Brännpunkten

Årgång 37 • Nr 5 • December 1979

Aktuellt:

Vad tycker du om det nya koncernmärket?

Doris Sellner, sekreterare på Byggmaterials marknadsavdelning, Höganäs:

– Jag tycker om att märket är kompakt, men det skall inte stå ensamt. Det är mycket snyggare när logotypen Höganäs står framför märket. Breven ser mycket fräscha ut med det nya utförandet.

Torsten Johnsson, Konstruktionskontoret, Höganäs:

– Jag tycker märket är dystert och utformningen svårförstådd. Jämför med Electrolux-märket, det är lika fult och man måste i båda fallen ha stor fantasi för att förstå vad det skall föreställa. Den svarta färgen på brevpapper och kuvert är tråkig (tidigare blått).

Rolf Andersson, serviceman på Svampverket, Höganäs:

– Det nya märket är modernare och mer stilistiskt rent än det gamla märket. Jag tror inte det spelar någon roll för marknadsföringen av HB:s produkter om det är det nya eller gamla märket. Jag tycker det gamla märket är väl förankrat med ort och miljö, varför jag delvis ifrågasätter varför man ändrar det.

Ann-Marie Stråhlö, Produkt- och kontrollavd, Skromberga:

– Jag tycker att märket hör hemma inom Vägförvaltningen, som märke för autostrada. Rent ut sagt för hemskt. Vi skulle behållit det gamla.

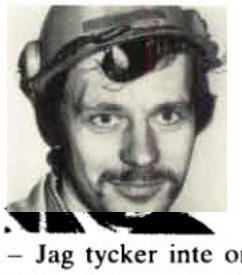
Bo Larsson, Takpappfabriken, Höganäs:

– Man borde varit rädd om det gamla märket som är snyggare än det nya. Detta kan kanske bero på att man är van vid det gamla. I det nya märket är det svårt att urskilja ankaret och bokstaven H.

– Jag ifrågasätter värdet av att byta märke eftersom företaget lätt tappar identitet när man byter företagsmärke. De höga kostnaderna för att byta märke är troligen svårmotiverade. Köper kunderna mer för att vi byter märke?

Arne Hansson, snickare, Skromberga:

– Jag tycker inte om det. Det gamla var mycket snyggare.



Sven Pettersson, arbetsledare i Svampverket, Höganäs:

– Jag tycker inte om märket. Det är intetsägande och ej tilltalande. Man kan inte längre härleda märket till Höganäsbolaget. Det kan inte vara positivt för Höganäsbolaget att byta ut en redan välkänd symbol. Jag tror inte att många människor förstår att märket innehåller ett H och ett ankare. Jag tycker det skulle varit olika färger på H:et och ankaret, vilket kanske hade underlättat förståelsen av innebörden i märket.

Carla Lundh, reklamman, Eldfasta divisionen, Höganäs:

– Man får lära sig att leva med det.

Kjell Johansson, förman på Mekaniska Verkstaden, SlipNaxos:

– Ett firmamärke skall vara klart och tydligt, dvs man skall se vad det symboliserar med en gång. På det nya märket tar det sin tid innan man upptäcker att det är ett H och ett ankare. Därför tycker jag det andra var bättre.

Lars-Olle (LOA) Andersson, produktionsplanerare i Skromberga:

– I SIF:s styrelse, där jag ingår, fick vi se märket på ett relativt tidigt stadium. Först tyckte jag inte om märket, men nu har jag vant mig vid det och tycker mycket bra om det. Man måste studera märket en stund innan man upptäcker H:et och ankaret, och det är just det som tilltalar mig. Jag tror att många reagerar negativt i början, men att de ändrar uppfattning efter ett tag när de sett märket i olika sammanhang.

Lägg märke till Höganäs

Text: Marianne Quist

Sedan den 1 november i år har vi ett nytt koncernmärke. Och som du kanske märkt har även Brännpunkten bytt profil på omslagssidan. Vi följer den nya linjen.

Vad var det för fel med det gamla märket då? frågar sig många. Och vad tjänar vi på att byta?

Vår koncernchef **Ernst Geijer** *ger sin syn på bytet.*

– Namnet Höganäs är förenat med gammal tradition, kvalitet, soliditet och över huvud taget gott anseende. Det gäller både i utlandet och i Sverige. Vi bör utnyttja detta bättre än vi gjort tidigare, säger Ernst Geijer.

Genom vår dagliga verksamhet får allmänheten en bild av vårt företag. Produkter, priser, service, kvalitet och inte minst medarbetarna skapar tillsammans den bilden eller profilen. Det är den vi skall göra så känd som möjligt och här skall den nya logotypen och det nya märket bidra.

– Man kan ju alltid diskutera värdet av ett koncernmärke. Effekten av ett sådant går aldrig att mäta i pengar. Jag tror det är viktigt även för de anställda att de märker att företaget och dess produkter är välkända.

I den här pärmen, som koncernchefen Ernst Geijer visar upp, finns anvisningar hur märket och logotypen skall användas.

Har ej använt märket

Det tidigare märket var långsmalt och svårt att placera på broschyrer och liknande material. Detta har gjort att t ex Byggmaterialavdelningen inte använt märket på sina reklamartiklar och förpackningar. Ernst Geijer:

– Med tanke på att denna avdelning har en stor kundkrets och att produkterna till största delen hamnar hos privatpersoner är det ur PR-synpunkt värdefullt att dessa produkter är försedda med ett märke som kopplas just till Höganäskoncernen. Dessutom används logotypen "Höganäs" på så vis att den lätt sätts i samband med Höganäskoncernen.

Höganäs i många namn

Logotypen "Höganäs" står på de flesta brevpapper. Moderbolaget heter ju Höganäs AB. Vi har dotterbolagen Höganäs Färg AB, Höganäs Tak AB, AB Höganäsarbeten, Höganäs-Bohusverken AB. På brevpapperens huvud är "AB" borttaget och det står t ex Höganäs plus märket, Höganäs Färg plus märket, osv.

Däremot har vi fortfarande kvar namnen på SlipNaxos AB, Handöls Täljstens AB och Nordvästra Skånes Kraft AB. Är det inte tid att byta namn på de företagen?

Ernst Geijer:

– Nej. SlipNaxos är så inarbetat hos kundkretsen att det direkt skulle bli en negativ effekt. Företaget har precis bytt namn från AB Slipmaterial-Naxos till SlipNaxos AB. Handöls Täljstens AB är förknippat med den jämtländska orten Handöl och för Nordvästra Skånes Kraft AB är det också omotiverat att byta. Bolaget säljer en nödvändig produkt – kilowattimmar – som inte behöver samma typ av PR som våra övriga produkter.

Det kostar också

Att byta märke är även en kostnadsfråga. Själva framtagningen av märket och logotypen kostade 50 000 kronor. Den totala kostnaden för framtagning och introduktion av den nya koncernprofilen blir emellertid betydligt större. Det skall täcka omtryckning av bl a brevpapper, kuvert och reklambroschyrer. Reklamartiklar m m har bytts ut. Det finns skyltar utplacerade lite här och var som skall ersättas med nya. Och vi har många lastbilar som successivt skall märkas och målas om. Omtryckningen har gjort att vi kunnat rensa upp bland alla blanketter.

– En del av den här kostnaden skulle vi få ändå, säger Ernst Geijer. Vi kan räkna med en merkostnad på ett par hundratusen kronor. Och det tycker jag det är värt.

Märket – snyggt eller fult?

Uppfattningen om det nya märket varierar bland de anställda. En del tycker om det, andra gör det inte. I princip spelar det ingen roll om man tycker det är fult eller vackert, huvudsaken är att man reagerar för det. Lägger märke till det och kopplar ihop det med Höganäskoncernen. Och vad tycker vår koncernchef?

– Jag tycker om märket. Det är effektfullt. Det innehåller de båda elementen, H:et och ankaret som det alltid gjort. H:et för Höganäs, som ju representerar företaget vi alla arbetar för, arbetar för att det skall lyckas så bra som möjligt, bli så känt som möjligt. Och ankaret, symbolen för den gamla fiskehamnen, kusten i Skåne. Och det är inget fel i att fantasin skenar iväg och att en del tycker det liknar en kollergång, segel eller vad det nu kan vara.

Höganäs – och lerkrusen

Namnet Höganäs är i Sverige otvivelaktigt förenat med lerkrusen. Kommer vårt nya märke och logotype att ändra på det? Blir det så starkt i folks medvetande att de istället tänker på keramiska plattor, färg, eldfast tegel, takpapp och järnpulver?

– Det kommer att ta tid. Hela bygden är av tradition förknippad med keramik. Men å andra sidan, vad är det för fel med lerkrus. Man kommer att tänka på kvalitet . . .

I slutet av 1880-talet kom dåvarande Höganäs Stenkols Bolag i affärskontakt med ett handelshus i Hamburg, Bittorf & Bahll, som hade stora exportaffärer på dåtidens tyska besittningar i Afrika. Bittorf & Bahll började köpa eldfast tegel från Höganäs, som sändes vidare till Afrika. Firman begärde att ett ankarmärke skulle instämplas i teglen. Efterhand kom alla tegel att stämplas med det här märket. Märket kom så småningom att användas även i trycksaker och blev på detta sätt ett fabriksmärke för Höganäs Stenkols Bolag. En av de äldsta trycksaker, där märket förekommer är en minnesskrift utgiven år 1897 av H A Mueller till Stenkolsbolagets 100-årsjubileum. Märket finns på pärm och försättsblad.

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

Detta ankarmärke förekom sedan i flera olika utföranden. Ett exempel syns ovan.

Sedan exportaffärerna till tyska Afrika i och med första världskrigets ut-

Märkeskavalkad

brott 1914 helt upphörde försvann även fabriksmärket från teglen. Däremot fortlevde det i trycksakerna m m och till och med som märke i de på sin tid av kapten Åke Nordenfelt införda uniformsmössorna för ingenjörer och tjänstemän.

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

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

Detta ankarmärke användes som fabriksmärke i mer än 30 år.

I samband med att nya brevpapper skulle utformas för hela Höganäskoncernen, varvid moder- och dotterbolag skulle symboliseras med olika "vapensköldar", uppdrogs år 1946 åt herald. konstnären Einar Kedja att rita den erforderliga serien av märken. Den utformning som moderbolagets ankarmärke då fick, användes fram till och med 1965.

