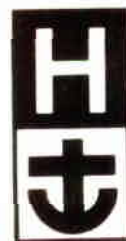


BRÄNNPUNKTEN

Årgång 36 · Nr 2 April 1978



Samling i Handöl

sid 54



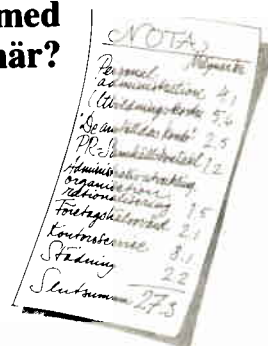
Hans och Gertrud

sid 34



Har vi råd med det här?

sid 21



En av oss

sid 26



Personalen på skolbänken

sid 17



Att jobba med takpapp

sid 31



**Tävla i ekonomi
spara på årsredo-
visningen det kan
ge utdelning**

I din brevlåda kommer under maj månad Höganäskoncernens årsredovisning för 1977. När du läst den, så bevara den. I nästa nummer av Brännpunkten, juninumret, kommer en tävling som du lättare kan lösa om du har årsredovisningen att smygkika i. Någon form av utdelning till dem som klarat ekonomin bäst har utlovats av Ekonomiavdelningen.

Är du beredd att sänka din levnadsstandard?

Som vanligt har vi ställt frågan till slumpmässigt utvalda bland våra anställda i koncernen.

Åke Åkesson, Skrombergaverken, arbetsledare i 15 år, gift, 56 år.

– Ju längre jag har pengarna liggande i börserna ju mindre värda blir dom och det senaste året har visat en skrämmande värdeminskning på pengar. Sen kan man fråga om jag kan acceptera detta förhållande och då blir svaret entydigt nej. Om jag får mindre för pengarna måste jag istället få flera pengar och detta förhållande är det som styrt hela mitt yrkesverksamma liv. Att gå tillbaka till en sämre standard kan inte tilltala någon.

– Min erfarenhet i detta är väl dokumenterad genom ett 30-årigt arbete inom fackföreningsrörelsen och där har jag ännu inte träffat någon som vill ha det sämre. Tvärtom så är det drivkraften i tillvaron att försöka förbättra sina villkor, genom att påverka skeendet antingen genom fackligt eller politiskt ställningstagande eller bådadera.

– Politisk påverkan kan ske på dem som har att se till att inga oskäligen vinster uppstår, att pengar och egendom ej undanhålles beskattning eller på andra sätt ser till att ingen samhällsgrupp blir eftersatt.

– Fackligt finns numera genom avtal möjligheter att påverka beslut som fattas av företagets styrelser. Däremot har jag inte ett enda bevis för att styrelserna har fallit undan för denna påverkan.

Hade generationen till vilken jag hör kunnat tänka sig få mindre för pengarna, hade denna ej kunnat genomföra samhällsordningen mot större trygghet vid sjukdom, arbetslöshet, ålderdom o.s.v. Vi hade då varit kvar i det förhållandet att ett fåtal rika människor kunde idka välgörenhet mot sämre lottade och dessa sämst lottade skulle då med tacksamhet ta emot de smulor som föll från den rike mannens bord.

– Sammanfattning: Svaret är nej!

Bengt Ekdahl, laboratoriechef på Takprodukter, Höganäs:

Det är givet att ingen vill ha en standard-sänkning. Vi har ju speciellt under de två senaste åren haft en relativt snabb standardökning. Därför är det tyvärr rimligt att det blir en utplaning av standardutvecklingskurvan. Jag kan acceptera en något sänkt levnadsstandard som kompensation för full sysselsättning. Det tjänar både arbetsgivare, arbetstagare och samhället på.

Mats Nilsson, slagare vid Bjuvsverken, gift, 2 barn:

– Nej. Kan inte bli lägre än den är. Låglösnegränsen är satt till 28:60 och här ligger den på 22:–, så lägre kan vi ju knappt komma. Den standard vi nu har hade vi aldrig klarat om inte min fru hade jobbat också. Egentligen borde hon ju varit hemma och skött om våra söner.

Magnus Laursen, kontrolloperator i metallurgiska produktionen, Höganäs. Han är inflyttad från Danmark, svensk medborgare, gift, har tre hemmavarande barn mellan 12 och 18 år, eget hus, som är fullt moderniserat. Hans fru arbetar deltid sedan två år tillbaka. En bil finns också.

– Jag har mycket svårt att tänka mig en sänkt levnadsstandard. Vi har vant oss vid vissa vanor, som är svåra att göra avkall på. Jag skulle kunna undvara bilen, då jag är bosatt i Höganäs relativt nära min arbetsplats. Hade jag bott utanför Höganäs hade det varit omöjligt att vara utan bilen. Jag har skiftarbete och kommunikationer passar inte mina arbetstider.

– Röker gör jag inte och inte heller gör vi några längre semesterresor, så där går inte att dra in på någonting. Om Sverige är nära konkurs skulle jag kunna acceptera mindre pengar i börserna om det proportionellt drabbar alla, dvs de som tjänar mest får också avstå mest i pengar. De med lägre inkomst har ingenting de kan göra avkall på – det är svårt att få det att gå ihop redan idag.

Björn Rydström, sektionsledare för en nyinrättad avdelning på SlipNaxos, som skall syssla med kvalitetstyrning:

– I praktiken pågår ju redan en reallönesänkning. Motivet för den är att vi på kort sikt skall sänka vår standard för att kunna höja den när det blir nationalekonomiskt möjligt. Jag vill dela in mitt svar i fyra punkter.

Den materiella biten

Vem vill gå tillbaka till den tid då många blev utslitna i förtid? Jag hävdar att vi behöver en stor del av arbetsbesparande tekniska hjälpmedel, som vi tagit fram.

Det psykiska välbefinnandet

Ibland tror jag att pryljakt och statustänkande har gått till en kraftig överdrift. Det ger uppenbarligen problem. Se på självmord, kriminalitet och annat mänskligt elände. Prylar som däremot hjälper oss att nå en större harmoni och lycka tycker jag är positiva, och det behöver inte vara dyra grejer. En liten eka kan ge lika stor tillfredsställelse vid rätt tillfälle som en 100 000-kronors båt. Ja, ibland större kan-ske.

Mänsklig egoism

Människan är i grunden djupt egoistisk. Att då svara ja på frågan blir en politisk omöjlighet. Med det menar jag, att för att få en totaleffekt måste det ske en central styrning. Min personliga insats blir då en droppe i havet.

Globalt problem

Ytterst är det också ett globalt problem, där Sveriges insats måste inordnas och ses i ett ännu större sammanhang. Jag tänker då på problem som överbefolkning, miljöförstöring och råvarubrist. Därför känns det meningslöst att svara ja. Vad vi kan göra i framtiden, när arbetslöshetsproblemen ökar, är väl att minska på arbetstiden, så att fler kan få arbete. Det är ju en form av standardsänkning.

Vad har dom för sig på banken efter tre? undrade Hasse Alfredson i en sång för några år sedan. Inspirerade av den frågan har Brännpunkten nu beslutat sig för att ta reda på vad dom har för sig på Ekonomiavdelningen, både före och efter tre.

Mycket av det som görs på Ekonomiafdelningen görs i det tysta. Åtminstone för den största delen anställda inom koncernen. Det är sådant som styrelserapporter, resultatberäkningar, ekonomiska utredningar m m som bara läses av en mindre krets. Vi har i alla fall försökt beskriva det dagliga jobbet på avdelningen och även lyssnat till synpunkter hos de anställda. Inte minst ekonomichefen själv, Olle Rinné, lämnar sina personliga synpunkter på saker och ting . . .



Ekonomichefen om *din* ekonomi:

– Bättre sänka skatten än att höja lönerna!

- *För flera av våra divisioner måste lönsamheten förbättras avsevärt!*
- *De operativa divisionerna måste få rätt att tacka nej till central service som helst skall debiteras, ej fördelas!*
- *Sammanträden tar mer och mer tid på bekostnad av direkt produktivt arbete!*
- *De fackliga företrädarna måste få ännu mer förståelse i sina centrala organisationer för företagens långsiktiga problem!*

Det är ekonomidirektör **Olle Rinné** som sticker fram hakan. Han har följt företaget sedan 1950 och från sin nyckelroll som ekonomichef också varit med och fattat många viktiga beslut.
– Ja, visserligen är vi en serviceavdelning. Vi skall hjälpa övriga en-

heter inom företaget genom att lämna beslutsunderlag m.m. Men det är inte ett passivt lämnande – vi deltar ju också i diskussionerna som föregår själva beslutsfattandet.

Som framgår av ingressen finns det en hel del övrigt att önska innan ekonomichefen är nöjd med tingens ordning inom företaget. Men den som tror att Olle Rinné ropar enbart efter spar-

kampanjer misstar sig.
– Jag tror inte att vi kan sänka några löner. Visst behöver svensk industri idag få sina kostnader sänkta, men det bör nu snabbt ske via sänkta avgifter för företagen. Gärna också sänkta skatter för den enskilde istället för lönehöjningar, som ändå bara inflationen äter upp.

Erk du, Olle du, var skall vi ta't?

– Genom en tillfälligt ökad utlands-

upplåning! Den förbättring av exporten som svensk industri skulle uppnå om vi hade lägre kostnader skulle snabbt återbetala dessa lån och mer till. Visst hjälpte devalveringen under 1977 till, men inte tillräckligt. Kan inte kostnadsnivån sänkas ytterligare kommer förmodligen utvecklingen att framtvinga krav på en fortsatt nedvärdering av den svenska kronan.

Oroande utveckling

Olle Rinné är inte ensam i denna uppfattning om hur det skulle kunna bli bättre fart på de svenska industrihjul. Men ännu har inte dessa idéer visat sig politiskt gångbara. Om vi flyttar ner resonemanget på Höga-näs-nivå – hur ser du på det här företags utveckling och framtidsmöjligheter?

– Jag är inte nöjd med vår resultatutveckling, som varit negativ under senare år. Detsamma gäller för svensk industri i allmänhet. Företaget behöver gå med vinst för att kunna trygga anställningen för oss alla och för att kunna investera och utvecklas. Tyvärr har många uppfattningen att företagets vinster är något "fult". Det upplever jag som en informationsmiss, där personaltidningarna borde kunna medverka till att rätta till begreppen.

– Ett sätt att förbättra resultatet är att bredda resultatansvaret och därmed få större tryck nedåt på kostnaderna. En allmänt accepterad uppfattning är ju att ett litet företag, med goda och täta "närkontakter" mellan ledning och anställda, arbetar effektivare än storföretag med långa och ofta anonyma besluts- och informationsvägar. Därför startade också på 1960-talet en utveckling där storföretagen bröts ned i mindre enheter – i divisioner – så även i Höganäskoncernen.

– Jag tror att denna utveckling måste gå successivt vidare även i vårt företag och framför allt att dessa mindre enheter skall få mer egen beslutsrätt beträffande volymen av sk central service, som deras försäljningspriser skall bära. De måste ges rätt att ifrågasätta alla dessa kostnader och det blir lättare om de i högre grad kom-

mer att debiteras, vilket jag hoppas att vi skall uppnå.

För många sammanträden?

Ekonomichefen vill sätta fingret på ännu en öm punkt. Det gäller tendensen till fler och fler långa sammanträden.

– Min uppfattning är att det blir fler och fler sammanträden för varje år. Samtidigt blir det mindre med tid över för eget produktivt arbete. Visst arbetar man även under ett sammanträde, men i regel inte lika effektivt. Söker man kontakt i arbetet får man allt oftare svaret att vederbörande är på sammanträde.

Bättre förståelse

Den här intervjun med Olle Rinné gjordes efter drygt ett år med MBL. Hur ser ekonomichefen på den nya lagen och det ökade inflytandet från fackets sida inte minst på stora ekonomiska frågor?

– Jag är positiv till att fackets företrädare får all insyn i företaget och att facket är med i beslutsprocessen. Jag ser gärna att de fackliga företrädarna får ännu mer kontakt med företagets problem. De blir då mer motiverade att medverka till beslut, som kan hjälpa till att lösa dessa problem.

– Företagsledningen och facket har många gemensamma intressen. Investeringar för framtiden på bas av en solid ekonomi i företaget, som ger en tryggad sysselsättning och mycket annat. Ibland har jag dock den uppfattningen att fackets centrala ledning i Stockholm i första hand vill gardera sina medlemmars intressen på kort sikt. Utvecklingen på längre sikt måste enligt min uppfattning alltid bedömas som viktigare.

Personalkostnad – utdelning

Olle Rinné fortsätter:

– Det borde inte krävas någon fantasi för att förstå att exempelvis ett lönestopp under ett eller ett par år skulle leda till en förbättring av konkurrenskraften, som i sin tur skulle medföra ökad produktion, ökad sysselsättning i svensk industri i allmänhet och därmed även i vårt företag. Även om aktieutdelningen endast uppgår till 4 % av personalkostnaderna borde i så fall stopplikten även gälla den. Personalkostnaderna har de senaste åren stigit med cirka 30 miljoner kronor per år i Höganäskoncernen och aktieutdelningen med cirka 1 miljon kronor per år. Dessa siffror skall ses mot ett operativt resultat för hela koncernens verksamhet 1977 på cirka 5 miljoner kronor.

Två sekreterare:

– Det kan ha sina sidor . . .

En chef – en sekreterare. Den traditionella fördelningen gäller inte på Ekonomiskavdelningen. Hos Olle Rinné finns två stycken!

– Men det är inte bara ekonomichefen som vi servar. Vi sköter sekreteraruppgifterna till flera sektionschefer här på avdelningen, säger de båda sekreterarna – **Ulla Andersson** och **Milvi Kubja**.

– Förutom de vanliga sekreterarupp-



Ulla och Milvi

gifterna arbetar vi bla med att rita diagram samt gör andra ekonomiska presentationsmaterial.

– Ibland kan det ha sina sidor att ha

flera chefer att hjälpa. Alla brukar vilja ha sitt jobb utfört först. Men för det mesta brukar det klara sig utan kontroverser, menar Milvi Kubja.



Inga pengar i madrassen



– Hallå, kan man få beställa en världsvaluta?
Lennart Gunnarsson skulle vilja göra det.

Det gäller att ha pengar när det är dags att betala räkningar. Detta faktum känner säkert alla till – inte minst från den egna hushållsbudgeten.

Även Höganäsbolaget måste ha pengar när det är dags att betala räkningar. Det ser man till genom att planera sin likviditet, d v s ha pengar eller andra tillgångar som snabbt kan förvandlas till pengar. Det arbetet görs inom avdelningen Finansiell Planering på Ekonomiavdelningen. Främst är det chefen för avdelningen, **Lennart Gunnarsson**, och medarbetaren **Bengt Agering** som ombesörjer att det finns pengar till hands när räkningarna hoppar sig.

– Företaget har fn cirka 50 miljoner i likvida medel om man ser till genomsnittet detta år. Det gäller för oss att placera de här pengarna på ett sådant sätt att de ger högsta möjliga förräntning, säger Lennart Gunnarsson.

Inga aktieköp

Av det framgår också att vi inte syr in pengarna i madrassen. Inte heller låser vi in dem i ett kassaskåp:

– Merparten av pengarna lånar vi ut

till banker, företag och andra institutioner. Men vi driver inte någon bankrörelse i ordets egentliga bemärkelse. Vi har naturligtvis hjälp av bankernas experter när vi beslutar om var vi skall placera pengarna.

– Vi har dock inte fullständig handelsfrihet när det gäller att förränta de likvida medlen. Som ett exempel kan nämnas att vi undviker riskfyllda placeringar såsom aktieköp, konvertibla skuldebrev etc.

När det inte räcker

50 miljoner kronor i likvida medel är alltså årets genomsnitt. Men Höganäsbolaget är ju inte precis en glasskiosk där man direkt förvandlar sitt lager till pengar. Tvärtom binder vi en massa pengar i lager, våra kunder är skyldiga oss pengar. Enbart säsongsvängningar i försäljningen kan ändra nivån på kundfordringar under ett år med upp till 40 mkr. De pengar som är utplacerade är utlånade på sådana villkor att vi själva kanske måste låna tillfälligt. Därför pendlar likviditeten upp och ner.

– Även på lånesidan gäller det att skaffa krediter till en så låg kostnad (ränta) som möjligt. Förutom aktiekapitalet har Höganäskoncernen i runda tal 200 miljoner kronor i lån.

Helst svenska lån

Lennart Gunnarsson fortsätter:

– Vi har mer än hälften av våra lån i sk obligationslån och förlagslån. Det är lån som vi får i Sverige. För obligationslånen lämnar vi den bästa säkerheten – fastigheter. I säkerhet för förlagslån lämnar vi lager, kundfordringar o dyl.

– Obligationslånen förmedlas av vår husbank, SE-Banken, efter tillstånd från Riksbanken. AP-fonderna, försäkringsbolag, företag och andra kö-

per obligationer precis som privatpersoner köper premieobligationer.

– Helst ser vi självfallet att vi kan låna pengar i Sverige. Det är ju mer osäkert att ta upp lån i utlandet. Går kurserna på valutan upp i de länder vi



Att kräva kunder på pengar när de inte betalar i tid – en av Bengt Agerings arbetsuppgifter på Finansiell Planering.

lånar pengar får vi ju betala mer. Idag har vi cirka 25 % av koncernens lån placerade i utlandet.

Världsvaluta, tack

Att syssla med utländsk valuta innebär alltid risker.

– Såvida man inte helt låter bli att arbeta med valutan och bara växlar in exempelvis D-marken när vi får betalt från en västtysk kund, inflikar Bengt Agering.

– Det är givetvis det bekvämaste sättet. Men det går ju också att göra kursvinster om man väntar tills det är rätt tillfälle att växla, konstaterar Bengt.

Avdelningen gör en del valutaaffärer

av det här slaget. Dock fakturerar vi mestadels för betalning i svenska kronor, men det finns tre undantag: Västtyskland, England och Danmark. – Vi följer utvecklingen av valutorna varje dag. Det är ett spännande jobb

och innebär i princip att vi gör någon omfördelning varje vecka av de likvida medlen. Kursförändringar kan komma snabbt och dramatiskt. Ibland har vi inte ens en timme på oss att fatta beslut om vi skall köpa eller sälja

utländsk valuta, berättar Bengt Age-ring.

– Jag ställer mig gärna överst på en lista med önskemål om en världsvaluta så vi slapp alla de problemen, kommenterar Lennart Gunnarsson.

Reskontra ger besked: sämre tider – senare betalning

5 000 kunder!

Så många finns med i den kundreskontra som Reskontraavdelningen håller i. Reskontra är en förteckning över hur mycket vi fakturerat till olika kunder. Dessutom kan man i reskontran utläsa hur kunderna sköter sina betalningar. Och sköter sig – ja, det gör de flesta. När de inte gör det får de betala dröjsmålsränta. Under fjolåret fick Höganäsbolaget in en halv miljon kronor i ränta från sina kunder. Reskontraverksamheten ligger under avdelning Finansiell Planering. **Lars Rydén** håller i trådarna. Vad har han då att säga om våra kunder?

– Nästan enbart positiva saker. Det finns en gammal god stam bland kunderna. En stam, som växte fram då vi hade vårt ombudssystem. Men visst finns det en tendens till längre betalningstider. Reskontran är ofta en spegelbild av hur olika branscher utvecklas. När det är dåliga tider blir det sämre ställt med betalningarna. Räkningarna ligger kvar längre hos kunderna om dessa får problem med sin likviditet.

Samarbete med försäljningen

Vad händer då när en kund inte betalar sina räkningar i tid?

Lars Rydén:

– I det fallet samarbetar vi med försäljningssidan. Det kan ju vara tillfälligheter som avgör om en kund inte betalat enstaka fakturor i tid. Många gånger kanske försäljningsavdelningarna vet varför.

– Den normala gången är annars att vi skickar ut en påminnelse i form av ett kravbrev. Skulle inte det räcka så tar vi telefonkontakt med kunden. I

undantagsfall får vi överlämna ärendet till en inkassofirma.

Ny datateknik aktuell

Även för vår reskontra använder ekonomiavdelningen sig av datatekniken. Två gånger per månad spottar datamaskinerna ut listor, som talar om fakturering och hur det står till med betalningarna.

– Datatekniken underlättar vårt arbete avsevärt. Men det finns en nackdel. Vi kan nu bara få dagsaktuellt besked om hur kunderna skött sin betalning. Det är önskvärt att vi får ett minidatorsystem med dagsfärska uppgifter även om faktureringen. Då kan vi gå direkt in i datorn och plocka fram uppgifter om kunderna.

Det önskemålet instämmer säkert försäljningsavdelningarna i, eftersom de titt som tätt vill ha aktuella besked om kunderna.

Försäkringar

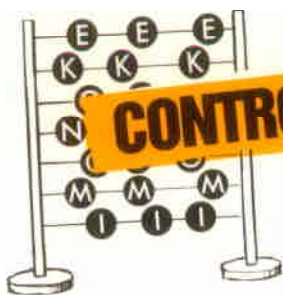
På Lars Rydéns arbetslott har även försäkringarna fallit. Det gäller alltså koncernens sakförsäkringar: för byggnader, maskiner, varor m m.

– Vi betalar varje år uppåt 2 miljoner kronor i premiekostnader. Våra försäkringar är tecknade hos två olika bolag, en fördelning som vi haft i många år nu.

– Jag tycker personligen att arbetet med försäkringsfrågor är mycket intressant. Dels ger det mig en stor kännedom om företaget. Dessutom får jag vara med från början till slut om det uppstått någon skada. Det tar visserligen ganska lång tid att plocka fram alla underlag som behövs när man skall bedöma kostnaderna för olika skador. Men samtidigt arbetar jag i sådana skadefall i nära samarbete med såväl den drabbade driftsenheten som försäkringsbolagen. Arbetet underlättas av att vi sedan lång tid tillbaka har ett gott samarbete med försäkringsbolagen.



Lars Rydén, omgiven av en kvartett flickor: Gun Åsander, Panajotta Kalivas, Eva Andersson och Elsie Andell. De arbetar med reskontra och försäkringar.



Närkontakt behövs för redovisningen

”Controller” är ett begrepp som då och då hörs när man diskuterar ekonomi. På Ekonomiavdelningen finns det en speciell Controlleravdelning. Någon vettig översättning av det amerikanska begreppet har man ännu inte lyckats hitta. Vi överläter därför till chefen för Controlleravdelningen, **Sven-Åke Henningsson**, att förklara vad det är för jobb som utförs på avdelningen.

– Avdelningen är uppdelad på tre enheter: Finansredovisning, Driftsredovisning och Ekonomisk Analys.

– Lite förenklat kan man säga att Finansredovisningen sköter den redovisning som lagen – bla bokföringslag och aktiebolagslag – kräver. Den avdelningen har också hand om deklaration och skatter.

För internt bruk

– Driftsredovisning har vi för vårt interna bruk. Genom den får vi besked om vad olika avdelningar, investeringar m m kostar och vad de ger för resultat.

– Den avdelning som benämns Ekonomisk Analys gör sammanställningen av en mängd olika rapporter inom och utanför koncernen. Andra uppgifter är ekonomiska analyser och utredningar inom koncernens olika divisioner, investeringskalkyler, bedömning av konkurrenter m m.

Bokföring – ett gammalt begrepp

Hade vi flyttat oss några årtionden tillbaka i tiden så hade begreppet bokföring säkert funnits kvar på Ekonomiavdelningen. Men det där med bokföring är ett förlegat begrepp. ”Boken” är i allt större utsträckning datablad idag. Företagets dataavdelning har helt följdriktigt tagit över en mycket stor del av det arbete som tidigare utfördes vid skramlande bokföringsmaskiner.

Behöver närkontakt

Det finns gränser för hur långt man kan gå med centraliseringen av redovisningsarbetet, menar Sven-Åke Henningsson:

– Vi behöver närkontakten ute i fabriker för att driftsredovisningen och rapporteringen skall fungera. Vi har nyligen tagit över en stor del av arbetet med redovisningen för Höganäs Färg. Men det finns fortfarande folk kvar i Malmö som behåller vissa ekonomiuppgifter.



Vem kontrollerar controller-chefen? Flickorna förstås! Från vänster Inga-Britt Nilsson, Ulla-Britt Olsson, Karin Olsson och Ulla Jonéus.

Dubbelarbete

Controlleravdelningen sätter en massa folk utanför Ekonomiavdelningen i arbete. Delar av "bokföringen" utförs ju av folk ute i fabriker och på avdelningar, eftersom man där konterar de olika kostnader som skall redovisas. En kontering, som tyvärr inte alltid är riktigt gjord. Det leder till att det i återskotteringen återkommer fel, som uppkommit genom den felaktiga konteringen.

– Även budget- och prognosarbete styrs från Controlleravdelningen. Budgeten görs för en tid av ett år framåt – prognosen avser en längre tidsperiod. Budgetarbete görs under hösten. Då bedömer man intäkter och kostnader för det kommande året. På våren har sedan samma människor fått sätta sig ner och göra samma bedömningar, fast för en längre tidsperiod.

– Det har inneburit en hel del dubbelarbete, men det rättas till i fortsättningen. Budget- och prognosarbete skall göras samtidigt under hösten, berättar Sven-Åke Henningsson.

Mycket information

Controlleravdelningen lämnar ifrån sig ett omfattande ekonomiskt informationsmaterial. Till kontoansvariga, till divisionschefer, till styrelsen och många andra. Informationen kommer allt oftare på datablad.

– Där finns givetvis en begränsning. Men jag tror inte att man skall gå det andra hållet, dvs att omarbeta den information som vi får via dataavdelningen. I så fall går ju mycket av tidsbesparingen förlorad. I stället gäller det för dem som får informationen att lära sig läsa den!

– För att kunna hjälpa till på traven hoppas vi få mer tid att hinna ut och besöka folket på divisionerna. Kanske skulle vi då också kunna få bättre rapportering och kontering. En data-rapport blir aldrig bättre än underlaget, konstaterar Sven-Åke Henningsson.

Ekonomisk information till alla anställda?

Hur går det för divisionerna? Vilka kostnader har min avdelning haft den senaste månaden? Frågor av den typen kan numera besvaras betydligt snabbare än för några år sedan. Data har nämligen blivit ett nyckelbegrepp för den interna redovisningen – Driftsredovisning. **Curt Boström** ansvarar för avdelningen. Han berättar om syftet med driftsredovisning och hur man arbetar på avdelningen.

