frågor som diskuterades och ventilerades från alla håll och kanter av gruppdeltagarna. Grupperna hade sina sammankomster i Arild för att helt och hållet kunna ägna sig åt ämnet. Och man kom verkligen fram till konkreta slutsatser.
Urbans och Katarinas uppgift i sammanhanget var att sammanställa dessa slutsatser och ett litet axplock från sammanställningen följer här:

Vi vill

– vara med och ha inflytande i planeringen av organisationen för att få bättre arbetstillfredsställelse, bättre utnyttjande av personella resurser, intresse och ökad trygghet;
– vara med och ha inflytande från början i frågor rörande disponering av lokaler och arbetsplatser för att uppnå bästa möjliga arbetsmiljö;
– vara med och ha inflytande vid utformandet av sättet att informera. Vad ska det informeras om för att vi ska få större insyn?
– ha ökat medinflytande i regler för nyanställningar och omflyttningar, utbildning för att kunna tillgodogöra oss t ex arbete i projektgrupp, ansvarsfördelning i olika frågor;
– medverka vid nyanställning för att få bättre introduktion, ärligare uppgifter om lön och arbete, visning av arbetsplats och arbetsuppgift;
– medverka och utforma förebyggande underhåll och service;
– vara med och påverka personalfrågor som val av arbetsledare och personalanskaffning, beslut om övertid och skift;
– vara med och påverka investeringar, jag vill ha känslan av att det är *mitt* företag;
– påverka utformning av arbetsrutiner, fördelning av det dagliga arbetet, marknadsföring.

Utbildningen gick vidare

Ytterligare fem grupper satte sig ner och kompletterade de första gruppernas resultat. Dessa grupper utgjordes av fyra produktionsgrupper och en administrativ grupp.

Nästa steg

var att de fackliga organisationerna utsåg sina representanter till en arbetsgrupp som skulle bearbeta de synpunkter som de elva grupperna kommit fram till.
Den här nya gruppen höll också till i Arild under två dagar i maj. Temat för sammankomsten var SAMVERKAN LINJEORGANISATION – REPRESENTATIVA ORGANISATIONEN och inleddes med att företagsnämndens arbetsutskottsledamöter diskuterade ämnet med deltagarna. Ett förslag till samverkanorganisation som au-ledamöterna tidigare diskuterat lämnades till deltagarna som hade detta som utgångsläge vid sina grupparbeten. Målsättningen för arbetet var att sprida ansvar och beslutsrätt till de som påverkas av besluten, att skapa bättre kommunikationsvägar och att

förbättra informationen i alla riktningar.

Vem beslutar idag? Vem bör besluta?

Frågorna som man vill påverka enligt de tidigare arbetsgruppernas redogörelser var dock det viktigaste underlaget för arbetsgruppen. Nu stoppade man in beslutsrätten för de olika frågorna på den nivå inom resp linjefunktion och facklig funktion som man ansåg de hör hemma i.

Hur ska samverkanorganisationen se ut?

Ja, inte ser gruppens förslag likadant ut som arbetsutskottets. I det sistnämnda förslaget låg skyddsorganisationen inne i samverkanorganisationen. Det ansåg gruppen inte vara riktigt utan vill ha skyddsorganisationen helt utanför. Gruppens förslag till samverkanorganisation samt kommentarer till denna har gått ut på remiss till de fackliga organisationerna. Linjeorganisationen ska också få säga sitt, likaså ska dotterbolagen se om organisationen är anpassad så att den kan antas av dem.

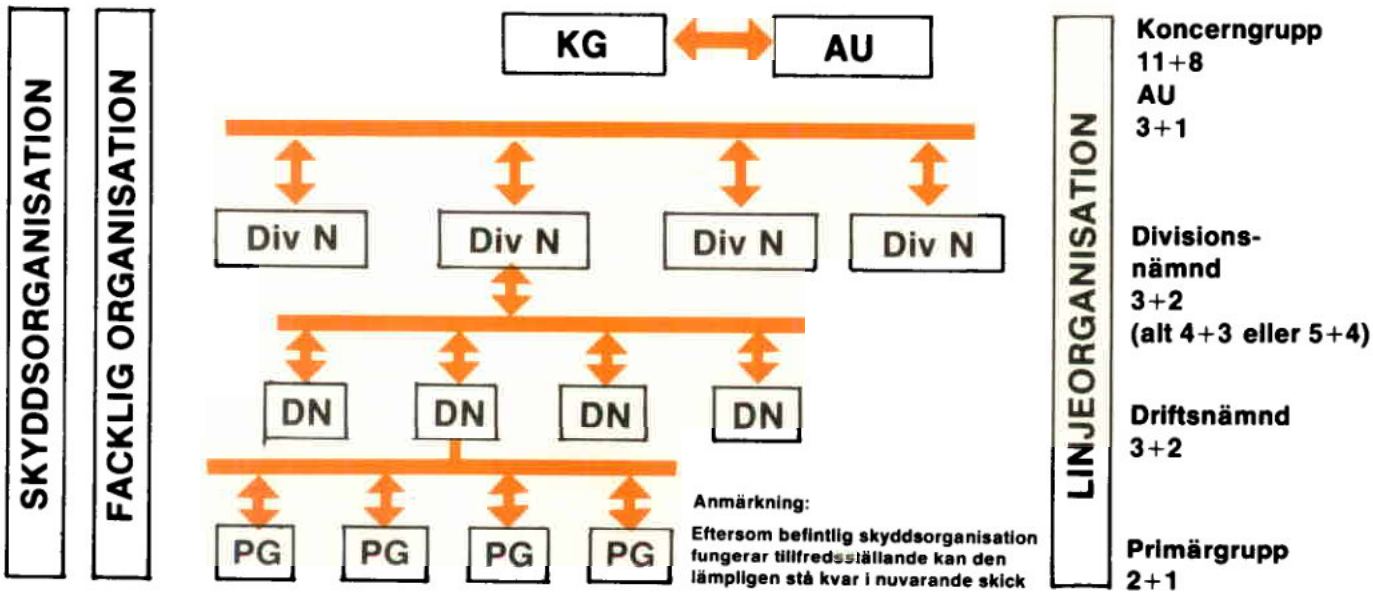
Efter eventuella justeringar från olika håll och när alla är överens ska en försöksverksamhet sättas igång med den nya organisationen. Cirkelutbildning kommer att anordnas och allt material till denna är tillgängligt för hela koncernen.

Om allt klaffar

så ska försöksverksamheten spikas i företagsnämnden den 23 september. Sen är det bara att sätta igång och se om vi lyckas!

Företagsnämndsverksamheten kommer att ligga på is under tiden i avvaktan på hur det nya avtalet i sådana här samarbetsfrågor kommer att se ut. Detta avtal väntas vara klart under 1977. Förhoppningsvis behöver vår samverkanorganisation då endast undergå smärre justeringar.

Förslag till SAMVERKANORGANISATION



Arbetsregler för organisationen

Grundprinciper

★ De som berörs av besluten ska ha möjlighet att påverka dem.

Förhandlingsorganisation – samverkanorganisation

★ Från samtliga nivåer kan frågor föras ut till förhandling mellan facklig organisation och företaget.

Valförfarande

★ Medlemmarna inom de fackliga organisationerna väljer sina representanter (skilda fack kan ha samma representant).

Beslutsansvar

★ Högre nämnd eller grupp har övergripande beslutsrätt.

Storlek – antal – täckning

★ Antal valda representanter inom olika nämnder eller grupper har avsiktligt hållits lågt för att få smidigare arbetsförhållanden (goda erfarenheter från nuvarande arbetsutskott inom företagsnämnden har bl a legat som grund).

forts. sid. 40

Skyddsorganisation – samverkanorganisation

★ Ska samarbeta på de olika nivåerna.

Rutiner för samverkanorganisation

★ Beslutsprotokoll ska föras. Protokollen ska distribueras till närmaste instans.

★ Inom varje grupp eller nämnd bör en lista göras upp över ärenden där samverkan ska ske (exempelvis personalplanering).

De som gjorde upp förslaget till samverkanorganisationen är:

Fabriks avd 29	Nils Bengtsson
	Hans Larsson
avd 48	Karin Björklund
	Gunnar Petersen
avd 66	Percy Söder
	Sten Sjögren
SALF Bjuv-Skromberga	Kjell Johansson
	Ingvar Steen
SALF Höganäs	Bosse Norberg
	Tage Nielsen
SIF	Mary Johansson
CF	Hans Christer Kierkegaard
Arbetsutskottets fackliga representanter	Egon Jönsson
	Bertil Johansson
	Björn Pettersson

Vad tycker du om utbildningen?