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

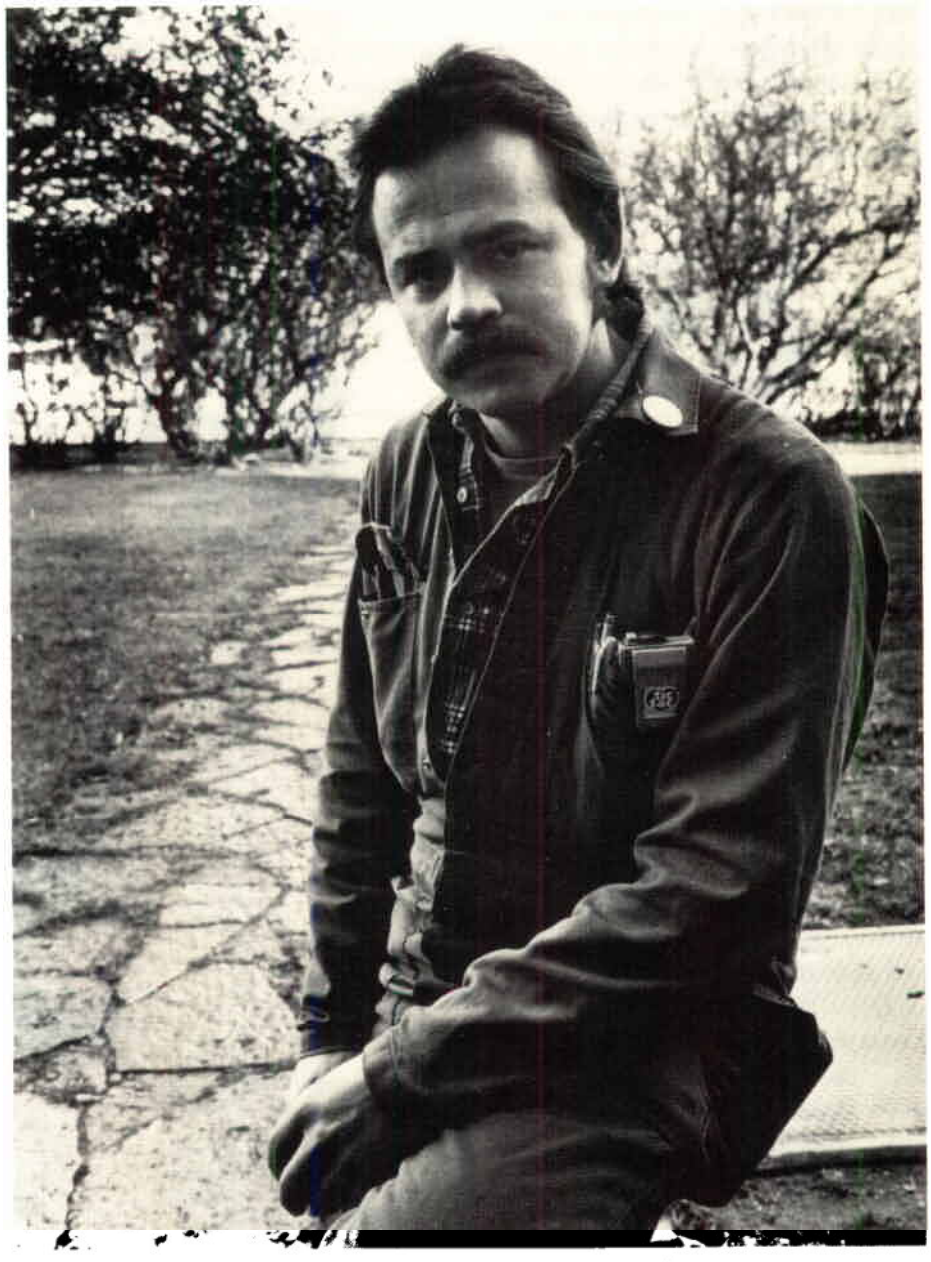
Det nya märket har formgivits av Per-Olov Finnström.
Han är art director på reklambyrån Lindell information ab i Malmö.
Per-Olov Finnström:
– Märket är i och för sig en liten detalj i koncernprofilen. Långt större betydelse har ju koncernens agerande i övrigt gentemot sina kunder och omvärlden. Märket har dock *en* viktig funktion att fylla för Höganäskoncernens del – det binder samman de olika bolagen och verksamhetsgrenarna.
– Företagsmärken blir ju otidsenliga precis som mycket annat vi lever med. Därför krävs en liten justering då och då. En modernisering helst med bibehållande av det gamla "innehållet". I det här fallet finns alltså H:et och ankaret fortfarande kvar, men kombinerade på ett sätt som gör märket mer lämpat att sätta samman med firmanamnen. Och dessutom ger det större "effektivitet", när det används ensamt.
– För att koncernens olika företagsnamn tillsammans med märket ska arbeta på bästa sätt, krävs naturligtvis att märket och logotypen används på ett konsekvent vis. De regler och rekommendationer, som finns i "Grafiskt program", bör alltså följas. Och företagets experter på reklam och grafisk formgivning bör ha ett finger med i spelet!

Höganäs inför 80-talet

Text: Bo Olausson

Brännpunkten avrundar här intervjuserien "Höganäs inför 80-talet". Vi har den här gången talat med en anställd. Han heter **Staffan Ekstrand**, *är 25 år gammal och elektriker. Staffan är en av några tusen människor som tänkt att arbeta inom Höganäskoncernen även under 1980-talet.*
Det innebär också att Staffan Ekstrand har förhoppningar och önskemål om hur arbetsförhållandena skall utvecklas inom Höganäskoncernen.
– Särskilt varmt känner jag för lönefrågorna. 1980-talet måste bli det årtionde när låglönestämpeln på Höganäs raderas ut. Trygghet i jobbet är också viktigt. Men jag ser inget motstridigt i det. Genom att betala sina anställda bra får man dem att stanna kvar och utföra ett bra jobb. Det är en viktig hörnsten i tryggheten, menar Staffan Ekstrand.

Han är en av dem som kommit till Höganäsbolaget direkt från skolan. Lite av den gamla andans "höganäsare" om man så vill. Staffan Ekstrand gick elektrikerutbildning på vår egen Verkstadsskola och fick därefter jobb inom företaget. Och han tänker stanna kvar.
– Men jag kan inte acceptera att stanna kvar till vilket pris som helst. Alla vet ju att Höganäs AB är ett låglöneföretag vad gäller kollektivanställda. Det måste helt enkelt bli en ändring på den punkten.



– På 1980-talet måste låglönestämpeln på Höganäs raderas ut, menar elektrikern Staffan Ekstrand.

En väckarklocka

Staffan Ekstrand menar att de strejker som genomfördes under hösten blev en väckarklocka för många anställda.
– Vi har talat om det dåliga löneläget i många år. Men först nu har det blivit tyngd och allvar bakom orden. Det har kommit fler människor till fackmötena efter strejkerna. Och jag tror att risken är uppenbar för nya konflikter och kriser om inte företaget bjuder till.
– Fungerade strejkerna som väckarklocka för de kollektivanställda så borde de också ha fungerat som en sådan för arbetsgivaren.

Tidigare intervjuer i serien "Höganäs inför 80-talet":
2/79 Åke Bergqvist, styrelsens ordförande
3/79 Ingvar Jansson, kommunalråd i Höganäs
4/79 Lars Landmark, inköpare på Kooperativa Förbundet (KF)

Att inte ha råd . . .

Lönerna är det som de anställda på kollektivsidan diskuterar mest, menar Staffan Ekstrand.

– I förhandlingar har facket gång efter annan fått höra att företaget inte har råd med det och det. Men sedan ser man plötsligt att företaget "har råd" att introducera ett nytt firmamärke för minst en halv miljon kronor. Hur rimmar sådant? Borde man inte i stället försöka se till att städa upp inom bolaget – genom att t ex betala skäliga löner – innan man går ut och försöker visa upp en tjusig "profil".

– Att jag sedan tycker att märket är allt annat än tjusigt är en annan sak. Jag reagerar mest emot hur man fördelar sina kostnader.

Badhus viktigare än HB-hallen

– Det är samma sak med HB-hallen. Den fanns det pengar till. Men i många år har vi kollektivanställda kämpat för att få ett vettigt badhus där vi kunde tvätta av oss smutsen efter en arbetsdag. Metallurgerna har visserligen fått ett bra badhus. Men vi andra . . .

– Visst är det bra med en idrottshall. Att man bryr sig om vad de anställda skall kunna göra på sin fritid. Men att placera det före ett nytt badhus kan jag inte gå med på.

Måste gynna oss

Under 1980 får Höganäs AB en gemensam personalavdelning. Det är ett steg i rätt riktning, anser Staffan Ekstrand.

– Det bör också komma oss kollektivanställda till godo. Man kan ju konstatera att löneläget för kollektivanställda och tjänstemän skiljer sig ett 10-tal procentenheter åt när respektive grupp jämför sig med övriga företag i landet.

– Löneformerna har kanske också möjlighet att bli likartade. Varför skulle inte vi kollektivanställda kunna ha månadslön när tjänstemän har det?

– Det är sådana viktiga samordningsfrågor som den nya gemensamma personalavdelningen skall syssla med, anser jag.

Också fackets fel

Det missnöje som finns bland kollektivanställd personal mot det låga löneläget vill inte Staffan Ekstrand helt lasta företaget för.

– Även facket får ta sin del av ansvaret. Löner är en sak som man förhandlar om. Facket har inte drivit sina krav med den kraft som man borde, anser jag.

– Därför gäller det för facket att växa sig starkare under 80-talet. Vi måste få medlemmarna att engagera sig. En viktig bit blir att informera om det fackliga arbetet här på Höganäsbolaget. Facket är inte bara MBL och löntagarfonder eller andra frågor som enligt många medlemmar ligger på "för hög" nivå.

– I det sammanhanget krävs också att den toppstyrning som utan tvekan finns inom facket, försvinner. Man bör inte sitta och förhandla om våra löner med SAF i Stockholm. Där begriper dom inte de förhållanden vi arbetar under här i Höganäs. Löneuppgörelsen skall alltså flyttas ned på lokal nivå, hävdar Staffan Ekstrand.