1600 konton

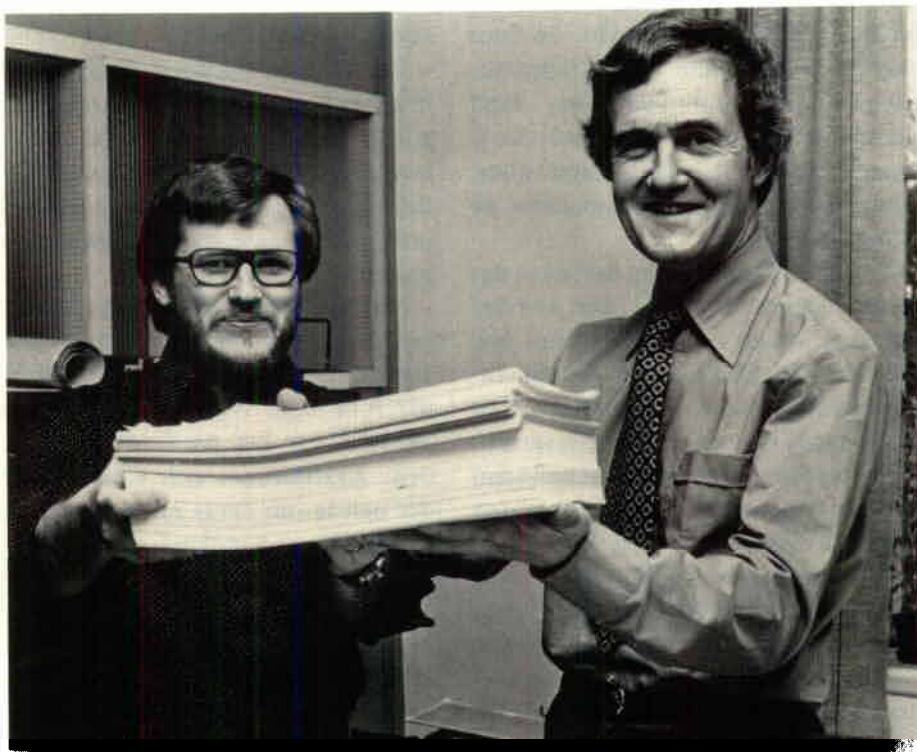
– Tanken är att vi genom driftsredovisning skall ge besked om hur det går för divisioner och avdelningar. Varje månad får vi en kontospecifikation

från Dataavdelningen. Det är en tjock bibba med datablad där samtliga kostnader och intäkter för våra cirka 1600 konton redovisas. Varje konto är i sin tur uppdelat på ett antal underkonton.

Insamling

– För att få fram detta material får vi dels själva samla in uppgifter om tex råmaterialförbrukning, lager och mycket annat. Vi förbereder också materialet så att det kan användas av datorn. Vidare kontrollerar vi och stämmer av materialet innan vi lämnar det ifrån oss.

– Från andra datasystem får vi också uppgifter som behövs för den här



Nådiga luntan? Nej, men väl en kontospecifikation. Kurt-Eric Engblom och Curt Boström agerar tyngdlyftare.

kontospecifikationen. Med det underlag som vi får ut av kontospecifikationen gör vi sedan rapporter av olika slag. En hel del uppgifter lämnar vi över till Ekonomisk Analys, som bearbetar siffrorna ytterligare.

Resultatrapport

Från Driftsredovisning lämnas kostnadsrapporter till de som ansvarar för olika konton. Antingen varje månad eller var fjärde månad. Avdelningen lämnar också underlaget till resultatrapporten varje månad. Den skickas till avdelningarna och till styrelsen. I varje rapport jämförs de aktuella siffrorna med de som budgeterats samt med motsvarande värden för föregående år.

– Rapporteringen är idag både omfattande och detaljerad. Men tyvärr hinner vi inte alltid kontrollera hur våra rapporter läses av mottagarna. Vi har en del kontakter med folk ute i linjen, men visst undrar jag ibland om alla rapporter verkligen fyller en funktion ...?

Information för "golvet"

Den rapportering som går från Driftsredovisningen idag är lektyr för avdelningschefer, sektionschefer, driftsingenjörer och förmän. På flera håll diskuterar man nu en rapportering så att även folk "på golvet" skall kunna se vad deras insats betyder – mätt i kronor eller något annat mått. Kan vi vänta något sådant även på Höganäsbolaget?

– Vi har börjat diskutera det. Men det är ett omfattande arbete. Det är svårt att veta vilken information som han eller hon på fabriksgolvet vill ha. Informationen skall ju samtidigt ge en rättvisande bild av den egna insatsen.

– Det är inte heller säkert att en sådan rapportering måste gå inom ramarna för den driftsredovisning som vi nu har. Kanske kan det bli någon sorts driftsstatistik vid sidan om. Men även om det som sagt är ett omfattande arbete med att få fram en sådan information så är jag inte främmande för tanken, avrundar Curt Boström.



Ture Sandberg har gått in på sitt 27:e Höganäsår!

Veteran (1)

Ture Sandberg är den verkliga veteranen på Ekonomiavdelningen. Redan 1952 kom han till Höganäsbolaget och har varit företaget troget sedan dess. Ture Sandberg är också en ovanligt frisk veteran – inte en enda sjukdag på sina 26 år!

Han har under en lång tid lett driftsredovisningen. På senare år har gränserna mellan de olika arbetsuppgifterna på Ekonomiavdelningen blivit mer flytande, bl a till följd av att data kommit in i bilden:

– I samband med det fick jag släppa ifrån mig en del trevliga arbetsuppgifter. Men fortfarande håller jag på med framräkning av bidragsresultat, fastställer lagervärden, konsumtionspriser på råmaterial och jobbar med lagerinventering.

– När jag kom till företaget 1952 fick jag bl a arbeta med att lägga upp pensionsstiftelsen, som sedan upphörde när ATP kom 1960. Under perioden 1957–64 var jag på Centralverkstaden, Kraftbolaget och Centralförrådet och la om deras ekonomirutiner, berättar Ture Sandberg.

Veteran (2)

Gustav Nordström är "gammal i gården" på Ekonomiavdelningen. Började 1956 på Finansredovisningen, som då spände över lite annorlunda ar-



– Jobba med siffror är kul! tycker Gustav Nordström. Och visst ser han road ut på sitt arbetsrum...

betsuppgifter jämfört med idag. I två år jobbade han på reskontra. Den längsta tiden – 16 år – har han dock varit sysselsatt med driftsredovisning.

– Man blir lite av "uppslagsbok" efter så många år. Att jag stannat kvar så länge beror på att jag trivs bra. Jag tycker om att jobba med siffror.

Även på fritiden håller han på med siffror.

– Jag är revisor i Sparbanken och har tidigare varit siffergranskare på banken. Jag är kontrollant i Intressekassan och sköter redovisningen av tjänstemännens reseförmåner. Även redovisningen av grupplivförsäkring och fackavgifter för tjänstemän sysslar jag med efter det ordinarie jobbet slut. I några år var jag också kronombud och granskade deklarationer. Men det har jag slutat med nu, säger Gustav.

Det dagliga jobbet på Driftsredovisning innebär bl a kontroll av datalistor, sk förnuftsgranskning. Gustav Nordström slår larm när någon redovisad siffra förefaller orimlig. Och det händer...

– Vidare sköter jag lager- och resultatredovisning för Takpapp, resultatredovisning för Specialtegel och bidragsrapporten för Metallurgi. Efterkalkyler för Centralverkstaden är en annan av mina uppgifter. Sedan sammanställer jag uppgifter om lager och produktion för Statistiska Centralbyrån.

Även vi måste betala i rätt tid

Lika väl som vårt företag vill ha betalt från kunderna i rätt tid, lika väl vill våra leverantörer ha betalt från Höganäs AB och dess dotterbolag. Tre flickor på Finansredovisning ser till att leverantörerna får det: **Lisbeth Thomasson, Helén Andersson och Berit Lindqvist.**



De tar hand om betalningen till leverantörerna: Berit Lindqvist och Helén Andersson.

– Vi gör cirka 50 000 fakturor klara för betalning varje år, berättar Lisbeth Thomasson för Brännpunkten. För att leverantörerna skall få sina pengar i rätt tid så sätter den här gruppen ut betalningsdag på fakturorna. Flickorna ser också till att räkningarna hamnar på rätt konto för Finansredovisningen.

– Två gånger i veckan skickar vi en diskette till Data-avdelningen. Den disketten ser ut ungefär som en gramfonskiva. På den har vi "skrivit in" uppgifter om betalningsmottagare, bankgironummer, hur mycket som skall betalas m.m., säger Helén Andersson.

Från Dataavdelningen går uppgifterna till Bankgirot i Malmö som vidarebefordrar dem till Stockholm. Sedan får leverantörerna sina pengar, om allt går som det skall.

– Ibland händer det att leverantörer ringer och frågar efter "sina" pengar. Oftast beror förseningen på att en faktura fastnat i den normala gången och inte kommit hit. Då får vi ge oss ut och leta!

– På heder och samvete

När det här numret av Brännpunkten kommer ut kan snart Controlleravdelningen ta sig en andhämtningspaus. Årets första fyra-fem månader är hektiska. Speciellt då för Finansredovisning och Skatter, det avsnitt som **Gunnar Rosenqvist** svarar för. Jodå, precis som du själv försökte hålla reda på inkomstuppgifter och låneavier inför din självdeklaration till den 15 februari, har Finansredovisningen arbetat med självdeklaration för moderbolaget och de flesta dotterbolagen. Först i slutet av april lämnas den in.

– Nästan halva året går åt till att göra bokslut och upprätta deklaration, berättar Gunnar Rosenqvist.

Så mycket arbete är det alltså med att sammanställa våra intäkter och kostnader på det sätt som lagen föreskriver.

– I början av februari brukar vi ha de grova siffrorna klara. Ytterligare en månad senare har vi dem mer finjusterade. Till revisionen i april skall allt vara klart.

Då är det också hög tid att lämna in deklarationerna. Undertecknade "på heder och samvete", kan vi förmoda?

– Jodå, det är Olle Rinné som svarar för det...

Trivs med siffror

När vi hälsar på Gunnar Rosenqvist så träffar vi honom bakom travar av papper. Långa remsor hänger ned från räknemaskinen. Siffror, siffror och åter siffror.

– Jag trivs med siffror! Och det är nog en förutsättning för att man skall kunna hålla på med det här, säger Gunnar Rosenqvist.

Nu är han emellertid långt ifrån enbart en "siffergubbe". Deklaration och bokslutsarbete är i mångt och mycket en fråga om att använda sig av olika tekniker. Lika lite som den enskilde vill företaget betala mer skatt än vad som lagen påbjuder. Att göra de rätta skattemässiga bedömningarna inom lagens ramar tillhör också Gunnar Rosenqvists arbete.



Dags att deklarera! Papper och pärmar i massor. På plats hos Gunnar Rosenqvist (sittande tillsammans med Ingegärd Runoson) finns från vänster Inger Lundberg, Iris Jönsson, Lars-Olof Wendler samt Andersper Andersson.

Fulltecknat i almanackan



Ingvar Ericson, Sven Lundgren (längst fram) och Sten Glifberg – trion som sköter kassatjänsten.

Vem har Höganäskoncernens mest fullklottrade almanacka? Ja, det kanske är svårt att säga, men en sak är i alla fall klar:

Kassan i Huvudkontoret skulle säkert inta en topplacering! Genom kassan strömmar nämligen de flesta in- och utbetalningar som görs inom koncernen. Och begrepp som Momsredovisning, ATP, Löner, Pensioner, Försäkringar, Skatter m m trängs om ut-

rymmet i Ingvar Ericsons, kassachefen, almanacka. Han skall tillsammans med de övriga två i Kassan – Sven Lundgren och Sten Glifberg – se till att pengar strömmar in och ut i rätt tid.

– Vi betjänar såväl Höganäs AB som de flesta dotterbolagen med kassatjänsten. Bl a för vi kassaböcker, eller grundnoteringsböcker som det numera heter, berättar Ingvar Ericson.

Stora summor

Att det är stora penningssummor i omlopp förstår säkert var och en. Men så mycket ”pengar” är det inte nu för tiden:

– Nej, det är mer frågan om transaktioner utan kontanter idag, säger Sven Lundgren. Som med fasa tänker tillbaka på 50-talet då tusenlapparna låg travade i kassaskåpet.

– Nu är det bankerna som har hand om pengarna och ser till att de är i säkert förvar.

Att ge en kort beskrivning över allt som utförs i Kassan låter sig inte göras. Anledningen är att kassapersonalen utför en stor mängd olika arbetsuppgifter.

Det fungerar!

”Job rotation” är något av ett modeord när man diskuterar förnyelse i det dagliga jobbet. Begreppet innebär att

folk inom en grupp byter arbetsuppgifter med jämna mellanrum för att bryta enformigheten. Det har visat sig vara lättare att tala om job rotation än att förverkliga det.

– Men här fungerar det! Vi är en liten grupp och har specialiserat oss på vissa företag inom koncernen, var för sig. Men vi har också sett till att lära varandras uppgifter. Därför blir vi inte så låsta om någon av oss blir sjuk, behöver vara ledig o s v.

– En annan fördel är att arbetet blir intressantare på det viset, tycker Ingvar Ericson.

Jobbet i kassan innebär att man jobbar i korta intervaller. Varje dag görs kassaavstämning och kassarapport upprättas. Den ligger till underlag för kassadispositioner kommande dag.

Mycket folk

Att arbeta i Kassan innebär mycket kontakt med folk. Det kan gälla reseförskott, resevalutor, kontantköp, biljetter och mycket annat. Och så löner, förstås:

– Vi har ju gått över till datalön för tjänstemännen för ett år sedan. Det innebär mycket arbetsbesparing, även om vi fortfarande får göra en del jobb själva. Nu är det mest avdragen från lönen som vi jobbar med, säger Sten Glifberg.

Nya grepp i budgeten

Antag att Division Byggmaterial räknar med att sälja en viss kvantitet takpapp under 1978. Den kvantiteten redovisas i en försäljningsbudget. Denna budget skall sedan följas upp – varje månad! Tidigare har man i stort sett delat den beräknade försäljningen med 12 och då fått fram en genomsnittlig kvantitet för varje månad.

Vän av ordning inser ganska snabbt att det blir missvisande i budgeten. Takpappförsäljningen varierar ju starkt under året med sommarhalvåret som sin givna högsäsong.

Visst kan man se glad ut även om man läser en budget i nådens år – 1978. Se bara på Jan Lundahl och Ann Persson!



Nu blir det ändring

– Från 1978 års budget blir det ändring på den här punkten. Nu tar vi hänsyn till säsongerna när vi gör upp den månadsvisa budgeten.

Det berättar Jan Lundahl, ny chef för Budget- och prognossektionen. Det är han tillsammans med Ann Persson som administrerar budgetarbetet på Höganäsbolaget.

– Vår uppgift är att ge service till dem som skall göra olika avsnitt i den totala budgeten. Bl a gör vi upp en tidsplan för arbetet. Vi lämnar också ut förutsättningar för budgetåret, dvs vi talar om vilken inflation som kan för-

väntas, vilka lönehöjningar som kan tänkas komma under året m m.

Stressigt i december

– Det brukar bli ganska stressigt i november–december. Då skall vi ha

alla uppgifter klara så att budgeten kan presenteras för styrelsen, berättar Ann Persson. Hon har varit med på avdelningen i tre år.

Innan den slutliga budgeten läggs fram så har siffrorna "manglats" i olika etapper. Först mellan avdel-

ningschefer–divisionschefer. Sedan mellan divisionscheferna och VD.

– Även vi på Budgetsektionen måste givetvis ifrågasätta vissa siffror om vi tycker att de verkar orimliga, tillägger Jan Lundahl.

Håller ett öga på konkurrenter

Styrelsen för Höganäs AB är en av många grupper som med stort intresse följer hur företaget utvecklas. God hjälp i det sammanhanget får styrelsens ledamöter av gruppen Ekonomisk Analys på Controllerafdelning-



Sven-Åke Olsson och Mats Ebbesson – två analytiker på Ekonomiafdelningen.

en. Två man jobbar med analyser – **Sven-Åke Olsson** och **Mats Ebbesson**.

– Vi skickar en rapport till styrelsen varje månad. Vi sammanställer också försäljningsstatistik och resultatrapporter som skickas ut internt till avdelningschefer m fl.

– Rapporterna baseras på det material som vi får via driftsredovisningen. Dessa siffror analyseras ytterligare för att kunna presenteras på ett överskådligt sätt, berättar Sven-Åke Olsson.

Konkurrenterna

– Många av de utredningar som vi gör är av udda natur. Bland annat undersöker vi marknadsandelar för våra produkter och håller ett öga på konkurrenterna. I de fall det är aktuellt för Höganäs-koncernen att köpa något annat före-

tag gör vi en analys av det företags ekonomiska utveckling och ställning, berättar Mats Ebbesson.

Samma problem

Sven-Åke Olsson och Mats Ebbesson har samma farhågor beträffande rapporterna som Curt Boström:

– Det är nog lite så och så med hur rapporterna läses när de väl kommer ut till mottagarna. Särskilt misstänksam blir man ju de gånger det inte kommer någon som helst reaktion från läsarna.

Sven-Åke Olsson tycker sig dock ha märkt en viss förbättring under senare år:

– Ja, åtminstone när det gäller avkastningsresultaten för de olika divisionerna. För fem–sex år sedan tog man inte så allvarligt på det, men idag visar de ansvariga på divisionerna mycket större intresse.

Vi investerar 100 000 kronor – om dagen!

Höganäskoncernen har under senare år lagt ner stora pengar på investeringar. 1977 var summan 67,5 miljoner kronor. I år har man beräknat investeringarna till 34 miljoner. Trots att takten avtar kan man alltså konstatera att koncernen i år investerar i genomsnitt 100 000 kronor – per dag! Utslaget per arbetsdag blir beloppet 150 000 kronor. På Ekonomiafdelningen arbetar **Klas Florin** och **Lars-Olof Wendler** med investeringarna. Inte med beräkningar av vad det kostar, men väl med uppföljningen av investeringskostnaderna. De ser också till att rapportera till ansvariga om hur kostnaderna utvecklas under året.

Avdrag i deklarationen

– För de allra flesta investeringarna

får företaget investeringsavdrag i deklarationen. För att få detta avdrag måste man emellertid ha fram en rad uppgifter om investeringen: leverantörens namn, typ av investering, beställningsdatum, leveransdatum och en hel del annat. Det är bland sådana uppgifter som vi sammanställer, berättar Klas Florin. Folk ute på drifterna får givetvis inte investera hur som helst. De måste begära anslag i budgeten. När ett investeringsärende kommit så långt att det begärs anslag hamnar papperna hos Klas Florin och Lars-Olof Wendler.

– Vi gör en sammanställning över anslagsärendena. De skall sedan gås igenom vid VU-möten på de olika divisionerna. En del större investeringsärenden måste gå vidare till styrelsen för godkännande.



Klas Florin håller ordning på Höganäskoncernens investeringar. I år beräknas investeringarna till 34 miljoner kronor.

Årets investeringar

Klas Florin berättar om investeringarna 1978:

– Önskemål om investeringar har

lagts fram av divisionerna till VD. Önskemålen presenteras i form av en investeringsbudget. Från denna får sedan VD prioritera med hänsyn till den likviditetsutveckling som bolaget får. Den utvecklingen beror ju bl a på konjunkturen. Budgeten för 1978 slutar på 34 miljoner kronor.

Mest till metallurgi

– De 34 miljonerna fördelar sig på följande sätt:

Höganäs AB

• Metallurgi	10
• Eldfast	5
• Byggm. Keramik	2

- Byggm. Takpapp
- Övrigt HB

Dotterbolag

- NVSK
- Slip Naxos
- Höganäs Färg

Därför investerar vi

– Det finns olika anledningar till investeringarna. En del görs för att höja kapaciteten, andra för att sänka kostnaderna o s v. Ibland finns det flera anledningar till en och samma investering. Om man gör en uppdelning av hur många miljoner av de 34 som in-

3	vesteras av olika anledningar får man:	
5	● Kapacitetsökande	7
	● Kostnadssänkande	7
	● Ergonomiska (miljö)	6
4	● Ersättnings- och	
4	övriga	14

Önskelistan – och verkligheten

– Detta var som sagt en önskebudget, som gjordes i november 1977. Sedan dess har en del hänt. Det är troligt att budgeten kommer att bantas med anledning av den nu beräknade utvecklingen av likviditeten. Vissa objekt har även senarelagts av andra orsaker, avslutar Klas Florin.



När folk i allmänhet hör talas om revisorer tänker de förmodligen på en person som sitter och "plöjer" igenom hög efter hög med papper. Kontrollerar och kontrollerar igen. Och uppdagar förskingringar emellanåt...

Men den bilden stämmer inte längre. Modernt arbetande revisorer går tillväga på annat sätt. **Staffan Wenngren**, chef för Internrevision på Höganäsbolaget, berättar om en ny form av revision – Projektrevision. Denna nya revisionsform kommer säkert många av oss anställda i kontakt med på ett eller annat sätt de närmaste åren.

– Man bör nog sätta in projektrevision i sitt historiska sammanhang. Den tidigare varianten av revision var just den siffergranskning, som allmänheten ofta uppfattar som revision än idag. På 1950-talet kom emellertid sakrevision, dvs man gjorde revision av reseräkningar, kontokortens användning, reseförskott och liknande. Bokslutsgranskning är också en form av sakrevision.

– Sakrevisionen finns kvar än idag. Från och med 1977 har vi också fört in projektrevision i vårt företag. Det innebär att den interna revisionen ser över hela rutiner: inköp, försäljning,

lagerhållning och löner för att nämna några exempel. Revisionen omfattar då hela rutinen. Under förra året



Undras vad han har i kikaren, vår internrevisor Staffan Wenngren...?

gjorde vi revision av inköpsverksamheten. I första hand granskade vi då Inköpsavdelningens arbete. Men detta arbete har ju förgreningar i lagerrutiner – en del av de varor som köps in läggs på lager. Då kommer även den delen med i projektrevision av inköpsverksamheten. Givetvis finns det fler områden som på samma sätt berör inköpsrutinerna.

Skriver rapport

Vad är då syftet med revisionen och hur arbetar revisionsavdelningen? Staffan Wenngren får förklara:

– Först och främst kartlägger vi rutinerna som är föremål för projektrevisionen. Vi ser då också till att verifiera våra iakttagelser genom att tex följa ett antal dokument och se hur deras "gång" är inom företaget. Vi gör också ett stort antal intervjuer med folk på olika nivåer. På det viset får vi mängder med synpunkter på hur rutiner kan förbättras. Jag kan försäkra att det finns en stor mängd idéer som av någon anledning inte kommer fram i det dagliga jobbet. Kanske är det så att vi på revisionsavdelningen blir en sorts säkerhetsventil. Folk vi pratar med om sådana här saker ser att de har en möjlighet att få sina idéer

förverkligade. Vi har ju tystnadsplikt, så de som vi talar med behöver inte riskera obehag för att de påtalar brister inom den egna avdelningen. Och som sagt – de gör ju det för att förbättra rutinerna!

– Intervjuerna sammanställs i en rapport där vi också påtalar resultaten av våra egna undersökningar. Förutom denna faktadel lämnar revisionsavdelningen från sig förslag till ändringar av rutinerna.

– Lär reglerna!

En tredjedel av internrevisionen är för närvarande utlokaliserad. "Tredjedelen" – det är **Per-Erik Hedlund**, det. Fram till hösten hittar ni honom i Pa-



Per-Erik Hedlund sysslar främst med den s.k. sakrevisionen.

Ingen företagspolis

– Vi är inte ute efter att rationalisera i betydelsen minska personalstyrkan. Tvärtom, är jag frestad att säga. Vi arbetar för att få fram en effektiv kontroll. För att den skall bli det behövs i vissa fall fler människor och en omläggning av arbetsrutinerna. Staffan Wenngren säger detta mot bakgrunden att han och hans kolleger ibland uppfattas som ett slags före-

viljong Sand i Höganäs.

– Det blir en del extrajobb p.g.a. den här tillfälliga flyttningen, eftersom nästan allt material för revisionen finns samlat i huvudkontoret, menar Per-Erik.

Även om han bytt arbetsrum så har han kvar sina tidigare arbetsuppgifter. Per-Erik Hedlund sysslar i första hand med s.k. sakrevision. Kollar reseräkningar, representation, kreditkort, traktamenten och en hel del annat. Även bokslutsrevision ingår i hans jobb.

– Det kan ibland vara lite känsligt när man ringer upp en person och påpekar eventuella brister i redovisningen av resor eller annat. Just när det gäller resor så är faktiskt mellan 5–10 % av reseräkningar felaktigt skrivna och får skickas tillbaka.

– Många av felen borde ha kunnat rättas till innan räkningarna kommer till revisionen för granskning. Nämligen om de som skall attestera verkligen satte sig in i de regler som gäller.

tagspoliser. Men det beror förmodligen på bristande kunskaper hos de personer som omfattas av revisionen:

– Vi bedömer inte folket som arbetar med en rutin, däremot systemet som sådant. Vi skall se till att de rutiner som bestämts av koncernledningen följs. Vi strävar också efter att det blir enhetliga rutiner för hela koncernen. Vår uppgift är också att bevaka så att rutinerna är rimliga – annars får vi ifrågasätta dem.

Det är lite så och så med den saken. Även om bestämmelserna kan verka svåra vid en första anblick så finns det faktiskt logik i dem. När man väl förstått den så borde det inte vara några problem.

För allas bästa

Per-Erik Hedlund har hållit på med sitt jobb i snart 15 år. En lång erfarenhet, som säkert kommer väl till pass när han skall påpeka brister i de anställdas reseräkningar, representationskvitton eller vad det nu vara mån- de:

– Det är mitt jobb. Jag gör ju det för både företagets och de anställdas bästa, eftersom alla måste vara måna om att hålla nere kostnaderna i dessa tider.

– Till fördelarna med jobbet hör de många kontakter som jag får – vare sig det sker när jag måste ge kritik eller i andra sammanhang, konstaterar Per-Erik Hedlund.



Stina Arvidsson kollar dina krognotor!

Hon kollar krognotor

– Ett litet och bra gäng!

Där har ni **Stina Arvidssons** korta och kärnfulla sammanfattning av hur det är att arbeta på Internrevisionen. Hon vet vad hon talar om – hon har varit på avdelningen sedan 1961! Därmed vet hon också det mesta om revisionsarbetet:

– Men det har blivit lite nya rutiner i och med att vi började med projektre-

vision. Jag har inte hunnit komma in i dem ännu, men det skall nog gå bra. Stina Arvidsson vet också hur det går till när Höganäsbolagets anställda går på krogen tillsammans med kunder eller andra som är föremål för vår representation. Åtminstone vet hon vad det kostar, eftersom krognotorna är några av de många papper som Stina kontrollerar. Nu vet ni det!

Ramning genom tiderna

1737 *Skånska Stenkolsverket* grundades på initiativ av svenske konsulen i London, Jonas Alström, senare känd under adelsnamnet Jonas Alströmer. Delägare: Jonas Alström(er), Eric (von) Stockenström, Anton (von) Schwab och Erasmus Clefwe. Sålades 1786 pga ekonomiska svårigheter till greve Eric Ruuth.

1797 bildades *Höganäs Stenkolsverk* av greve Eric Ruuth och grosshandlare Carl Bagge, även kallat Konung Gustav Adolfs stenkolsgruva eller Stenkolsgruvan Gustav IV Adolf.

Efter konungens avsättning år 1809 övergick man till benämningarna Stenkolsgruvan, Skånska Stenkolsgruvan eller Skånska Stenkolsverket. Någon firmabeteckning i nutida mening förekom inte.

1903 Höganäs Stenkolsverk sammanslogs med Billesholms-Bjuvs AB till *Höganäs-Billesholms AB*.

1966 Firmabeteckningen ändrades till *Höganäs AB* i november 1966. Någon anknytning till Billesholm fanns inte längre eftersom Billesholms Glasulls AB såldes till Gullhögens Bruk redan i april 1961.