Korta svar från några av Bjuvsverkens deltagare:

Karin Björklund är truckförare och studieombud för Fabriks avd 48. – Vi fick möjlighet att diskutera de frågor som berör oss och även lära oss förstå varandras problem – något som är väsentligt när man ska samarbeta. Jag tycker dock att tiden var för kort. Ovanan vid grupparbete gör att mycket tid går åt till att lyssna på andra innan man själv vågar tala om sina åsikter.

Karin Björklund

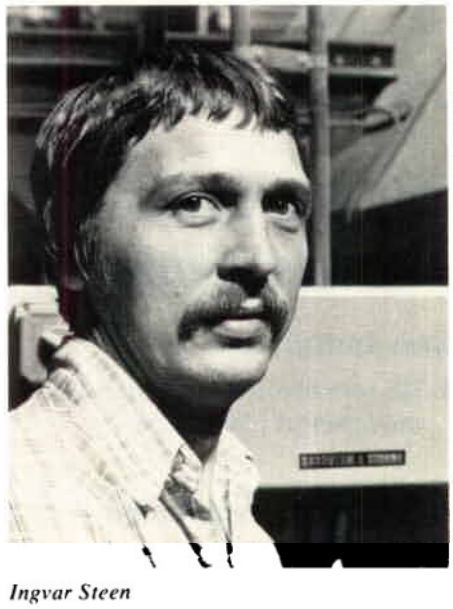
Gunnar Petersen började arbeta vid Bjuvsverken 1965 och hans arbetsplats är våtpressavdelningen.

– Det var första gången jag var med om den här typen av utbildningsverksamhet. Jag är enbart positiv och försöker informera mina arbetskamrater om vad vi uträttade under de här dagarna.

Gunnar Petersen

Ingvar Steen, arbetsledare och studieombudsman inom SALF, har arbetat vid Bjuvsverken sedan han var 14 år. Han är idag 35 år.

– Jag tycker vi fick fram olika synpunkter på samarbetsformerna. Vi var inte överens alla gånger men vi kompromissade och till slut hade vi ett förslag som vi var eniga om. Även jag tycker att tiden var kort. Vi hade många uppgifter att bearbeta och tiden rusar snabbt iväg när man kommer igång med diskussionerna.



Ingvar Steen

El-servicen

Otto Ericson, driftsingenjör vid avd Kraftteknik och Energi inom Tekniska avdelningen, Höganäs, kompletterar intervjun "Jourelektriker – att laga el-fel på natten" som fanns att läsa i årets juninummer av Brännpunkten.

– Jag förstår att elektrikerna ser det som en fördel att arbeta med frivillig jourtjänst i stället för skift, säger Otto. Detta är möjligt tack vare att de är samlade till en enhet inom avdelning T.

– För att få joursystemet att fungera med optimal effektivitet har vi sedan juli i år ett cirkulationsschema, som innebär att elektrikerna får kontinuerlig erfarenhet från produktionen genom 3-månaders pass inom drifterna PET/PEM, MHP, MHS och Z. Denna praktiska utbildning kompletteras med en rullande teoretisk, som är nödvändig för att kunna hänga med i den snabba utvecklingen inom eltekniken och därmed kunna ta tillvara nyheterna för våra nyanläggningar.

– Övrig el-service slussas via vår felanmälningscentral per telefon, snabbtelefon eller med hjälp av personsökare. Systemet har visat sig ge både effektivitet och arbetstrivsel, avslutar Otto sitt inlägg.

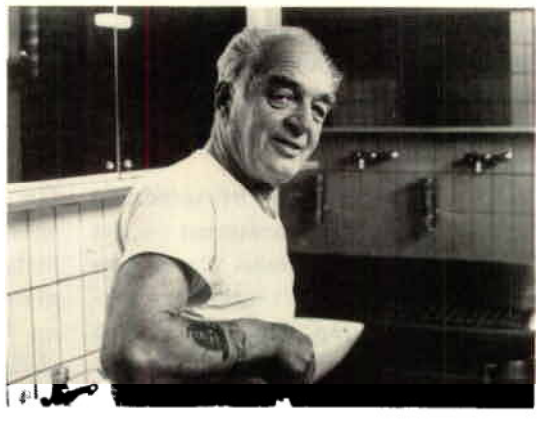
Elavdelningens snabbhet testades via elektrikern Bengt Ahlbin och hans personsökare. Bengt klarade provet!

Namnförväxling

i förra numret

Åke Tholander däremot håller ordning i badanläggningen Tvättsvampen och honom ser vi på den här bilden.

Det är inte Åke Tholander utan Einar Thalin som syns t.v. på bilden. Einar svarar för tillsynen av badanläggningen Tvättpulvret i Höganäs. Mannen t.h. är fortfarande Elvin Kroon.



Vi passar på att presentera ytterligare en man som sköter om badanläggningen Tvättpulvret. Det är Verner Öhman.

AKTIEEMISSIONER

Vi utlovade i förra numret en förklaring på vad aktieemission är. Jan Bogren – Ekonomiavd, Höganäs – ger oss här en lektion.

Nyemission

Efter hand som ett företag drivs vidare uppkommer frågan hur dess fortsatta verksamhet skall finansieras. Ett svar på frågan är att öka ägarnas kapitalinsats. För aktiebolag görs detta genom ökning av aktiekapitalet genom *nyemission*.

Nyemission innebär att företaget ökar sitt aktiekapital genom att sälja nya aktier. Vanligtvis erbjuds de gamla aktieägarna i företaget att i förhållande till sitt gamla innehav teckna ett antal nya aktier. Efter en lagändring för något år sedan kan ett företags styrelse ge andra än de gamla ägarna, t.ex. fjärde AP-fonden, rätt att teckna de nya aktierna. Att teckning får ske i förhållande till det gamla innehavet betyder, att om företagets aktiekapital skall öka med 25 %, så får aktieägarna teckna en ny aktie för varje fyrtal gamla aktier. Aktieägare som väljer att delta fullt ut i emissionen har efter emissionen samma andel av företagets kapital som han hade före denna. En normal nyemission medför alltså i sig ingen förändring av ägarförhållandena, vilket sker när emissionen är riktad, det vill säga då annan än de tidigare ägarna får teckna emissionen.

Vid vanlig nyemission i börsnoterade företag sätts emissionskursen (= det belopp som skall betalas för de nya aktierna) högre än det nominella värdet (= det belopp som är tryckt på aktiebreven) men lägre än börskursen. Vid en riktad emission sätts emissionskursen strax under börskursen. Detta har framförts som en orättvisa, vilket det inte är. Ett exempel visar varför:

Antag att ett företags aktier har en börskurs på 200 kronor och att deras nominella värde är 100 kronor. Antag vidare att företaget genom nyemission skall öka sitt aktiekapital med 25 % och att emissionskursen är 150 kronor. De gamla aktieägarna får då teckna en ny aktie för varje fyrtal gamla aktier.

Andersson har precis fyra aktier i företaget och skall teckna en ny. Detta leder till följande uträkning:

Andersson har före emissionen
4 aktier à 200 kr = 800 kr
och han tecknar i emissionen
1 aktie à 150 kr = 150 kr

---

och har därefter
5 aktier à 190 kr = 950 kr

Att aktierna nu är värda 190 kronor per styck får man fram genom att dela 950 med 5. Som vi ser har hans nya aktie ökat med 40 kronor, från 150 till 190. Denna vinst har Andersson emellertid själv fått betala genom att hans fyra gamla aktier har sjunkit med 10 kronor per styck, från 200 till 190 kronor. Andersson har alltså varken vunnit eller förlorat på att sätta in ytterligare 150 kronor i ''sitt'' bolag. Om en riktad emission hade gjorts på samma villkor, så hade den nye aktieägaren gjort en vinst på 40 kronor per aktie, medan de gamla aktieägarna hade fått göra förlusten. Emissionskursen skulle därför vid en riktad emission ha satts till knappt 200 kronor. Hade den satts till 200 kronor kunde den nye ägaren lika gärna köpt aktierna på börsen. Han tillåts alltså att göra en mindre vinst på emissionen.

En nyemission upplevs ibland inte som något positivt av de gamla ägarna. De säljer då sin rätt att deltaga i emissionen.

Varför genomförs nyemissioner? Det finns flera mer eller mindre sammanhängande svar på denna fråga, några ges här:

1. Företaget behöver pengar för expansion.
2. Kreditgivarna kräver en ökning av det egna kapitalet innan fler lån beviljas.
3. Vinsten är otillräcklig för verksamheten.
4. Inflationen gör att det egna kapitalet blir för litet i förhållande till rörelsens storlek.