Arbetsmiljön

Under de år som han jobbat inom företaget har arbetsmiljön förbättrats åtskilligt. Men många brister är kvar att åtgärda.

– På metallurgiska avdelningen, t ex. Visst har åtskilligt gjorts och visst är golven välsopade. Men lite smuts på skosulorna vore inte så farligt. I mitt och många andras jobb skall vi arbeta uppe i taket och i trånga källarutrymmen. Där märker vi den dåliga arbetsmiljön. Draget är också besvärande på många arbetsplatser.

– Visst är jag glad för varje framsteg som görs på det här området. Men ibland hör man att det gjorts så kolossalt mycket. Det vore illa om företaget slog sig till ro med den inställningen. Som sagt, golven är välsopade. Men i övrigt . . .

Försmak av 80-talet

Under hösten har tankar förts fram om ett nytt lönesystem för kollektivanställda under 80-talet. Ett system med dels en fast lön, dels en bonus beroende på lönsamheten:

– Det har väckt en hel del diskussion. Min ståndpunkt är att vi bör undvika bonussystem. Det är ackord, fast i en ny skepnad.

– Och skulle det vara skillnad i lön för den som står och pressar tegel eller den som packar järnpulver? Maten kostar lika mycket för de båda!

– Nej, skall man ha bonus över huvud taget så måste det bli för en större grupp. Kanske hela företaget – inklusive tjänstemän, säger Staffan Ekstrand avslutningsvis.

Höganäs Tak i Bjuv

Text: Bo Olausson

Takfolket inom Höganäskoncernen har rört på sig. En hel del, faktiskt. Den 1 november utrymdes våra lokaler på Landskronavägen i Helsingborg. Administrationsfolket flyttade till nya lokaler i Höganäs, regionskontorets tjänstemän utlokaliserades till Bjuv. Under 1970-talet har nämligen Bjuvsverken bantat sin tjänstemannakader. Så lokaler fanns. Det var bara för de 10 tjänstemännen på regionskontoret att flytta in!

Det har varit ett omorganisationens år för Höganäs Tak.
Det här med regionskontor är något nytt. De tidigare åtta distrikten har rönt olika öden:

- Verksamheten i Sverige är uppdelad i två regionskontor, ett i Bjuv och ett i Göteborg.
  Det finns lokalkontor i Jönköping, Örebro och Karlshamn.
- Stockholm bildar fortfarande eget distriktskontor och har inte berörts av nyordningen med regions- och platskontor.
- Sundsvalls- och Skellefteådistrikten har sålts.

125 anställda på region 1

– Vi är nu 125 anställda inom region 1, dvs de tidigare Helsingborgs-, Jönköpings- och Karlshamnsdistrikten. 108 av dem är montörer, resten tjänstemän, förklarar regionschefen **Jan Espe.**
Han har nu samlat sina åtta män och en kvinna i Bjuvsverkens kontorslokaler. Det var den 1 november som flyttlasset gick från Helsingborg. Själva flyttningen tog ett par veckor att genomföra innan allt var på sin plats.
– Då har vi också flyttat vårt lager från Helsingborg och har det nu inom Bjuvsverkens industriområde.

Gränser suddas ut

En av de stora förändringar som följt med den nya organisationsformen är att de tidigare gränserna mellan Helsingborg, Jönköping och Karlshamn nu suddats ut.
– Det har betydelse för hur vi disponerar den 108 man starka montörsstyrkan. Samarbetet mellan de tidigare distrikten flyter bättre nu, vågar jag påstå. Syftet med att radera ut gränserna har främst varit att tillvarata montörsstyrkan så ekonomiskt som möjligt, säger Jan Espe.

Per post i stället

I Helsingborg satt region 1 och Höganäs Taks försäljnings-, ekonomi- och administrationspersonal inom promenadavstånd. Eftersom regionskontoret hamnat i Bjuv och övrig personal i Höganäs är det lite för långt för att kunna kallas promenadavstånd.
– Ja, och det får vi kompensera med postgång. Vi har dessutom skaffat en telecopier, som gör att vi kan skicka in dokument med telefonens hjälp på bara några minuter.
– Men vi har ju blivit av med en del arbetskamrater på det här sättet och det känns ju inte särskilt trevligt. Vi har dock blivit väl mottagna här i Bjuv och kommer att stifta nya bekantskaper med Eldfasts folk.

Stabilare byggmarknad

Flyttningen av regionskontoret har gjorts under en stressig tidsperiod.
– Ja, det är riktigt. Vi har haft mycket att göra ända sedan semesteruppehållet. Och det verkar som det stabiliserar sig på en lagom hög nivå. Därför ser jag med tillförsikt på nästa år.
– Inte minst mot bakgrund av att vi är ett fint och sammansvetsat gäng. Alla har inställningen att vilja prestera något. Det måste ge resultat, avslutar Jan Espe.

Stående fr v Karl-Erik Olsson, Lars Nilsson, Göran Jeppson, Per Johnsson och Henry Jesionka.
Sittande fr v Birgit Jacobson, Kaj Frank, Rolf W Kristiansson, Thorsten Lundh och Jan Espe.

En kvartett som aldrig missar väderrapporten

"Ett lågtryck kommer under tisdagen att utbreda sig över södra Götaland. Stormvarning gäller för kuststräckan Kullen-Bergkvara. Under dagen kommer en hel del nederbörd att falla, främst i form av lokala regnskurar..."

Får ni höra en sådan rapport om vädret på måndagskvällen så kan ni vara säkra på att åtminstone fyra mungipor pekar nedåt. De tillhör **Karl-Erik Olsson, Lars Nilsson, Per Jonsson** och **Henry Jesionka**.
De fyra är verkmästare på Höganäs Taks regionskontor i Bjuv. Och regn – det är det värsta de vet.

Verkmästarkvartetten på regionskontoret i Bjuv. Från vänster Per Johnsson, Karl-Erik Olsson, Lars Nilsson och Henry Jesionka.

Väderkänsligt jobb

Det är inte så konstigt att de reagerar negativt på regnväder och hårda vindar.
– Sådant gör att hela finplaneringen ramlar ihop som ett korthus. Att lägga tak är ett väderkänsligt jobb. Regn innebär nästan ofelbart att arbetet får avstanna. Praktiskt taget alla jobb förskjuts framåt i tiden. När det då är ihållande regnperioder är det ganska lätt att hålla sig för skratt, försäkrar Lars Nilsson.

Kontakt med flyget

Alla vi som ibland ägnar ett öga åt väderrapporterna vet att meteorologerna har fel ibland också. Lågtrycken tar en annan bana och skjuter kanske över planeringsproblemen på Göteborgsregionen...
– För att vara säkra på vad som skall vänta oss under svåra perioder brukar vi hålla kontakt med flygvapnets meteorologer. På så vis får vi aktuellare rapporter, säger Henry Jesionka.

Henry är en av veteranerna i gänget. I 20 år har han jobbat med tak. Det är lika länge som Karl-Erik Olsson. Per Jonsson med 26 takår bakom sig är den mest rutinerade. Lars Nilsson har varit med i sex år, men hade jobbat som verkmästare på bygge redan innan.

Vill vara ute

Lars Nilsson är den av de fyra som håller sig mest hemma, bland annat eftersom han samordnar arbetet inom regionen. Karl-Erik, Per och Henry har däremot åtskilliga mil bakom ratten varje år.
– Vi vill vara ute så mycket som möjligt bland takmontörerna, säger Karl-Erik Olsson.
– Men tiden skall räcka till mycket. Vi skall beställa kranar och material, se till att det finns erforderliga byggnadsställningar mm. Sedan har vi reklamationer som vi måste besiktiga. Nya jobb skall besökas osv.

Tappar en del av kontakten

Flyttningen från Helsingborg till Bjuv har fått en del negativa konsekvenser, menar de fyra verkmästarna.
– Det hände rätt ofta att montörerna tittade in på kontoret i Helsingborg för att klara ut en del saker. Inte kommer de att åka till Bjuv för sådana ärenden. Det blir telefonen i stället.
– Den där kontakten var bra, inte minst när det gällde information till montörerna. De blir, med all rätt, irriterade över att få information långt efter det att vi tjänstemän har fått den, säger Per Jonsson.

Får beröm också...

När en takmontör blir sjuk och det kanske inte går att skaffa fram en ersättare direkt på dagen kan kunden bli irriterad. Kritiken hamnar ofelbart hos verkmästarna.
– Nu har vi vant oss ganska bra vid sådan kritik. Lite ovanare är vi då det strömmar in beröm. För det händer faktiskt. Ett par, tre gånger om året så hör vi att kunderna är nöjda med något jobb som vi utfört. Det känns fint – synd bara att positiv kritik inte kommer oftare...

Alla känner Thorsten!

Thorsten Lundh *är en välkänd profil inom Höganäs Taks region 1. Åtminstone för samtliga montörer inom Helsingborgsregionen. Sedan 1970 har Thorsten suttit som den välkände spindeln i nätet och förmedlat kontakter mellan arbetsplatser och kontor. En viktig bit i sammanhanget är försörjningen av material till arbetsplatserna – en av uppgifterna som ligger på Thorsten Lundhs bord.*

– Det är tusen och en sak som skall fixas varje dag. Telefonen går varm här för det mesta. Säkert får jag ett 50-tal samtal dagligen ute från arbetsplatserna med förfrågningar om olika saker. Ibland är det så väl att verkmästarna är på plats och kan lösa problemen. Men för det mesta är de ju ute på resande fot, säger Thorsten Lundh.

Skriver dagbok

Att hålla alla önskemålen i huvudet är givetvis en omöjlighet. Så Thorsten har hittat på ett fiffigt sätt att inte missa några utfästelser.
– Jag skriver helt enkelt dagbok över alla inkommande viktiga samtal. Det blir en notering om vad det är som måste fixas. När allt är klart drar jag ett streck över just det uppdraget. Varje kväll blir det till att göra en uppdatering. De uppdrag som är kvar bildar stommen i nästa dags uppdragslista osv.