Styrelseordförande

Excellensen Greve Eric Ruuth	1797–1820
Excellensen Greve Jacob De la Gardie	1820–1825
Statsrådet och Presidenten Friherre G F Wirsén	1825–1827
Presidenten och Excellensen Friherre S Löfvenskiöld	1828–1846
Landshövdingen Greve Fredrik Posse	1846–1854
Landshövding S.G. von Troil	1854–1868
Överhovstallmästaren Rudolf Victor Tornérhjelm	1868–1885

Presidenten Greve Arvid Fredriksson Posse	1885–1901
Överstekammarherrn o. General-löjtnanten Friherre Gustaf Oscar Peyron	1901–1909
Landshövding G.D. Rudolf Tornérhjelm	1909–1934
Direktör C.J. Malmros	1934–1947
Bankir Tage Cervin	1947–1956
Godsägare Gösta Liedberg	1956–1970
Direktör Åke Bergqvist	1970–

Disponent-direktör och verkställande direktörer

Åke Nordenfelt	1903–1919
Knut Jakob Beskow	1919–1923
G.D. Rudolf Tornérhjelm	1923–1924
Knut Jakob Beskow	1924–1925
Ragnar Blomquist	1925–1935
Per Egon Gummeson	1935–1960
Olov Herneryd	1960–1973
Ernst Geijer	1973–

Tio i topplistan

I aprilnumret har vi de senaste två åren redovisat de tio största stamaktieägarna i Höganäs AB. Vi har även i år sett över ägarskapet och har hittat ett nytt namn på tionde plats, Borås Invest AB.

Custos leder stort AP-fonden god tvåa

	Antal stamaktier	% av totala antalet stamaktier (900.000)
AB Custos, ett börsnoterat investmentbolag med ca 16 000 ägare	210.378	23,4
Allmänna Pensionsfonden, 4:e fondstyrelsen	96.950	10,8
Trygg-Hansa-koncernen, ömsesidigt försäkringsbolag – ägs av försäkringstagarna	45.000	5,0
AB Cardo, börsnoterat investmentbolag med ca 23 000 ägare	30.000	3,3
Skandia-koncernen, börsnoterat försäkringsbolag med ca 8000 ägare	28.331	3,2
Investment AB Öresund, börsnoterat investmentbolag med ca 1 500 ägare	20.000	2,2
Avkastningsfonden Banco (fd Interfond) Aktiefond som förvaltas av ett bolag ägt av provinsbankerna (Skaraborgsbanken, Skånska Banken, Sundsvallsbanken, Uplandsbanken, Wermlandsbanken och Östgötabanken)	13.000	1,5
Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)	10.800	1,2
SE-Bankens Pensionsstiftelse	10.000	1,1
Borås Invest AB, börsnoterat investmentbolag	8.500	0,9
	472.959	52,6

Sedan förra året har de tio största ägarna ökat sin andel med 15.926 aktier, dvs 1,8 %.

Hela fabriken stängdes – personalen på skolbänken

Text: Kjell Lundgren

Anställda på Bohusverken har under fyra veckor genomgått en kompakt utbildning. Driften stoppades av denna anledning 2 veckor i december och 2 veckor i februari.

Bakgrunden till stoppet var stora lager och lågkonjunkturen. Lågkonjunkturen har diskuterats vid så många andra tillfällen att vi i stället intresserat oss för hur en nästan total utbildning av ett företags anställda genomförs och vad det ger för resultat.

Lika delar fackligt och tekniskt

Utbildningen delades upp i två lika stora delar, en facklig och en teknisk. I den fackliga delen kördes kurser i MBL och Bättre arbetsmiljö. Denna del organiserades av facketts ordförande **Leif Haglund**. Handledare var skyddsombud och fackfolk.

Den andra delen, den sk tekniska, gällde arbetet på Bohusverken. Där fick deltagarna lära det mesta om sitt och andras arbete på fabriken. Det orienterades även i pulvrets fortsatta väg, från Bohus och Höganäs till kundens tillverkade produkter. Vissa grupper utbildades även i sjukvård och brandskydd. Den tekniska delen planerades av olika avdelningschefer men sammanställdes av **Leif L'Estrade** och **Per-Åke Larnhed**.

De anställda delades upp i sex grupper, två från vardera drift, underhåll och materialgården. Grupperna gick halva dagen på facklig utbildning och halva på teknisk utbildning.

Leif L'Estrade planerade in alla kurser på ett gemensamt schema, ett



Jan-Olof Gustafsson undervisar personal från underhållssidan.

verkligt mastodontjobb. Handledare på den tekniska delen var avdelningschefer och driftsledning, med viss hjälp från personer i Höganäs.

Men vad var målsättningen för denna utbildningsdrive och vad gav den för resultat? Brännpunkten började med att fråga två av dem som ansvarat för kursernas uppläggning, samt några som råkade ut för dem.

Mest positivt:

Facklig utbildning på betald arbetstid

Leif Haglund, klubbordförande:

– Det viktigaste resultatet hoppas jag blir ett ökat fackligt medvetande.

Kanske var MBL-kursen lite avancerad för dem som tidigare ej läst fackligt. Men meningen var att ge alla en chans att lukta på vad denna viktiga lag kan ha att ge.

– Vi fick 80 timmars utbildning och kunde på den tiden genomföra två viktiga kurser. Det är jag helt nöjd med.

– Vi fick delvis på lågkonjunkturen tillfälle att pröva de intentioner som framförts från centralt håll. Att på betald arbetstid genomföra en bred facklig utbildning. Denna utbildning sammanföll dock med 80 tim teknisk utbildning. Detta ansåg jag vara i mastigaste laget för personer som till största delen inte har någon studievana. Men vi har dock under fyra vec-

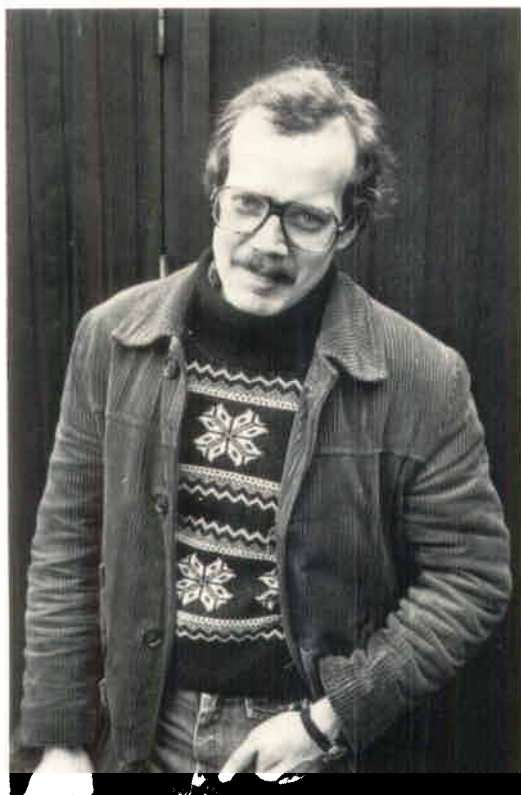


Leif Haglund

kor kunnat utbilda nästan alla anställda i facklig verksamhet. Jag tror säkert det kommer att ge ett positivt resultat.

– Vi började snacka med varandra ...

Per-Åke Larnhed, driftsingenjör:



Per-Åke Larnhed

- Att ett behov av utbildning förelåg vid Bohusverken stod klart redan sommaren -77. Detta medförde att mycket av utbildningen redan var planerad när beslut om driftstopp och utbildning kom. Mina förväntningar var att efter förmåga öka graden av kostnadsmedvetenhet, processkänedom samt handhavande.
- Jag hoppas att mycket av det vi försökt lära ut mottagits positivt av "eleverna". Detta vidimeras av den enkät som vi gjorde efter första utbildningsperioden. Så med våra förutsättningar, ovana elever, ovana lärare samt den alltför komprimerade utbildningstiden, anser jag att vi har lyckats mycket bra.
- Det mest positiva är att en dialog startades mellan olika befattningshavare. Olika yrkesgruppers problem har dryftats och vi har gemensamt försökt lösa dem.

En väckarklocka

Sten Sundberg, truckförare:

- Den första två-veckors utbildningen var bra och lärde mig en hel del. Men sedan tycktes inte de tekniska ämnena räcka till för vår grupp. Den andra perioden var mest utfyllnadskurser samt ordinarie arbete. Den enda kurs som gav mig något under andra perioden var samaritutbildningen – den var desto bättre.
- Mitt intresse för fackligt arbete ökade tack vare kurserna. Kanske inte så mycket att jag är beredd hoppa på något sådant arbete, men jag har fått en ökad förståelse för vad fackligt arbete innebär. Samtidigt har jag blivit mera vaken för våra fack- och skyddsfrågor. Jag var före utbildningen inte alls medveten om mina stora rättigheter i bl a skyddsfrågor.
- Förutom den ovannämnda samarit-



Sten Sundberg

kursen tycker jag brandskyddsutbildningen var mycket givande.

MBL – jobb och tråkig

Leif Engkvist, hjälpsmältare:

– Kurserna lärde mig mycket bla metallurgiskt och det är ju alltid värdefullt att lära sig sitt arbete från grunden. När jag började här fick jag ingen teoretisk inblick i mitt jobb, så det var på tiden man fick veta lite om det man sysslar med. Det var också nyttigt att lära sig maskinernas konstruktion och skötsel. Hur kyl- och hydraulsystem fungerar tex var jag tidigare ganska ovetande om, trots att jag dagligen kommer i kontakt med dem.

– ”Bättre arbetsmiljö” var intressant och lättfattlig. Men MBL var både jobb och tråkig. Tråkig, för att det till största delen var ett evigt para-gräfläsande.

– Jag tycker det var synd att inte företaget passade på att utbilda lite mer skiftfolk till truckförare. Det skulle underlätta mycket för oss på driften om fler personer vore truckförarutbildade.

Både ris och ros. Men vad annat är att vänta? Att planera och genomföra en vettig utbildning för en hel fabrik under fyra veckor är en stor apparat, speciellt för folk som till vardags inte sysslar med utbildning. En sak är dock säker, kunskap mår ingen illa av. Säkert kommer det att kunna skördas frukter av denna utbildningsdrive i framtiden.



Leif Engkvist

För lång period!

John Duvgren, granulerare:

– Fjortondagarsperioder tycker jag var för lång tid. Det hade varit bättre om de fyra veckorna fördelats veckovis en något längre tid. Det var dock ett bra system att varva fackligt och tekniskt med en halv dag av varje.

– Min utbildning borde varit mer inriktad på mitt direkta arbetsområde och utbildningen på de andra områdena skulle vara av mer överskuggande karaktär. Jag saknar tex truckförarutbildning som för mig hade varit mycket väsentligare än flera andra kurser.

– ”Bättre arbetsmiljö” var nyttig och har väckt många diskussioner bland de anställda. Jag hoppas det kommer att leda till bättre förståelse för skyddsfrågor. MBL är givetvis ett mycket viktigt ämne men jag tycker materialet till denna kurs var lite väl torrt.



John Duvgren

Industrin – en av våra yngre kunder

Industriförsäljning är en relativt ny verksamhet för Höganäs Färg i Malmö. Bearbetningen av industrikunder började på allvar först 1970. Thorsten Rosén, som varit med från starten, berättar i den här artikeln om hur industriförsäljningen utvecklats. Han ger också sina synpunkter på nödvändiga satsningar inför framtiden.



Fram till 1970 hade vi bara ett litet antal industrikunder, som jag besökte tillsammans med våra återförsäljare. Försäljningen skedde genom våra ordinarie kanaler. Men antalet industrikunder växte. Priser och service kunde inte längre lämnas via återförsäljarledet.

Jag hade fått en del kontakter med industrikunder och då skaffat mig kunskaper om industriell ytbehandling. Därför fick jag 1970 erbjudande om att starta en industriavdelning. Jag tyckte det var intressant och lämnade bearbetningen av återförsäljare för att koncentrera mig på industriförsäljningen.

Problem i början

1970 hade vi ett väl utvecklat utomhusprogram, bestående av de kvalitetsmässigt goda CUPRINOL-produkterna. De var väl lämpade för såväl industrin som privata konsumenter. I vissa avseenden passade de dock inte in på industriellt ytbehandlingsprogram. Torktiden var lång och färgens sprutegenskaper mindre goda. Miljöproblemen fanns som bekant också. Idag har vi klarat av en del av dessa svårigheter.

Intressant metod

För cirka fem år sedan fick jag en teknisk broschyr om färgtorkning i ugn. Jag kontaktade en ugnstillverkare, som bl.a. hade utvecklat en ugn byggd på den sk. intervallmetoden. Jag demonstrerade metoden ifråga för olika industrikunder. LB-hus AB i Bromölla – en av våra stora industrikunder – blev första köpare. Metoden har för LB-hus del inneburit, att man dels ökat sin produktion från i genomsnitt 11 000 löpmeter per dag till 16 000, dels minskat personalen med två man. Flera stora trähusfabrikanter har varit på besök hos LB-hus och då uttryckt sin stora tillfredsställelse över de goda produktionsresultaten. Vi hoppas att det skall resultera i för oss goda affärer i fortsättningen.

Bättre ekonomi – bättre miljö

Bilden visar industriell ytbehandling så som jag beskrivit här ovan. CUPRINOL-färgen har levererats i fat om 180 liter med pump och omrörare. Därmed sparar man lösningsmedel samtidigt som man tar tillvara all färg utan någon som helst färgförlust. Dessutom får man ett miljövärde som ligger under föreskrivna normer, vilket alltså innebär ett bättre värde på måleriets miljö.

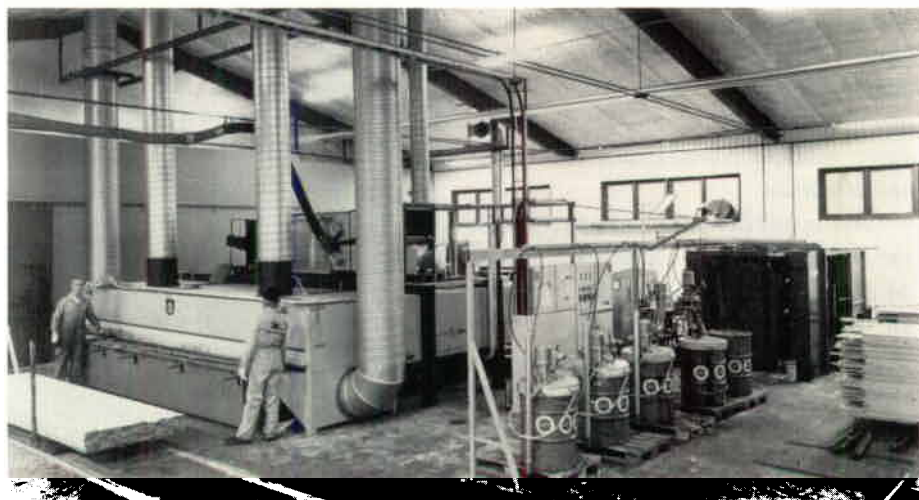
2 minuter i ugnen

Av bilden framgår att CUPRINOL-färgerna går från faten till sprutboxens munstycke, där panelen sprutas. Panelen går sedan till ugnen med hjälp av en transportör. Där passerar den först värmezonen (temperatur +175°–200°C) och sedan vidare till slutzonen, där kallluft blåses. Genomloppstiden i ugnen är totalt 120 sekunder. Panelen är sedan klar för stapling. Skall den behandlas ytterligare en gång går den tillbaka till sprutboxen. Vill man byta färg stänger man ventilen och startar pumpen för lösningsmedel. Färgbytet tar cirka 3 minuter, sedan kan man börja spruta med en annan nyans.

Produktutveckling nödvändig

Följande tre huvudprinciper gäller för den som vill lyckas med industriförsäljning:

- 1) Stor erfarenhet av industriell ytbehandling
 - 2) Rätt produkt
 - 3) En väl utvecklad serviceavdelning
- Det kommer ständigt nya råvaror på marknaden – speciellt inom det vattenbaserade området! Därför är det synnerligen angeläget att vi får en avdelning för produktutveckling. Det behövs för att vi skall kunna klara av våra konkurrenter. Och om vi skall hålla ställningarna som ledande tillverkare av utomhusfärger!



Har vi råd med det här?

Du läser just nu en artikel som skrivits på avdelning Samråd/Intern information. Avdelningen är en av flera inom Koncernadministration. Det här året har Koncernadministration en budget på cirka 27 miljoner kronor. De miljonerna skall betalas av våra färgburkar, tegel, järnpulver och allt annat vi säljer.

Kostnaderna för Koncernadministration har rönt ett allt större intresse, inte minst på divisionerna. Är kostnaderna rimliga? Har vi råd med så mycket koncernadministration? Det är frågor som ställs allt oftare. Brännpunkten drar här sitt strå till debatten genom att belysa de budgeterade 27 miljonerna för Koncernadministration.

Administrationskostnaderna för hela koncernen är inte med i de 27 miljonerna. Den lokala administrationen för SlipNaxos i Västervik är divisionaliserad, dvs division Slipmaterial budgeterar den kostnaden själv.

Med jämna mellanrum får vi besked om hur det går för företagets olika divisioner. Låt vara att rapporterna varit dystra under senare tid. Men det har i alla fall gått att mäta resultatet. Något resultat för Koncernadministration har vi däremot inte sett till, dvs resultat uttryckt i kronor. Vi lär inte heller få se något. Hur skall man tex mäta värdet av PR, utbildning, personaltidningar och organisationsutveckling?

Däremot kan man se på kostnaderna för Koncernadministration. Det är just vad Brännpunkten tänker göra i

NOTA	
Miljoner kr.	
Personaladministration	4.1
Utbildningskostn.	5.6
"De anställdas konto"	2.5
PR-Samhällskontakt	1.2
Administrativ utveckling, organisation, rationalisering	1.5
Företagshälsovård	2.1
Kontorsservice	8.1
Städning	2.2
Slutsumma	27.3

den här artikeln. Rune Synnelius, administrativ direktör och chef för Koncernadministration, kommenterar också vissa bitar av kostnaderna. Och han pekar också på förändringar som är att vänta inom koncernadministrationens område...

Personalavdelningar slås ihop

– Vi har idag i Höganäs två väl fungerande personalavdelningar, som handlägger det personaladministrativa arbetet. Dessutom har vi ännu så länge en separat personalavdelning i Malmö som – till skillnad från Bjuvs-

verken och Skrombergaverken – också sköter förhandlingar om de kollektivanställdas löner.

– Den här uppdelningen kommer att försvinna. Vi arbetar med målsättning att skapa en "Personalavdelning Skåne". Det kommer att ta sin tid innan vi når målet. Men genom att få en gemensam personalavdelning för tjänstemän och kollektivanställda för samtliga enheter i Skåne så bör det bli en effektiv personalavdelning. Så mycket besparingar i pengar skall man kanske inte förvänta sig.

Avslöjar alltså Rune Synnelius, som därmed för första gången ger offent-

lighet åt arbetet med att få en gemensam personalavdelning. Anställningsförhållandena för tjänstemän och kollektivanställda blir också alltmer likartade. De senaste reformerna med delpension och nya semesterlagen är exempel på detta. 1978 kostar personaladministrationen drygt 4 miljoner kronor. Hälften av pengarna tar de båda personalavdelningarna i Höganäs hand om. Resten fördelas på Malmökontorets personaladministration och kontorsservice (874 000 kr), den del av Arbetsbyrån i Höganäs som arbetar med löneanknutna frågor som ackordsättning, underlag för förhandlingar m m (620 000 kr) och Avlöningskontoret för kollektivsidan i Höganäs (370 000 kr).

– I Västervik har vi redan en gemensam personalavdelning för tjänstemän och kollektivanställda som handlägger de personalfrågor som endast berör division Slipmaterial. Kanske kommer man i framtiden att divisionalisera fler bitar av Koncernadministration?

Ny avdelning – nya kostnader

Inom Koncernadministration finns en relativt ny avdelning "Administrativ Utveckling" med Peter Lind som chef. Inom avdelningen behandlas frågor som rör rationalisering, organisationsutveckling och liknande på tjänstemannasidan. Motsvarande arbete på kollektivsidan görs av Arbetsbyrån.

Tillsammans kostar det arbetet 1,5 miljoner kronor – lika mycket på båda sidor. Då har man beräknat att Arbetsbyråns uppgifter med rationalisering, metodstudier o dyl kostar 750 000 kronor, vilket är en uppskattning i grova siffror.

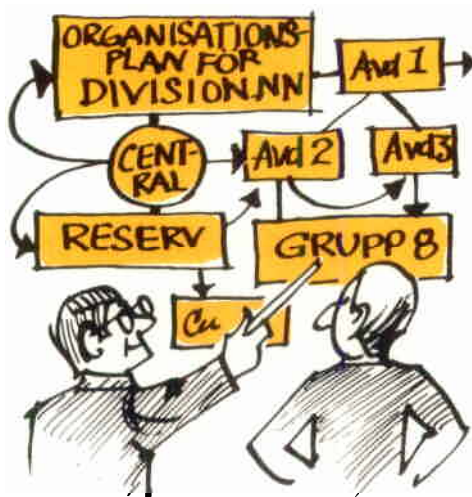
– Även när det gäller rationalisering, utveckling av organisationer m m anser jag att man på lång sikt kan sammanföra arbetsuppgifterna till en avdelning. Bl a av den anledningen att organisationsförändringar ofta berör båda sidor.

Nuet – och framtiden

Administrativ utveckling och organisationsutveckling är inget nytt för Sveriges industri. Dock för Höganäs-

bolaget:

– Vi har varit dåliga på organisation, men det skall bli bättre. Personalavdelningarna skall handlägga personalärendena i nuet, dvs se till att organisationerna fungerar idag. Se till att rekrytera rätt folk, hjälpa till med omplaceringar och delpensioneringar. Administrativ Utveckling skall blicka framåt. Vår omvärld förändras och vi måste anpassa oss till den. Det gäller alltså för Administrativ Utveckling



att se till så att vi har en organisation även för framtiden. Då måste vi också sätta in resurser på dagens organisation. Folk måste utbildas och utvecklas på olika sätt för att kunna fungera även i den framtida organisationen, betonar Rune Synnelius.

Utbildning för 5,5 miljoner

Utbildningsavdelningen hör också till Koncernadministration. För 1978 är kostnaden beräknad till cirka 5,5 miljoner kronor.

Den tunga biten är Verkstadsskolan, som kostar företaget 2 miljoner kronor.

– Den stora kostnaden beror bl a på att eleverna i Verkstadsskolan har lön enligt Fabriksavtalet under hela sin utbildning, dvs även under teorilektioner. Kostnaden har sprungit iväg snabbt till följd av låglönesatsningen, som omfattar även Verkstadsskolans elever. Verkstadsskolans framtid är för närvarande under prövning, berättar Rune Synnelius.

Sk Centrala Utbildningskostnader för 1978 är 1,5 miljoner kronor. I den

summan ingår utbildning av "påläggsskalvar" inom företaget, kostnader för MBL-utbildning och grundläggande arbetsledarutbildning. Bara MBL-utbildning av företagets anställda kommer i år att kosta en halv miljon kronor.

Till de här summorna kommer divisionernas egna utbildningskostnader, dvs kostnader som divisionerna själva har möjlighet att påverka. För varje anställd har man anslagit 1,2 % av arbetstiden till utbildning, i runda tal 3 dagar/år.

750 000 kronor för information

Att göra personaltidningar kostar också pengar. Framställningen av Brännpunkten och HB-nytt går på cirka 250 000 kronor. Hela avdelningen Samråd/Intern information som omfattar personaltidningarna, administration av den verksamhet som är nödvändig för att uppfylla medbestämmandelagens krav samt administration av förslagsverksamheten kostar 750 000 kronor.

Motion kostar 400 000

Pensionärsfester och utdelning av klockor till folk med 25 års anställning i koncernen har en nota på 110 000 kronor. Motion och idrott – HB-hallens drift bl a betalar vi 410 000 kronor för. Sandflygsgården har en budgeterad kostnad på 133 000 kronor.



Fackligt för 1/2 miljon

Fackliga representanter kan med stöd av förtroendemannalagen arbeta fackligt under betald arbetstid. Bl a har vi ju heltidsanställda fackliga ordföranden. Deras och andra repre-

sentanterns löner för fackligt arbete har en budgeterad kostnad på en halv miljon kronor i år.

Två "friska" miljoner

Företagshälsovård är ett kapitel under Koncernadministration som har en årskostnad på drygt 2 miljoner kronor. Summan delas i två lika stora delar mellan läkare/sjukvård och Skyddsavdelning. I totalsumman ingår även brand- och verksskydd till ett pris av 200 000 kronor.



PR för 1,2 miljoner

Höganäsbolaget skall ju även synas utåt. För detta har vi en speciell avdelning, Extern information, som kostar 1,2 miljoner kronor. PR-kansliet kostar 560 000 kronor, annonsering, broschyrer och besöksverksamheten 450 000 kronor och verksamhetsberättelsen 175 000 kronor.

10 påverkbara miljoner

De kostnader som hittills redovisats är sådana som divisionerna i stort sett inte kunnat påverka. Kvar inom Koncernadministration finns ytterligare 10 miljoner kronor. Dessa avser lokalkostnader, kostnader för telefon, telex, tryckeri, inventarier, porto, bibliotek m.m. Många av dessa kostnader står alltså i proportion till i vad mån divisionerna utnyttjar dem. En verkligt stor bit av den här 10-miljonerskakan är städningen, som går via Koncernadministration. Städningen kostar nämligen 2 miljoner kronor. Visst är renlighet en dygd – men till vilket pris ...?

Lagar och avtal

Det största intresset knyts till de 17 miljonerna, som divisionerna alltså inte kan påverka själva. Vad finns det då att säga om den summan? Rune Synnelius:

– Gemensamt gäller att huvudparten av de 17 miljonerna satsas av ett övergripande skäl, nämligen att ta tillvara den största resurs vi har i företaget – personalen! En stor del av pengarna går åt för att täcka in de minimikrav som lagar och centrala avtal medför. Men vi har givetvis kostnader utöver denna minimigräns. Inte för det egna nöjets skull utan för att få en fungerande organisation och medarbetare som är starkt engagerade i företagets utveckling.

– Trots allt kvarstår problemet med hur vi skall mäta värdet av de 17 satsade miljonerna? Man kan ju peka på en sådan sak som att vi har extremt låg frånvaro på tjänstemannasidan. Kanske detta till viss del är en följd av de kostnader som läggs ner på Koncernadministration?



Det har varit rätt så dött på ryktesfronten. Här är i alla fall några som nått våra öron. Sanningshalten får du själv kolla upp.

Det ryktas att

- Höganäsbolaget skall börja med processtyrda sammanträden. I avvakten på högkonjunkturen skall

den nya tunnelugnen i metallurgiska produktionen, Höganäs, användas till sammanträdeslokal. Deltagarna kommer att placeras i vagnarna i den ena änden av tunnelugnen, under färden genom ugnen grillas problemen för att vara helt färdiga vid slutänden. Genomloppshastigheten är beräknad till 3 sammanträden/tim. Ugnsoveratörer lär utbilda sig på att programmera vagnarnas genomloppshastighet och ugnsvärmen i förhållande till deltagarnas snabbhet i beslut. Det här anses vara ett rationellt sätt att förkorta sammanträdena samtidigt som man får användning för outnyttjade "lokalteter".