Apportemission är ett slags nyemission, som innebär att ett företag betalar med egna nyutgivna aktier eller fasta tillgångar, när det köper ett annat företag eller en del därav. Apportemissioner är inte särskilt vanliga. De genomförs framför allt av investmentbolag.

Fondemission

Fondemission kallas ofta helt felaktigt för gratisemission men innebär endast att företaget i bokföringen till ak-

tiekapitalet överför vinstmedel, som ägarna har låtit stå kvar i bolaget istället för att uttaga som utdelning. Detta innebär att företaget genom fondemission inte tillföres något nytt kapital.
Vid fondemission ger man ut nya aktier till aktieägarna. (Riktad emission kan här ej förekomma). Detta innebär ingen förmögenhetsökning för dessa utan endast att de får fler papper som bevis på sin del av företaget. Även här skall ett exempel visas för att demonstrera effekten av en fondemission:

Ett företag har ett aktiekapital som uppgår till 100.000 kronor och har beslutat att öka detta genom att föra dit 20.000 kronor från de fria vinstmedlen. Aktiekapitalet ökas alltså med 20%, varför de gamla aktieägarna får en ny aktie för varje femtal gamla.
Vi antager att de gamla aktiernas börskurs är 120 kronor. Andersson har 10 aktier i detta bolag och skall därför genom fondemissionen få två nya. Detta leder till följande uträkning:

Andersson har före emissionen
10 aktier à 120 kr = 1.200 kr
och han får i emissionen
2 aktier utan betalning = 0 kr

---

och har därefter
12 aktier à 100 kr = 1.200 kr

Aktiernas nya värde får man fram genom att dividera 1.200 med 12. Som vi ser har Anderssons nya aktier, som han inte betalade någonting för till bolaget, fått ett värde av 100 kronor per styck, medan hans gamla har sjunkit från 120 till 100 kronor eller totalt med lika mycket, som de nya värderas till. Att det har blivit så beror på, att företaget inte har tillförts några nya tillgångar genom emissionen och därför inte har ökat i värde. Det enda som har skett är, att dess värde har delats upp på fler aktier. Effekten är densamma som när man växlar en tiokronorssedel till två femkronorssedlar; värdet ökar inte men man får mer papper.

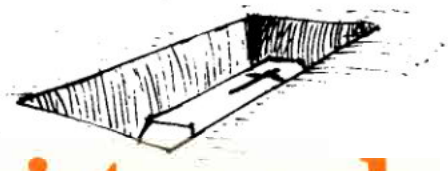
Varför genomförs fondemissioner? Även här är svaren många. Här är några:

1. Man vill låsa vinstmedel i företaget så, att de inte kan delas ut.
2. Kreditgivarna kräver en ökning av aktiekapitalet.
3. Börskursen har blivit så hög, att den försvårar handel med bolagets aktier.

Sammanfattning

Nyemission innebär att nya aktier ges ut mot betalning antingen från de gamla aktieägarna eller från en ny aktieägare, exempelvis fjärde AP-fonden.
Apportemission innebär att nyemissionen ej betalas kontant, utan med någon anläggningstillgång.
Fondemission innebär att nya aktier ges ut till de gamla aktieägarna samtidigt som vinstmedel förs över till aktiekapitalet. Varken företag eller aktiestock ökar härigenom i värde.

Från vaggan till graven – en vanlig medborgares välregistrerade levnadsöde



av JAN FREESE

Jan Freese är chef för datainspektionens tillståndsenhet. Han var tidigare hovrättsassessor vid Svea hovrätt. Han har varit sekreterare i fyra statliga utredningar. Bakom sig har han ett antal publikationer med tyngdpunkt på ADB-området.
Jan Freese har kommit ut med en ny bok "Data och livskvalité" (Liber) som handlar om dataregister och deras användning. I ett avsnitt beskriver han ADB utifrån en vanlig medborgares situation: när, var och hur kommer han in i registren.
Vi publicerar här avsnittet med författarens och bokförlagets tillstånd.

Om man försöker beskriva en mycket skötsam, frisk och barnlös persons vandring genom dataregistren och då inte beaktar alla mer tillfälliga register såsom bokföringsregister etc skulle bilden kanske bli den följande.

Snarast möjligt efter födseln registreras han i

- länsstyrelsens befolkningsregister
- SCB:s RTB
  (SCB = Statistiska Centralbyrån)
  (RTB = Redovisningstekniska Byrån)
- socialstyrelsens register medicinska födelsemeddelanden
- riksförsäkringsverkets barnbidragsregister
- landstingets befolkningsregister
- kommunens befolkningsregister
- Datemas befolkningsregister
- Folksams befolkningsregister

I fyraårsåldern registreras han i

- hälsokontrollregister
- sannolikt något forskarregister avseende förskolebarn
- NTF:s register Barnens trafikklubb
- landstingets diagnosregister på grund av ett smärre olycksfall (cykelolycka), därigenom också i
- socialstyrelsens centrala diagnosregister
- SCB:s folk- och bostadsräkning

I sexårsåldern registreras han i

- kommunens elevregister
- ett direktreklamregister för utsändning av boken Nybörjare
- försäkringsbolags register (barnolycksfall)

Under skolgången registreras han i

- sparbankens kundregister på grund av gåva i en sparbanksbok
- prenumerantregister på grund av prenumeration på veckotidning
- något forskarregister
- kommunens studiehjälpsregister (för utbetalning av bidrag i form av förlängt barnbidrag)
- biblioteksregister

I 16–17 årsåldern registreras han i

- länsstyrelsens skatteregister på grund av sommararbete och av samma skäl i SCB:s inkomst- och förmögenhetsregister
- i Depea Dataproduktions register; inför körkortstagning inbjuds han nämligen till Ungdomens rattmästerskap
- SCB:s gymnasieskolregister
- medlemsregister i ideell förening
- Bankernas upplysningscentrals register
- körkortsregistret
- värnpliktsverkets register
- SCB:s individualstatistikregister över bl a betyg i olika årskurser

Börjar han arbeta registreras han i

- företagets personalregister
- RFV:s sjukförsäkringsregister; det är samtidigt möjligt att han av praktiska datatekniska skäl hamnar i kommunalt socialvårdsregister men skälet kan också vara att han bör finnas där för att kunna bli föremål för ev uppsökande verksamhet
- företagshälsovårdens register
- företagets idrottsföreningsregister
- kundregistret hos den bank där han får sin lön
- fackföreningens register
- SAF:s register

Fortsätter han t v att studera kommer han först att registreras i

- universitetskanslersämbetets antagningsregister
- eller registret vid det aktuella universitetet
- studentkårens medlemsregister med uppgift om bidrag till biståndsverksamhet
- SCB:s högskoleregister, som egentligen är ett administrativt register
- centrala studiehjälpsnämndens register
- kanske dessutom i socialmedicinska institutionens i Uppsala register "Psykisk hälsa och studieframgång"

Han har kanske framgång i studierna och registreras därför i *SCB:s akademikerregister* och kanske också *lärarregistret*.

Han ämnar bilda familj och registrerar sig därför i

- bostadsförmedlingens ansökningsregister och så småningom i
- hyresgästregister
- kommunens och bostadsstyrelsens bostadstilläggsregister
- riksbankens register över bosättningslån
- elverkets kundregister
- en dagstidnings prenumerationsregister

Han skiljer sig nästan omgående för att hänsyn inte skall behöva tas till alla registreringar av hans samhörighetsbeteckning i register som hans hustru kan komma att förekomma i. Samtidigt registreras han i *SCB:s skilsmässostatistik*.

Ärver han en aktie, t ex Mo och Domsjö, registreras han i *Värdepapperscentralens register*.

Han köper bil och registreras därför i *centrala bilregistret*, därmed kommer han också att registreras i *länsstyrelsens register* som aviserar taxeringsnämnden om bilköpet för deklarationskontroll. Han hann uppleva bensinransoneringen 1974 i Uppsala län. Han kanske därför registreras i registret "*pendlingsstatistik*" som bygger på ansökningsuppgifterna om bensintilldelning.

Han köper en hund och går med i Kennelklubben, där han *medlemsregistreras* samtidigt som han förs in i *hundskatteregistret*.

Han hamnar i ytterligare ett par *direktreklamregister* eller någon av SCB:s eller t ex Svenska Testhuset AB:s *omnibussundersökningar*, som belyser hans attityder och vanor i många hänseenden.

Det är inte osannolikt att han hamnar i riksrevisionsverkets *taxeringsstatistikregister* och att han hamnar i SCB:s *inkomst- och förmögenhetsregister*.