Känner sitt Skåne

Det finns väl knappast en plats i Skåne som inte Thorsten Lundh känner till:
– Nej, åtminstone inte någon plats där Höganäs har lagt ett tak. Det blir ju så när man har ansvaret för materi-

Mer än 50 samtal om dagen – då gäller det att skriva dagbok för att inte glömma något! Dagboksskrivaren heter Thorsten Lundh.

alleveranserna till de olika byggena. Fredagar är bra dagar, tycker Thorsten. Av den enkla anledningen att verkmästarna oftast är hemma på denna veckodag. Då blir han lite avlastad och kan ta itu med sådant som blivit samlat i pappershögar under övriga veckodagar.
– Det är inte klokt – pappersflödet har säkert blivit tolv gånger större sedan jag började här för nio år sedan!

Värre än husägare

Det var Thorsten som jobbade med flyttningen av regionkontoret. Han gjorde det i samarbete med Enar Askeroth i Höganäs.
– Det blev en hel del körningar för den här flyttningen. Man vet ju hur mycket en husägare hinner samla på sig tills han skall flytta. Men det här var mycket värre . . .
Att jobba i Bjuv har Thorsten Lundh inget emot.
– För egen del har jag fått närmare till jobbet. Att arbeta i Helsingborg hade dock den fördelen att man kunde handla i stan innan man körde hem på kvällen. Det är ju inte samma utbud av butiker här i Bjuv. Men det vänjer man sig vid ganska snart, skulle jag tro.

Bättre lokaler

Det är med blandade känslor som folket på region 1 flyttat till Bjuv. Men visst finns det positiva inslag:
– För egen del så tycker jag att lokalerna är bättre här. Dessutom är allt samlat i en och samma byggnad, till och med restaurang.
Det anser **Birgit Jacobson**, *sekreterare på regionskontoret.*

Hon är nästan lika intresserad av väderrapporten som sina manliga kolleger, verkmästarna. Hon förklarar varför:
– När montörerna inte kan jobba p g a regn eller blåst skall de efter en timme ringa och meddela detta. Tänk dig själv när ca 70 montörer samtidigt skall försöka få fram sitt meddelande på telefon . . .

Kolla klockan

Birgit Jacobson hinner med lite annat också. Det regnar ju inte jämt, även om man ibland kan tycka det.
– Jag tar emot posten och delar ut den. Sedan blir det korrespondensjobb, offertutskrift ibland, renskrivning av fakturor, kontering av leverantörsfakturor, registrering av jobb osv.
– Skillnaden mot Helsingborg är att man jämt måste kolla klockan nu. Vi har ingen posthämtning för internposten efter klockan 11. Och den externa posten skall vara klar klockan tre på eftermiddagen. Annars är det för sent!

Birgit Jacobson är nöjd – utom med utsikten . . .

Tråkig utsikt

Birgit Jacobson började på dåvarande Förenade Tak för 11 år sedan. Hon har hunnit flytta runt en del i olika lokaler och hade så att säga vanan inne när nu region 1 flyttade till Bjuv.
– Det som jag tycker är lite tråkigt är utsikten, säger hon. Vad den består av? Jo, ett papptak. Förmodligen lagt av Höganäs Tak någon gång . . .?

Kontorsrationalisering – ett hål i väggen...

Kontorslandskap i något modifierad form har Kaj Frank och Göran Jeppson (th) genom sitt gemensamma hål i väggen.

Kaj Frank *och* **Göran Jeppsson** *svarar för kalkylering och försäljning inom region 1. Det innebär att de har mycket gemensamt. Inte minst pärmar med offertunderlag.*

– I stället för att behöva springa in till varandra stup i ett gjorde vi ett hål i väggen. Där har vi placerat en snurra med pärmar. Det är kontorsrationalisering, det!

Kaj och Göran har fått sitt arbetsfält utökat i och med omorganisationen. Tidigare bearbetade de bara kunder i gamla Helsingborgsdistriktet. Nu delar de på detta, medan Kaj Frank också ägnar sig åt Karlshamnsdistriktet, Göran Jeppson åt Jönköping med omnejd. I de båda sistnämnda fallen sker det i samarbete med de båda platscheferna.

Tar längre tid

En av de första erfarenheterna som de båda skaffade sig i Bjuv var att det mesta nu tar längre tid. Kalkyl- och offertunderlag skall skickas till Höganäs för utskrift. Och sedan tillbaka. Med internpostens uppläggning blir det betydligt drygare än vad de var "bortskämda" med i Helsingborg.

– Vi har ju telecopiern när det är extra bråttom. Och vi hittar säkert snabbare rutiner när vi väl har anpassat oss till den här nya situationen, menar de båda.

Huvudkontoret "offside"

Kaj Frank är den av de två som tidigare ägnat mest tid åt försäljning. Göran Jeppsson sysslar i gengäld mer med kalkyleringsdelen och offertgivningen. Någon markant försämring tycker de inte det är att nu ha hamnat i Bjuv:

– Det är nog värre för den administrativa personal som hamnat i Höganäs. De kommer lite off-side jämfört med tidigare, eftersom de inte har samma personliga kontakt med oss på regionskontoret.

Inte lätt att heta Rolf Kristiansson!

Rolf Kristiansson – det är väl han på Höganäs Tak. Javisst, men vilken Rolf Kristiansson? Bara Rolf eller Rolf W? Ibland är det svårt med namn. Inte minst på Höganäs Tak. Trots att namnet Rolf Kristiansson inte är sådär rysligt vanligt så har man lyckats anställa två med samma namn på företaget. Det här handlar om Rolf W Kristiansson...

"W" står för William. Nu vet ni det. På region 1 är det ingen som talar om William. Där har man döpt om sin Rolf W Kristiansson till "RWK". Allt för att slippa sammanblandningen med ekonomichefen på samma företag.

– Visst händer det ibland att vi får varandras post eller att ett samtal kommer fel. Men det är inte så ofta numera, säger RWK.

Ekonomifunktion

RWK har det som närmast kan beskrivas som en ekonomifunktion på region 1.

– I huvudsak handlar det om debiteringar, dvs jag skall se till att pengar kommer in så fort som möjligt. Det innebär en hel del kontakt med verkmästarna – det är ju långt ifrån alltid som arbetet utförs exakt enligt order.

– En viktig uppgift är också att titta på efterkalkylen och försöka utreda varför kanske vissa kostnader blev betydligt högre (eller lägre) än vad man räknat med.

Så ser han ut, den ene Rolf Kristiansson. Som mest kallas för RWK för att undvika namnförväxling.

något annat?

? ? ? ? ?

Tycker du att belönade förslag skall ersättas med något annat än pengar?

Har du något förslag?

Lämna in det till Förslagsgruppen under adress
Avdelning Samråd/Intern Information – Höganäs
före februari månads utgång 1980.

BÄSTA FÖRSLAG BELÖNAS MED ?

Lär av Martin:
Hjälmen hindrade en svår olycka!

– Slarva inte med hjälmen!
Den uppmaningen kommer från **Martin Andersson**, *förman för vagnsreparationerna på Svampverket. Och den baserar sig på en otäck upplevelse:*
– Jag fick en cirka 30 kg tung kapsel i huvudet. Hade jag inte haft hjälmen på mig hade en mycket svår olycka inträffat.

Martin Andersson höll på med att flytta vagnar med kapslar då olyckan inträffade. Vagnen skulle rivas.
– Flyttningen gjordes som vanligt med hjälp av travers. Då jag skulle stanna vagnen så blev det en liten knyck, som alltid. Skillnaden var den att den översta kapseln stod lite på sned. Och när knycken kom föll kapseln ned. Det bara small till i skallen!

En rejäl blåtira

Den 30 kg tunga kapseln hade en fallhöjd av drygt en meter innan den slog i Martins hjälm och fortsatte nedåt. Innan den slog i golvet träffade kapseln också Martins hand. Sex stygn var han tvungen att sy.

Det var den översta kapseln som föll ner i huvudet på Martin Andersson. Tack vare att han använde hjälm undvek han en allvarlig olycka.

– Jag fick en rejäl blåtira runt det högra ögat. Men tack vare hjälmen klarade jag huvudet utan skador. Det var värre med handen. Det gjorde fruktansvärt ont. Och på en del av handen har jag ännu inte fått tillbaka känseln, fastän det gått flera månader sedan olyckan inträffade.
Även Martins glasögon förstördes då den tunga kapseln slog i huvudet.

Bär alltid hjälm

Han bär alltid hjälm i fabriken, Martin Andersson. Det har han gjort ända sedan 1963.
– Det var när Svampverket byggdes. Då rasade det ned ett tungt järnföremål från byggnadsställningarna. Det var bara centimetrar som räddade mig den gången! Då bestämde jag mig en gång för alla att ha hjälm på mig.
– Och på de här 16 åren har den väl bara skyddat då man någon gång slagit i huvudet lite lätt. Men så kom den här olyckan . . .
Något som borde mana andra till eftertanke. Det är just när olyckan är framme som hjälmen behövs.
– Och ingen skall inbilla sig att han eller hon hinner hoppa undan. Som sagt – det bara small till i skallen!

Tog på hjälmarna

Martin Andersson vet att den här olyckan faktiskt hjälpte till lite grand när det gäller att få en del av de som slarvar, att tänka om:
– Direkt efter olyckan var det några som gick och hämtade sina hjälmar. Och de har dem på sig varje dag numera.
– Vi har ju tjatat om att personalen skall bära hjälm i fabrikerna gång på gång. Det är ju t o m föreskrivet. Men det skall tydligen till en sådan här olycka för att de skall förstå att hjälmtvånget är till för deras eget bästa, menar Martin Andersson.

Keramiska beklädnader – mer än vattentäta tapeter

Det ligger mycket arbete bakom våra keramiska plattor tillverkade i Skromberga, bl a vad gäller process- och produktkontroll. **Kjell Björklund,** *forsknings- och utvecklingschef inom Byggkeramik berättar.*

Glaserade keramiska väggplattor tillverkade i det gamla Babylonien kan fortfarande beundras på plats. Hållbarhet och estetiska värden är även de moderna golv- och väggplattornas främsta egenskaper, såväl i bostads- som industribyggnader.