Det sägs också att ekonomiavdelningen håller på att räkna ut hur

mycket företaget kommer att tjäna på rationaliseringen av sammanträdena. Tunnelugnen lär bli betald på ca 2 år!

- AP-fonden (vår näst största aktieägare) kräver nya friska tag. Företagsledningen har arbetat med två alternativa satsningar – Division Zoologi och Division Banan. Det sistnämnda förordades mot bakgrunden av att lokaler finns disponibla för tjänstemännen i det sk AP-huset och att avsättningen för produkten skalade bananer är given hos AP-intressenterna.
- avdelningen Administrativ Utveckling i Höganäs skall byta namn. Man är tveksam om det nya namnet skall bli Administrativ Utvidgning eller Administrativ Avveckling. Tiden får utvisa.

Efter olyckan: Den långa väg

Text: Bo Olausson

Fredag den 30 december 1977. Klockan är 06.54 och arbetet börjar vid Bjuvsverken. Pentti Kujansuu finns på plats – som alltid. Idag och igår står han tillfälligt vid en annan maskin. Normalt gör han trattar men just nu är lagerna fyllda.

Bara någon minut efter klockan sju händer det! Pentti klämmer sin högra hand i pressen. En fruktansvärd olycka med lika fruktansvärda smärtor. Handen har i det närmaste slitits av. Ett drygt dygn senare var miraklet ett faktum. Ett läkarteam på fyra man hade i 26 timmar opererat Pentti – och lyckats få handen på plats igen! Nu börjar den långa vägen tillbaka för Pentti Kujansuu.

Vi har träffat Pentti Kujansuu på Allmänna Sjukhuset i Malmö där han vårdas efter olyckan. Vi träffar honom samma dag som våren kommer till Malmö. Pentti är på gott humör.

– Jag har sluppit smärtorna nu – åtminstone för tillfället. Men det har gjort ont – fruktansvärt ont, säger han lågmäلت.

Om den ödesdigra dagen berättar han i korta ordalag.

– Jag kan inte förklara varför jag gjorde rörelsen med handen in i pressen. Olyckan bara hände – jag hade ingen chans att reagera.

Så fort det inträffar en olycka så aktualiseras också skyddsanordningar. Men Pentti Kujansuu skakar på huvudet:

– Det beror inte på det. Jag visste att jag inte skulle göra som jag gjorde.

Men ändå skedde det. Det gick reflexmässigt. Jag skulle ta bort lera från formen.

Fantastiskt arbete

Pentti Kujansuu fördes i ambulans till lasarettet i Helsingborg. Läkarna där menade att det inte gick att göra något för att rädda handen. Pentti trodde inte heller på något under. Men läkarna i Malmö ville i alla fall försöka. Det blev den längsta operationen någonsin för denna typ av skada. Fyra läkare arbetade i team 26 timmar med att få den avslitna handen på plats igen. Och lyckades!

– Jag var vaken under hela operationen, om man undantar de två sista timmarna, berättar Pentti.

Efter en vecka var det dags för en ny operation. Läkarna tvingades konstatera att tummen på höger hand inte kunde klaras. Den måste opereras bort.

Fruktansvärda smärtor

Nu har den börjat för Pentti Kujansuu, den långa och svåra vägen tillbaka. Han drömmer om den dagen då han kan börja arbeta igen. Leva ett normalt liv, så normalt det kan bli med den skada han drabbats av.

– Jag hoppas få komma hem från sjukhuset så fort som möjligt. Tiden går långsamt här, tycker Pentti.

Inte minst smärtorna efter operationen har gjort de första månaderna särskilt svåra.

– Varken tabletter eller något annat

har hjälpt. Jag har inte kunnat sova mycket heller.

Det måste gå

Men det är "segt virke" i Pentti Kujansuu. Han är inte heller så fixerad vid vad som hände den ödesdigra dagen. Pentti berättar hellre om framtiden:

– Läkarna har sagt att jag kommer att kunna arbeta igen om ett år ungefär. Det är det jag ser fram emot. Det måste gå, helt enkelt.

– Jag skall göra en ny operation om ett halvår. Då skall läkarna dra senorna på plats. Det lär vara en förhållandevis enkel operation efter vad man sagt till mig.

Aldrig skadats tidigare

Pentti Kujansuu började arbeta på Höganäsbolaget för 17 år sedan. Först fem år i gruvan, sedan dess på Bjuvsverken. Inte någon gång under alla dessa år har han skadat sig i arbetet. Åtminstone inte så mycket att det är något att tala om. Precis som de flesta av oss har han levt ett helt normalt liv. Med sitt arbete, sina fritidsintressen:

– Jag är mycket intresserad av fiske. Men nu vet jag inte hur jag skall kunna fortsätta med det.

– Det arbete som jag hittills haft i Bjuv har varit ganska tungt. Jag kommer inte att kunna fortsätta med det efter den här skadan, men jag hoppas få något annat, för jag trivs bra i Bjuv.

en tillbaka

Många besök

Pentti Kujansuu har inte blivit bortglömd under sin sjukhusvistelse. Arbetskamrater har hört av sig och kommit på besök.

Den trognaste besökaren har hans fru varit.

– Hon har kört de åtta milen mellan vårt hem i Åstorp och sjukhuset fyra

gångar i veckan. Det har varit en svår tid för henne också. Hon arbetar på dagarna och har sedan kört på kvällarna. Vägarna har varit hala i vinter.

– Jag har varit hemma i Åstorp under några helger nu och snart får jag väl komma hem ”på riktigt”, tror Pentti. Därmed tar han ännu ett kliv på den mödosamma vägen tillbaka. Det lär

bli en lång tid i ovisshet. Hur kommer den skadade handen att kunna fungera i framtiden? Slipper han smärtorna? Frågetecknen är många. Men han har en benhård vilja att komma tillbaka. Han kommer att behöva hjälp på vägen. Från familjen, vännerna, arbetskamraterna och företaget.



En av oss

Text: Bo Olausson



Ge arbetsledarna friare händer

Knut Jensen, 59 år gammal, är den tredje i raden som vi presenterar under vinjetten "En av oss".

Knut arbetar på Bjuvsverken. Där har han varit i snart 30 år. Han är maskinmästare och basar för ett 30-tal personer på reparationsverkstaden. Här ger han sina synpunkter på rollen som arbetsledare, Bjuvsverken och en hel del annat.

– Arbetsledaren har fått en ny roll under den senaste 10-årsperioden. Man måste vara mer psykolog idag och intressera sig mer för individen i arbetslaget. Det är en bättre roll än den vi hade tidigare – idag är vi mer kamrater med dom på golvet. Den deklARATIONEN avger Knut Jensen, Bjuv. Han kom till Bjuvsverken 1950 och har allt sedan dess varit arbetsledare. Kom närmast från verkstaden i Höganäs och har nu hunnit samla på sig 45 år inom koncernen.

Lag- och kamratanda

Han var bara 30 år när han började i Bjuv. Då var han arbetsledare och skulle basa för många "gubbar" som var i 50-årsåldern.

– Det var inte lätt! Men det gick, och man lärde sig av de misstag som gjordes. Jag fick ganska snart klart för mig att arbetsledaren hade en mellanställning. Arbetsgivaren på den ena sidan och arbetarna på den andra.

– Jag har varit aktiv inom scout- och idrottsrörelsen. Dessutom var jag fotbollsdomare under flera år. Dessa intressen har givit mig erfarenheter som jag också haft nytta av i mitt jobb. Finns det i ett fotbollslag en spelare som hänger med huvudet så smittar det av sig på de övriga spelarna. Detsamma gäller i arbetslaget. Arbetsledaren skall se till att laget fungerar!



För litet intresse

Själv hänger han inte med huvudet, Knut Jensen. Åtminstone inte när det gäller Bjuvsverkens framtid:

– Jag tror absolut på Bjuvsverken! Jag har själv ställt frågan till de ytterst ansvariga om företaget skulle läggas ner. De svar som jag fått då har stärkt min optimism.

– Men visst finns det saker som man funderar över. Jag tycker att Bjuvsverken blir sidsteppat många gånger. Det beror säkert på att de som sitter "högre upp" inte är så intresserade när inte Bjuvsverken ger den avkastning som de önskar. Här sades vid den förra lågkonjunkturen att nästa gång det blev lågkonjunktur – då skulle vi passa på att bygga upp maskinpark m m för att klara konjunkturuppgången. Men det har inte blivit något av med det.

– Vi har heller inte personal så att vi klarar någon större uppgång i efterfrågan om en sådan skulle komma. Men tyvärr vet vi ju för lite om framtiden. Mer underlag, som visar vad vi har att vänta oss, skulle jag gärna vilja se.

Mer information

Knut Jensen är inte den ende som uppfattat det som om Bjuvsverken är sidsteppat när det gäller investeringar m m:

– Nej, och det blir gärna misstankar om nedläggning eller kraftiga nedskärningar. Divisionschefen för Eldfast har ytterligare en division att ägna sig åt. Utan att på något sätt ifrågasätta hans arbetskapacitet tycker jag nog att division Eldfast behöver en chef som enbart ägnar sig åt den här divisionen.

– Den misstänksamhet som fanns om nedläggning tror jag till stor del försvann i julas. Då var divisionschefen här och informerade. Den informationen rätade ut många frågetecken. Jag tror att många med mig gärna skulle vilja ha sådan information oftare.



Friare händer

För några år sedan skisserades stora vulna planer på en upprustning av Bjuvsverken. "Eirichprojektet" hette det. Idag har ursprungsförslaget bantats ordentligt.

– I stället arbetar nu en projektgrupp här i Bjuv. Vår uppgift är att se över hela verksamheten. Avsikten är att göra tillverkningen rationellare. Det känns bra att vi som arbetar här fått uppdraget. Jag tror nog att vi kan presentera förslag som befinner sig närmare verkligheten än vad utomstående konsulter kan göra.

– För att återkomma till arbetsledarens roll i företaget anser jag att företagsledningen borde kunna släppa händerna lite mer fria för oss. Av någon anledning har våra förslag till ändringar svårare att vinna gehör hos ledningen än när tex fabriksarbetare för fram förslaget. Varför vet jag inte.



Känslan för företaget

Enligt Knut Jensen har inte hans avdelning några personalproblem. Det är "bra folk" och de som väl börjar på verkstaden stannar oftast kvar. Han har dock sett många exempel på folk som börjat för att efter kort tid sluta på andra ställen inom Bjuvsverken.

– Det är dyra pengar som vi får betala för hoppjerkor. Jag vet inte vad det beror på. Tunga, smutsiga jobb bidrar givetvis. Sådana måste man försöka få bort. Jag skulle vilja se en ökad automatisering och fler operatörer i stället.

– När det gäller ungdomar så tror jag att de redan i skolan får uppfattningen att i fabrik – där skall man inte jobba! De skall läsa vidare i stället. Sedan står de där med sin utbildning och har kanske inget annat alternativ än fabriken. Då kan man förstå deras besvikelse och de problem som ibland uppstår.

– Betalningsformen spelar givetvis en stor roll. Vad jag också hoppas på är att man på något sätt försöker skapa mer känsla för företaget bland de anställda. En "vi-känsla" helt enkelt.



Vi samarbetar med japanerna

Under åren 1964–1974 hade Höganäsbolaget ett tekniskt samarbetsavtal med Harbison Walker Refractories Company i Pittsburgh, USA – ett avtal som gav oss tillgång till deras "know-how" på det eldfasta området. Harbison Walker är den största tillverkaren av eldfast material i USA.

Japanerna är störst

Utvecklingen inom världens stålindustri under 70-talet har visat att Japan nu har världens mest effektiva stålindustri. Produktionen har ökat från 10 miljoner ton år 1955 till 110 miljoner ton 1975.

Den eldfasta industrin utvecklas i samma takt som stålindustrin och det finns all anledning för oss att titta närmare på de japanska tillverkarna av eldfast material. På hösten 1975 reste Tommy Bergdahl (divisionschef för Eldfast) och jag till Japan för att besöka de största eldfasta tillverkarna och välja en lämplig partner för tekniskt samarbete. Efter en noggrann jämförelse mellan de olika möjlighe-

terna valde vi Shinagawa Refractories Company, som är Japans största tillverkare av eldfast material. Företaget har 3 300 anställda och en produktionskapacitet av 600 000 ton per år. På hösten 1976 fick vi besök av en delegation från Shinagawa under ledning av tekniske direktören Dr Kimura.

Intressant vistelse i Japan

Deras besök resulterade bland annat i att Tommy Bergdahl och jag blev inbjudna att bese Shinagawas fabriker och forskningslaboratorium i november 1977. Höjdpunkten var ett besök på deras största fabrik i Okayama och en teknisk konferens, under vilken vi jämförde svensk och japansk eldfast praxis och deras produktprogram. Under studiebesöket i fabriken konstaterade vi att Höganäsbolaget ligger väl framme vad gäller processteknik och produktivitet. Japanernas produktprogram är däremot mycket större, vilket är naturligt om man tar hän-

syn till storleksförhållandena.

Resornas resultat: tekniskt utbyte

Efter dessa diskussioner kom vi överens om ett tekniskt utbyte mellan våra företag. Japanresan avslutades med ett besök på Nippon Kokans Fukayama Works. Stålverket var mycket modernt med produktionskapacitet av 16 milj ton jämfört med 6 milj tons kapacitet för Sveriges stålindustri.

Mest intressant var det intima samarbetet mellan de japanska eldfasta tillverkarna och stålindustrin. Shinagawa tog hand om installation, rivning och 70 % av alla leveranser av eldfast material. Detta samarbete verkade mycket effektivt och vi bör eftersträva en liknande service till svensk stålindustri.

Resan var mycket lärorik med många positiva intryck av våra nya japanska vänner. Vi tror att tillgång till japanskt "know-how" kan bli en styrka i den allt hårdare konkurrensen på den eldfasta marknaden.



Deltagarna i det tekniska diskussionsmötet hos Shinagawa. I första raden sitter andre man fr v Peter Havranek, andre fr h Tommy Bergdahl och längst t h dr Kimura.

Skyddskommitté- verksamheten inom Höganäskoncernen

Den representativa arbetsmiljöorganisationen inom koncernen är nu klar. Den följer de riktlinjer som ges i §§ 15–18 i Arbetsmiljöavtalet mellan SAF – LO/PTK daterat den 22 april 1976. Organisationen fastställdes vid Koncerndelegationens sammanträde i Höganäs den 7 december 1977. Någon större förändring mot tidigare arbetssätt är det dock inte. Helt nytt är att man samlat all koncernens skyddsverksamhet under en hatt, den s k Koncernarbetsmiljökommittén.

Organisationen ser ut så här:

- Koncernarbetsmiljökommitté omfattande koncernens verksamhet i Sverige
- Divisionsarbetsmiljökommittéer omfattande divisionerna Metallurgi (M), Eldfast (P), Byggmaterial (B) och Slip jämte serviceavdelningarna Koncernadministration/Ekonomi/Juridik (A/E/J) och Teknik (T) samt Nordvästra Skånes Kraft AB (NVSK).
- Skyddspatruller omfattande samtliga driftsingenjörsområden eller motsvarande.

Koncern- arbetsmiljö- kommittén

Kommittén utgöres av 13 ledamöter (5 arbetsgivarrepresentanter och 8 arbetstagarrepresentanter).

Företagsläkare och skyddsingenjör från koncernadministrationen deltar som adjungerande ledamöter.

Arbetsgivarrepresentanter utses av företaget.

Arbetstagarrepresentanterna utses genom samråd inom samtliga fackliga organisationer.

Personliga suppleanter utses till samtliga ledamöter. Suppleanter deltar endast då ordinarie ledamot har förhinder.

Koncernens VD skall vara ordförande och arbetsgivaren utser sekreterare.

Koncernkommittén skall ha 2 ordinarie sammanträden per år.

● Arbetsuppgifter

Koncernkommittén skall endast behandla koncernövergripande frågor.

Kommittén skall bl a

- Fastställa allmänna företagspo-

licyn för arbetsmiljöverksamheten samt följa upp denna.

- Fastställa riktlinjer för hur planering av fysiskt och psykisk arbetsmiljö skall ske vid större nyanläggningar.
- Fastställa kravspecifikationer på arbetsmiljön vid nyanläggningar eller större ombyggnader
- Fastställa riktlinjer för arbetsmiljöutbildningen inom koncernen.
- Följa olycksfallsutvecklingen inom koncernen och initiera förebyggande verksamhet.
- Besluta om Företagshälsovårdens organisation, verksamhetens inriktning och utveckling.
- Yttra sig om Företagshälsovårdens budget.
- Prioritera arbetsmiljöinvesteringar inom koncernen.

● Arbetsutskott

Inom Koncernarbetsmiljökommittén utses ett arbetsutskott på 4 ledamöter (1 arbetsgivarrepresentant och 3 arbetstagarrepresentanter).

Koncernadministrationens företagsläkare och skyddsingenjör deltar som adjungerande medlemmar.

Arbetsutskottet sammanträder varje månad med uppehåll under semesterperioden.

Ledamöterna i koncernarbets- miljökommittén

Från arbetsgivaren:
Ernst Geijer
Rune Synnelius
Peter Lind
Rolf Näsström
Knut Arne Nilsson

Från arbetstagarna:
LO
Karl-Erik Green – Skromberga
Leif Haglund – Bohus
Bertil Karlsson – Västervik
Einar Larsson – Handöl
Sten Sjögren – Höganäs
PTK
Hans Högestam – Höganäs
Knut Jensen – Bjuv
Sture Lundgren – Malmö

Arbetsutskottets ledamöter

Från arbetsgivaren:
Peter Lind – Höganäs

Från arbetstagarna:
Karl-Erik Green – LO – Skrom-
berga
Hans Högestam – PTK – Höganäs
Sten Sjögren – LO – Höganäs

Divisions- arbetsmiljö- kommittéerna

Arbetsmiljökommittéernas an- svarsområden och sammansätt- ning:

Till respektive kommitté adjungeras företagsläkare och skyddsingenjör. Inom kommitté Slip egen personal, övriga från koncernadministrationen.

Representanter och suppleanter utses enligt reglerna för koncernkommittén. Divisionschef respektive avdelningschef (för serviceavdelningarna) skall vara ordförande. Sekreterare utses av företaget.

Divisionskommittéerna bestämmer själva arbetsformen. Om behov av arbetsutskott föreligger kan sådant bestående av 3 ledamöter bildas. Företagsläkare och skyddsingenjör adjungeras.

4 ordinarie sammanträden per år. Samordnas med tanke på Företags-
hälsovårdens resurser.

Koncernadministration
Ekonomi
Juridik

Teknik

NVSK

Metallurgi

Eldfast

Byggmaterial

Slip

svarar generellt för arbetsmiljö-
verksamheten för kontorsanställda

5 st (2 arbetsgivarrepresentanter och
3 arbetstagarrepresentanter)

svarar för verksamheten inom avd TGV,
TGT, TL, TU, TX och TM.

9 st (4 arbetsgivarrepresentanter och
5 arbetstagarrepresentanter)

svarar för verksamheten inom NVSK
avseende linjearbete

3 st (1 arbetsgivarrepresentant och
2 arbetstagarrepresentanter)

svarar för verksamheten inom avd MH, MB
och R

7 st (3 arbetsgivarrepresentanter och
4 arbetstagarrepresentanter)

svarar för verksamheten inom avd PB,
PE, PG och PU (i tillämpliga delar)

7 st (3 arbetsgivarrepresentanter och
4 arbetstagarrepresentanter)

svarar för verksamheten inom avd BKS,
BKU, BT, BZ och Handöls Täljstens AB
9 st (4 arbetsgivarrepresentanter och
5 arbetstagarrepresentanter)

svarar för verksamheten inom AB Slip-
material-Naxos

9 st (4 arbetsgivarrepresentanter och
5 arbetstagarrepresentanter)

Ledamöterna i divisionsarbetsmiljökommittéerna

Ordinarie

A/E/J

Arbetsgivarrepresentanter

Rune Synnelius, ordförande
Rolf Julin

Arbetsstagarrepresentanter

Hans Högestam – PTK
Hans Thuvesson – PTK
Gertrud Harstedt – PTK

T

Arbetsgivarrepresentanter

Rolf Näsström, ordförande
Bengt Andersson
Lennart Hardenby
Bertil Åberg

Arbetsstagarrepresentanter

Sten Sjögren – LO
Aage Pedersen – LO
Sven Holst – LO
Rolle Engström – PTK
Bo Norberg – PTK

NVSK

Arbetsgivarrepresentanter

Lennart Hardenby, ordförande

Arbetsstagarrepresentanter

Lennart Holmgren – LO
Roy Woldt – PTK

M

Arbetsgivarrepresentanter

Ernst Geijer, ordförande
Åke Schönhult
Dag Olsson

Arbetsstagarrepresentanter

Bertil Zimmergren – LO – Hgs
Morgan Andersson – LO – Bohus
Tommy Ståhlberg – PTK – Hgs
Ingmar Eriksson – PTK – Bohus

P

Arbetsgivarrepresentanter

Peter Havranek, ordförande
Lennart Sjöberg
Joachim von Wachenfelt

Arbetsstagarrepresentanter

Egon Sandberg – LO – Hgs
Else Niemi – LO – Bjuv
Anker Dam – LO – Bjuv
Tore Hansson – PTK

Suppleanter

Peter Lind
S-Å Henningsson

Sven Erik Karlsson
Elsa Nilsson
Peter Bengtsson

Bengt Andersson
Lars-Erik Westman
Otto Ericson
Bertil Olsson

Malte Jönsson
Sven Gunnar Svensson
Lars Ekström
Lennart Bernhardsson
Bo Andersson

Otto Ericson

–
Sture Svensson

–
Karl-Axel Engström
Per-Åke Larnhed

Tor Lövstedt
Ulf Lindberg
Jan Hjelm
Kjell Lundgren

Sigvard Thorildsson
Björn Hallberg
Eric Elgebrant

Johan Bredborg
Torsten Jönsson
Mauri Niemi
Bengt-Arne Schier

B

Arbetsgivarrepresentanter

Tommy Bergdahl, ordförande
Berne Liljegren
Lennart Wassvik
Lars Runnevik

Arbetsstagarrepresentanter

Egon Mark – LO – Hgs
Karl Erik Green – LO – Skromberga
Karl Lökvist – LO – Malmö
Einar Larsson – LO – Handöl
Åke Åkesson – PTK
Sture Lundgren – PTK

Slip

Arbetsgivarrepresentanter

Sven Johansson, ordförande
Nils Karlsson
Lars-Erik Rosengren
Lars Hemlin

Arbetsstagarrepresentanter

Bertil Carlsson – LO
Bernt Karlsson – LO
Sune Andersson – LO
Karl Karlsson – PTK
Knut Öberg – PTK

Berne Liljegren
Walter Florin
Manfred Freundt
Bo Larsson

Peter Carlsson
Åke Kårmark
Anders Wendel
–
Hugo Nilsson
Per Olsson

Nils H Lindgren
Ingemar Mellgren
Göran Eriksson
Nils Gösta Karlsson

Stellan Holmqvist
Lars-Erik Gustavsson
Sven-Olof Stureson
Lars-Erik Bladström
Henni Perkiö

Arbetsuppgifter
Divisionskommittéerna
svarar för arbetsmiljö-
verksamheten inom
respektive ansvarsområde.
Kommittéerna
skall i tillämpliga
delar bl a

forts nästa sida

- Svara för att koncernkommitténs riktlinjer och intentioner genomförs.
- Besluta om handlingsprogram för kontinuerlig förbättring av den fysiska och psykiska arbetsmiljön.
- Besluta om organisationsformerna för den löpande arbetsmiljöverksamheten.
- Bevaka skyddspatrullernas verksamhet och besluta i frågor som remitterats från dessa.
- Initiera och följa undersökningar av risker på arbetsplatserna.
- Noga följa olycksfallsutvecklingen och medverka till ett aktivt förebyggande arbete.
- Medverka vid nyprojektering av anläggningar, lokaler och maskinutrustning.
- Prioritera investeringar av ren arbetsmiljökaraktär.
- Medverka vid utformning av Företagshälsovårdens insatser inom ansvarsområdet samt följa upp denna.



Skyddspatrullerna

När det gäller skyddspatruller och deras organisation kommer dotterbolagets verksamhet att utformas efter lokala förhållanden på respektive arbetsplats.

Organisationen som i helhet gäller för moderbolaget ser ut så här:

Inom varje division eller serviceavdelning inrättas lokala skyddspatruller. Antalet bestäms av respektive divisionskommitté, men vägledande princip skall vara att en patrull per driftsingenjörsområde (eller motsvarande) inrättas.

Stommen i patrullen utgörs av 3 man. Driftsingenjör eller motsvarande (ordförande), huvudskydds- alternativt fabriks-huvudskyddsombud från LO samt PTK-representant (i regel från SALF). Beroende på typ av

verksamhet kan annan personal anslutas till patrullen t ex lokal arbetsledare och skyddsombud, personal från Företagshälsovården etc.

Sammanträder 1 gång per månad i samband med skydds rond. I övrigt vid behov.

■ Arbetsuppgifter

Skyddspatrullerna är den representativa organisationens verkställande organ. Patrullen skall gås k skydds rond enligt frekvens som fastställts i divisionskommittén.

Patrullen skall på det enskilda arbetsområdet bl a

- Initiera undersökningar om eventuella risker för olycksfall och ohälsa.
- Besluta om åtgärder för att motverka detta (inom driftsingenjörrens ekonomiska befogenheter).
- Kontrollera att beslutade åtgärder utförts.
- Bevaka efterlevnaden av gällande skydds föreskrifter.
- Bidra till att skapa skyddsmedvetande hos berörd personal.

Patrullen skall även behandla planerade förändringar i den löpande verksamheten som väsentligt påverkar arbetsmiljön innan beslut fattas.

- Patrullen är beslutsamässig då enighet råder och då inom ordförandens ekonomiska befogenhet.

Innan beslut fattas skall ordföranden ha möjlighet att rådgöra med berörd avdelningschef (överingenjör eller motsvarande), antingen ensam eller vid formellt möte mellan patrullen och avdelningschef.

Vid oenighet har varje patrullmedlem rätt att föra frågan vidare till divisionskommitté för avgörande. Skyddsombud bör ej föra "ej akut fråga" till Yrkesinspektionen, innan divisionskommitté behandlat densamma.



HÖGANÄS

VD har valts till president för PRE!

Vad är då PRE? Svar: PRE är ett okänt begrepp för de flesta av oss och behöver förklaras. Det är därför Brännpunkten bitt **Sigvard Thorildsson**, planeringschef på Division Eldfast, att berätta vad som döljer sig bakom bokstäverna.

– PRE (Fédération Européenne des Fabricants de Produits Réfractaires) är en branschorganisation för den eldfasta industrin i Västeuropa. Den grundades 1953. Medlemmar i organisationen är de nationella sammanlutningarna i de länder som tillverkar eldfasta material.