Han blir arbetslös akademiker och registreras därför i *AMS register*

- system B (beredskapsarbeten)
- kanske också system F (besvärs- och tillsynsärenden rörande kontant arbetsmarknadsstöd)
- system H (utbetalning av arbetsmarknadsutbildningsbidrag)
- system O (statistik) eller
- system Arbetssökandestatistik

Efter omskolning bereds han arbete i statlig myndighet. Han registreras då i

- personaladministrativa informationssystemet
- SCB:s register över statstjänstemän

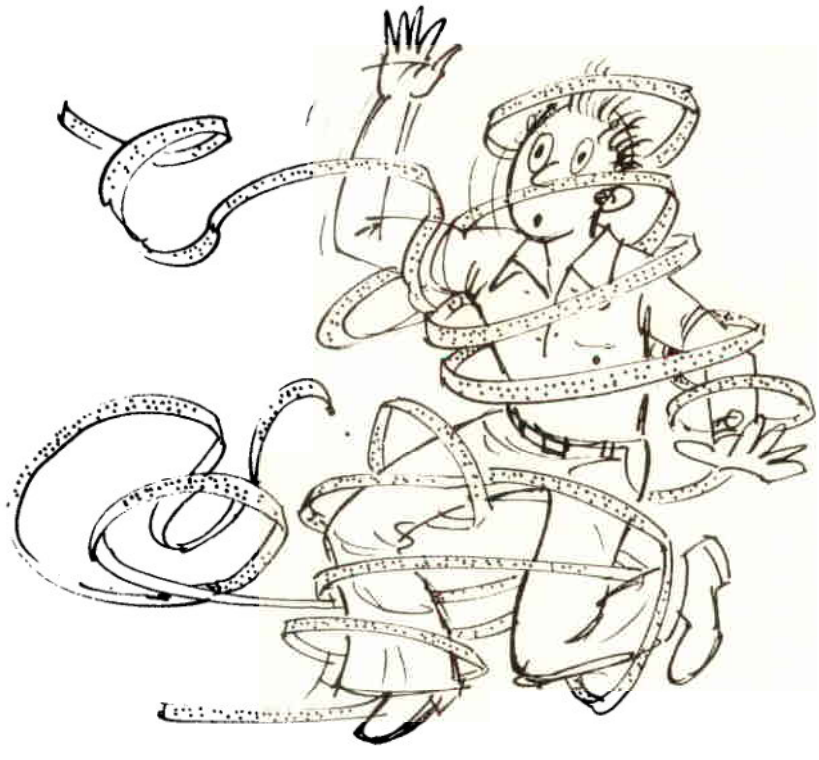
Myndigheten utlokaliseras och han registreras kanske som omplaceringsfall i statens personalnämnds *system SPN-DOC*.

Han får ny anställning i privat tjänst och registreras därför i *arbetsgivarens register* samt *SCB:s register* över löner för tjänstemän inom industri m m och allt ordnar sig till det bästa.

Han får råd att köpa ett radhus. Han registreras då i

- länsstyrelsens fastighetsband
- kommunens fastighetsregister
- centrala fastighetsdataregistret och det personalbundna koordinatregistret

På grund av felparkering av bilen på gatan utanför, där datumparkering råder, registreras han i *RI-systemets register* över parkeringsbot.
Han fyller 50 år och registreras i den stora dagstidningens *bevakningsregister över jubilarer*.
Han skaffar pass för utrikes semesterresa och registreras därför i *passregistret*.
Så småningom får han pension och registreras därför i *RFV:s pensionärsregister*.
Han är intresserad av naturen men har svårt att ta sig fram i den på grund av reumatism. Han köper en snöskoter och registreras i Umeå universitets *register över snöskoterägare*.
Han råkar ut för en trafikolycka. Denna registreras i SCB:s register *Vägtrafikolycksfallsstatistik*. Händelsen leder till sjukhusvård och ny registrering i *diagnos- och laboratoriedataregister*. Väl utskriven från sjukhuset registreras hans inköp av ordinerad medicin i *Apoteksbolagets register*. På grund av att han en tid är rullstolsbunden registreras han i Stockholms universitets *register över rullstolsanvändare*. Hans handikapp föranleder registrering i *kommunens register för hemsjukvård*. Han kommer i åtnjutande av färdtjänst och registreras i kommunens *färdtjänstregister*.
Så småningom avlider han, men detta sker inte på grund av krämpor eller ålderdomssvaghet utan till följd av cancer. Han registreras i socialstyrelsens *cancerregister* och i SCB:s *register Dödsorsaksstatistik*. Han vilar i frid, i trygg förvissning om att kommunens *gravvårdsregister* punktligt varje år utfärdar räkning till eventuella efterlevande för skötseln av graven.
Denne man var inte någon större "avvikare". Hade han varit det hade han med sitt personnummer hunnit registreras i ännu fler register. Som avliden "går han igen" i ett antal *forskarregister*. Det berör inte hans personliga integritet. Men på gengångares vis kan han ställa till uppståndelse. Han kan vålla datapollution, eftersom han en gång vägrade att svara på en enkät. Den registeransvarige tillämpade metoden att imputera. Bakgrundsvariablerna hos hans "statistiska tvilling" gav upphov till vissa härledda variabler, som kanske kommer att missleda framtida forskare, eftersom dessa uppgifter kommer att framstå som oförenliga med de attityder som i övrigt kan utläsas om honom i andra register.
I ett "registerland" som Sverige är förekomsten av alla dessa register ingenting nytt. Det nya är att informationen i dem är knuten till individ genom personnumret. Detta utgör en länk mellan informationen knuten till varje enskild individ i alla registren. Informationer om varje registrerad person kan således sammanföras. Uppgifter om en persons barndom kan länkas till uppgifter under hela hans levnad. Bearbetningar i form av urval av alla personer efter för dem gemensamma kriterier kan utföras. Prognoser för grupper eller enskilda kan ställas osv.



Funderingar

av **Kjell Åraas,**
Bönnelyche & Thuröe, Malmö.

Jag tänker på den tiden då vi trodde på det som numera kallas skrock. Sånt som satte fart på vår fantasi och vår andliga verksamhet. Det var innan vetenskapen kunde förklara det som är förklarligt idag.

Som det här med "småfolket", har du hört talas om dom? Det var små oförargliga väsen som roade sig kungligt på vår bekostnad. Ta tex när man lade ifrån sig något på ett bestämt ställe och skulle ta det igen efter en stund, ja då kunde det vara som uppslukat av jorden. Då sade de gamle: ta det bara lugnt, småfolket har lånat det, och si rätt som det var låg det där på plats igen.

Och så var det det här med "huldror" och "spöken". Huldran var ju så obeskrivligt vacker, med blåa ögon och rågblont hår som nådde till marken. Det var bara den långa svansen som förrådde henne, annars var hon precis som en vanlig flicka. Ja, det är många som både har sett och upplevt huldran.

Spöket däremot var rysligt. Det var de döda som ej fick ro i sin själ, som gick igen. Jag minns när de gamle berättade spökhistorier så håret reste sig i nacken på mej. Sånt satte fantasin i gång. Men nu för tiden ska allt ha en naturlig förklaring. Det är ingen spänning längre.

Stjärnfall tex. Tänk dej en stjärnklar natt – du vandrar med din älskade och en stjärna faller från himlen, då kan du önska dej tre saker som säkert slår in, du skrattar, ja det är klart för nu vet ju alla att det faller inga stjärnor.

Det är likadant med månen – denna ombesjungna "tjusaraugust" som i århundraden fått romantiken att blomstra, den känner vi alla till numera som ett livlöst stenröse, belyst av solen. Nej, det är inte plats för några sådana illusioner i vår vetenskapliga värld.

Men det som har drabbat mej hårdast det är det senaste om våra fåglar. Dessa kvittrande varelser som smittar oss med livsglädje, bringar bud om vår och sommar. Fågelsång. Fri som fågeln. Fel. Enligt senaste vetenskapliga rön så är det inte alls fråga om nån sång. Det är i stället ett evigt skällande. Fåglarna skriker och gapar och kämpar för sitt revir och sin existens, det är vad de gör. Och i så fall är de ju riktigt mänskliga.

Inför semestern – som nu är till ända!

Det är fredag. På måndag börjar min semester. Skönt. Jag försöker städa upp på mitt skrivbord. Alla papper måste vara insatta när jag börjar min semester. Jag blir störd då och då. Här kommer Peter in med ett recept på hur man håller sig i form.

– Ät müsli, säger han, det är nyttigt, och det blir billigare om man gör det själv. Lika delar havregryn, torrmjölkspulver, öljästpulver, vetegroddsflingor, en näve brunt socker (farin), en näve russin, mandel-nötter och nyponsoppspulver.