Kraven på golvplattor för ett köpcentrum eller ett mejeri är mycket större än på väggplattorna ovanför diskbänken hemma i ditt kök. Därtill kommer varierande tillverkningstekniska förutsättningar. Det är alltså knappast förvånande att det finns ett mycket brett register av godstyper inom denna produktgrupp, alltifrån poröst, blomkruksliknande kakel till tätsintrade, hållfasta stengodsplattor.

Klinker kontra kakel

I Skromberga tillverkar vi endast de tätare, starkare typerna av plattor. Man talar om *stengods-* respektive *klinkerplattor,* vilka alltså har avsevärt bättre egenskaper än *kakelplattor*. De senare brännes vid lägre temperatur, vilket möjliggör färgstarka och mönstrade glasyrer av den typ som ofta önskas i hemmens kök och badrum. Keramiska beklädnader utsättes emellertid ofta för avsevärda mekaniska termiska och kemiska påkänningar. Där kan endast stengods- och klinkerplattor användas, t ex i simbassänger, storkök, köpcentra, tunnelbanor, industrilokaler, processutrustning osv.

Försök för framtiden

Det ställs alltså omfattande krav på hållfasthet, täthet och resistens på de olika typer av plattor vi tillverkar i Skromberga. Vi har sekellång tradition på detta område och vår strävan är att ligga före kundernas ökade krav. För att kunna leva upp till dessa ambitioner arbetar vi efter bland annat följande riktlinjer:

- omfattande process- och produktkontroll
- egna, speciellt anpassade fog- och fästmedel
- utvecklingsarbete inte endast beträffande tillverkningsteknik och produkter utan även avseende goda, alternativa konstruktioner för keramiska beklädnader så att funktionen för hela systemet plattor/fästmedel/underlag blir tillförlitligt.

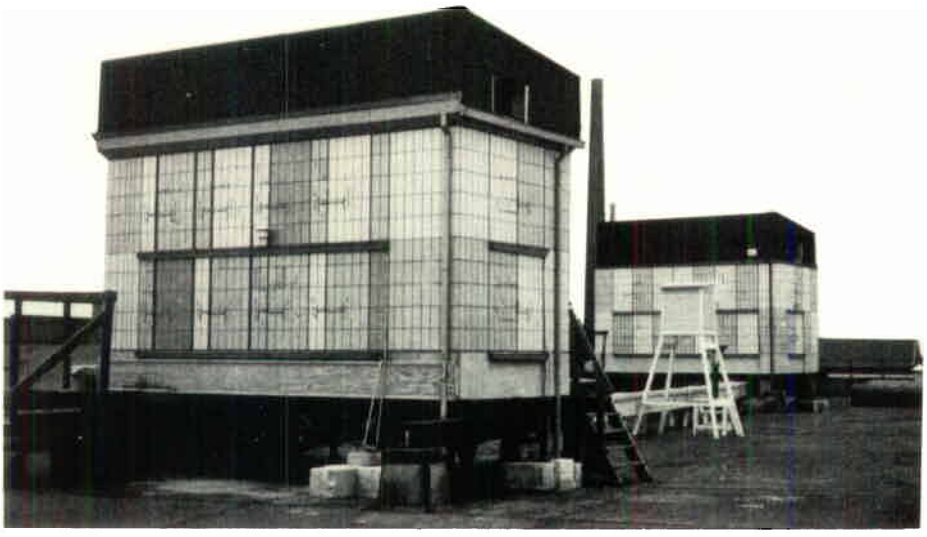
Jag kan här endast lämna exempel för att antyda innebörden av detta arbete.

Garanterat gods

Alla råmaterial som användes i våra plattor respektive fog- och fästmedel kontrolleras före godkännande och användning. Förutom kemiska och fysikaliska undersökningar lägger vi stor vikt vid att testa de kritiska råmaterialen i färdigprodukter under driftsliknande betingelser. Detta ger tillförlitliga resultat och erfarenheten har visat att det lönar sig med ett realistiskt merarbete på detta tidiga stadium i processkedjan.

Vår produktion i Skromberga bygger till övervägande del på egna råmaterial. Lerorna i våra gruvor kontrolleras långt innan upptagningen så att man kan dirigera brytningen till de lämpligaste områdena. Vid brytningen kontrolleras de olika dagsetapperna var för sig och dessa sammanblan-

Knut Hansson (t h) ansvarar för sorteringsnormerna. Tillsammans med sorteringsförmännen kontrolleras t ex att färgerna ligger inom fastställda gränser.



Två provhus på Centrallaboratoriets tak. Elektronisk data insamlingsutrustning registrerar resultaten från 500 mätpunkter inom några minuter.

das först efter godkännande. En hel brytningsetapp, motsvarande 1–2 års konsumtion, underkastas ett omfattande blandningsarbete på Skrombergas väl tilltagna lagerplaner. Före användningen grovmales lerorna och blandas än en gång i konsumtionslagret under tak invid fabrikerna. På detta sätt har vi skapat oss ganska unika förutsättningar för enhetligt råmaterial till vår produktion. Detta har naturligtvis stor betydelse för ett jämnt och tillförlitligt produktionsresultat.

Vid de följande tillverkningsstegen malning, blandning, formning, torkning, glasering och bränning kontrolleras ständigt att vi ligger inom fastställda gränser. Sista steget i processkedjan, sorteringen, är i sig själv ett kontrollsteg som i sin tur ständigt övervakas av den fristående kontrollavdelningen.

Pålitligt på plats

Vår byggkeramiska produktion är alltså inriktad på ett kvalificerat produktregister av såväl plattor som fog- och fästmedel. De mest kritiska och komplexa kraven vi måste uppfylla gäller emellertid rekommendationerna till våra kunder beträffande de rätta produktkombinationerna och konstruktionerna för högst skiftande användningsområden. Vår säkraste kunskapskälla därvidlag är våra mångåriga erfarenheter från fältet: ingående diskussioner med projektörer och konstruktörer, övervakning av arbetenas utförande samt uppföljning av keramiska beklädnadernas funktion och hållbarhet vid användning. Detta måste emellertid kompletteras med funktions- och konstruktionstekniska undersökningar i laboratorie- och halvskala för att i detalj klargöra påkänningar och funktionssätt. Med ledning av dessa undersökningar kan vi modifiera och förbättra produkter och konstruktioner.

Under årens lopp har vi gjort omfattande undersökningar på golv- och väggkonstruktioner beträffande t ex vätsketäthet, nötningsbeständighet, halksäkerhet samt deformationer och spänningar vid statiska och dynamiska påkänningar för keramiska beklädnader på såväl styva som sviktande underlag.

Ett annat exempel är vårt provhusprojekt där vi under 10 år ingående följt förhållandena i och kring keramiska utomhusbeklädnader med olika typer av glaserade plattor, murbruk och väggkonstruktioner.

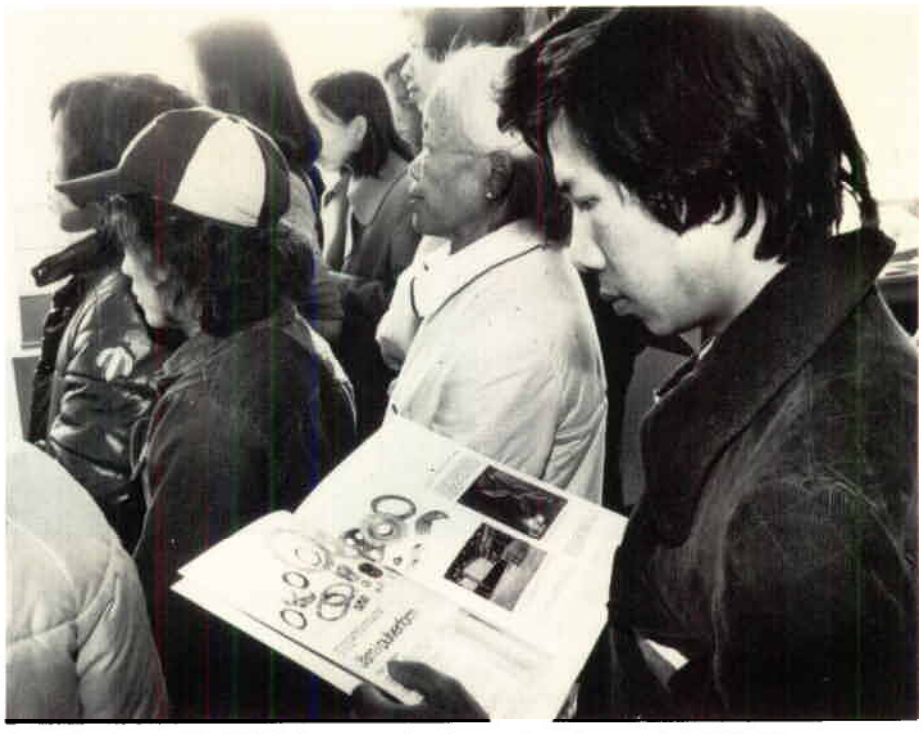
Sälja sitt system

Byggkeramikgruppen har ett välkomponerat produktregister som passar till kundernas skiftande krav. Vi säljer emellertid i lika hög grad ett systemtänkande genom att tillhandahålla fälterfarenheter och speciaiundersökningar, som går långt in på kundens problemområden. Detta är en övergripande Höganäs-tradition för våra produkter och vårt systemkunnande är långt större än vad vår blygsamma andel av världsmarknaden låter förmoda.

Ellen Bondesson kontrollerar måtten på plattor. Mätresultaten registreras av bordkalkylatorn som efter avslutad mätserie räknar ut medelvärde och spridning.

Vietnameser på besök

Hösten är som vanligt sprängfylld av besök på Höganäs AB. Den här bilden togs när en grupp vietnameser besökte företaget. Vietnameserna kom till Sverige under benämningen "båtflyktingarna". Nu har de fått bostad i Sverige och håller på att anpassa sig till sitt nya hemland. På Höganäs AB fick de information om företaget och dess produkter. Och vem vet – kanske kommer någon av besökarna att anställas vid företaget.



En av de vietnamesiska båtflyktingarna studerar koncernbroschyren med stort intresse.

Konst på jobbet

Konstverk på jobbet – det har en del fabriksarbetare i Höganäs kunnat glädja sig åt vid ett par tillfällen i år. Detta tack vare Konstfrämjandet, som ordnar med utställningar på arbetsplatser runt om i landet.