Då det i Norden endast finns ett par tillverkare av eldfasta tegel och massor, har dessa bildat en nordisk branschorganisation, PRE-skandinaviska gruppen. I denna ingår förutom Höganäs AB det danska företaget A/S Hasle Klinker- & Chamottestensfabrik och de norska företagen Borgestad Fabrikker A/S och A/S Olivin.

Ordförandeposterna i den skandinaviska gruppen har hela tiden innehaft av representanter från Höganäs AB. Fram till 1966 var dåvarande försäljningsdirektör Viggo Terling ordförande. Han efterträddes av verkställande direktören Olov Herneryd och vid VD-skiftet 1973 tog Ernst Geijer över.

Ludvid Fredholm, serviceingenjör på Eldfast i många år, hade hand om gruppens sekretariat fram till 1967, då jag övertog uppgiften att samordna verksamheten mellan den skandinaviska gruppen och PRE.

■ Olika arbetsgrupper

Arbetet inom PRE bedrivs på samma sätt som inom andra internationella organisationer. Det finns en styrelse, som övervakar det arbete, som utföres i ett antal arbetsgrupper. Bland dessa kan nämnas följande:

■ Den ekonomiska- och sociala kommissionen studerar den ekonomiska utvecklingen i medlemsländerna, naturligtvis framför allt med avseende på den eldfasta industrin. Arbetsgruppen bearbetar de statistiska uppgifterna över bland annat produktion, försäljning, import och export av eldfasta material.

Normaliseringskommissionen har till uppgift att verka för standardisering av tegelformat. Detta är en mycket viktig uppgift. En minskning av sortimentet minskar kapitalbindningen i lager av hel- och halvfabrikat.

■ Det finns också tekniska arbetsgrupper, som sysslar med provningsmetoder, bestämmelser för leveranskontroll och dessutom under de senaste åren bestämmelser för hantering av de sk vådliga produkterna.

■ Syftet med den skandinaviska gruppen

Genom att de tre länderna uppträder gemensamt kan vi med större tyngd framföra de speciella skandinaviska synpunkterna, som vi kan ha i en del frågor. Bildandet av denna grupp under 1950-talet har i hög grad medverkat till att öka kontakten mellan de skandinaviska företagen. Dessutom delar gruppen de kostnader, som alltid uppstår då man medverkar i en internationell organisation.

■ Varför är Höganäs AB medlem?

Deltagandet är av stor betydelse för Division Eldfast, då det ger oss möjlighet att följa utvecklingen inom europeisk eldfast industri till en mycket låg kostnad. Det är också väsentligt att en organisation som PRE, ej kommer att bli för dominerad av länder inom EG-området.

■ Presidenten leder arbetet

Styrelsen har en president, som väljes för en tid av två år. För första gången har en skandinav utsetts till att leda verksamheten, då Ernst Geijer nu blivit vald för perioden 1978–1979.



Ernst Geijer

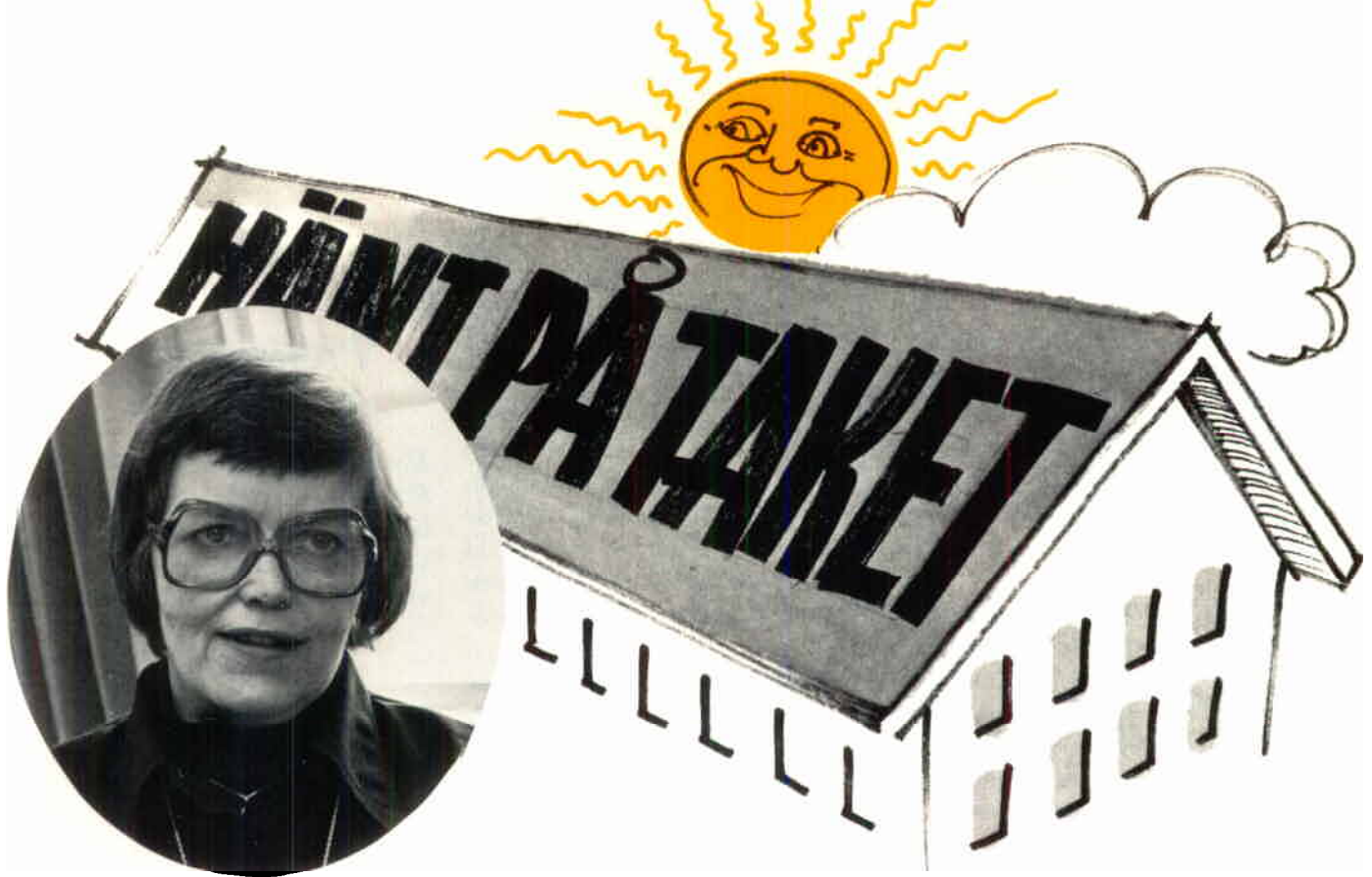
Vad kan man uträtta som PRE:s president?

Ernst Geijer:

– Att under två år vara president för PRE ger möjlighet att ordentligt komma i kontakt med och lära känna ett antal av de viktigaste individerna inom Europas eldfasta keramiska industri, dvs de som fattar många av de beslut som kan påverka vår eldfasta divisions försäljning och lönsamhet.

– Skandinavien är litet, i detta sammanhang ganska obetydligt, och tas vanligen inte så mycket hänsyn till. Ju bättre kontakt vi har med våra kollegor i PRE desto större hänsyn kommer att tas till våra intressen. Det är tex mycket viktigt att man inte försöker lösa problemet med dagens stora överkapacitet genom att öka försäljningen till Skandinavien till låga priser.

– Att väl känna en industris representanter gör framtida kontakter och samarbete lättare. Det kan gälla teknik, priser på olika marknader, köp eller försäljning av nya produkter eller andra gemensamma problem.



"Kf på taket" med arbetsplats Höganäs Tak AB, Helsingborg kåserar om de senaste händelserna.

Ny telefonlista skrivs sedan en tid tillbaka nästan varje vecka på Höganäs Tak. Visserligen är den inte så påkostad som moderbolagets utan faktiskt bara en sida i A 5-format, men frekvensen tyder på att vi blivit ett nomadfolk som byter hemman stup i kvarten. Att vi gör det är givetvis föranstaltat från högre ort och inte någon självpåtagen företeelse. Det har med EFFEKTIVITET att göra. Några har kommit upp sig – dvs till andra våningen – och de kvarvarande har i stort sett spegelvänts. Bitten i växeln har dock fått bli där hon är – företagets ansikte utåt som det heter. I det här fallet mot ytterdörren, det är väl bokstavligt så det förstår!

Omflyttningen har pågått sedan förra numret av Brännpunkten och ännu är korridoren belamrad med möbler tillhörande personer som pga pågående reparationsarbeten i deras respektive rum ännu för en nomadiserande till-

varo och kinesar vid en skrivbords-hörna hos någon lyckligt lottad med grejorna på plats.

Ett mer konkret bevis på effektivitet är den nya skrivautomat som medelst leasingkontrakt berikat kalkylavdelningens skrivfunktion. Maskinen heter "Hermes Rotary III" och skriver en A 4-sida på en minut = 2700 tecken. Att den gör det beror på att det mesta är elektroniskt och att all information till maskinen lagras på magnetband. Om den inte funkar beror det på den som matar in informationen eller på det underlag som ligger till grund för den som matar in informationen. Hadar Schmidt i Helsingborg AB har levererat underverket och utbildat oss som ska sköta den. Personalen därstädes har ställt upp 100-procentigt och Gert Lilja som basat för utbildningen har visat sig ha en ängels tålmod.

Det är en sällsam upplevelse att på gamla da'r göra bekanskap med en maskin som inte går med på vad som helst och som jag måste rätta mig efter istället för tvärtom. Den är helt

oemottaglig för mutor. Tro mig: det går inte att lirka det minsta, fakta måste det vara annars får det vara. Kunniga personer, tex ovannämnda Gert, kan få den att sjunga och to m att rita gubbar men det dröjer innan Bodil och jag kan få den till det. Om det ens är önskvärt. Effektivitet är ju dagens lösen.

Sen sist har som bekant tomten Landskronavägen 9 i Helsingborg bytt ägare. Jag vet inte om det är signifikativt för den nye ägaren, som sysslar med djupfrys mat, att även försöka djupfrysa oss här på Höganäs Tak. Faktum är dock att vi två gånger på en och en halv månad har upplevt svinkalla förmiddagar. Båda har dessutom varit måndagar. Då har vi varit utan olja och det har faktiskt inte hjälpt med matolja som man gräddar pannkakorna i. Den gamla vinterpäl-sen har varit ovärderlig, men det har varit kärt att skriva maskin med tumvantar. Men eftersom det våras för än den ena och än den andra nu för tiden finns det hopp även för Höganäs Tak tror Kf på taket.

Att jobba med takpapp kan det va nåt?



Text: Lars Runnevik,
teknisk chef för Takprodukter inom
Division Byggmateriel

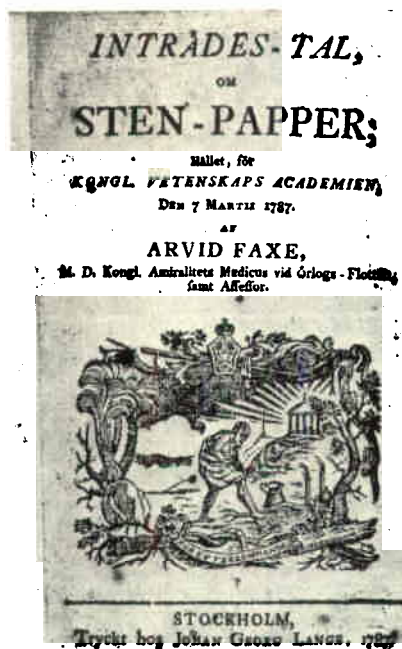
Det borde vara varje individs högsta önskan att få arbeta med att tillfredsställa primära mänskliga behov.

Det är det vi sysslar med på Takprodukter, vi ger folk tak över huvudet. Ändå saknar branschen den glamour som många andra branscher uppvisar. Det kan till och med kännas smått förnedrande att syssla med något så "urmodigt" som takpapp.

Ibland träffar man gamla kompisar från Teknis som frågar vad man gör. Med blicken riktad i marken försöker man beskriva något om hur nödvändigt det är med tätskikt . . . att det inte regnar in. Men man förstår på kompisens min att han tror att man har kommit på dekis så man klämmer fram ORDET TAKPAPP.

Jasså, säger kompisen och går snabbt över på ADB, Datorer eller någon

teknologisk subtilitet. Någon har även kommit in på Järnpulver?? ...



Försättsblad till Arvid Faxés tal om takpapp.

Lars Runnevik – en av männen bakom takpappen.

Takpapp har anor

Men vi som är på Takprodukter, vi vet att vi arbetar med en urgammal produkt som redan från begynnelsen var så enkel och så genial att den snart firar 200-års jubileum i till synes oförändrad skepnad. Och att uppfinningen gjorts av en svensk!

Den 7 mars 1787 hölls ett inträdestal för KONGL. VETENSKAPS AKADEMIEN om STEN-PAPPER av Arvid Faxé, Kongl. Amiralitetets Medicus vid Örlogs-flottan. Arvid Faxé sade om sin uppfinning bla "att köld och frost, torka och väta, icke därpå åstadkomma minsta förändring, utan tvärtom ju mera omskiften Papperet undergår, desto mer tilltager det uti varaktighet."

Den första takpappfabriken i Sverige startades år 1862 av Munksjö AB och fram till dess hade produkten tillverkats i arkform – föregångaren till vår

tids asfaltshingel. En produkt som är så genialt enkel som takpapp är i sig inte särskilt fantasieggande. Den byggs ofta på självklarheter som att två lager papp rimligtvis bör vara tätare än ett lager, men att tätast är tre lager papp. Med denna enkla tes har alternativa produkter avvisats i 200 år, naturligtvis också beroende på att denna lösning varit ekonomiskt fördelaktig.

Falsk varudeklaration

Ni som läser detta, hjälp oss att hitta ett annat namn på produkten! Vi kör faktiskt med falsk varudeklaration. Och sådant kan vara straffbart. Det finns nämligen inget papper eller papp i våra produkter. Definitionen på

Vi monterar Höganäs takelement

Höganäs Takelement är fabriks-tillverkade element av mineral-ullsisolering och tätskikt. Elementens storlek, 1,2×2,4 meter, samt praktiska infästnings- och tätningmetoder ger snabbare montage och mindre väderberoende än traditionella takmetoder.

Så här gör vi:

1. Takelementen lägges ut på underlaget.

2. Takelementen förankras mekaniskt i underlaget.

papp är "en vanligen styv av pappersmassa framställd produkt". Stommarna bestod förr av cellulosa-papp men idag är det lumpfilt, glasfilt, glasväv, juteväv eller syntetiska fibrer.

Och rent kriminellt blir det när någon använder begreppet tjärpapp. För det finns nämligen inte någon tjära heller i våra produkter!

Takpapp – för evigt?

Moderna marknadsanalytiker brukar tala om en produkts livscykel och beskriva förloppet i form av en kurva som först stiger under produktens tillväxt och sedan avtar då nya produkter tar över. Men ingen har talat om för takpappen att det finns livscyklar!

Att kurvan för takpapp idag sjunker dvs marknaden minskar beror på andra yttre omständigheter som tex att byggnationen har stoppat upp samt i någon mån på att branschen envisas med att mäta takpapp i ton och inte i kvadratmeter.

Av det hittills sagda kan kanske någon förledas att tro att vi passivt följer byggnationens minskning och i övrigt solar oss i glansen av våra förfäder. Det är naturligtvis inte så. Produkten takpapp är utsatt för hot från andra

material. Gummi, plast och plåt heter våra fiender. Och inom branschen har vi duktiga konkurrenter som inte lämnar oss ifred.

Ökade krav ställs

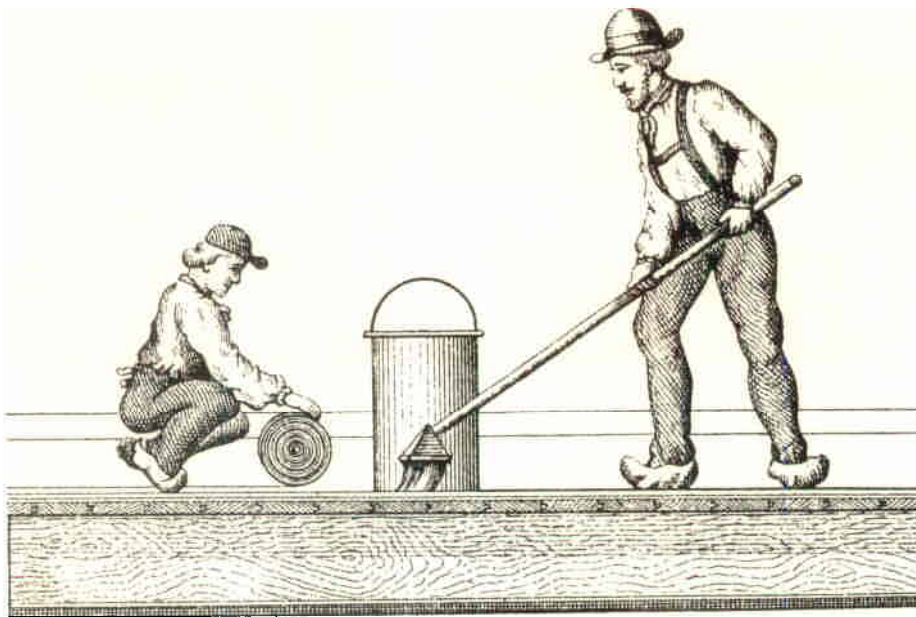
Vi har dessutom myndigheter som ändrar på förutsättningar och krav. Den nya energinormen är ett exempel på detta. Takpappen har successivt under åren förbättrats i egenskaps-hänseende men bibehållit sitt utseende. Förändringarna ligger i första hand i skelettet eller i stommen som vi säger, och har främst resulterat i att töjningsegenskaperna för den nya generationens takpapp avsevärt förbättrats.

Varför nu detta? Ställs det krav på takpapp? Javisst!

Takpapp ska tåla:

- mekanisk påverkan av typ vindlast, trafiklast, punktlast, vattentryck, rörelser i underlaget, ispåverkan
- klimatpåverkan av typ UV-strålning, temperaturväxlingar
- brandpåverkan, papp får ej bidra till brandspridning
- kemisk påverkan mot i luften förekommande föroreningar
- tid, dvs motstå åldring och nedbrytning





Taktäckning på den gamla goda tiden.

Vi följer Gubben Noaks recept

Ändå är det viktigaste inte nämnt. Papp ska hålla tätt! Det som gör jobbet, det vill säga tätar, är asfalten – den *naturliga* termoplasten. Detta urgamla material, som för övrigt finns beskrivet i bibeln (1:a Mos. VI : 14), utgjorde på sin tid tätningsmedel i Noaks ark, idag utgör det tätningsmedel i Höganäs Byggpapp. Tala om betryggande långtidserfarenhet. Men även asfalten är stadd i förvand-

ling. Nya råoljekällor kommer till, förädlingen drivs längre. Modifieringar med syntetiska tillsatser göres för att vinna tekniska fördelar.

Taken täta i värme och väta

Tyvär är bara halva jobbet gjort när takpappullen är klar. Det återstår en lång väg för rullen att vandra från fabrik och upp på taket. Och vi har inte lyckats övertala pappullen att göra detta av sig själv.

Nu tar en skicklig yrkeskår – taktäckarna – över och ser till att med takpappens hjälp ett tätt tak kan åstadkommas. Med tanke på vilka omständigheter som råder på ett tak med utomhusklimat i form av värme, kyla, fukt och vind förstår var och en att förutsättningarna för att det ena taket ur kvalitativ synpunkt skall bli det andra likt är mycket små. Det är givetvis ej tillfredsställande att yttre omständigheter kan ha en så stor inverkan på slutresultatet. Och problemet blir mer markerat i takt med att nya bättre pappkvaliteter utvecklas.

Takelement – ett steg framåt

För att råda bot på detta har vi tagit ett stort steg framåt inom taktäckningstekniken

En fabrik för prefabricering av takelement. Det vill säga, stora delar av de känsliga momenten i taktäckningen flyttas inomhus, oberoende av väder och vind. Och härmed får taktäckaren en ärlig chans att lämna ifrån sig ett tätt och varaktigt tak! Och vi tror att detta är början på något nytt som gör att takpappen får en puff framåt ytterligare 200 år på livscykelkurvan!

Men måste produkten kallas papp . . . ?

3. Elementskarvar tätas med två lager asfaltmatta.



4. Så här ser det färdiga taket ut. Rutiga Höganäs Takelement-tak är vackra och funktionsdugliga!



De företräder 1 400 anställda

Intervju: Quist/Olausson

Strax före årsskiftet blev det ommöblering i den fackliga toppen på Höganäsbolaget. Egon Jönsson pensionerades efter 25 års ordförandeskap i Fabriksklubben. Björn Pettersson blev personalchef i Västervik och lämnade därmed sitt ordförandeuppdrag i SIF-klubben. Nu tar nya krafter över. Hans Nilsson, 31 år,

heter Fabriksklubbens nye ordförande. Getrud Harstedt, 37, axlar Björn Petterssons mantel som SIF-ordförande. Tillsammans företräder de närmare 1400 medlemmar i sina respektive klubbar. Brännpunkten har tagit pulsen på de båda, diskuterat fackligt arbete idag och i framtiden.

Gertrud Harstedt, ordförande i SIF-klubben vid Höganäsbolaget, började på företaget 1970. Arbetade som sekreterare på exportsidan i fyra år och har sedan varit gruppchef på Kraftteknik och Energi. Kom med i SIF-styrelsen 1975 som AR- och informationsansvarig. I december 1977 valdes hon till SIF-ordförande.

Hon är 37 år ung, gift och har tre barn. Tar gärna med sig familjen till bad på Norra Kall i Helsingborg varje helg. Tar sig också fram på stålskodd fot eller med skidor om vintervädret tillåter. Fritidsintressena är många. Musikintresset delar hon med sin man som är yrkesmusiker. "Älskar" att plöja genom ekonomiska rapporter – vare sig de berör Höganäsbolaget eller strukturförändringar ute i vida världen. Det ekonomiska intresset har hon haft i många år. När tiden tillåter plockar hon gärna fram kikaren och studerar fåglar. Ornitolog, med annat (finare) ord. Numera är även "SAF-hökarnas" göranden föremål för hennes intresse ...



Hans Nilsson, ordförande i Fabriksklubben vid Höganäsbolaget, har varit anställd vid företaget i sex år. Är 31 år, gift och har en 6-årig son.

Han tog realexamen – praktiska linjen redan på den tiden – i Helsingborg. Började som reparatör på en mekanisk verkstad i Strövelstorp. Där blev han kvar till 1969. Då träffade han Höganäsflickan Ingegerd. Det sa "klick". På ett och samma år fick Ingegerd sin klubbordförande att flytta till Höganäs, köpa hus och gifta sig.

Det skulle dröja till 1972 innan reparatören Nilsson började på Höganäsbolaget. Han har jobbat i Pulververket och på Centralverkstaden. Blev styrelseledamot i Fabriksklubben 1975. I augusti 1977 började han arbeta fackligt på heltid och efterträdde Egon Jönsson som ordförande i slutet av 1977.

Fritidsproblem har han inga. Läser facklig juridik och tänker fortsätta med det. Sliter sig bort från paragraferna ibland för att spela badminton i HB-hallen. Tillhör de bättre bland de sämre i division III, enligt egen utsago.

– Inte hade jag trott att det skulle bli ett engagemang dygnet runt. Det är svårt att koppla av efter arbetstidens slut. Risken finns att man tar problemen med sig hem.

Det är Hans som uttalar sig om de första månadernas erfarenheter.

– Jag var helt klar över vad jag gav mig in på, säger däremot Gertrud. Tidigare fackliga och politiska uppdrag gjorde att jag visste vad det här innebär.

Pampar – var finns dom?

Den motfrågan får vi från Gertrud då

Det är klart vi tål kritik

– Den som inte tål kritik kan inte fungera bra, säger Gertrud. Jag tror att ju öppnare vi kan tala om och bearbeta allt som hör ihop med våra arbeten inom och utanför Höganäsbolaget, desto större tillit och lugn får vi inför allt som verkar jobbigt, hotande och svårlöst. Själv ber jag om kritik genom att ställa frågor till dem som varit inblandade i en fråga, aktivitet eller liknande.

Har du fått kritik utan att be om den?

– Nej, inte ännu.

– Jag har fått kritik, säger Hans. Till skillnad från SIF så håller vi på med

överbetalda. Säg istället att ni på kollektivsidan är underbetalda.

– Jag vill påstå att det är lättare för SIF att höja lönerna än för oss på kollektivsidan. För tjänstemännen heter det ofta "rationaliseringar" även om man flyttar på en man från en avdelning till en annan och samtidigt lyfter upp två andra personer i organisationen med åtföljande lönehöjning. Skall vi ha en femöring så heter det att "det finns inget utrymme".

– Det får Hans stå för. Min syn är annorlunda.

– Det är inte heller någon hemlighet att företaget sitter med trumfkort på handen vid alla förhandlingar, säger Hans. De har rapporter i långa banor och datamaskiner som kan plocka fram all möjlig statistik. Där sitter jag med några enkla uppställningar och ett sunt förnuft och skall ro hem medlemmarnas krav.

– Bättre löner kan bli verklighet på 80-talet, säger Gertrud. Det finns oanade möjligheter om vi anställda får chansen att använda vår kunskap och erfarenhet i högre grad. Vi inom Höganäsbolaget har allt från djupa men begränsade kunskaper inom högst speciella områden till ytliga kunskaper som spänner över stora fält. Tillammans är detta en enorm resurs som vi måste ta tillvara ännu mer än vad vi gör idag. En fortlöpande effektivisering av arbetet är grunden för välfärd, trygghet och hyggliga löner. Det är vad vi vill arbeta för.

Självständiga parter ger spänst

– Vi vill verka som samarbetspartner, säger Hans, men vi upplevs som motståndare till arbetsgivaren. Facket är inte motståndare till rationaliseringar – vi måste ha lönsamma företag för att kunna överleva. Om vi inom svenskt näringsliv måste omfördela resurserna för att kunna behålla arbetstillfällena är vi givetvis inte motståndare till detta. Men vi måste bevaka våra medlemmars intressen så att de får meningsfulla arbetsuppgifter. Vi har både ett socialt och ekonomiskt ansvar för vårt handlande. Gertrud: – Vi tror att facket och företagsledningen som två rätt själv-



vi frågade hur man undviker ett fackligt pampvälde. I den här frågan är Hans och Gertrud rörande eniga:

– Vi är valda av våra medlemmar efter principen en medlem/en röst. I en sådan demokratisk ordning är risken för pampvälde minimal. Vi är dessutom valda på två år – förvaltar vi inte förtroendet vi fått av våra medlemmar har de ju möjlighet att inte välja om oss.

– Nej, säger Gertrud, skall ni hitta pampar så titta i linjeorganisationen. Där finns än idag sk auktoritära chefer som inte tar impulser från sina medarbetare på allvar. Och chefer är de ändå i både två och tio år.