Låter gott! – Men, säger Peter, Kent har ett ännu bättre recept som innehåller kli, benmjölstabletter, tångmjöl och jag vet inte allt. Du kan få det om du vill.

Jag möter Kent ute i korridoren. Vi kommer givetvis in på hans hälsoprogram. – Jag gick in för en sån här kur på min semester, säger han. Den höll 2 dagar sen var det gott med en riktig biff med béarnaise och massor med pommes frites. Men jag kände mej verkligen sund hela semestern, säger han och flinar.

– Har du sett det nya viktväktarprogrammet på sallader, säger Siv. Jag kan ge dig receptet. Hon susar ut och är tillbaka efter en stund med en inspirerande följetong om grön- och fruktsallad, kött, höns och tonfisksallad m m.

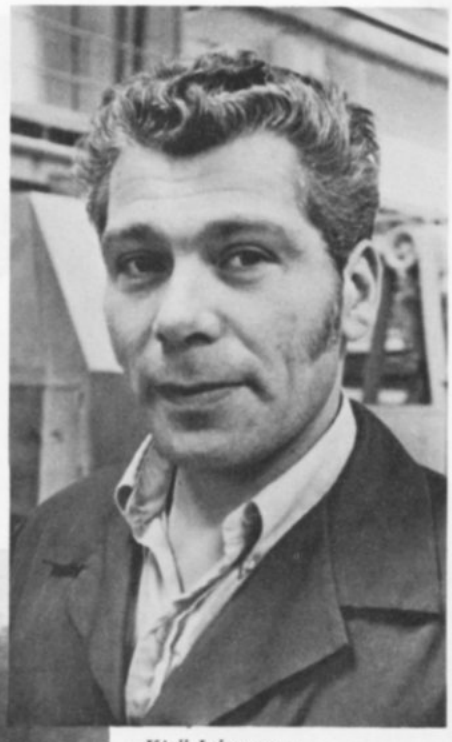
Med alla dessa bidrag kan jag tryggt gå på semester. Vem vet, jag kanske håller ut minst 3 dar innan jag återgår till biffen.

Inger Avery – Anläggningsavdelningen, Höganäs

Vår idrottselit

Ytterligare en man kan vi knyta till vårt "elitlag". Kjell Johansson, arbetsledare vid Bjuvsverken, har vi spårat som svensk mästare i rodd – tvåa med styrman.

Här är Kjells meritlista:
2 st SM 1965 och 1966
2:a i SM 1967
4 st DM 1963, 1964, 1965 och 1967
Skåne-Hallandsmästare 1966.
Vi väntar med spänning på flera elitmän och -kvinnor.



Kjell Johansson

T.h. nyblivne svenske mästaren Kjell Johansson. År 1966 –Hjelmsjön.

Ny medarbetare

Margaretha Cederström efterträder Eckard Berglund inte enbart som personalman vid Bjuvsverken utan fr o m detta nummer även som lokal medarbetare för Brännpunkten.

Kryss i Brännpunkten

Vinnarna:

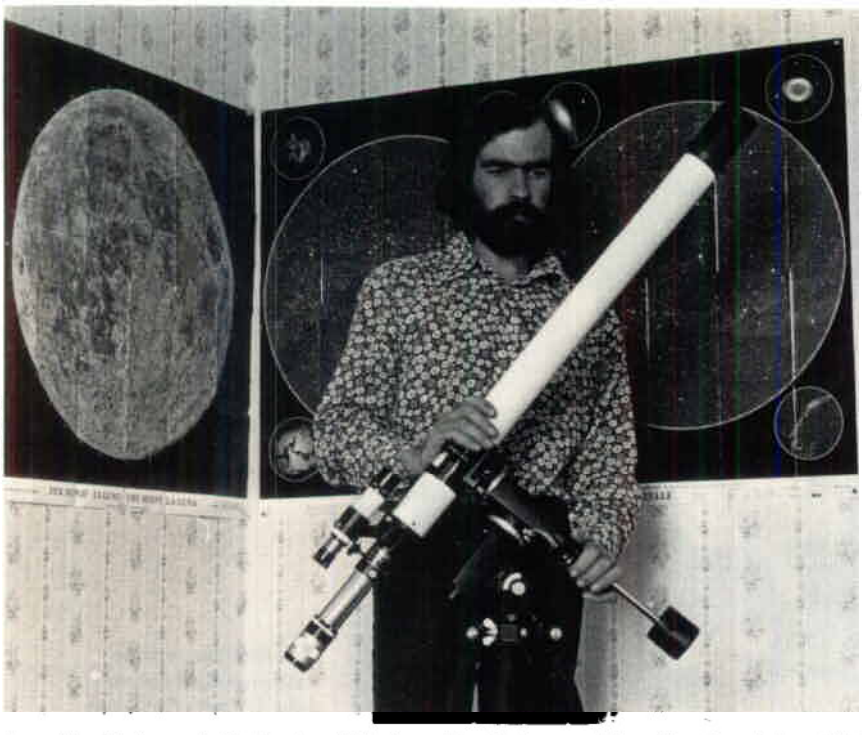
50 kronor:
Gösta Nilsson, Pl 255, Oskarslund, BJUV. Nils-Hugo Björkman, Skogsråstigen 14, VÄSTERVIK. Inger Hedberg, Vipvägen 11, HÖGANÄS. Alvar Alderfors, Johannesbergsvägen 6 A, VÄSTERVIK. Torsten Christoffersson, Långarödsvägen 28, HÖGANÄS.

25 kronor:
Gunnar Björkman, Sjömansgatan 25, VÄSTERVIK. Rune Nilsson, Kvistrumsgatan 8, VÄSTERVIK. Ingvar Knutsson, Linnégatan 5, HÖGANÄS. Kerstin Dahlberg, Götagatan 2, HÖGANÄS. Sven Petersson, Libaugatan 3, HELSINGBORG.

Pengarna kommer på posten!

Vad gör du på fritiden?

Kjell Åraas har frågat
Lars Nordström, Bönnelyche & Thuröe, Malmö.



Lars Nordström med sitt teleskop. Teleskopet är refraktor med 6 cm öppning. Brännvidd 1 000 mm. Förstoring 50 ×, 80 ×, 160 ×, 330 ×.

Förstärkare med radiodel. Effekt 2 ×50 watt. Lådan under är ett exponentialbashorn.

Lars Nordström har varit anställd inom Höganäskoncernen sedan 1 juli 1967. Han var först chaufför i ett par år hos B&T och arbetade sedan som takläggare i knappt ett år vid Förenade Tak. Han återvände därefter till B&T i Malmö och började med att tillverka KP-salt. Ett jobb som han haft sedan dess – förutom att han kan hoppa in var som helst inom fabriken om så behövs.

– Jag har alltid haft intresse för hobby-arbete, berättar Lars. Först på senare tid har jag haft råd med att satsa på lite dyrare grejer. För ungefär 5 år tillbaka började jag bygga stereoanläggningar, förstärkare, högtalare och mottagare.

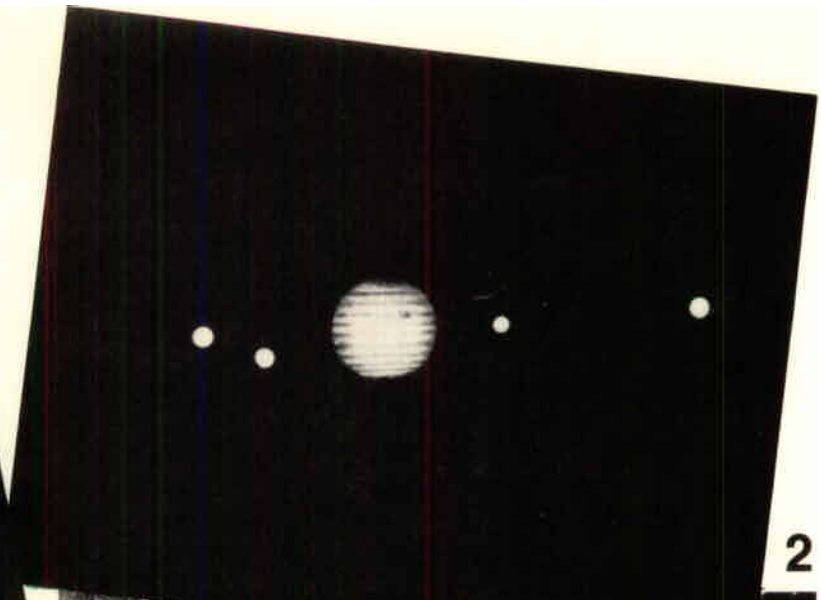
Detta kunnande innebär också att Lars får reparera radioapparater åt vänner och bekanta.