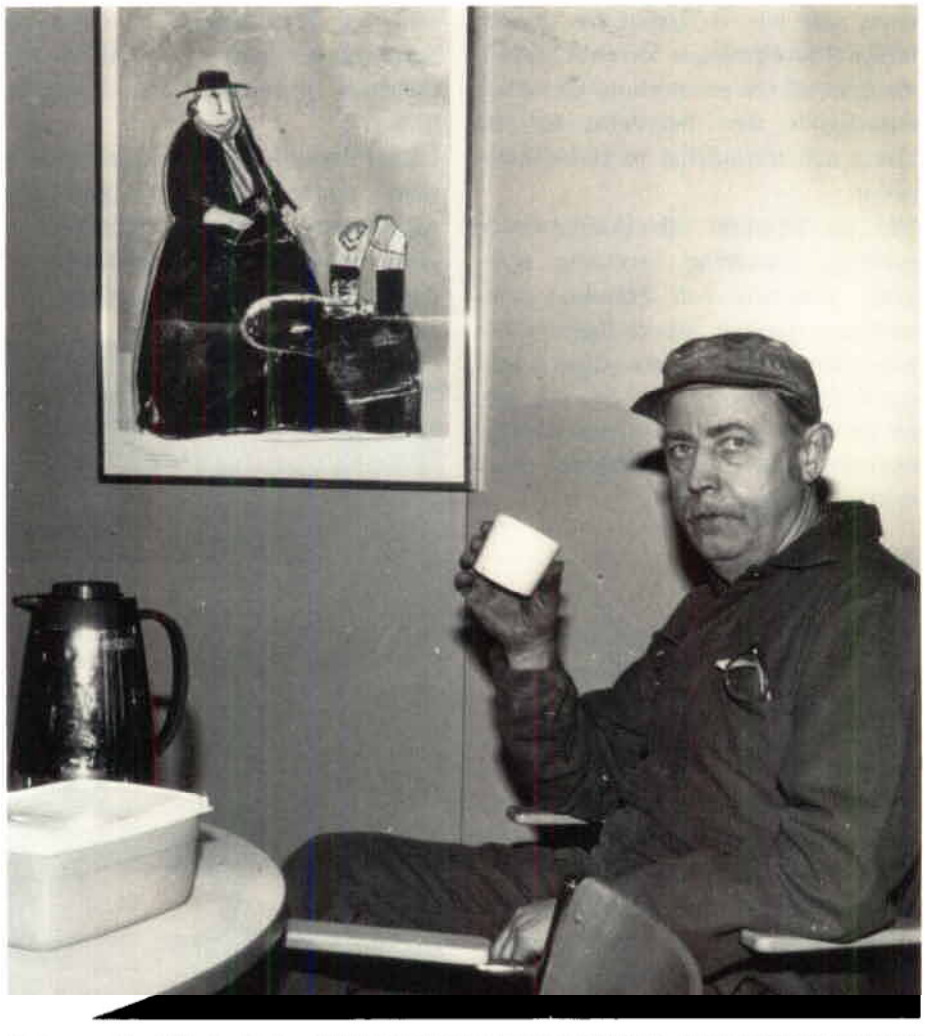
Percy Söder är mannen som haft hand om utställningarna i Höganäs.

– De två senaste utställningarna har vi haft här i Plåtverkstadens matsal. Och det är ingen tvekan – konsten har uppskattats. Synd bara att vi inte har några konstverk i matsalen under övriga tider på året . . .

De anställda har också möjlighet att köpa konstverken, som består av grafiska blad. Den möjligheten har flera utnyttjat här i Höganäs.

– När vi förhoppningsvis får en utbyggnad av Sandflygsgården så skall vi försöka ha utställningarna där. På så sätt blir det ju fler som får se konstverken, menar Percy Söder.

Konstfrämjandet har bildats av ett 10-tal organisationer, bland dem Landsorganisationen (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF).



Tack vare Konstfrämjandet kan fabriksarbetare nu se konst på jobbet. Percy Söder sköter utställningsverksamheten på Höganäsbolaget.

Undersökande journalistik:

Brännpunkten tar pulsen på nye företagsläkaren!

Den 1 oktober fick företagshälsovården inom Höganäs AB förstärkning. Då tillträdde nämligen läkaren **Stig Axved** *på heltid. Tillsammans med Jan Sjöholm bildar han nu läkarteam inom Höganäs AB. Eftersom båda tjänstgör på heltid innebär det att verksamheten utökats med en halvtidstjänst. Till fromma för bl a den förebyggande hälsovården.*
Brännpunkten har talat med den nye företagsläkaren.

– Redan för ett 10-tal år sedan vaknade mitt intresse för företagshälsovård. Det var då man på allvar började diskutera arbetsmiljöns roll. Jag insåg att man som enbart sjukvårdande läkare visste väldigt lite om arbetsplatsen som patienten kom ifrån. Och eftersom den ofta tillhör sjukdomsbilden ville jag veta mer just om de sakerna.
– Med tiden har jag också insett att läkare i allmänhet ofta sjukskriver patienter i onödan. Om man inte ingriper mot roten till det onda – som ofta är just arbetsplatsen – skjuter man bara problemet framför sig. Patienten kommer tillbaka efter ett tag igen. Som företagsläkare kan man mer aktivt verka för att en patient omplaceras. Tillfälligt eller permanent.

I samma byggnad

En av de saker som Stig Axved inte gillar med Höganäs AB:s företagshälsovård är att de olika delarna i företagshälsovården inte är samlade i en och samma byggnad:
– Jag hoppas att det kan bli så. I Helsingborg, där jag arbetade tidigare, hade vi både den medicinska och tekniska delen samlad. Dessutom hade vi en personalkonsulent i samma byggnad. Just detta att vi var samlade gjorde att vi kunde samarbeta på ett i mitt tycke förträffligt sätt. Visst finns det telefoner och internpost, men inget går upp mot den direkta kontakten då det gäller samarbete, menar Stig Axved.

Stig Axved, ny företagsläkare i Höganäs.

Finns mycket att göra

Sammanlagt två dagar per vecka skall Stig Axved tjänstgöra i Bjuv och Skromberga:
– Jag har redan insett att det finns en hel del att göra här i form av förebyggande hälsovård. Många jobb är tunga och ensidiga. På sikt måste man ersätta sådana med automatik. De sliter oerhört på kroppen, vilket visar sig när arbetarna kommer upp i åldern.
– Det finns tydligen sådana intentioner i företaget redan. I Specialtegelfabriken har man ju tagit robotar till hjälp. Det måste rimligtvis kunna gå även i Bjuv och Skromberga, menar Stig Axved.

Ut på arbetsplatserna

Stig Axved tänker arbeta en hel del ute på arbetsplatserna.
– Det är nödvändigt att följa upp sjukdomsfallen ute på patienternas arbetsplatser för att se om något kan göras där. Likaså bör vi eftersträva att göra förebyggande insatser, dvs åtgärda arbetsplatserna innan vi får patienten till oss. Och där behövs samarbete mellan företagshälsovårdens tekniska och medicinska del, givetvis även med arbetsledningen.
– Eftersom vi nu har fått utökat med en halvtidstjänst tror jag att det blir betydligt större möjligheter att verkligen jobba med sådan här förebyggande hälsovård.

Sjukgymnast välkommen

I det sammanhanget vore det välkommet med en sjukgymnast på den medicinska delen av företagshälsovården, anser Stig Axved:
– En sjukgymnast är kanske den som allra bäst kan bedöma arbetsplatserna ur ergonomisk synvinkel. Men även då det gäller behandling av redan drabbade patienter vore en sjukgymnast ett bra tillskott.
De psyko-sociala problemen är i växande, menar många. Bör företagshälsovården anställa en psykolog för att ta hand om sådana fall?
– Det är möjligt, jag vet inte. Men vad jag däremot vet är att en öppenhet på arbetsplatserna är många gånger effektivare än en psykolog. Om man kan lösa problemen på arbetsplatsen genom en öppenhet mellan chefer och anställda och mellan de anställda själva skulle en psykolog få betydligt mindre att göra . . .

– Skall jag skicka hem honom?

Kollektivavtalets § 19: Ordningsregler mm

"9. Rusdrycker och narkotika får icke förtäras eller införas på fabriksområdet. Person som är påverkad av alkohol eller narkotika får ej vistas därstädes."

Text: Marianne Quist

Alkohol och arbete hör inte ihop. Det är alla överens om – utom dom som är beroende av spriten.
Spritmissbruket har ökat i vårt land. Om det har ökat inom Höganäsbolaget vet vi inte. Det finns inga siffror på det. Men vi vet att Höganäsbolaget likväl som andra företag inte är förskonat från spritproblem på arbetsplatsen.
Hur löser man dessa problem? Vad är bäst för missbrukaren och hur skall arbetsledaren agera då han märker att den anställde kommer till jobbet och luktar sprit?
Vi vet vad som står i avtalet. Det kan du läsa i rutan härintill. Men avtalets text utesluter inte att det finns många synpunkter i den här frågan. Hur känns det att tex behöva skicka hem en arbetskompis?