– Vi kan ju knappast bli några pampar, anser Hans. Lagar och avtal tillsammans med medlemmars krav styr vårt jobb. Har ni förresten sett en pamp i aletofflor och en gammal jacka? Nej, pampar har vi varken råd eller tid med.

löneförhandlingar så gott som året runt. Det är alltid någon som inte är nöjd med en ackordsuppgörelse.

Har du aldrig fått beröm för någon förhandling? – Nej. Men är mina medlemmar tysta och inte säger något till mig, så antar jag att de accepterat vad jag kunnat få ut till dem.

Och nu kommer vi in på löner.

Vi vill upp till 100

Hans fortsätter:

– Jämfört med övrig industri ligger vi sju enheter under medeltalet. Det är minst lika dyrt att bo i nordvästra Skåne som i andra delar av landet. Vi på kollektivsidan har ett relativt löneläge på 93 med risk för att sjunka med två enheter. SIF ligger på 105! Och det är väl inte dyrare för en tjänsteman att bo här än för en kollektivanställd, Gertrud?

– Nej, det kan jag inte påstå. Men du kan inte heller påstå att vi i SIF är

ständiga parter i en dialog kan skapa spänst i organisationen. Till gamla falska myter hör tron att facket skulle bromsa förnyelse genom att ensidigt bevaka att inget jobb försvinner eller ändras.

Goda relationer facket – arbetsgivaren?

Yttrandet att facket och arbetsgivaren Höganäsbolaget har goda relationer, hur är det med det?

Gertrud: – ”De goda relationernas princip” tillämpar vi ibland när det känns allt för besvärligt att gå in i en

och förtroende hos samtliga våra arbetsgivarerepresentanter.

Får facket insyn i koncernens angelägenheter?

– MBL-viljan är god, säger Gertrud. Företaget har visat god vilja att lämna information. Men tyvärr ges den ofta för sent för att göra det möjligt att påverka från de anställdas sida. Det finns chefer som har en negativ inställning till MBL. Syftet med MBL är bland annat att de anställda skall betraktas som vuxna människor som kan och vill ta ansvar och därmed få



konflikt och när vi vill undvika att göra det. Låt oss se positivt på konflikter. Som människor måste vi ta ställning och välja vägar för att komma i balans med oss själva, våra närmaste, vårt arbete och med samhället. Vi måste lösa konflikter både på det inre och det yttre planet.

Hans: – Om vi jämför med andra företag tror jag inte Höganäsbolaget är varken sämre eller bättre vad gäller samarbetet med facket. Höganäsbolaget har legat långt efter i demokratiseringsprocessen jämfört med andra svenska företag, men har på senare år nästan hunnit ikapp. Man kan likna Höganäsbolaget vid en steg – en del chefer vet vad demokrati vill säga, de finns överst på stegen, en del står på mitten och andra har knappt kommit upp på första steget. Men där har vi i facket en uppgift – vi får ”putta på” så att de börjar klättra.

Men, säger Hans och Gertrud, vi försöker genom ett seriöst och målmedvetet fackligt arbete vinna respekt

till stånd ett delat bestämmande i företaget på alla nivåer. Många företag har uppmärksammat att det behövs en tidsenlig chefsutbildning.

Hans: – Man informerar och informerar och tror att allt är frid och fröjd. Med detta menar jag att den primära informationsskyldigheten uppfylls men att företaget är senare ute då det gäller primärförhandlingar. En primär förhandling är inte ett papper man skriver på med en färdig lösning. Det är en lösning på ett problem som man gemensamt kommit fram till.

Bästa informationen – personlig kontakt

Hur klarar ni själva informationen till era medlemmar? På den frågan svarar de båda: – Genom personliga kontakter och då främst mötesverksamheten. Vi har för tråkiga möten och där gäller det för oss att göra dem intressanta, tex temakvällar, teater, studiegrupper. Vi måste få medlem-

marna aktiva – den som kommer till ett möte måste känna på sig att han/hon kan påverka genom eget agerande.

– Vi måste också vara ute på arbetsplatserna, lyssna och ta tillvara våra medlemmars intressen.

– Det skrivna språket är inte så rikt som det muntliga i en närkontakt, tex förklarar man sig genom gester, betoning, tempo, röstläge. Det skrivna ordet misstolkas ofta på de mest otroliga sätt. Ändå blir det nödvändigt att varva mötesverksamhet med skriftlig information som SIF-NYTT, notiser i HB-nytt och artiklar i Brännpunkten. Vi har alltid en svår konkurrent i dagspressen och TV.

– Den skriftliga informationen har jag svårare för, säger Hans. SIF har styrelsemedlemmar som i sitt dagliga jobb har vanan att skriva och det är därför lättare för dem att få ut snabb information. Mina styrelsemedlemmar jobbar vid en maskin eller liknande och har inte samma möjligheter att hjälpa till.

Får ni inte hjälp med att föra ut den muntliga informationen av era fackliga kolleger ute på arbetsplatserna?

– Det varierar. Vi har förtroendemannalagen bakom oss som säger att vi får ta arbetstid för fackliga uppdrag, men det finns ändå de chefer som ser negativt på personer som sysslar med fackliga frågor. Många är i beroendeställning och har svårt att frigöra sig då det gäller att jobba en stund för facket. Vi som är ordföranden är accepterade att jobba fackligt. Tyvärr finns inte överallt samma acceptans för andra fackligt engagerade.

Invandrare, hör av er till Hans

Många av våra invandrare talar och förstår svenska alldeles utmärkt, så där behöver inte informationen skapa några problem. Men det finns bland våra anställda trots allt en del som inte behärskar språket tillräckligt och kan ta emot en facklig information. Hur klarar ni det?

Det är Hans som svarar eftersom Gertrud inte har samma problem bland sina medlemmar:

– Jag är medveten om att vi missat informationen till invandrarna. Problemet är på vilket sätt vi bäst kan nå dem. Jag efterlyser tips från invandrarna hur vi skall kunna agera.

Medlemmarna avgör föryngringens värde

Är det en fördel med föryngring i den fackliga toppen?



– Det kan inte vi avgöra, säger Hans bestämt.

– Det blir medlemmarnas sak att bedöma när vi väl fått verka något år, säger Gertrud. Vi har för avsikt att arbeta konstruktivt, systematiskt och målmedvetet. Det innebär att vi kommer att prioritera och koncentrera oss på vissa frågor. Och vi kommer att se till att vi håller tempo mot våra mål.

Att vara ordförande – mer än ett heltidsjobb

Finns det några nackdelar/fördelar med att ta ett fackligt uppdrag på "heltid"?

Hans: – Man tar inte ett fackligt uppdrag på heltid, det blir det automatiskt. Medlemmarnas och även företagets krav, önskemål samt alla lagar och avtal gör att det blir ett heltidsjobb.

Är du inte rädd för att du kommer för långt från verkstadsgolvet och dess problem?

– Jag måste givetvis hålla kontakten med medlemmarna och deras jobb. Det är en förutsättning för att klara av uppdraget. Men jag kan inte komma längre från verkligheten än vad ar-

betsgivaren är.

Gertrud: – Denna korta tid har lärt mig att det är helt omöjligt att både vara ordförande och att tillfredsställande kunna utföra ett arbete i linjeorganisationen. Att vara ordförande är ett heltidsjobb. Det händer så oerhört mycket som berör medlemmarna direkt eller på sikt. Varje dag är en räkka händelser som man måste sätta sig in i för att utläsa samband och

konsekvenser.

– Facklig mötesverksamhet på arbetstid skulle jag ta emot med tacksamhet, säger Hans. Åtminstone vad gäller årsmöten och val av ordförande och styrelse. Jag är ordförande för 750 medlemmar och 40 har valt mig vid ett möte. Det känns inte riktigt bra. Ett årsmöte på betald arbetstid hade löst det problemet. Men SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) vill inte höra talas om det.

Gertrud: – En demokratiseringsprocess kan inte stoppas, man kan bara streta emot.



Vi glömmer inte dotterbolagen

Koncerndelegationen har ett Arbetsutskott, som praktiskt skall arbeta med de dagliga frågorna som berör hela koncernen. Gertrud och Hans är två av de tre fackliga representanterna i detta Arbetsutskott. Kan ni ta tillvara dotterbolagens intressen?

– Vi måste hela tiden ha klart för oss när vi diskuterar en fråga att denna även kan beröra våra dotterbolag. Vi har fina kontakter med de fackliga klubbarna och vi har gemensamma träffar med dem. Mycket kan diskuteras per telefon. Vår förhoppning är att de fackliga dotterbolagen har förtroende för oss och diskuterar sina problem med oss. Får vi uppdrag att framföra deras åsikter i Arbetsutskottet, så gör vi det också.

Mål 1978?

Gertrud: – Vi vill ha en klar målinriktad utbildning för samtliga grupper inom företaget. Vidare vill vi göra det möjligt att erbjuda Handölstugorna för de anställda inom ett år. Många medlemmar trycker på och vi har lovat att driva frågan.

Hans: – Jag hoppas att vi under detta år skall lyckas nå ytterligare en bit på vägen mot fullständig rättvisa mellan löntagarna. Vi på kollektivsidan har inte sämre förutsättningar än övriga att kunna arbeta utan den så kallade moroten – ackordet. Därför månadslön för alla på Höganäs AB under 1978.

Och båda säger: Mer agerande, färre ord och mindre byråkrati.

”Sveriges framsida”



Brännpunkten har hälsat på i ”Sveriges Framsida”. Ja, göteborgarna brukar ju vilja benämna sin stad så. I Göteborg har Höganäs Tak ett distriktskontor, som man frestas att benämna ”Höganäsbolagets Framsida”. I mitten av 1977 invigdes de nya lokalerna. Glada, ljusa färger och en helt ny inredning bidrar till ett trevligt intryck. Och visst smälter göteborgarna in bra i den miljön!

Såväl kontor, lagerutrymmen som de som arbetar på Göteborgskontoret andades optimism. När vi hälsade på kunde man blicka tillbaka på ett kärvt år, inte minst för byggbranschen. Men göteborgsdistriktet hade lyckats hålla sina takmontörer fullt sysselsatta.

Färglagret brann

Upprinnelsen till de nya, uppfräschade lokalerna för distriktskontoret var att färglagret i Göteborg brann ned. Färglagret fanns då på ett annat ställe i staden. Lokalproblemen löstes ge-

nom att man byggde till Höganäs Tak. Nu delas lagerytan mellan papp och färg. Samtidigt har kontorsutrymmena förbättrats. Så mycket att man talar om att ha gått från kojan till slottet!

– Vi är verkligen nöjda med det arbete som har lagts ned på lokalerna, säger distriktschefen **Bertil Kristiansson**. Han leder styrkan på nio tjänstemän, varav tre verkmästare. Ute på fältet – eller snarare taken – finns ett 60-tal montörer.

– Det är inte utan att vi är lite stolta över kontoret. Nu kan vi ta hit våra kunder när vi skall diskutera saker och ting. Det ville vi inte gärna göra tidigare.

Optimister

Distriktskontoret bildar ett lagom stort gäng, menar de som arbetar i Göteborg.

– Här finns en verkligt god samarbetsvilja. Och det behövs. Vi måste ta oss an de kärva tiderna med optimism. Annars blir vi säkert ”över-

körda”, säger Bertil Kristiansson.

Granne med Bertil Kristiansson sitter **Bengt Hasselberg**. Han har tidigare ägnat en hel del tid åt kalkyleringsuppgifter. Nu skall han ägna mer tid åt rent försäljningsarbete. I och med att Division Byggmaterial organiserades om säljs nu både papp och entreprenadarbetena i en och samma organisation.

Nu trivs vi

Inger Wolmeke är enda kvinnan i bygget. Hon sköter telefonen och svarar också för en del skrivarbete.

Christer Nilsson och Inger delar kontorsrum. Men alla dörrar i bygget hålls öppna och intrycket blir snarast att man jobbar i ett kontorslandskap.

– Här är rena himmelriket nu! utbrister **Kenneth Lindberg**, som har hand om de administrativa verkmästaruppgifterna på Göteborgskontoret. I kontoret har man numera ett stort lunchrum. När det drar ihop sig till lunch så får takfolket i Göteborg sällskap. I den ena delen av byggnaden



De ser glada ut, distriktschefen Bertil Kristiansson och medarbetaren Bengt Hasselberg. Måne läser de försäljningsstatistiken för 1977? Den visar på en 10-procentig ökning för distriktet.



Christer Nilsson och enda kvinnan i bygget – Inger Wolmeke.

arbetar nämligen **Håkan Johansson** och **Mats Hansson**, som svarar för Höganäs Färgs lager.

– Varken Mats eller jag jobbade i byggnaden som brann ned, säger Håkan.

– Men vi trivs båda två här. Jobbet är självständigt och lokalerna fina.

Dubbel hyra

Under tiden som utrymmena byggdes om och till fick de anställda arbeta i bodar utanför kontorsbyggnaden. Det var självklart en besvärlig tid. Men den som väntar på något gott...

– Vi har ju förstås inte fått det här gratis. Hyran är idag dubbelt så hög som den var innan. Men det är det värt – absolut! Det tyckte distriktschefen Bertil Kristiansson och han behöver nog inte riskera att bli emot-sagd på det.

Försäljningen ökade i fjol

Trots ett besvärligt år kunde Höganäs Tak i Göteborg notera en ökad orderingång under 1977. Den sammanlagda ytan som täcktes av de cirka 60 montörerna i distriktet var 313 000 kvadratmeter – en ökning på mer än 10 % jämfört med året innan.

– Tyvärr har väl inte priserna varit vad man kan önska, kommenterade försäljare **Tommy Berndtsson**, när han lotsade ut oss till årets största objekt. Det var en Volvofabrik med en takyta på cirka 47 000 kvadratmeter.



De här två montörerna var "ankare" på fjolårets största objekt – ett 47.000 kvadratmeter stort tak på Volvo Torslandaverken. Stig Palmquist och Bengt Guttormsen va' namnen.

– Sådana här stora jobb är toppen! Nu får vi ju vara på hemmaplan också. Annars är vi vana vid att flacka omkring på olika tak inom distriktet.

Den synpunkten delar montörerna **Bengt Guttormsen** och **Stig Palmquist**. Båda två var sysselsatta med takläggning på nämnda Volvofabrik under perioden mars–oktober.



– Rena himmelriket! tycker Kenneth Lindberg om de nya lokalerna. Så fick han också sitta i en dragig barack innan det var klart för inflyttning i det nya...



Håkan Johansson – ena hälften av de två som sköter lagret för Höganäs Färg i Göteborg.

En morgon för mej och många andra

berättat av Ulla-Britt Andersson,
Höganäs Färg i Malmö



Klockan ringer halvsex. Jag stänger av och tänker sömnigt: usch! ensam idag, måste fixa allt själv, måste passa bussen. Konstaterar att jag ligger på yttersta, yttersta ytterkanten av sängen. Tryckt tätt, tätt intill mig ligger Petra (4 år) – hon har som vanligt inte velat sova själv. På andra sidan om sig har hon ett svindlande utrymme av hela pappas säng och 2/3 av min. Men jag ligger alltså på yttersta kanten. Jag vältrar mig ur sängen – försiktigt så jag inte väcker henne. Känner mig ledbruten efter den obekväma sovställningen, tassar ut i badrummet.



Längre hinner jag inte förrän det hörs: mamma? Ja, jag är i badrummet, håller på att tvätta mig. Maamaaa!!! Kooom!!! Men jag tvättar mig ju. Du kan väl komma istället? Mamma (bedjande) du kan väl komma och kela med mig? Jamen jag hinner int... ja en liten stund då. (Kel, kel, kel) Nä lilla gumman, nu måste vi upp. Du vet vi är ensamma idag, måste klara allt själva och jag måste passa bussen. Men om du är en duktig flicka och hjälper mig så går det fint. (Hon lovar) Vi går ut i badrummet och jag fortsätter tvättningen. Petra hänger hela tiden runt benen på mig, vill fortsätta kela. Så ut i köket och börjar med frukosten. Ska du ha yoghurt eller fil? Yoghurt. Häller upp yoghurt på en tallrik och sätter på bordet. Jag vill inte ha yoghurt, jag vill ha fil – säger hon bestämt. I vanliga fall skulle jag här säga: du fick välja och du bestämde *själv* att du skulle ha yoghurt, så nu får du äta den. Då skulle hon börja skrika och det skulle bli ett himla uppträde. Och uppträdet har jag ju inte tid med. Jag vet jag måste få henne att fungera. Bussen väntar inte. Så jag går efter en tallrik fil med fruktmos och flingor och hon börjar äta.

Jag fixar ett par mackor och en kopp kaffe åt mig själv. Hon pratar hela tiden och jag pratar med henne så lugnt och sansat jag förmår och manar då och då på henne att skynda sig.



Normalt äter hon inte smörgås så här tidigt på morgonen, bara fil eller yoghurt. Men nu ska hon ha – två stycken. En med leverpastej och en med mjukost – nä vanlig ost. Jamen en räcker väl, du orkar säkert inte mer. Joodå (mycket bestämt). Hon får sina smörgåsar och börjar knapra en i sig fortfarande pratande. Det går trögt. Jag ser hon är mätt. Men lilla gumman, jag tror inte du orkar smörgåsarna. Du kan äta hos Ingrid (dagmamman) istället. Men inte – hon ska äta smörgåsarna. Jag kan inte sitta och vänta på henne, måste göra mig iordning. Springer då och då ut i kö-

ket och kollar hur långt hon hunnit. När hon lyckats få i sig den med leverpastej säger jag: nu spar vi den här till i ikväll. Och tar bort den. Jag vill ha min smörgåås (skrikande). Hon får sin smörgås och jag håller på att gå upp i limningen. Kollar klockan hela tiden. Äntligen färdig. Spring nu ut i



badrummet och tvätta dig medan jag röjer bordet. Du ska göra det (gnällande). Jamen du brukar ju alltid själv vilja. Du skaaa! Jag tvättar henne och ska just börja klä henne. Mamma vi måste borsta tänderna också (anklagande). Jag vet, men vi hinner inte. Men det har du sagt att man alltid måste. Snabb tandborstning. Börjar klä henne. Jag ska själv klä mig! Nä nu måste jag klä dig om jag ska hinna till bussen. Vi kan inte hålla på och söla längre nu. Jag ska sjääl, jag ska sjääl (skrikande). Tålamodet totalt slut. Tönen stiger, ansiktsfärgen likaså – både på henne och mig. Jag gormar: varför kan du inte vara duktig och hjälpa mig när du vet jag ska till bussen och varför ska du krångla så och varför ska det vara tvärtemot hela tiden ...??? Och hon gassar: dumma mamma! Jag skiter i att du ska med bussen!!! Fäktar med armar och ben och försöker värja sig mot min hårdhänta påklädning. Så, färdigklädd – kort försoning. Hinner tänka: är det så? Är det därför hon blir så här? För att hon tycker jag är dum som ger mig iväg till jobb. Åh, detta ständiga samvete. Klockan, klockan! Fort nu – bara ta på henne ytterkläderna också. Mamma jag behöver bajsas. Nä det behöver du inte. Joho jag måste. Ja det är väl inte så konstigt, så mycket



som du stoppade i dig till frukost (mycket psykologiskt va). Iväg till badrummet. Så, skynda dig nu och bajsas. Jag behöver inte bajsas, det var bara som det kändes. Åhhhhh! Giv mig styrrrrrrkaaa. Äntligen är hon färdigklädd och jag släpper ut henne. Bara jag själv kvar. Hugger tag i kappan, hillar in mig i hängarna. Letar efter nycklarna – i alla fickor, i handväskan. Javisstja, ovanpå hatthyllan. Rycker åt mig handväskan i förbifarten, missar och måste springa tillbaka ett par steg. Ut genom dörren (som Petra hela tiden ringt på), får inte ut nyckeln ur nyckelfodralet. Låser slutligen. Då kommer det: mamma vi måste skynda oss. Nästan färdig klippa till ungen men så måste jag ju skratta mitt i alltihop. Ut med sulkyn ur förrådet och så iväg till dagmamman. Har ca 10 min gångväg till henne (normalgång) och därifrån lika långt till bussen. Måste klara det på nästan halva tiden. Petra pratar och pratar och jag försöker svara fast jag knappt hör vad hon säger, tänker bara: klockan, klockan! Fortare, fortare! Framme hos dagmamman. Puss då



mitt hjärta, jag måste rusa meddet-samma. Iväg till bussen. Fortare, fortare – springer sista biten. Väl uppe på bussen sjunker jag ner på en sittplats – totalt slut.

Tycker ni detta verkar jobbigt? Ja, många av er känner säkert igen situationen, kanske upplever den varenda dag. För mig är det så bara när pappa inte är hemma, vilket händer alltsomoftast. Annars hjälps vi båda åt och det fungerar mycket bättre. Visst blir det konflikter då också, men det går lättare att lösa dem när man vet att man inte måste hinna allt själv. Och så slipper jag pressen att passa bussen på sekunden, för då åker jag bil till jobb. Och vi kan ge oss iväg hemifrån senare. Dessutom är jag på mitt jobb bara tre dagar i veckan (ni observerar väl att jag inte säger som det brukar heta: jag arbetar bara tre dagar i veckan). Men efter dessa hemska, stressiga mornar (när jag alltså är ensam) frågar jag mig ofta: är det värt detta – att få komma till jobb tre dagar i veckan? Gör jag fel? Borde jag vara hemma hos henne alltid? Så hon kunde få ta det lugnt och slippa jakta. Jag vet att det är många mammor, som gör precis som jag: anklagar sig själva, har dåligt samvete, resonerar och argumenterar för och emot. Men hur är det med papporna egentligen? Anklagar ni er någonsin själva och undrar vad ni gjort för fel, när barnen är så där oregerliga och bara försöker provocera fram konflikter, fast det inte finns någon som helst anledning – åtminstone som man själv kan se? Har ni någonsin dåligt samvete för att ni jobbar istället för att vara tillsammans med barnen? Det är inte alls så att jag tänker starta någon könsrollsdebatt – bevare mig väl – men det kunde ju vara roligt att veta, om ni också känner på samma sätt ibland, fast ni inte vågar säga det.





Vapen mot könsdiskriminering: jämställdhetslag – ombud – domstol

Vi kommer att få en lag om jämställdhet i arbetslivet. Ett jämställdhetsombud kommer med stöd av denna lag att kunna ta itu med orättvisor och bekämpa diskriminering på grund av kön.

Den här nya lagen inom svenskt arbetsliv räknar man med är klar i slutet av april i år för att sedan gå ut på remiss. Det är Jämställdhetskommittén som arbetar fram lagen och ledamöterna i denna är sju representanter från de olika politiska partierna, fem kvinnor och två män.

Böter – skadestånd kan bli följden

Lagen skall administreras av ett ombud och den skall ge möjlighet att gå till domstol. Troligen blir det arbetsdomstolen (AD) som blir huvudinstans.

Den som fälls för diskriminering skall kunna dömas till böter och den som utsatts för den kan få skadeståndersättning.

Lagen – stöd för facket

Det är meningen att lagen skall bli ett

stöd för de fackliga strävandena att öka jämlikheten mellan män och kvinnor. Lagen kommer att utformas så att arbetsmarknadens parter kan sluta avtal om jämställdheten.

En ny lag även språkligt

Målet är att få fram en så enkel skrivning av lagen som är tekniskt/juridiskt möjligt. Jämställdhetskommittén har en språkspecialist som hjälper till med det.

Så här skall parterna på arbetsmarknaden lösa problemet

Avtal om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet träffades mellan SAF och PTK i mars 1977 och mellan SAF och LO i april samma år. Båda avtalen är sk medbestämmandeavtal enligt § 32 i medbestämmandelagen. Förhandlingar pågår beträffande medbestämmandefrågorna i deras helhet. Parterna har förutsatt att jämställdhetsavtalen skall kunna anpassas till kommande medbestämmandeavtal.

De båda avtalen har i huvudsak samma innebörd. Det lokala arbetet för jämställdhet kan därför ske gemensamt för arbetare och tjänstemän. PTK-avtalet innefattar emellertid åtagande om arbete för jämställdhet både centralt och lokalt och om en central SAF-PTK-nämnd för dessa frågor. Enligt LO-avtalet är jämställdhetsarbetet koncentrerat till lokal nivå och någon motsvarighet till SAF-PTK-nämnden finns inte.

- Parterna konstaterar i jämställdhetsöverenskommelsen att fördelningen av kvinnor och män efter sysselsättning är mycket ojämn. Kvinnor har i genomsnitt lägre löner än män. Situationen bör motverkas dels genom åtgärder i samhällslivet i dess helhet, dels genom åtgärder inom parternas verksamhetsområde.
- Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och

män i mycket är en fråga om attityder och understryker det ansvar som också åvilar arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta traditionella föreställningar om könsbestämda yrkesroller.

- Målet skall vara att skapa likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befördringsmöjligheter för kvinnor och män samt att upprätthålla

principen om lika lön för arbete av lika värde. Alla former av diskriminering skall motarbetas.

- SAF och PTK inrättar *PTK-nämnden för jämställdhet i arbetslivet*. Jämställdhetsnämnden skall stimulera arbetet för jämställdhet i frågor som tex utbildning, yrkesorientering, yrkesvägledning, arbetsförmedling, arbetsmarknads- och socialpolitik.

Den skall vidare ge anvisningar och råd om det arbete i jämställdhetsfrågor som skall bedrivas lokalt inom företagen.

Nämnden skall vara skiljenämnd och avgöra tvister om dels giltigheter eller rätta innebörden av bestämmelserna i avtalet, dels huruvida visst förfarande strider mot avtalet.

Vad gör vi på lokal nivå?

Det handlar om jämställdhet

När det gäller moderbolaget Höganäs AB så är 1/3 av tjänstemännen kvinnor och på kollektivsidan har vi ca 12 % kvinnor.

Är kvinnorna på Höganäsbolaget lika uppskattade som männen? Får de samma chanser? Har de samma lön för samma jobb? Satsas det lika

mycket på kvinnor som på män?

Kanske har vi inga problem av den här sorten?

Brännpunkten kan inte svara på frågorna så vi ber om svar från de båda parterna, facketts representanter och arbetsgivaren.

Personalchefer: Samma möjligheter

Kvinnor har samma möjligheter som män har, men ...

Personalcheferna, Knut Arne Nilsson för Personalavdelning Arbetare, och Rolf Julin för Personalavdelning Tjänstemän, ger oss synpunkter på kvinnofrågan.

Knut Arne Nilsson:

Skiftgång och smutsiga jobb lockar ej kvinnor

– Andelen kvinnliga arbetstagare inom en industri är ofta sammanhängande med hur arbetstiden är förlagd samt den typ av arbete som utföres. Bedrives arbetet i kontinuerlig skiftgång eller om tunga och smutsiga arbetsuppgifter ofta förekommer är det kvinnliga inslaget som regel lågt.

– Vid Höganäsbolaget är ca 15 % av all arbetad tid förlagd till kontinuerlig skiftgång. Fortfarande finns vissa tunga och smutsiga arbeten trots alla de insatser som gjorts under senare år för att förbättra arbetsmiljön. Förut-

sättningen för att Höganäsbolaget skall bli en industri lika anpassningsbar för kvinnor som män är för närvarande inte stor, men vi strävar efter att 25–30 % av de industrianställda skall utgöras av kvinnor.