– Astronomi tillhör också mina intressen, säger Lars, och för några år sedan köpte jag ett teleskop som förstorar 330 gånger. Då blev jag verkligen heltänd på att utforska rymden.

Hittills har Lars studerat planeter, galaxer och dubbelstjärnor från sin balkong på sjätte våningen i lägenheten på Rosengård. För att slippa alla störande ljus från stan tänker han till hösten/vintern ge sig ut på landet. Det är nämligen bäst att studera universum om vinterkvällarna.

Med teleskopköpet följde också köp av astrofotografi – stjärnhimlens fotografiska registrering. Lars sitter inne med gedigna kunskaper om sin hobby. Namn som Galilei och Copernicus, avstånd i ljusår och tid rabblar han upp på löpande band. Man känner sig så förunderligt liten när hela universum öppnar sig.

1



2

3

1. Månen. Avstånd 384403 km. Diameter 3476 km. Den 20 juli 1969 landade den första människan på månen. Fotot taget med teleskopet.

2. Jupiter är den största planeten i vårt solsystem. Diameter 142800 km. Jorden 12700 km. Jupiter har 12 månar, varav de fyra största är synliga redan i en vanlig fältkikare.

3. En granne i rymden – Andromedagalaxen. Avstånd 2,2 miljoner ljusår.

Inför höstens studier

är det dags att påminna om Stiftelsen Höganäsbolagets Stipendiefond.

Utdrag ur stiftelsens stadgar:

"Stiftelsens ändamål är att utan enskilt vinstsyfte uteslutande åt *anställda i Höganäs AB eller dess helägda svenska dotterföretag* lämna bidrag för kommersiell, teknisk eller administrativ vidareutbildning inom yrket genom deltagande i kurser, inhämtande av utlandspraktik eller på annat lämpligt sätt."

Således har både *kollektivanställda och tjänstemän* rätt att söka medel ur fonden. Det är stiftelsens styrelse, som beviljar anslagen.

Elever vid Höganäsbolagets verkstadsskola som inte har Höganäs som hemort kan ansöka om bidrag till sina fördyrade levnadskostnader.

Övriga upplysningar och ansökningsblanketter kan du få av *Birgitta Siwek*, sekreterare på Utbildningsavdelningen i Höganäs.

Det här var upptakten . . .

Citat ur intervjun "Medbestämmande i arbetslivet" sid 34 i Brännpunktens juninummer

"Anställer själva personalen

– Vi är ett bra gäng, fortsätter Karl. För att en sådan här grupp ska fungera måste vi själva ha bestämmanderätt vid anställning av personal. En anställning får inte ske hur som helst. Anställningskontoret får bara inte ta in folk och säga "här har ni den här personen" utan att vi själva har fått träffa den. Vi har många gånger fått ta folk som blivit över och det accepterar vi inte längre.

– Inom Takpappfabriken har vi bildat en personalgrupp, som bestämmer vem som ska anställas. Gruppen består av produktionsingenjören Göran Bäckmark, förmannen Bertil Magnusson och två från arbetarsidan, Karl-Erik Andersson och jag själv. Vi pratar med den platssökande och visar arbetsplatsen. På så sätt får båda parter chansen att bilda sej en uppfattning om lämpligheten för en anställning.

– Vi måste vara extra noga vid val av utländsk arbetskraft. Skillnader i levnadsvillkor och social bakgrund gör att sydlänningar ofta kan få svårigheter att uppfylla de krav vi nordbor ställer. Men det finns många utlänningar som helt har kunnat anpassa sej efter vårt arbetssätt.

I ett lagarbete gäller det att alla känner sitt ansvar. Jag tror också, säger Karl, att ett sådant här ansvarsjobb måste vara ackordsbundet. Skulle vi i framtiden få månadslön tror jag att en viss del måste vara baserad på någon form av prestationsmätning. En sporre av något slag behövs."

. . . till dessa artiklar i tidningen ARBETET

HÖGANÄSBOLAGENS INVANDRARE GROVT FÖROLÄMPADE:

Rasism i personaltidningen

Av CLAES FURSTENBERG

HÖGANÄS: — Höganäsbolagens personaltidning bedriver hets mot folkgrupp! Tidningen skriver att man ska passa sig för att anställa oss "sydlänningar" och att vi invandrare är sämre arbetskraft.

Så säger verkstadsmekaniker Joze Habic. Han och många av hans jobbarkamrater är upprörda över en artikel i senaste numret av personaltidningen "Brännpunkt". I artikeln säger en anställd följande om invandrare:

"— Vi måste vara extra noga vid val av utländsk arbetskraft. Skillnader i levnadsvillkor och social bakgrud gör att sydlänningar ofta kan få svårigheter att uppfylla de krav vi nordbor ställer".

Flera invandrare har hört av sig till Arbetet och uttryckt sin besvikelse över artikeln. Av rädsla för repressalier vill de flesta emellertid inte framträda med sina namn. Men så här säger Joze Habic:

■ HEMSK LÄSNING

— Det känns hemskt att behöva läsa sådant här.

— Jag trodde det tillhörde en förgången tid att se ner på oss invandrare. Det värsta är ändå att uttalandet får stå oemotsagt i personaltidningen. Ansvaret ligger naturligtvis på dom som på olika sätt medverkat till artikelns tillkomst.

Direktör Rune Synnelius är ansvarig utgivare för "Brännpunkt":

■ FICK PASSERA

— Jag var betänksam mot publiceringen av artikeln. Men jag lät den passera då vår princip är att alla anställda ska få säga precis vad de vill. Annars blir det ju frågan om censur.

Två andra principer ska också gälla i tidningen enligt ett avtal mellan de anställdas och företagsledningens representanter i redaktionen, nämligen att inga angrepp på person eller grupp får publiceras. Invandrarna och många anställda tycker alltså att detta är ett klart fall av angrepp på grupp.

Men det håller varken ansvarig utgivaren eller tidningens redaktör Marianne Quist med om:

■ ENLIGT LAGEN

— Våra jurister har kontrollerat artikeln och funnit att den håller sig inom lagens ramar, säger Marianne Quist som också är författare till den omdebatterade artikeln.

Någon censur vill man alltså inte ha från ansvarigt håll. I sammanhanget kan dock nämnas att den artikel som nu publicerats inte är i sin ursprungliga version. Den ursprungliga versionen innehöll nämligen alltför kränkande påståenden och fick "nyggas" upp av redaktionsledningen.

En av de anställdas utsedda medarbetare i tidningen är Sen Ljunggren:

— Det är en mot våra invandrare klart diskriminerande artikel som "Brännpunkten" låtit publicera. Artikeln är så anmärkningsvärd att den sannolikt aldrig tagits in om den inte passat företagets syften. Den indirekta varningen att anställa så kallade sydlänningar som frammanas i "Brännpunkten" är skrämmande. En kvinna jag talat med grät efter att ha läst tidningen. "Vill bolaget bli av med oss?", frågade hon.

Direktör Synnelius vill kraftigt understryka att det inte är företagets åsikt som förs fram i artikeln, utan en anställds:

— Vi har oerhört goda erfarenheter från våra invandraranställda.

Fckförbundet, fabriks avd 66, har ännu inte diskuterat artikeln i styrelsen:

— Så därför vill jag inte göra något uttalande, säger ordföranden Egon Jönsson trots att han har läst artikeln.

Joze Habic och många hans arbetskamrater är djupt upprörda över en artikel i Höganäsbolag personaltidning "Brännpunkten". (Bild: HANS KR

KINESISKA ORDSPRÅK OCH VISDOMSORD

Riv inte muren i väster
för att laga muren i öster.

En vis man kan lära
även av den enfaldiges ord.

(OBS! tillhör inte artiklarna)

Rasism i personaltidningen vållar debatt:

— EN ÖPPEN TIDNING!

HÖGANÄS: I en artikel i tisdagens Arbetet gick invandrare på Höganäsbolagen till angrepp mot sin personaltidning "Brännpunkten". Invandrarna menade att "Brännpunkten" bedrev hets mot folkgrupp i en artikel där en anställd uttalade sig så här om invandrare:

" — Vi måste vara extra noga vid val av utländsk arbetskraft. Skillnader i levnadsvillkor och social bakgrund gör att sydlänningar ofta kan få svårigheter att uppfylla de krav vi nordbor ställer."

Nu gör Brännpunktens redaktör Marianne Quist följande inlägg med anledning av Arbetet-artikeln:

"Vi personaltidningsredaktörer kämpar för en fri och öppen personaltidning — att få bort den gamla klyschan om att tidningen styrs och censureras av företaget.