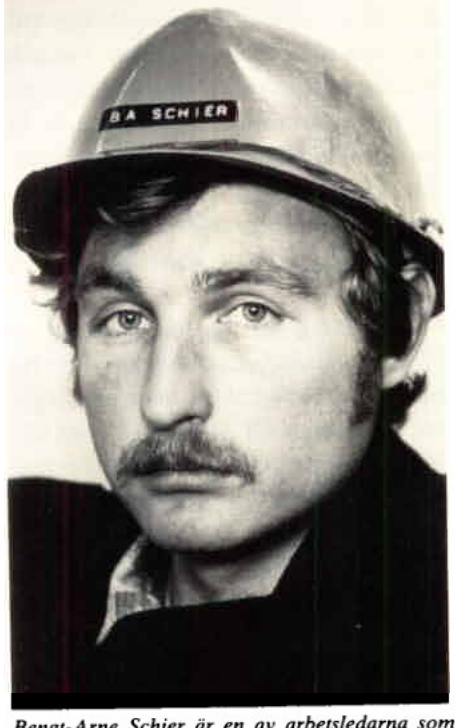
Kontaktgruppen för alkoholfrågor hade en sammankomst härförleden på Bruksgården i Höganäs. Speciellt ingående diskuterades den här gången alkoholmissbruk bland anställda vid produktionsavdelningarna. Bl a är olycksfallsrisken större där än på avdelningar med tjänstemän.
Kontaktgruppen har existerat ett antal år och den står inte främmande för alla de problem som är förenade med missbruk av alkohol. Men trots dessa erfarenheter har Kontaktgruppen inte någon patentlösning på hur man skall komma till rätta med problemen. Det bevisar hur oerhört svårt det är att hjälpa människor till att finna sig själv så att de kan leva med livets besvärligheter utan hjälp av spriten.
Kontaktmännen i Kontaktgruppen är till för att hjälpa missbrukaren på dennes villkor, dvs det är missbrukaren som har möjlighet att ta kontakt med kontaktmannen och be om hjälp om han/hon så önskar. Och kontaktmännen ställer upp till hundra procent, även fritiden går åt ibland till att prata med en människa i nöd. Men det räcker inte. Vi måste hjälpas åt **alla** på en arbetsplats, anser Kontaktgruppen. Både arbetsledning och arbetskamrater. Men vad är hjälp?

Smussla inte!

Kontaktgruppen vädjar till arbetskamraterna:
– Du hjälper inte din kompis genom att smussla med hans problem inför arbetsledningen. Du gör det bara värre. Ju fortare den närmaste omgivningen får reda på hans problem, ju större chans finns det att hjälpa personen. Du får inte betrakta dig själv som angivare om du talar om för din arbetsledare att din arbetskompis är påverkad av sprit. Du hjälper honom själv och dina andra arbetskamrater. Olycksrisken är stor med en alkoholpåverkad person i produktionen.

Stora krav

– Nog ställs man som arbetsledare inför problem när man upptäcker att någon av ens mannar luktar sprit. En arbetsledare har stora krav på sig. Han har ansvaret för att spritmissbrukaren inte kommer till skada, att hans arbetskamrater inte kommer till skada och att produktionen inte skadas.



Bengt-Arne Schier är en av arbetsledarna som ställt sig frågan "skall jag skicka hem honom?"

Det är **Bengt-Arne Schier**, arbetsledare i Murbruksfabriken i Höganäs, som pekar på dilemmat för en arbetsledare. Avtalstexten säger "påverkad", men det är ju en bedömningsfråga när man anser en person vara påverkad av sprit.
– Med tanke på de krav som ställs på en så är det ju inte konstigt att man försöker bedöma om den som luktar

sprit kan utföra sitt jobb utan risk för sig själv och andra. Det är lätt att säga att så fort någon luktar sprit så skall man skicka hem honom. Det hade varit skönt om det hade varit så enkelt, säger Bengt-Arne.
Han fortsätter:
– Tag ett kvällsskift. En av mannarna kommer på kvällen och skall börja sitt jobb. Han luktar sprit, men han är inte så påverkad att han kan bedömas som berusad. Det går inte att få tag på någon ersättare. Produktionen är beroende av hans insats. Varje arbetare är en länk i en kedja. Skickar jag hem mannen så kan inte de andra utföra något jobb. Och produktionen står. Vad gör jag?
Bengt-Arne svarar själv:
– Jag har ju redan gjort min första bedömning att han kan börja arbeta. Jag talar om för honom att jag märker att han luktar sprit och att han på inga villkor får dricka mer sprit under tiden han skall arbeta. Skyddsombudet informeras, likaså hans arbetskamrater. Jag måste hela tiden ha honom under uppsikt. Men har jag handlat rätt? Händer något blir jag ansvarig.

”Lojala” arbetskamrater

Bengt-Arne poängterar att han har skickat hem personer som han bedömt vara olämpliga för arbete. Dagen efter har han pratat med dem och försökt få dem att förstå att man inte kan sköta ett jobb med alkohol i kroppen.
– Arbetskamraterna talar inte alltid om att en kompis dricker under arbetet. Det kommer först fram när jag upptäcker att han är i ett sådant tillstånd att jag måste skicka hem honom. Många vill vara lojala och tror att de hjälper personen på så sätt, men det är helt fel. Det är bättre att vi öppet talar om problemet och tillsammans försöker hjälpa missbrukaren, anser Bengt-Arne.

Värre förr

Spritmissbruket på arbetsplatsen har inte ökat, anser Bengt-Arne. Han tror att det tvärtom var värre förr.
– Folk börjar inse att det inte går att sköta ett jobb med sprit i kroppen. Automatiseringen har gjort att många är ensamma vid sina maskiner och då krävs att de är uppmärksamma. Förr i tiden då man jobbade i stora gäng gick det lättare att smussla med pavan. Nu har vi skyddsombud som har sitt ansvar, kamraterna jobbar på ackord och kan inte ta hänsyn till en som inte hänger med i takten.
Men trots allt så stöter vi på problem – på Murbruksfabriken såväl som på andra fabriker inom vårt företag.
– Ingen skulle vara gladare än vi arbetsledare om det funnes *ett* sätt att lösa den här frågan på, säger Bengt-Arne.

De 13 stegen till alkoholism

1. Liksom de flesta börjar den blivande alkoholisten dricka måttligt och på ett sällskapligt sätt. Det stora flertalet av dem som smakar sprit, går aldrig utöver detta första steg.

2. Minnesluckor uppträder – inte medvetslöshet men total oförmåga att komma ihåg vad som hänt vid ett tillfälle då sprit förekommit.

3. Spriten börjar betyda mera för den blivande alkoholisten än för folk i hans omgivning, som kanske också dricker sprit – och han tar mera och han tar oftare.

4. Han börjar förlora kontrollen – han tänker ta sig ett eller två glas och slutar alltid med att dricka sig ordentligt berusad.

5. Han börjar tänka ut ursäkter för att han dricker.

6. Han börjar ta återställare på morgonen för att klara den kommande dagen.

7. Alkoholisten dricker ensam och föredrar sin egen förvridna fantasivärld.

8. Han blir osällskaplig – undviker egentligen inte andra men ställer till bråk med dem.

9. Periodsupandet börjar – tider av blint hejdlöst drickande, då alkoholisten gör praktiskt taget vad som helst för att få tag i sprit.

10. Djup ånger och ännu djupare bitterhet – alkoholisten dömer först sig själv hårt och börjar sedan hata världen och människorna.

11. En djup namnlös ängslan, en obestämd fruktan för vedergällning kommer över alkoholisten och vill inte lämna honom.

12. Till sist inser alkoholisten, att han är fast i dryckenskapen – han godtar inte ens själv längre sina ursäkter för att han dricker. Han kämpar för att komma till rätta med sitt problem.

13. Han får hjälp ... eller går fullständigt under.

Observera att de här stegen kan uppträda i annan ordning än som beskrivits ovan.

Kontaktgruppen har en artikel som ingående beskriver de 13 stegen. Artikeln kommer att gå med som bilaga i nästa nummer av Brännpunkten.

Insändarspalten

Förlåt en fråga...

Vi anställda vid Höganäs Färg i Malmö undrar vad som håller på att ske med vårt företag. Vi har alltid haft en positiv inställning till företagets utveckling och alltid gjort vårt bästa för att försöka förbättra dess ställning. De ständiga utredningar och omorganisationer, som pågår i vårt företag, skapar emellertid en sådan ineffektivitet och otrivsel bland oss, att detta helt är på väg att kullkastas. Är ni på ansvarigt håll i moderbolaget medvetna om detta?

Vi kan mycket väl förstå att man börjar se om ett företag, som börjat bli sämre lönsamt, men är detta motiverat så länge ett företag är effektivt och lönsamt? Som det nu är verkar förändringarna ske endast för förändrandets egen skull. Ansvar och befogenheter tas ifrån oss och i takt med detta blir beslutsvägarna tungrodda och avståndet ökar mellan företagsledning och anställda.

Är ni egentligen inom ledningen överens om hur den framtida organisationen skall se ut? Vi tycker detta verkar tvivelaktigt. Det verkar i stället pågå ett maktspel, där vi anställda får sitta emellan.

I övrigt synes oss Färg vara satt på undantag. Gång efter annan göres uttalanden av koncernchefen, både internt och externt, varvid det lämnas fylliga redogörelser om de olika avsnitten inom koncernen men ofta ingenting eller mycket litet om Färg. Är det inte intressant att tala om ett avsnitt, som lämnar ett gott bidrag till koncernen? Vi tycker i alla fall det.

Personalen i Malmö

Ernst Geijer, vår koncernchef, svarar:

Man kan läsa den här insändaren på olika sätt. Jag föredrar att läsa den som ett inlägg i en debatt om hur vi skall göra vårt företag bättre, ett inlägg baserat på att man är intresserad av att det företag man arbetar i skall fungera så bra som möjligt, att de möjligheter som finns utnyttjas så väl som möjligt.

Det är riktigt att det har gjorts olika omorganisationer inom Höganäskoncernen de senaste åren. Ändringar som inte alltid varit positiva för alla de individer som påverkats. Jag är övertygad om att de varit nödvändiga. Vi lever i en värld som förändras mycket snabbt. Vill vi fortsätta vara ett väl fungerande företag, med rimlig anställningstrygghet för dem som arbetar här, måste vi vara så effektiva som möjligt, vi måste ändra vårt sätt att arbeta så gott vi kan, efter omständigheterna. Det innebär att vi skall utnyttja nya förhållanden på marknaderna, nya processer, nya produkter och självklart också våra anställdas kompetens så bra som möjligt. Detta leder till omorganisationer. Vi gör med säkerhet misstag ibland, men vi ändrar definitivt inga organisationer bara för ändringens skull. Vi vet också hur vi vill ha organisationen. Vi tror vi är en god bit på väg till något som fungerar verkligt bra.