– Företagets uppskattning av arbetstagaren beror inte på kön utan på individens flexibilitet och användbarhet. När en arbetsplats skall besättas försöker man som regel att ta den som är mest lämplig för uppgiften utan hänsyn till kön.

Kvinnor har de sämst betalda jobben

– Lönesättningen är lika för lika arbetsuppgifter, men genomsnittslönen för kvinnor är bara 91 % av genomsnittslönen för män. Detta beror på att kvinnor sällan eller aldrig har arbetsuppgifter av typ yrkesarbete, skiftarbete eller underjordsarbete, dvs sådana arbetsuppgifter som lö-

nemässigt ligger högst. Intressant i detta sammanhang är att Höganäsbolaget var ett av de första företagen i landet som år 1961 införde likalön för män och kvinnor.

– Den kvinnliga arbetstagaren utgör inget speciellt problem på arbetsplatsen. Skälig hänsyn måste givetvis tas till de fysiska förutsättningarna samt till möjligheten till skiftgång och liknande. Men sådan hänsyn måste man även ta till manlig arbetstagare, speciellt om ålder eller andra orsaker har minskat användbarheten.

Rolf Julin:

Ingen skillnad i lön

– Vid Höganäsbolaget gör vi på tjänstemannasidan ingen skillnad på män/kvinnor vid lönesättning. Så exempelvis får en kvinnlig laboratorieingenjör sin lön enligt precis samma grunder som en man. Principen är klar och enkel: samma lön för samma jobb.

– Genom en medveten satsning har

dessutom kvinnornas relativa löneläge under de senaste åren ökats från 93 % till 102 %.

Kvinnor vill ej vara arbetsledare?

– Satsar vi lika mycket på kvinnor som på män? På den frågan kan jag svara: alla har chansen att utvecklas inom företaget. Vi har många lediga jobb och alla har möjligheten att söka. Men – varför är det så att vissa jobb är typiska kvinnojobb, tex kontorist/sekreterarjobb och kanske även vissa laboratoriejobb? Så är det även vid Höganäsbolaget. Och varför är det så svårt att få kvinnor i arbetsledande ställning?

Ändra på attityderna

– Frågan om jämställdhet mellan män och kvinnor är i hög grad sammankopplad med attityder, som vi fått under uppväxtåren – skollåren. Vem påverkar tex valet av utbildningslinje och framtida jobb? Kanske är det så idag att denna fråga även är en generationsfråga och att vi i så fall är på väg att "växa bort" från problemen.

– Den biologiska skillnaden mellan män och kvinnor kan vi inte ändra på – tack och lov. Det innebär att kvinnan måste vara hemma en viss tid vid barnafödande. Men idag är det inte så att barnafödande och en kortare tjänstledighet stoppar en kvinna i jobbet. Det gäller istället att försöka uppnå harmoni mellan ambitioner hemma (familjen) och på jobbet. Då gäller det naturligtvis dels värderingar och attityder mellan man-kvinna i hemmet samt praktiska och ekonomiska frågor (barnpassning m m), dels vilja och möjligheter att kunna utvecklas i sitt arbete. Höganäsbolaget bromsar ingen kvinna (eller man), som vill satsa och är duktig.

Lösenordet: utbildning

– När det gäller kvinnornas möjligheter att utvecklas i jobbet, så måste självklart viljan finnas – men det räcker inte. Lösenordet är i många fall utbildning. Satsa på vidareutbildning inom tex administration/ekonomi, arbetsledning och tekniska yrken. Bra utbildning skapar ett kunnande som kan bana väg för ökat ansvar.

Facket: Stora skillnader

"Stora skillnader mellan männens och kvinnornas möjligheter i arbetslivet" är en sammanfattning baserad på några av våra fackliga representanters uttalanden.

Bertil Johansson, ordförande i SALF-klubben, Höganäs:

– Ta vara på den nya generationen

– Det finns industrier i vårt land som har kvinnliga arbetsledare i produktionen och jag ser inget hinder utan att vi på Höganäsbolaget skulle kunna ha det också. I dagens läge är det dock praktiskt omöjligt, eftersom vi inte har några kvinnliga yrkesarbetare och därmed inte kan rekrytera några kvinnliga arbetsledare ur de egna leden. Varven har ju satsat på kvinnliga svetsare tex och även vi borde kunna få fram kvinnliga yrkesarbetare.

– Men det är svårt att lära gamla hundar sitta. Med det menar jag att det är svårt att få vår generation att helhjärtat acceptera kvinnlig arbetskraft i produktionen. Vi skall istället satsa på den kommande generationen. Vi har tex i vår verkstadsskola två flickor – vi bör se till att ge dem all chans att lyckas och trivas med det yrke de väljer.

– Kvinnor i produktionen ser jag enbart som positivt. Jag tror att arbetsklimatet kommer att vinna på en uppblandning av könen – det många gånger råa språket och tonen kommer att dämpas och göra arbetsplatserna trevligare.

Karl-Erik Green är ordförande i Fabrikens avd 29, Skromberga:

Bäst betalda

– Jag har inte märkt någon nedvärdering av kvinnorna vid Skromberga-verken. De får samma chanser på de jobb som anses lämpliga för kvinnor. Lika jobb ger givetvis lika lön.

– Vi har som sagt jobb som vi anser inte är lämpliga för kvinnor, tex 3-skiftarbete, på blandningsavdelningen, andra tunga och smutsiga jobb. Den kvinnliga personalen har för övrigt de jobb som ger bäst betalt. Sorteringslinjen för att ta ett exempel.

Gertrud Harstedt, ordförande i SIF-klubb HB:

– Prova tjejerna som chefer

– Jämställdhetsfrågan är oerhört komplicerad eftersom den griper in i hela vårt liv, inte alltid på ett öppet sätt utan mera osynligt. Det är mycket fråga om attityder. Tänk tex på våra välrotade förväntningar på hur en kvinna eller man skall reagera, agera, umgås etc! Hur olika är de inte både i och utanför arbetslivet. Samtidigt som vi låtsas vara med vår tid och inte bundna av traditionella könsföreställningar lever vi trots allt i en värld full av falska myter, blockeringar och osäkerhet. Det ger sig till känna så fort någon eller något avviker från det mönster på yrkesroller m m vi fått oss mer eller mindre påtvingat under barn- och ungdomsåren.



– Jag är förvånad över att man inte prövar tjejerna som chefer. En beredskap borde finnas inom företagen. Kvinnor över 35 har livserfarenhet, är ambitiösa och har de knogiga småbarnsåren bakom sig. Sverige är – enligt min uppfattning – fullt av duktiga, begåvade kvinnor, men de saknar ofta självförtroende. Och ofta har de alltför höga krav på sig själva.

Kvinnan är uppskattad . . .

– Men visst är kvinnorna uppskattade på Höganäsbolaget! Jag möter många chefer som talar varmt om sina sekreterares arbetsinsatser: "Ut-
an Stina skulle vi inte klara oss en dag . . ." kan det heta. Då undrar jag: Vad har du gjort för henne, har du gett henne chans att avancera?

– Man låter tex sekreterarna utföra kvalificerade "assistentsysslor" i det tysta, men tal om avancemang är det inte. Och ännu värre är det när man inte utnyttjar kvalificerad arbetskraft p g a gamla fördomar: det här kan inte en kvinna klara. Detta vittnar om skrämmande brist på intresse och ett väldigt kortsiktigt tänkande hos många chefer idag. Ett slöseri med resurser helt enkelt!

Arbetsgrupp för jämställdhet

– Inom SIF är Gunvor Eklundh ansvarig för jämställdhetsfrågorna och hon kommer tillsammans med sin arbetsgrupp att analysera anställnings-

utbildnings- och befordringsmöjligheter m m för olika grupper av kvinnor och män i företaget. Alla former av diskriminering skall motarbetas. Vi återkommer längre fram med information om undersökningen.

Kvinnorna i lägsta befattningsskiktet

– Redan nu har en hastig preliminär genomgång gjorts av våra lönelistor från hösten 1977. Dessa innehåller ca 250 kvinnor, varav ca 125 deltidsarbetande. En närmare titt på de 150 första kvinnorna i listorna visar följande:

befattningsskikt	2:	0 kvinnor
	3:	0 kvinnor
	4:	1 kvinnor
	5:	12 kvinnor
	6:	26 kvinnor
	7:	77 kvinnor
	8:	34 kvinnor

En helt annan bild skulle en motsvarande titt på männen ge.

– Kvinnorna återfinns huvudsakligen inom ett begränsat antal befattningsfamiljer och har i genomsnitt lägre löner än männen.

Gertrud slutar med att citera Rosalyn Yalow – Nobelpristagare i medicin 1977 och första kvinnliga pristagaren på 11 år:

"Kvinnorna måste kämpa och tro på sig själva och visa vad de kan uträtta. Nästa kvinnogeneration kommer att arbeta hårt för sin rätt till likaberättigande. Då får vi en bättre värld."

Hans Nilsson, ordförande i Fabriksklubben, Höganäs:

Anpassa jobben efter människan

– Alla jobb skall kunna utföras av kvinnor. Om ett jobb är för tungt för en kvinna är det även för tungt för en man. Skillnaden är den att det tar något längre tid för mannen innan tex ryggen blir förstörd! Jobben och arbetsplatserna skall alltså utformas så att alla människor, oavsett män eller kvinnor, skall kunna utföra dem utan att få fysiska eller psykiska skador. Klyschan "rätt man på rätt plats" fördömer jag helt. Alla skall ha rätt till ett *meningsfullt* arbete.

– Jag kan inte heller påstå att vi inom bolaget tar vara på kvinnorna. Jag tänker då närmast på de kvinnor som gick igenom ALU-kursen (ALU = arbetsliv och utbildning). Av de fem kvinnorna som började hos oss är endast en kvar. Vi måste engagera oss lite bättre, informera om vad företaget har att erbjuda för jobb, om man kan jobba deltid osv. Men framförallt hålla kontakt med den nyanställda för att följa upp hur jobbet uppfattas.

– Lika lön för lika arbete. Givetvis. Det står i avtalet så det behöver aldrig diskuteras.

Torsten Jönsson, ordförande i Fabriksklubben vid Bjuvsverken:

Ingen satsning på kvinnlig arbetskraft

– Någon satsning på kvinnlig arbetskraft görs inte vid Bjuvsverken. Det har sin orsak i att vi har många tunga arbeten som inte är lämpade för kvinnor och därmed är möjligheterna för dem begränsade. Men inom facket kommer vi att hålla de arbeten som kvinnor kan utföra öppna för dem.

Du har nu läst vad de två parterna, facket och arbetsgivaren, har för uppfattning om jämställdhetsfrågan. I nästa nummer kan du, hoppas vi, läsa om tredje partens erfarenheter från sin arbetsplats, dvs den som jämställdhetsfrågan berör – kvinnan i arbetslivet och hennes manlige kollega.



Elever vid byggnadsinspektionslinjen, Lantbruksuniversitetet i Uppsala besöker Höganäs AB för att studera tillverkning av takpapp. Nils Holmberg är ciceron.

Med den frasen har den första kontakten med våra besökare inletts. Omkring 2 500 gästande besökare under 1977 har vår avdelning Extern Information tagit emot för visningar av Höganäs AB:s anläggningar i Höganäs, Bjuv och Skrombergå. Ciceroner i detta sammanhang är Nils Holmberg eller Kristin Nilsson samt en praktikant från Lunds Universitet.

Det är **Kristin Nilsson** som i den här artikeln berättar om besöksverksamheten.

– Vi möter besökare som av en eller annan anledning är intresserade av att se vårt företags verksamhet, dess tillverkning och produkter. Det är besökare som inte i första hand är kunder utan som ser företaget från ett mera allmänt perspektiv. Under 1977 har vi haft besökare av alla kategorier från förskolebarn till pensionärer, från engelska flottister till franska studenter och ryska industrimän. Det är således många skiftande grupper av besökare som vi möter. Alltid lika intressant!

Skolungdom är största gruppen

De flesta besökarna utgörs dock av elever från Kullaskolan. Under höstterminen har åttonde årskursen studiebesök inlagt på sitt skolschema och det innebär för vår del 12 besöks-tillfällen med klasser om ca 30 elever.



Kristin Nilsson

En annan kategori som vi gärna ser här är lärare från olika stadier i skolvärlden. För deras vidkommande arrangerar Länsskolnämnden studiedagar och då utgör ett besök vid Höganäs AB ofta ett programalternativ. Arrangemanget för att göra studiebesöket så engagerande och instruktivt som möjligt förutsätter en anpassning till besöksgruppens särskilda intressen och bakgrundkunskaper. Det betyder att uppläggningsen och genomförandet av studiebesöket ofta blir ett teamwork, där flera personer från berörda enheter medverkar.

Våra experter anlitas

Ofta räcker våra egna kunskaper inte

till. Då måste vi be om hjälp av någon specialist. Det hoppas vi att specialisten inte uppfattar som en belastning och en uppoffring utan tvärtom som ett stimulerande avbrott i arbetet. Här finns ju möjligheten att göra sitt arbete känt för en bredare krets. Jag vet att just expertens medverkan uppskattas i hög grad av besökarna. Även representanter för personalorganisationerna medverkar då och då, i synnerhet vid besök av skolfolk.

Andra arbetskamrater får kanske ofrivilligt finna sig i att under en stund agera "studieobjekt". Jag tänker då bla på slagarna i Specialtegelfabriken, vars arbete och yrkesskicklighet fångar många uppmärksamhet.

Den mer allmänbetonade företags- och produktinformationen söker vi själva förmedla vid rundvandringen med våra gäster.

Nej, vi försörjer oss inte på krukor och krus

Den reaktion vi ofta möter från besökare tyder på att Höganäskoncernen och dess produkter är tämligen okända. Många är förvånade över att fabriksområdet i Höganäs är så stort, dvs att utbredningen till ytan sträcker sig över 80 ha. Andra överraskas av omställningens storlek, produkternas sammansättning och den rationella produktionsutrustningen. Järnpulver är nästan alltid ett okänt begrepp och får många att bli nyfikna.

Men var tillverkar ni lingonkrukor

och brännvinskrus? är en ofta upprepad fråga. Det är inte utan en viss besvikelse som många besökare låter sig nöjas med upplysningen att vi endast har kvar denna tillverkning i mindre skala – att vi endast uppehåller den av tradition och tillverkar en del prydnadsföremål i huvudsak för interna ändamål.

Vi säljer kunskap om företaget

Här ser jag besöksverksamhetens viktigaste uppgift. Att göra Höganäs-koncernen och dess produkter kända. En form av försäljningsarbete således. Men också som ett sätt att öka förståelsen för och kunskapen om näringslivet och dess villkor överhuvudtaget. Inte minst för våra besökare från skolvärlden är det angeläget att kunna sätta in företaget och dess roll i ett samhälleligt sammanhang. Bilden av ett företag får en annan innebörd och blir konkret efter att ha sett, hört och känt ett företags puls.

Besöksverksamhetens värde – ej mätbart i pengar

Värdet av besöken för Höganäs AB:s del kan vi vanligtvis inte mäta annat än genom den omedelbara uppskattning som visar sig i intresse och knepiga frågor. Men på sikt bidrar vi kanske till de framtida intäkterna genom att ha värvat en kund eller medarbetare?

Antalet besök kommer att öka inte minst från skolsidan. SIA-reformen innebär att allt lägre åldrar kommer att besöka företag för att få kontakt med "verkligheten". Det betyder att barn från "dagsis" kan komma att bli en ny grupp besökare.

Men inte enbart externa besökare är angelägna gäster. Det finns många anställda som inte sett mer än sin egen arbetsplats och som säkerligen är intresserade av att se andra bitar av verksamheten.

Det finns mycket att visa och berätta om det anrika och nutida Höganäs AB!

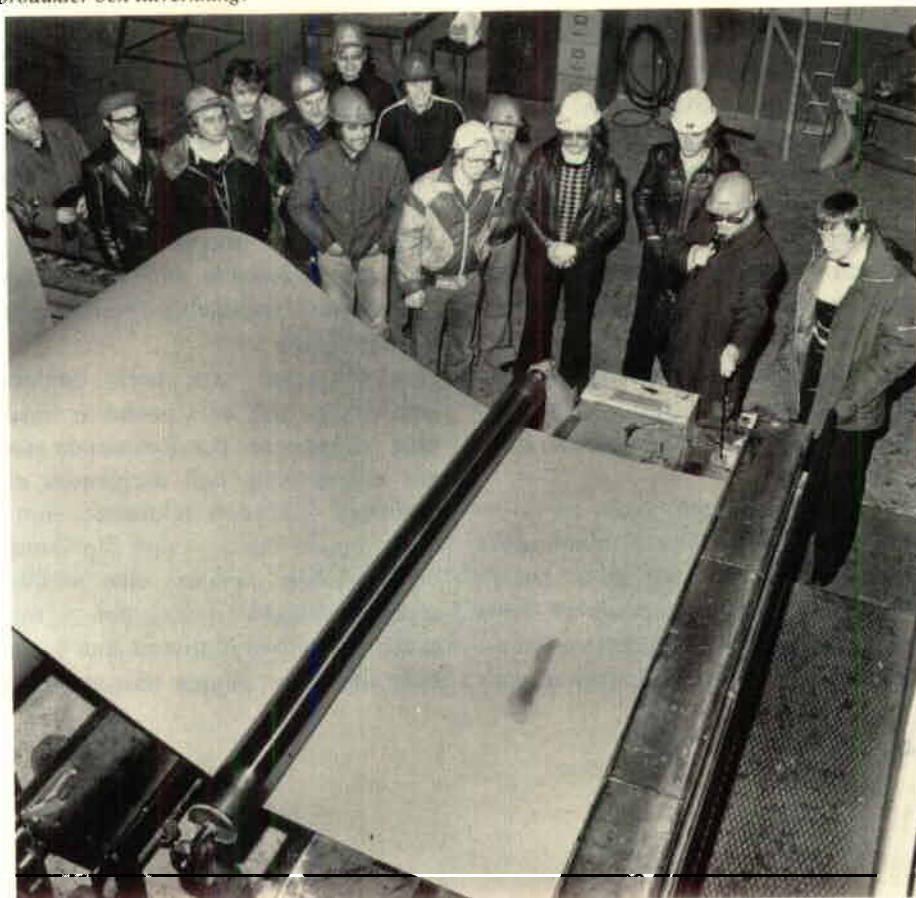
Personal från metallurgiska produktionen i Höganäs orienterar sig om tillverkningsprocessen i Takpappfabriken.
Ciceron: Nils Holmberg.



Va' dom stora grabbarna kan! – Barn från daghemmet Brorsbacke i Höganäs betraktar förundrat hur tegelslagarna i Specialtegelfabriken formar tegel.



Vore inte de här klinkerplattorna något för oss, frågar sig ryska industrimän på besök i Skromberg. Chefen för teknisk avdelning keramik Berne Liljegren (i mitten) berättar sakkunnigt om produkter och tillverkning.





Bertil Åberg, Höganäs:

Auktoriteter och medbestämmandelagen

I nr 5/76 av Brännpunkten skrev jag en artikel kallad "Funderingar kring medbestämmandelagen". I denna framförde jag min uppfattning om vikten av att övergå från en auktoritär till en demokratisk ledarstil för att vår organisation skall kunna utvecklas på ett effektivt och tillfredsställande sätt. Menar jag då att chefer inte längre bör framföra sin entydiga uppfattning om vad de anser vara rätt? Är det fel att vara auktoritär? I den föränderliga värld vi lever behövs väl auktoriteter som skapar stabilitet?

Visst behöver vi auktoriteter. Och vi tyr oss till auktoriteter i kanske högre grad än vi är medvetna om. Det behöver inte alltid vara en person utan kan vara facket, ett politiskt parti eller en religiös övertygelse. Jag tror att en auktoritet, som anger målsättningar och de etiska normerna för vår verksamhet, är en nödvändighet för att vi skall känna trygghet och därigenom kunna samordna vår verksamhet på ett effektivt sätt. Men därmed har jag inte sagt att vi skall acceptera alla auktoriteter.

Det finns nämligen vissa typer av auktoriteter som hämmar människors möjligheter att vara effektiva. Det är viktigt att vi inte blir lurade av dessa auktoriteter, som ytligt sett verkar att arbeta för stabilitet. De styrs till stor

del av egocentriska motiv, ofta i form av revirtänkande, och utnyttjar sin omgivning huvudsakligen för egna syften.

Den auktoritet, som inte lyssnar till sina medarbetares synpunkter, så att han ifrågasätter sina egna uppfattningar, kan ge intryck av att representera fasthet och stabilitet. Men han skapar en falsk och effektivitetshämmande trygghet. Det är en auktoritet som mera förväntar sig underkastelse än engagemang. Och det är definitivt inte samma sak.

Det förekommer att ledare – både inom linjen och inom fackliga rörelser – anser sig kunna få genomdriva vad de tycker vara rätt och kräver att detta accepteras utan motivering. Många gånger ger man kanske motiveringar, men är oförstående om dessa motiv inte upplevs som ärliga för den man vänder sig till.

Den auktoritet vars motiv upplevs som sakliga och vars beslut är baserade på öppenhet och förtroende skapar engagemang och därigenom effektivitet. Men den auktoritet, som i kraft av sin makt – vare sig denna beror på hans position eller medbestämmandelagens paragrafer – inte anser sig behöva motivera sina beslut eller sina krav, skapar motsättningar

och bidrager enbart till ineffektivitet.

Hur är då förhållandet inom Höganäs AB i detta avseende? Jag tror inte att vi är speciellt olika andra företag. Och det innebär att även vi kan förbättra oss. Därför är det viktigt att var och en funderar över vilken typ av auktoritet han utövar. Och förhoppningsvis vågar vi också diskutera detta med varandra.

Hur påverkas dina underlydande eller de fackliga representanterna av dig som chef? Vilken inverkan har du, som facklig representant på dina medlemmar eller din chef? Verkar det som dom är nöjda, eftersom dom inte framför några avvikande uppfattningar till dig?

Beror detta kanske på att ditt auktoritära beteende är av den typ som leder till underkastelse? I så fall är vi inne på en farlig väg. Och vi blir inte effektivare för att du försöker kalla underkastelse och liknöjdhet för lojalitet.

Att vi måste gå över till en mer demokratisk ledarstil innebär alltså inte att vi skall göra oss av med alla auktoriteter. Men auktoriteter som kräver underkastelse kommer inte längre att bidra till effektivitet på ett sätt som dom kanske har gjort tidigare.

Inga problem med fritiden

Text: Margareta Cederström

Bo Wernberg, förman på våt maskinpress i Bjuvsverken, är en man med många intressen och färdigheter och har en förmåga att fylla sin fritid med intressant och spännande sysselsättning.

Från och med det här numret ingår Bo också i Brännpunktens redaktionskommitté.

Från trumpet till basun

Förutom jobbet som förman är hans största intresse musiken som han sysslat med sedan barnsben. Det musicerades livligt hemma. Far spelade dragspel och morfar, gruvmaskinist Thage Nilsson, var musikledare på flera platser i nordvästra Skåne. Som nioåring började Bo att spela trumpet men övergick sedan till tenorbasun. Via Unga Örnar blev Bo som fjortonåring medlem av Bjuvs Musikkår, där han lägger ner mycket tid både när det gäller musiken och det administrativa arbetet. Han sköter tex om biblioteket, ordnar med notarkivet, skaffar fram nya noter och letar rätt på gamla, han organiserar var och när man skall ha framträdande och vad som då skall spelas. Han ägnar minst fyra kvällar i veckan åt musiken och han får dessutom ofta ta med jobb hem. Just nu har Bjuvs Musikkår startat en sextett som skall spela gammaldags brunnsmusik och Bo har en hel del ärvda noter som kommer väl till pass.

Dottern delar intresset

Stort intresse och stöd lämnas också åt Bjuvs Ungdoms Musikkår. Bos elvaåriga dotter Pia spelar klarinett och det gemensamma intresset för musik känns väldigt fint.

Bjuvs Musikkår har ett 70-tal framträdanden per år. Man spelar på äl-



Brandkåren och musiken – två bitar som upptar Bo Wernbergs fritid.

derdomshem, pensionärsträffar, Rödakorsmöten och vid alla möjliga högtidliga sammankomster. Sedan många år spelar musikkåren på 1 maj först i Bjuv tidigt på morgonen och sedan åker man till Halmstad för att spela där i samband med demonstrationståget. En annan återkommande tradition är framträdandet Kristi Himmelsfärdsdagen på Kyrkogården, ett mycket uppskattat evenemang. Bo menar att all den tid han lägger på musiken verkligen är meningsfull fritid. Han kommer i kontakt med så många olika sorters människor och han får uppleva så mycket som är stimulerande. Han anser också att den känsla av gemenskap, kamratskap och sammanhållning som finns inom en musikkår är enastående. Den upplever man inte i något annat sammanhang.

Släcker eldar och räddar katter . . .

Trots all tid Bo ägnar musiken har han tid till att vara brandman, en syssla han skött i 11 år. Det är tradition sedan den tid då brandkåren var förlagd på Bjuvsverkens område att många anställda på Höganäsbolaget tillhörde Bjuvs frivilliga brandkår. 50 larm år 1977, brandövningar 48 timmar per år, jourtjänst 18 veckor per år. Det är ingen liten del av fritiden som går åt, men Bo hinner med och tycker det är toppen. Man känner man gör nytta, det är utvecklande och även där känner man gemenskapen. En brandman gör mycket mer än släcker eldsvådor. Han får tex sköta olje- och kemikaliesanering, plocka rätt på bisvärmar som förrirrat sig in i ett boningshus, rädda kattungar som kommit för högt upp i något träd och andra små tjänster. Brandkåren fungerar numera mycket som en sorts räddningstjänst.

. . . medan hustrun sköter trädgården

Har Bo någon tid över går den åt att sköta och reparera familjens hus, en sysselsättning som ger både glädje och tillfredsställelse. Trädgården där emot får hustrun Karin sköta om och det gör hon med den äran. Den är både välskött och trevlig. Hur Bo dessutom hinner med att sköta sekreterarsysslan i SALF är för alla en gåta, men det går och det går dessutom bra. Det är väl troligtvis så att ju mer meningsfull fritid man har ju mer hinner man med. Men det vill nog till att ha en förstående familj som kan dela intresset och det har jag, intygar Bo.

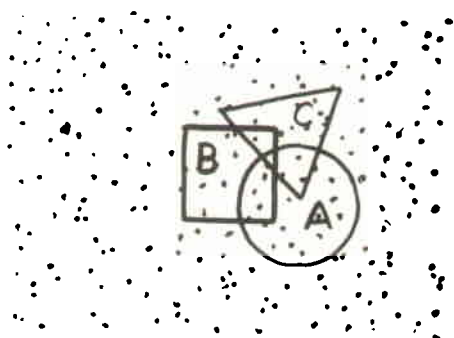
Den här artikeln beskriver 18 hjälpmedel mot förnyelse. Författaren heter Nils Bäcklund och är chef för den centrala utbildningsenheten inom Alfa-Laval.

Redaktionen tycker att artikeln är utmärkt som

diskussionsunderlag bland oss som arbetar inom Höganäskoncernen. Kanske kan den leda till att vi hittar hjälpmedel för förnyelse.