När det gäller Brännpunkten — de anställdas tidning inom Höganäskoncernen — tycker jag att vi har lyckats. Med "vi" menar jag de anställda, redaktionskommittén, de aktiva lokala medarbetarna och mig själv i egenskap av redaktör.

Debatten

Vi har lyckats i den bemärkelsen att censur förekommer *endast* av den person som gjort uttalandet i en intervju. Övriga personer och bland dessa inbegriper jag företagsledningen med undantag av ansvarige utgivaren Rune Synnelius är fullständigt ovetande om tidningens innehåll innan den är utgiven.

Ansvarige utgivaren — han censurerar givetvis, säger någon. På det svarar jag bestämt nej. Många intervjuer har gjorts och publicerats med ett innehåll som inte alls stämmer med företagsledningens linje eller Rune Synnelius åsikter som chef för den administrativa ledningen. Jag hävdar och kommer att hävda så länge jag är redaktör för tidningen att de anställda ska kunna framföra synpunkter om sin arbetssituation utan att bli föremål för censur och trakassering.

Vi får inte lov att bara acceptera en öppenhet i tidningen som enbart tjänar oss personligen. Vi måste samtliga lära oss att ta emot andras åsikter om oss.

Ansvarige utgivaren måste känna till innehållet. Han svarar personligen för att innehållet håller sig inom lagens ramar. Vad beträffar Brännpunkten förekommer som sagt inte någon censur. Rune Synnelius är i egenskap av administrativ chef väl medveten om tidens krav på arbetsmarknaden och arbetar därefter. Ingen skugga faller över honom vad anbelangar ansvarig utgivarposten för Brännpunkten.

En kort kommentar till intervjun "Medbestämmande i arbetslivet" som var orsaken till artikeln i Arbetet:

I Takpappfabriken i Höganäs arbetar självstyrande grupper, vilket innebär att de anställda bildar grupper som svarar för en viss produktionsdel. I denna fabrik har man till och med hunnit så långt i demokratiseringen av arbetet att de anställda är med om att anställa personal.

Med anledning härav intervjuades en av de anställda i en sådan grupp, och personen i fråga framförde sina synpunkter om detta arbetssätt och sin syn på anställning av personal. Jag skrev ett första utkast till artikeln och visade detta för den intervjuade som godkände de fakta som stod. Jag renskrev artikeln, vilket innebär att jag funderar över formuleringar, språk, ordval m m och den intervjuade fick ånyo läsa artikeln, som han godkände. Ett förfaringssätt som används vi alla intervjuer och som är en ensak mellan redaktören och den intervjuade.

Till sist — jag tror inte företaget är betjänt av rasism. För att klara företaget behövs vi alla — invandrare av alla nationaliteter och svenskar från alla delar av detta avlånga land. För att klara Brännpunkten behövs alla dessa personer också — det hoppas jag ska stå klart för var och en.

Marianne Quist, redaktör för Brännpunkten.

Kommentar från Arbetets Höganäsredaktion: — Att flera invandrare blivit djupt kränkta och förolämpade av artikeln i Brännpunkten tycks inte bekymra Marianne Quist. Utan hon menar att det är fritt fram att framföra vilka, exempelvis rasistiska, åsikter som helst i Brännpunkten. Bara man håller sig inom lagens ramar så behöver man inte ta någon hänsyn, menar Marianne Quist tydligen. En märkvärdig inställning, speciellt mot bakgrund av att det finns ett avtal mellan de anställdas och företagsledningens representanter i Brännpunktens redaktion om att inga angrepp på enskild person eller grupp får förekomma i tidningen.

Claes Fürstenberg

FORTSATT DEBATT OM RASISMEN:

— En förbluffande cynisk människosyn

HÖGANÄS: "Vart syftar artikelförfattaren och företaget som arbetsgivare med den här typen av artiklar? Vill man med vett och vilja skapa motsättningar mellan de anställda inbördes och mellan anställda och deras fackliga organisationer?"

Det frågar Sven Ljunggren, anställd på Höganäsbolaget, med anledning av artikeln i personaltidningen "Brännpunkten". Så här lyder hela Sven Ljunggrens inlägg:

"Under rubriken "Medbestämmande i arbetslivet" framföres i

Debatten

nya numret av Höganäsbolagets s k personaltidning "Brännpunkten" värderingar av människor i allmänhet och invandrare i synnerhet, värderingar som jag trodde vi höll oss för goda för i vårt upplysta samhälle. En anställd på takpappsfabriken gör sig egenmäktigt till tolk för de anställda och då speciellt för de anställda på nämnda fabrik. I artikeln görs gällande att takpappsfabriken ofta fått "ta folk som blivit över, och det accepterar vi inte längre." Detta är en fullkomligt förbluffande människosyn, ren och skär cynism.

Än värre är förstås formuleringen: "Vi måste vara extra noga vid val av utländsk arbetskraft. Skillnaden i levnadsvillkor och social bakgrund gör att sydlänningar ofta kan få svårigheter att uppfylla de krav vi nordbor ställer." Hurra, vad bra vi är, vi nordbor.

Vart syftar artikelförfattaren och företaget som arbetsgivare med den här typen av artiklar? Vill man skrämma de anställda från att begära inflytande över personalpolitiken? Vill man med vett och vilja skapa motsättningar mellan de anställda inbördes och mellan anställda och deras fackliga organisationer?

Jg får alldeles bestämt det intrycket eftersom artiklar av denna typ förekommit även tidigare. I förra numret av "Brännpunkten" fick en nybliven tjänsteman (förestår kommunens invandrarservice) i tidningens spalter göra sig bred över hur mycket bättre han tyckte om tjänste*männen än om de kollektiv*anställda (både svenskar och invandrare).

Jg delar helt de människors uppfattning som blivit djupt upprörda över de gentemot invandrarna kränkande formuleringarna i senaste numret av Brännpunkten. Artiklen i fråga kan inte ha tillkommit av en slump.

Medbestämmandelagarna tilltalar inte Höganäs AB, det har framkommit i olika sammanhang. Företaget tycker helt enkelt att lagstiftning på området är överflödig. Därför försöker man nu uppenbarligen skapa sitt eget "medbestämmandesystem", där bl a en och annan s k självstyrande grupp skall ingå som lockbete.

Företagets "bekännelser" till den nya andan inom arbetslivet skall ställas mot samma företags generösa ekonomiska stöd — 100.000 kronor — till det parti, moderaterna, som hårdast motarbetat regeringens och löntagarorganisationernas gemensamma strävanden att skapa ett verkligt inflytande för löntagarna på arbetplatserna. Trots att såväl SIF:s som Avd 66:s representant i bolagets styrelse reserverade sig mot stödet till moderaterna genomdrevs detta av företaget. Här fungerade uppenbarligen inte medbestämmandet. Kan dubbelmoral illustreras på ett tydligare sätt?

Försöken att spela ut olika grupper i det svenska samhället mot varandra, som skett i ovannämnda fall, måste tillbakavisas. De anställda, oavsett härkomst ochoavsett yrkesgrupp, har all anledning att slå vakt om sina gemensamma intressen. Ansvaret för gjorda övertramp får enligt gängse pressetiska regler givetvis helt stå för dem som på olika sätt medverkat till artikelns tillkomst.

Jag har dock anledning att räkna med att facket sätter ett effektivt stopp för ytterligare skriverier av det här slaget."

Sven Ljunggren

Fortsatt debatt om rasismen

HÖGANÄS: Debatten om rasismen i Höganäsbolagets personaltidning "Brännpunkten" går vidare. Här följer ett inlägg från Jan Håkansson som är anställd på bolaget:

Till min stora tillfredsställelse upptäckte jag (Aftonbladet 7/7) att fabriksklubbens ordförande Egon Jönsson nu tagit kraftigt avstånd från den avskyvärda artikeln i "Brännpunkten", där invandrare utpekats som en andra klassens människor. Detta är

Debatten

så mycket mer glädjande som redaktör och ansvarig utgivare envist håller fast vid artikelns kränkande formuleringar och inte har den minsta förståelse för att folk reagerar när en personaltidning framför rent rasistiska tongångar.

Sven Ljunggren ställde mycket träffande frågan: Vart syftar artikelförfattaren och företaget som arbetsgivare med en sådan artikel? Att döma av företagets panikartade ägerande efter den massiva kritiken mot artikeln instämmer jag gärna med Ljunggrens slutsats. Bolaget lever fortfarande efter den urgamla principen att härska genom att söndra. Grupp ställes mot grupp, individ mot individ. Genom att skapa motsättningar mellan de anställda urholkas solidariteten och de nya medbestämmandelagarna blir verkningslösa. Medbestämmande är bra, menar Rune Synnelius, men det skall ske på företagets villkor.