Och nu i jämställdhetens tidevarv: Amos, Bonton och Caesar kan lika gärna vara kvinnor.

Den förfärliga historien om Amos, Bonton och Cæsar



Den stjärnhimmel du ser här ovan är det universum av kunskaper, idéer, ambitioner och värderingar som finns i mänsklighetens alla sinnen. Cirkeln skulle kunna vara jag – eller du.

Den omsluter då allt det du kan, vill och känner för.

Eller låt den i stället representera en anställd i största allmänhet. Han må vara personalchef, svarvare eller laboratorieingenjör. Vi kan kalla honom Amos.

Förtroendespelet

Amos har en chef som heter Bonton och som har en viss begränsad makt över honom. Den är begränsad, eftersom Bonton i realiteten inte kan tvinga honom särskilt effektivt att göra sådant som han till äventyrs inte vill göra. Hans makt över honom är i verkligheten begränsad till att han kan hindra honom från att göra sådant som han inte vill att Amos skall göra. Även Bonton har sina kunskaper,

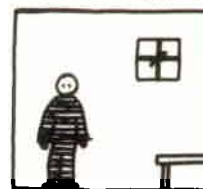
idéer, ambitioner och värderingar representerade i detta idéernas universum. De finns inom kvadraten. Han delar en del av dem med Amos, vilket framgår av att cirkeln och kvadraten delvis täcker varandra. Bontons chef, Caesar, har vi också med i bilden. Han representeras av triangeln. Den skär en del av Bontons kvadrat och en del av Amos cirkel.

Låt oss nu titta på överlappningen mellan kvadraten och cirkeln. Ju större den är, desto mera stämmer överens mellan Amos och Bontons synsätt. Bontons förtroende för Amos är direkt proportionellt mot den ytan. Dvs om Bonton vet att de delar den. Det som ligger utanför den, däremot, det är ägnat att inge misstro och osäkerhet hos Bonton, i synnerhet om Bonton inte känner sig riktigt trygg i sin position. Likadant är det naturligtvis mellan Bonton och Caesar.

Av diagrammet att döma skulle Caesar och Amos kunna ha hyggligt förtroende för varandra. Men det är inte så. I själva verket vet ingen av dem om att deras ytor täcker varandra. Det vet förresten inte Bonton heller. Det Caesar känner till om Amos, det har Bonton förmedlat, och det blir bara på det som ryms i den lilla, lilla yta där cirkeln, kvadraten och triangeln alla täcker varandra som förtroendet kan etableras mellan Caesar och Amos. Bonton har gjort klart för Amos att Caesar inte har särskilt stort

förtroende för honom och han har rätt honom att agera därefter.

ORGANISATORISKA METODER



- 1 HIERARKI
- 2 BEFATTNINGSBESKRIVNING
- 3 INFORMATIONSSTYRNING
- 4 RIKTLINJER
- 5 PROJEKTKONTROLL
- 6 INTERNEBITERING

Genom att fungera på det här sättet ökar Bonton Amos beroende av sig och befäster sin egen position i inflytandesystemet. Han kan göra det så länge alla i organisationen, inklusive Caesar och Amos, är införstådda med att kommunikationerna endast skall gå linjevägen i företaget. I det långa loppet måste detta också verka stärkande på företagsledningens kontroll över företaget, anser Bonton och Caesar.

1. Hierarki

Jag har nu beskrivit den mest fundamentala av alla de metoder som finns

för att förhindra förnyelse och genombrott av nya idéer i företaget, den *hierarkiska beroendemetoden* eller *översittarmetoden*.

Det här var alltså en metod. En utav aderton. Det är den grundläggande metoden i den grupp av sex som bygger på att man utnyttjar organisationen. Vi skall titta på de övriga också i tur och ordning.

2. Befattningsbeskrivning

Även om den hierarkiska metoden, som jag nu har beskrivit, är mycket effektiv, så kan den behöva kompletteras med andra metoder. Vi har då *befattningsbeskrivningsmetoden*.

Den består i att man noga beskriver vad Amos förväntas uträtta, vad han får göra, och underförstår att allt som inte står upptaget i denna befattningsbeskrivning är otillåtet. Det står också i befattningsbeskrivningen vilka personer han har rätt att ta kontakt med och i vilka frågor, vilka kanaler han har rätt att använda för att ställa förslag och vilka beslut han har rätt att ta själv. Om han råkar göra några utflykter utanför sin befattningsbeskrivning någon gång, är det inte svårt att slå honom på fingrarna. Skulle det behövas så kan man också få kolleger och till och med fackliga organisationer att ställa upp i disciplinerande syfte.

3. Informationsstyrning

Den tredje metoden i den grupp som utnyttjar organisatoriska metoder är *vakuummetoden*. Den består i att man stänger ute all information och alla personliga kontakter utöver dem som han kan ställa krav på enligt sin befattningsbeskrivning. Amos kommer då undan för undan att tappa känslan för vad som rör sig i företaget och sin egen roll där. Hans omdöme om förhållanden som inte rör hans egna arbetsuppgifter kommer att bli alltmer inskränkt och han kommer så småningom, ganska snart i bästa fall, att betraktas såsom en kuf vars åsikter man inte behöver lyssna till. Han kanske rent av kan bli så egensinnig och trångsynt och vrång så småningom att det blir uppenbart för alla att han inte passar in i företaget.

4. Riktlinjer

Ibland händer det att befattningsbeskrivningsmetoden och vakuummetoden inte är användbara. Det kan gälla t ex befattningar med arbetsuppgifter som är svåra att avgränsa eller som har stora kontaktytor. Man kan då tillgripa *riktlinjemetoden*. Den går ut på att man på förhand bestämmer mycket detaljerat hur alla de ärenden som Amos skall handlägga skall skötas. Man låser upp honom på förhand på det viset. Skulle han komma med idéer om någonting som inte redan är ackrediterat i företaget, så är det lätt att hänvisa till att det inte stämmer med riktlinjerna och därmed avfärda det.

5. Projektkontroll

Om Amos nu skulle vara anställd vid en utvecklingsavdelning t ex, så hjälper antagligen inte ens riktlinjemetoden. Man kan då tillgripa *projektkontrollmetoden*. Den består i att man kräver noggranna förhandsgarantier och förhandsplanering av alla resultat som skall uppnås. På så vis kan man effektivt förhindra andra innovationer än de på förhand planerade, som stämmer överens med redan etablerat tänkande i företaget. Utvecklingsprojekten skall alltså följa noga bestämda tidsplaner, kostnadsplaner, resursanvändningsplaner och allt risktagande och all oplanerad användning av resurser förhindras.

6. Interndebitering

Den sista av de mera formella metoderna för att förhindra förnyelse är *interndebiteringsmetoden*. För att den skall bli effektiv måste den kombineras med en järnhård budgetdisciplin. Varje timme av arbetstiden måste debiteras något kostnadsställe, som har godkänt arbetsinsatsen i fråga. Det innebär i praktiken att den måste vara upptagen i årets budget. Metoden är i allmänhet mycket effektiv men den kan slå slint just när det gäller kreativa personer, som kan hitta på diverse olika sätt att överlista systemet. Man måste därför komplettera de organisatoriska hjälpmedlen mot förändring med mera taktiska metoder som bygger på psykologisk teknik.

PSYKOLOGISKA METODER



- 7 ARBETSMETODIK
- 8 MEDBESTÄMMANDE
- 9 SIDAINFORMATION
- 10 SYSSELSÄTTNING
- 11 INTERVENTION
- 12 INDIVIDUTVECKLING

7. Arbetsmetodik

Grundmetoden i denna grupp är *fallgropsmetoden*. Den består i att man förmår Amos att använda en genomförandeteknik för sin förnyelseprocess som är dömd att misslyckas. Om Amos förnyelseidé alltså är av den arten att framgången kommer att hänga helt och hållet på möjligheterna att förankra den och skapa goda relationer till avnämargruppen, så kan man t ex säga till honom: "Jag tycker att du skall arbeta ut ett komplett förslag med genomförandeplan och sedan presentera den för användarna." Amos ställs då inför uppgiften att sälja sin lösning färdig. Om idén verkligen innebär ett nytänkande så kommer ett sådant förslag att vara oemotståndligt för Amos. Han kommer sannolikt att gå i den här fällan av ren fåfänga för att kunna få briljera med att vara ensam om upphovsrätten. Och ändå vet ju alla vi andra att snilleprodukter och radikalt nytänkande aldrig går att sälja färdiga. Detta var bara ett exempel. Det finns förnyelseidéer som för att kunna genomföras behöver väldigt mycket förankring hos avnämargruppen eller i en referensgrupp. Och det finns sådana som bäst utarbetas i idégivarens egen kammare. Det finns också sådana som utgår ifrån ett identifierat problem och därför vinner på att målstyras. Åtminstone om den som skall genomföra idén befinner sig någorlunda på sin mammas gata, där han kan använda känd teknik. Och så finns det förnyelseidéer som måste utvecklas med mera induktiva metoder och där en strikt målstyrning skulle verka

blockerande.

Vid förnyelsearbete måste arbetssättet väljas dels med hänsyn till den som skall driva idén – han har sin speciella kompetens – och dels till själva idéns eller förnyelsearbetets art, samt till hur idéköparen är funtad. Det finns alltså mycket goda möjligheter för erfarna motståndsmän att blockera oerfarna innovatörer genom att använda fel arbetsmetod.

8. Medbestämmande

Som en teknik för sig skulle jag vilja nämna *medbestämmandemetoden*, även om den också kunde ha tagits som ett specialfall av grundmetoden. Medbestämmandemetoden består i att man förlamar kreatören med krav på att han i medbestämmandelagens anda skall ta in ett äkta medinflytande från alla personer som på något vis kan tänkas komma att beröras av hans förändringsförslag. Alla vet att om man i god samarbetsanda skall föra fram ett projekt och ta hänsyn till alla invändningar, så blir det inte så mycket kvar till slut. Slutprodukten blir kanske inte ens på ett avlägset sätt lik den ursprungliga idén och det är då knappast troligt att Amos skördar någon ära av resultatet. Med all sannolikhet så kommer han att inom sig ta avstånd från det och skämmas för det, även om han fullföljer arbetet.

9. Sidoinformation

Ett helt annat grepp representerar *sidoinformationsmetoden* eller *bakdantarmetoden*. Den går för all del ganska lätt att kombinera med den nyssnämnda medinflytandemetoden. Den består i att man som chef eller som den som är bättre hemmastadd i organisationen tar kontakt med några av de människor vars medverkan Amos behöver och ger dem en och annan upplysning om att det där projektet, det tror inte ledningen särskilt på, det är Amos eget påfund, det kommer han nog inte att gå i land med, osv. Detta gör folk tveksamma och halvhjärtade. Amos får då inte det stöd och den uppslutning som hans projekt kräver och det kommer också mycket riktigt att gå i stöpet.

10. Sysselsättning

Så har vi *plottermetoden*. Den är mycket användbar mot personer som har visat en notorisk benägenhet att ifrågasätta och komma med egna idéer om hur saker och ting skall göras. Metoden är mycket enkel att tillämpa. Den består helt enkelt i att man plottrar bort hans möjligheter att ägna sig åt kreativ verksamhet genom att hålla honom ständigt sysselsatt med löpande triviala eller rutinbetonade uppgifter med viss tidspress.

11. Intervention

Om Amos nu inte skulle ha sådana arbetsuppgifter att man kan tillämpa den metoden i större utsträckning, så kan man säkert i alla fall tillämpa *störningsmetoden*. Den går ut på att man på ett så raffinerat sätt som möjligt försöker störa hans kreativa arbete med interventioner av olika slag. Om möjligt otrygghetsskapande eller känslomässigt upprivande. Men det kan också vara arbetsuppgifter av brådskanie och ovidkommande slag, som han måste lösa med prioritet framför utvecklingsarbetet. Viktigt är att dessa störande uppdrag ges med sådana direktiv att de inte lämnar något utrymme för Amos egen fantasi vid lösandet av uppgifterna. Om Amos nu skulle vara en genuint kreativ människa, så bör man med ett psykologiskt skickligt utnyttjande av störningsintervallerna kunna få honom ur balans och att visa neurotiska symtom, som på sikt kan minska hans trovärdighet hos omgivningen.

12. Individutveckling

Vi har nu slutligen *djurtämjarmetoden* eller *dressyrmetoden*. Det är den gamla välkända beteendemodifikationstekniken, där man arbetar med belöning och straff. Sådana beteenden som man vill uppmuntra belönar man och sådana som man vill motarbeta bestraffar man. Man skall alltså se till att så snart Amos kommer med självständiga idéer, nya lösningar eller sätt att se på saker och ting, så visar man sitt ogillande. Om han skulle kräva sakska, kan man alltid hänvisa till att idén skulle tas illa upp av någon annan och att det inte skulle

vara tillrådligt att föra det där förslaget vidare. I gengäld kan man kosta på sig att visa vänlighet och uppskattning i samband med ett vanligt stereotyp beteende från Amos sida.

Ja, det här var nu en rad psykologisk-taktiska metoder som kan användas som hjälpmedel mot förnyelse. Vi har kvar ytterligare en grupp av metoder, vilka bygger på ett rent maktutövande. Det är ju inte alla chefer som är så moraliskt flexibla att de med bibehållen nattsömn kan tillämpa de annars mycket effektiva psykologiska metoderna för att bryta ner ett kreativ person. Återstår alltså möjligheten att direkt utnyttja legitima chefsbefogenheter.

CHEFSMÄSSIGA METODER



- 13 BESLUT
- 14 BUDGET
- 15 PRIORITERING
- 16 CHEFSANSVAR
- 17 MÅLANPASSNING
- 18 LEGITIMATION

13. Beslut

Grundmetoden är här naturligtvis *avslagsmetoden*, dvs att avfärda idéerna med ett blankt nej, eventuellt kompletterat med något yttrande i stil med "det där har föreslagits tidigare, det går inte" eller "det där är det andra som sköter, ägna dig du åt ditt" eller "det där går VD inte med på" eller "vi har inte tid med sånt, svaret är nej".

14. Budget

Den som inte har auktoritet nog att agera på det sättet kan alltid använda *budgetmetoden*. Man hänvisar vederbörande till att ta upp medel i sin budget för nästa år. Därefter avslår man eller ser man till att det blir avslag på den posten i budgeten. Att syssla med saker som inte är budgeterade är naturligtvis inte tillåtet.

15. Prioritering

Om nu inte budgetmetoden heller skulle vara tillämplig kan man alltid tillämpa *tystnadsmetoden*. Man tar emot förslaget med ett yttrande av typen "ja, jag skall tänka på saken, jag hör av mig". Och sedan gör man naturligtvis aldrig det. Man får vara beredd på att få en eller ett par påstötningar från idégivaren och man bör då visa stigande irritation för varje påminnelse han ger och säga att man hör av sig när man har tid. Snart bryr han sig inte om att stöta på mer om saken, och då kan man tåga ihjäl förslaget.

16. Chefsansvar

Om nu idén verkligen skulle ha livskraft av den arten att man inte kommer ifrån den, så kan man alltid efter en tid tillgripa *idéknyckarmetoden*. Dvs man lanserar idén för företagsledningen så att den framstår som ens egen. Metoden har två fördelar. Dels kan man på så vis inför andra uppehålla ett anseende om att vara en progressiv person, dels kommer Amos efter ett par sådana här erfarenheter nog att sluta upp med att komma med förslag och propåer. Metoden måste dock användas med en viss försiktighet. Den innebär en stor risk, som jag måste varna för. Om Amos har en tillräckligt devot läggning, så kan han uppfatta idéknyckandet som ett slags framgång som stimulerar hans nytänkande. Bonton riskerar då att själv få överta Amos roll som "trouble-maker" och därmed utsättas för de aderton hjälpmedlen.

17. Målanpassning

Vi har nu kommit in på tekniker som går ut på legitimering utav själva idén, men på ett sådant sätt att det knäcker idéställaren. En speciell metod av det slaget är *idéförvanskningssmetoden*. Den består i att man anammar förslagsställarens idé men klär om den eller transformerar den till något helt annat, som bättre kan passa ens egna syften. Man kan på så vis också få Amos att tappa intresset för lösningen – i synnerhet om man ger honom direktiv att fullfölja utarbetandet av den förvanskade idén.

18. Legitimation

Jag har nu bara en metod kvar utav dem jag hade tänkt redovisa som hjälpmedel mot förnyelse. Och det är den så kallade *sagometoden* eller *PR-metoden*. Den innebär att man överlegitimerar idén och blåser upp den till någonting så stort och PR-mässigt att Amos själv börjar tveka och inte riktigt vågar stå för den längre. Man skall då gärna i företagstidningen och i ortspressen basunera ut Amos stora epokgörande förnyelseprojekt. Man bör på ett fantasieggande sätt brodera vidare på tillämpningen. Och så måste man vara mycket noga med att uppmärksamma Amos i sammanhanget och låta honom stå för förverkligandets svaret. När det sedan visar sig att luften pyser ur det här projektet – kanske därför att man försiktigtvis har avstått från att ge Amos tillräckliga ekonomiska resurser eller tillräcklig tid till genomförandet – ja, då är det sannolikt att Amos efteråt kommer att framstå som en misslyckad person, en som man har trott på en gång och satsat på, gett ett stort ansvar men som inte svarade mot förväntningarna och inte klarade det. Är Amos ung, så kommer han då att lämna företaget, och så är man kvitt det bekymret. Och är han gammal kommer han att acceptera en undanskymd befattning med någon sken-syssla, som han efter några år kommer att lämna som förtidspensionerad utan att någon märker hans sorti ur företaget. Bonton kan tillgodogöra sig tillfredsställelsen av att företaget handlat i enlighet med lagen om anställningsskydd.

Detta var 18 metoder som kan användas för att hindra innovationer och kreativitet i en organisation. De är alla väl testade. En del har jag använt själv – mer eller mindre oskuldsfullt – andra har jag sett i effektiv användning. Mera preciserat kan de användas t ex i följande syften:

- stävja okontrollerad individutveckling
- bevara gällande organisationsordning
- värna om inarbetade rutiner

- stoppa äventyrliga produktidéer
- hävda gamla traditionsrika affärsidéer.

Till vilket pris kan man då uppnå dessa fördelar? Ja, det kostar en del i arbetsglädje och lojalitet hos de anställda. Den oundvikliga mänskliga reaktionen blir ju: "Jag kommer härnäst inte att göra mer än det minimum som krävs av mig. Bryr sig inte företaget om vad jag tänker, så tänker jag inte bry mig om företaget." Det finns ambitiösa företag som försöker sänka detta pris genom att ytterligare öka kraven och kontrollen. Har man då en beskedlig och liknöjd personal så svarar den med att rycka på axlarna. En del mer engagerade och initiativrika individer kan dock komma att mobilisera sin kreativitet för egocentriska syften. Kanske har de fortfarande starka behov av att känna sig som människor: medvetna, ansvariga och skapande.

Namnet Amos bars en gång av en obetydlig profet i Gamla Testamentet. Han hade avvikande åsikter om tillståndet i det då synbarligen blomstrande riket. De mäktiga lyssnade inte på honom, och så gick det som det gick med den högkonjunkturen.

Caesar var som bekant en mäktig man i en annan tid och kultur. Han var en obestritt duglig ledare men förföll så småningom till maktfullkomlighet, vilket blev hans fall.

Namnet Bonton saknar köttlig gestalt och kan därför vara ledigt för dig, kära läsare. Läst på franska betyder det "god ton". Är det din maxim? Men du känner dig förstås mera som Amos.



Forsarna i Handölan – betagande naturvyer.

– Semesterhem i Handöl!

Bakom den parollen har nu de fackliga representanterna i Koncerndelegationens Arbetsutskott, KDAU, ställt sig. Man vill att det på något vis ordnas med rekreativsmöjligheter i koncernens naturpärla nummer ett – jämtländska Handöl.

Hur det blir med en eventuell stugby, upprustning av redan befintliga lokaler som företaget äger i Handöl eller någon annan lösning vet vi inte i skrivande stund. Men en sak är säker – många skulle gärna vilja få chansen att tillbringa en eller annan vecka i fjällen till en rimlig kostnad.

Handöl är en liten by med ungefär 125 invånare. Handöls Täljstens AB, ett av Höganäs-koncernens dotterbolag, är den enda industrin på orten, som praktiskt taget står och faller med den här industrin.

Handöls Täljstens AB äger stora markområden på orten. Det är området som dels användes för indu-

striella ändamål, men också stora oanvända arealer. Företaget äger vidare 14 villor i Handöl. De allra flesta är dock uthyrda till de anställda vid företaget.

Står helt tom

I dagsläget finns dock en villa som är helt tom, den sk Stenvillan, som ligger 600–700 meter från affären i Handöl. Stenvillan inrymmer tre 1-rumslägenheter med kök samt två enkelrum. Standarden är dock låg – en upprustning måste till innan lägenheterna kan användas. Det finns också två andra villor i Handöl med två lediga 1-rumslägenheter och kök, som efter upprustning mycket väl skulle kunna fungera som bostäder under en rekreativsvecka i fjällen.

Vid foten av Ännsjön

Handöls Täljstens AB äger också fastigheten Bränna med läge alldeles

invid Ännsjön. För att få detta hus (3 rok) lämpligt för bostadsändamål krävs en renovering i storleksordningen 150.000 kronor. Det stora markområdet vid Bränna borde rent teoretiskt vara "drömläge" för anläggandet av en fritidsby. Men det handlar ju till stor del också om pengar...

3 mil från Åre

Handöl ligger drygt 3 mil från Åre. Lite närmare ändå finns Duved – båda två är välkända vintersportorter. Avståndet till Storlien är inte mer än 1,5 mil.

För den som bara vill "gå på tur" är det i princip bara att spanna på skidorna utanför husknuten i Handöl. Och snön ligger vit från slutet av oktober till mitten av maj.

Sommaren då? Jo, midsommar i Handöl är ett alternativ till dans kring den skånska midsommarstången. Det jämtländska alternativet står sig gott i den konkurrensen, försäkrar ortsborna i Handöl. Efter midsommaren kommer myggen...

Listan över utbudet i Handöl kan göras hur lång som helst. En sak är säker – natur- och friluftsmänniskan får sitt lystmäte tillgodosett. Fjällvandringar efter de utprickade lederna från Storulvån, fiske efter röding och öring eller ett bad i Ännsjön. Eller varför inte svalka av sig med ett dopp i en fjällbäck?

Har sina sidor

I ärlighetens namn måste man också bekänna att livet i Handöl kan ha sina baksidor. Den samhälleliga servicen ligger hästlängder efter vad tex Höganäs erbjuder. Utan bil står man sig ganska slätt i fjällvärlden om man nu vill välja andra sätt att förflytta sig än till fots. Att åka bil upp till Handöl är en lång resa – cirka 130 mil från Höganäs.

Nu skall för- och nackdelar vägas mot varandra. Till detta skall också den ekonomiska biten fogas. Brännpunkten återkommer med besked huruvida Höganäsbolaget kan ordna tak över huvudet för fjällsugna medarbetare i koncernen.

Att spela squash kan ge utdelning på många sätt

Varje år delar Länskorpen för Kalmar län ut en resa i pris till det lokala korpidsportsförbund som har flest starter vad gäller promenader och squash. Priset, som den här gången utgjordes av en resa till Mallorca, togs hem av Västervik och alla som hyr tider i squashhallen fick vara med i lottningen. SlipNaxos hade turen att få resan.

En resa – fyra aspiranter! En intern lottning måste till och de som var kvalificerade att vara med i utlottningen var Hampus Bergström, Christer Lindberg, Göran Renström och Åke Andersson. Och Åke Andersson kan tacka lille Andréas Stridh för resan. Det var nämligen Andréas som drog lyckolotten.



Tack Andréas, det gjorde du bra, säger Åke Andersson.

Squashsektionen i Västervik
L Roth

Nya namn på Brännpunkten-poster

Brännpunktens huvudman är Koncerndelegationens Arbetsutskott. Det kan du läsa i förteckningen på sista sidan. Personerna i detta Arbetsutskott består av en representant för arbetsgivaren och tre från de fackliga organisationerna. SIF och Fabriks har skiftat ordföranden och därmed finns nu två nya namn i Arbetsutskottet, **Gertrud Harstedt** och **Hans Nilsson** istället för Björn Pettersson och Egon Jönsson. Förutom Gertrud och Hans ingår Bertil Johansson, SALF, och Rune Synnelius för arbetsgivaren.

I Redaktionskommittén har också nya personer kommit in. **Gunvor Eklundh** ersätter Arne Lundin för SIF och **Bo Wernberg**, SALF, har tagit



Karin Hansson.

över efter Kjell Johansson i Bjuv, som flyttat till SlipNaxos i Västervik.

Ja, det var det om dom som skall se till att vi som gör tidningen sköter oss. Vi som jobbar med att det blir en tidning är redaktionen (ännu så länge samma personer) och de lokala medarbetarna. Ett nytt namn bland de sistnämnda har kommit till från och med det här numret. Det är Karin Hansson på Nordvästra Skånes Kraft AB, som ersätter Gertrud Harstedt i hennes egenskap av lokal medarbetare. Det är således Karin som skall komma med idéer och uppslag från den el-drivande verksamheten.

ISSN 0345-1801

Brännpunkten
Höganäs-koncernens
personaltidning

Ansvarig utgivare: Marianne Quist

Layout: Evert Danielsson

Tryckeri: AB Boktryck

Copyright: Höganäs AB

Höganäs

REDAKTION

Marianne Quist – huvudredaktör

Bo Olausson – redaktör

Margaretha Snygg – sekreterare

LOKALA MEDARBETARE:

Division Metallurgi

Ulf Håkansson, Höganäs

Kjell Lundgren, Bohus

Division Eldfast

Bengt-Arne Schier, Höganäs

Margareta Cederström, Bjuv

Division Byggmateriäl

BYGGKERAMIK

Hasse Kvist, Skromberga

PAPP

Bo Hallbeck, Höganäs

Höganäs Tak AB

Kerstin Fällström, Helsingborg

FÄRG

Höganäs Färg AB

Margita Lindström, Malmö

HANDÖLSPRODUKTER

Handöls Täljstens AB

Einar Larsson, Handöl

Division Slipmaterial

AB Slipmaterial-Naxos

Hampus Bergström

och Lasse Johnsson, Västervik

Koncernadministration

Teknisk avd

Birgitta Siwek, Höganäs

AB Höganäsarbeten

Börje Göranson, Höganäs

Nordvästra Skånes Kraft AB

Sven Wallmon, Höganäs

Invandrarfrågor

Karin Hansson, Höganäs

Katrina Intoftsi och

Pavel Pavlevski, Höganäs

HUVUDMAN

Koncerndelegationens Arbetsutskott

REDAKTIONSKOMMITTÉ:

De anställdas representanter

från LO:

Leif Larsson, Höganäs

Arne Rosqvist, Bjuv

Hans Larsson Skromberga

från PTK:

Michael Bockstiegel, Höganäs

Gunvor Eklundh, Höganäs

Redaktionen

Bo Wernberg

Adress till personaltidningen:

Brännpunkten, Höganäs AB,

Fack, 263 01 HÖGANÄS

tel. 042/42400

Glöm inte anmäla ändrad adress!

Bilaga medföljer