Bolagets enda försvar för att publicera angreppet på invandrarna är att man inte vill ha censur i tidningen. Detta är ett helt horribelt resonemang. Fritt fram alltså för vilka personangrepp som helst i "Brännpunkten", bolagets jurister bistår med den "lagliga" utformningen. Har inte redaktör och ansvarig utgivare för Höganäsbolagets personaltidning lärt sig grunderna i journalistiken, nämligen att **en tidning är ansvarig för allt som publiceras i densamma** oavsett om detta sker i intervjuform eller på annat sätt.

I all bedrövelsen känns det tryggt att kunna lita på fackföreningen. Heder åt v ordf Sten Sjögren, som ville stoppa den vedervärdiga artikeln.

Jan Håkansson
Höganäs

En av invandrarna Jože Habić från Jugoslavien och anställd vid Mekaniska verkstaden, Höganäs, kommenterar på nästa sida.

Forts från föregående sida
Jože Habić:

Till Redaktionen för "Brännpunkten"

Förra numret av "Brännpunkten" innehöll bl a en artikel under rubriken "Medbestämmande i arbetslivet". Artikeln, som hade formen av en intervju med en anställd på takpappsfabriken, var signerad av tidningens redaktör. I texten förekommer på ett ställe formuleringar, vilka många invandrare uppfattat som klart rasistiska och diskriminerande mot en stor grupp människor. När vi invandrare med skärpa reagerar mot artikeln genom uttalanden i ett par dagstidningar möts vi av den för oss oerhört förvånande attityden att vare sig tidningens redaktör – som skrivit artikeln – eller dess ansvarige utgivare vill stå för innehållet i densamma. Ansvaret för de djupt kränkande formuleringarna vill ovannämnda personer helt lägga över på den intervjuade. Tidningens försvar är att intervjuoffret fått läsa igenom artikeln och godkänna densamma.
Eftersom den anställde, som blivit utsatt för intervjun, själv är invandrare, är det inte så självklart att han är tillräckligt bevandrad i svenska språket för att ha klart för sig de avskyvärda formuleringarnas verkliga innebörd. Vi ber tidningens läsare observera att det inte rör sig om något debattinlägg utan om redaktionell text, varför det inte råder någon som helst tvekan om utan att redaktör och ansvarig utgivare har det fulla ansvaret för artikelns utformning.
Att vi invandrare skulle vara helt vanliga människor med helt vanliga känslor med allt vad detta innebär, behovet av att vara uppskattade av arbetskamrater och i någon mån av vår arbetsgivare tycks aldrig för ett ögonblick ha föresvävat tidningsledning och redaktör.
Vi invandrare har nu liksom våra svenska kamrater återvänt från en härlig och välbehövlig semester och är beredda att suga i som vanligt. Vi var också beredda att dra ett streck över övergreppet i "Brännpunkten", eftersom alla parter fått komma till tals i dagspressen, som behandlat frågan på ett mycket objektivt sätt. Döm om vår förvåning när vi vid hemkomsten får veta att "Brännpunktens" redaktör känt ett sådant behov av att framstå som den förfördelade parten – trots ett femspaltigt genmäle i en lokaltidning – att vederbörande vill hålla såren öppna genom att fortsätta polemiken i "Brännpunktens" septembernummer.
Det har kommit till vår kännedom att redaktören under ett studiebesök i Västervik dragit samman tidningens redaktionskommitté och från denna utverkat ett "intyg" innebärande att tidningen står helt fri från företaget och att företaget inte har något ansvar för innehållet i tidningen. Vilken roll har då ansvarige utgivaren? Är han då överflödig i fortsättningen? Kommittén framhåller också att den är fackligt vald och utfärdar samtidigt censurförbud. Genom detta ställningstagande upphäver man en gammal överenskommelse om förbud mot personangrepp och angrepp på grupp av människor, som hittills gällt för publicering i "Brännpunkten". Låt oss understryka att vi också är emot censur, men att undvika kränkande formuleringar har inte det minsta med censur att göra.
Till vår ordförande Egon Jönsson vill vi invandrare avslutningsvis framföra vårt tack för att Du så tydligt deklarerat att det diskriminerande innehållet i artikeln, inte är något som fackklubben ställer sig bakom.

Redakciji Brännpunkten

U prošlom broju ovih novina bio je članak pod naslovom „MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET". Članak je imao oblik intervjua sa jednim zapošljenim u Takpappsfabriken i bio potpisan od redaktora ovih novina. U sadržini ovog članka na jednom mestu mogu se pročitati izjave koje su mnogi doseljenici shvatili kao rasisticne i diskriminirajuče protiv jedne velike grupe ljudi. Kad smo mi doseljenici oštro reagovali protiv ovog članka izjašnjavajući se u nekih od dnevnih novina uvideli smo da, ni redaktor ovih novina koji je napisao članak ni odgovorni izdavač ovih novina nisu hteli da preduzmu odgovornost za sadržinu istog, što nas je puno iznenadilo. Oni žele da odgovornost za ovaj veoma uvredljiv članak prebace na zapošljenog koji je bio intervjuiran. Novine se brane s time što izjavljuju da je dotični pročitao i odobrio članak.
Medjutim, kako je intervjuirani radnik i sam doseljenik nije sasvim sigurno da dovoljno poznaje švedski jezik da bi shvatio istiniti sadržaj samog članka. Hteli bi da okrenemo pažnju čitalaca da se tu ne radi o debati već o napisanoj sadržini i zato ne treba se dvoumiti o tome da su urednik i odgovorni izdavač ti koji moraju odgovarati za formuliranje ovog članka.
Njima, bar tako nam se čini, ni za jedan trenutak nije palo da pomisle da smo i mi doseljenici obični ljudi sa normalnim osečajima, da želimo biti cenjeni od strane naših drugova na poslu a donekle i od naših poslodavaca. Svi mi, doseljenici i naši švedski drugovi vratili smo se sa tako poželkivanim odmorom i bili spremni da sa novim snagama započnemo naš svakidašnji rad da dobro zapnemo kao i obično. Bili smo spremni i da predjemo preko ovog članka zato što su svi umešani dobili mogučnost da se izjasne u dnevnoj štampi koja je tretirala pitanje na vrlo objektivan način. Medjutim, možete si zamisliti koliko smo bili iznenadjeni kad smo po našem povratku saznali da urednik ovih novina još uvjek drži otvorenu ranu komentirajući celu stvar u novom broju ovih novina i pored toga što su lokalne novine odstupile pet stubaca za njegov komentar. Saznali smo da je redaktor za vreme jednog stručnog putovanja u Västervik sakupio komitet in od njih izvukao „potvrdu" da su novine samostalne a ne pod uticajem fabričkog vodstva i da fabrika nema nikakvu odgovornost za sadržinu ovih novina. Kakvu ulogu ima ondak odgovorni izdavač? Dali je on suvišan u budućnosti? Komitet izjavljuje da je izabran od sindikata i u isto vreme proglašava svaku zabranu protiv cenzure. Na ovaj način prestaje da važi jedan stari dogovor o zabrani napadanja ličnosti-pojedinca i grupe ljudi koji je dosad važio za ove novine. Dozvolite nam da podvučemo da smo i mi protiv cenzure ali izbegavanje uvredljivih izjava nema nikakve veze sa cenzurom.
Našem predsedniku sindikalne organizacije Egonu Jönssonu mi doseljenici želimo da se toplo zahvalimo zato što je on jasno proglamirao da diskriminirajuča sadržina u novine nema nikakvu podršku lokalne sindikalne organizacije.

Kritiken gäller Brännpunkten. Alla anställda ska ha möjlighet att ta del av den – inte bara de som läser tidningen Arbetet. Av denna anledning relateras artiklarna.

Beträffande det utverkade "intyget" har Jože Habić den här gången valt fel informatör. Deklarationen på sid 2 skrevs långt före Brännpunktens Västerviksresa. Redaktionskommittén består av sex självständigt tänkande personer och en av dem har skrivit ihop deklarationen i samråd med de fem övriga. Redaktören har varken använt tårar eller piska för att utverka "intyget".

En del av oss tolkar Karl Henriksens uttalande som rasistiskt, andra gör det inte. Vi kan bara konstatera att vi lägger olika värderingar i det skrivna ordet. Det är inte första gången sådana skiljaktigheter inträffar – och säkert inte den sista.

Debatten, som varit mycket nyttig i olika avseenden, är för Brännpunktens del avslutad.
Red.

I nästa nummer:
Brännpunktens besök hos SlipNaxos, Västervik

HÖGANÄS

AB BOKTRYCK HELSINGBORG