Höganäs Färg är ju ett lönsamt företag och har varit det i ett antal år. Så vi har haft stor glädje av det, mer än man kunde vänta sig av en produktgrupp med så liten omsättning. När jag redogör för koncernens utveckling så försöker jag alltid göra det så väl avvägt som möjligt. Men det är klart att ofta mer tid ägnas de avdelningar som har många anställda och de avdelningar som har problem. Några korta fraser om att Höganäs Färg går bra kan då kanske upplevas av dem som jobbar i Malmö som otillfredsställande. Det har aldrig varit meningen undervärdera Höganäs Färg. Beviset på det är väl att vi nu efter tidskrävande och noggranna utredningar har beslutat investera drygt 10 Mkr för bättre miljö, rationellare produktion och en större produktionsflexibilitet. Jag hoppas och tror att deltagandet av anställdas representanter i olika arbetsgrupper och beslutande organ har ökat kontakten mellan vår företagsledning och de övriga anställda. Låt oss gemensamt arbeta vidare på den vägen.

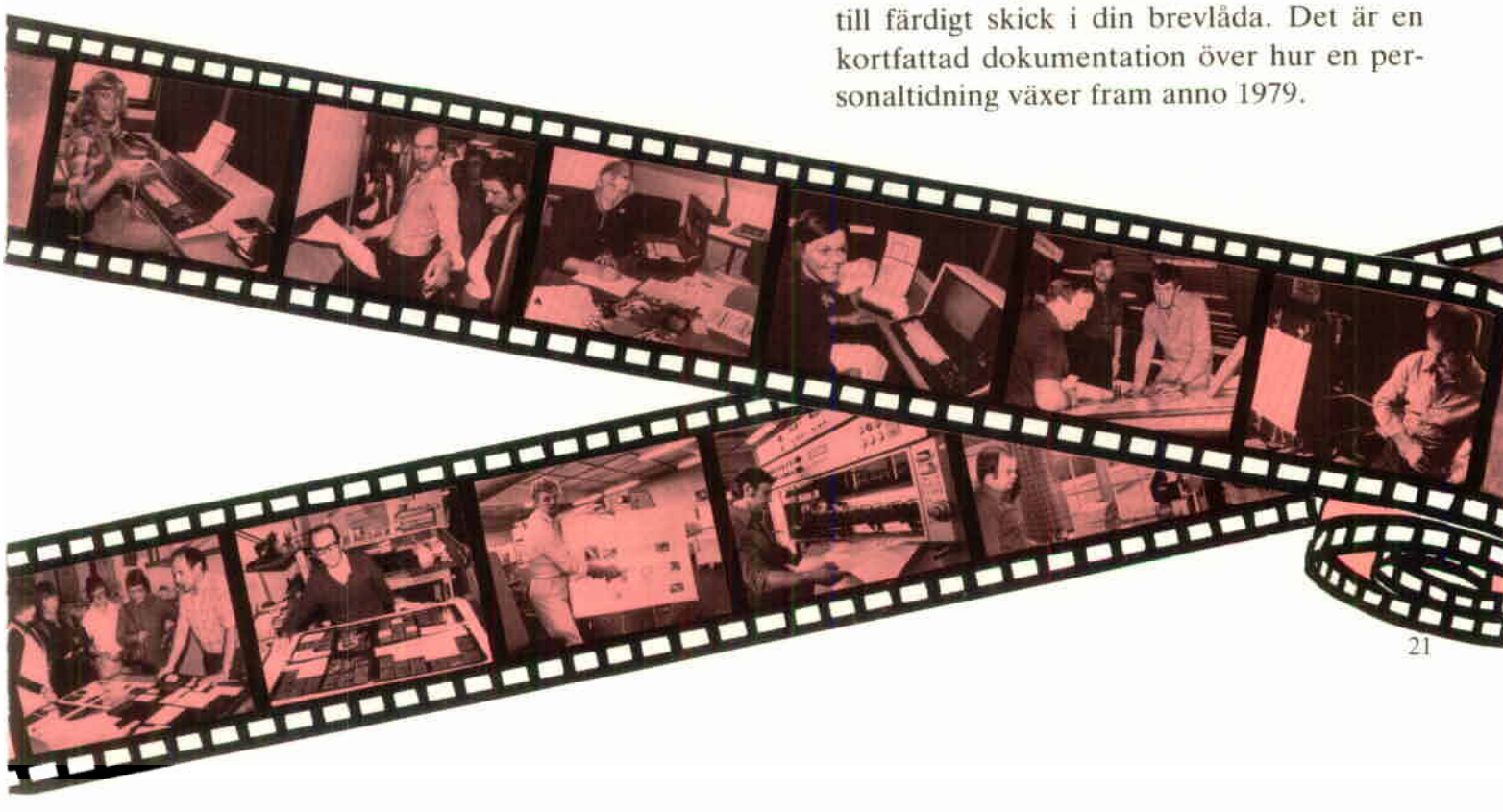
En tidning blir till...

Även Brännpunkten hänger med i utvecklingen. Vi tänker då inte i första hand på att vi är långt framme vad gäller tidningens möjligheter att framstå som en *personal*tidning utan på framställningstekniken.

Brännpunkten trycks hos AB Boktryck i Helsingborg. Men innan den har kommit så långt som till tryckning har många människor och maskiner varit inblandade. AB Boktryck anlitar t ex Ytterlids Sätteri AB i Falkenberg, då det gäller att sätta texten. AB Klichécentralen tar fram plåtarna. Det är dessa plåtar som sätts in i tryckpressarna hos Boktryck. Och efter tryckningen och inbindningen finns ånyo ett nummer av Brännpunkten klart för läsning.

Brännpunktens redaktionskommitté och lokala medarbetare har gjort ett besök hos de ovan nämnda företagen. Vi blev överraskade och imponerade av teknikens framsteg på det här området. Även här har datorn gjort sitt intåg.

På sidorna 22–28 har vi gjort en beskrivning av hur Brännpunkten kommer till. Från idé till färdigt skick i din brevlåda. Det är en kortfattad dokumentation över hur en personaltidning växer fram anno 1979.



40 tomma sidor! Vad skall vi fylla dem med?????
Antal sidor i Brännpunkten varierar. Ända upp till 56 sidor har förekommit.
Här är det Bo Olausson och Marianne Quist som försöker bestämma sig för vad det kommande numret skall innehålla.

Redaktionskommittén och lokala medarbetare är samlade. Forum för synpunkter, önskemål och råd. Redaktionskommittén utgörs av fackliga representanter samt redaktionen.
Redaktionen består av ansvarig utgivare/huvudredaktör, redaktör och sekreterare.

Fotografen Bengt Blom anlitas då bilder skall tas. Men ibland plåtar Bo Olausson själv sina intervjuoffer. Den här bilden har tagits av Bo då Bengt är i färd att föreviga Stig Axved.
En eloge till våra anställda. Vi möter sällan någon som inte vill ställa upp för en intervju.
En siffra: Under 1979 intervjuade vi 230 anställda. Det är var 13:e anställd inom Höganäskoncernen.

Med fantasi och lite annat till hjälp

Långtidsplanering vad beträffar tidningens innehåll förekommer inte. Vi i redaktionen vill ha innehållet så aktuellt som möjligt. Så när du hämtar senaste numret av Brännpunkten i din brevlåda har vi så smått börjat fundera över vad vi skall kunna bjuda på i det kommande.
Brännpunkten kommer ut med 5 nummer om året. Ett nummer av tidningen tar två månader att framställa. En månad av dessa två går åt till idékläckning, grovplanering och framtagning av manus och foton.

Våra lokala medarbetare blir ideligen påminda om Brännpunktens existens. Telefonsamtal och små brev säger dem att vi i redaktionen behöver hjälp. Allt från tips om reportage till egna intervjuer.

Under den här månaden träffas redaktionskommittén en förmiddag och pratar igenom det senaste numret. Och vi i redaktionen berättar om det tänkta innehållet i det kommande numret. Idel öra för önskemål och synpunkter. På de här träffarna är också de lokala medarbetarna med. Det långa avståndet till Höganäs från en del av våra arbetsplatser gör att alla inte kan ställa upp. En gång om året ses vi dock allesammans.
Framtagning av manus fordrar engagemang, taktik, värderingar och papperskorgar.
Redaktionskommittén har inga önskemål om att läsa artiklarna före publicering. Någon censur förekommer alltså inte. Frihet under ansvar.

Fotosättning är den moderna tekniken

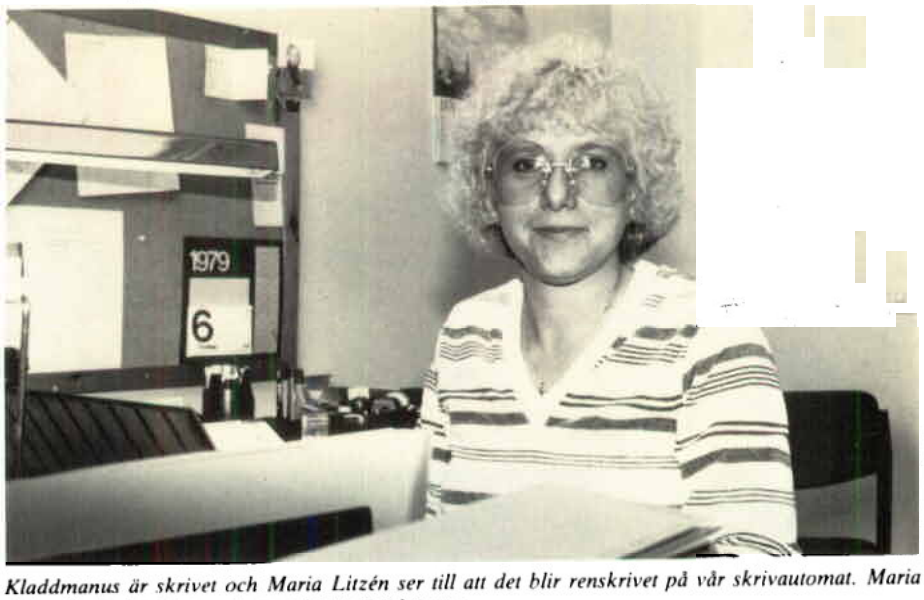
De maskinskrivna manusen sänds till Ytterlids Sätteri. Vår ambition är att hålla manusdagen, dvs ha alla manus klara till en bestämd dag. Tyvärr lyckas vi sällan med det . . .

Men Ytterlids Sätteri och då närmast vår kontaktman där, marknads- och produktionschefen Håkan Folkesson, tar emot vära papper när de kommer. Och de är väl förberedda.

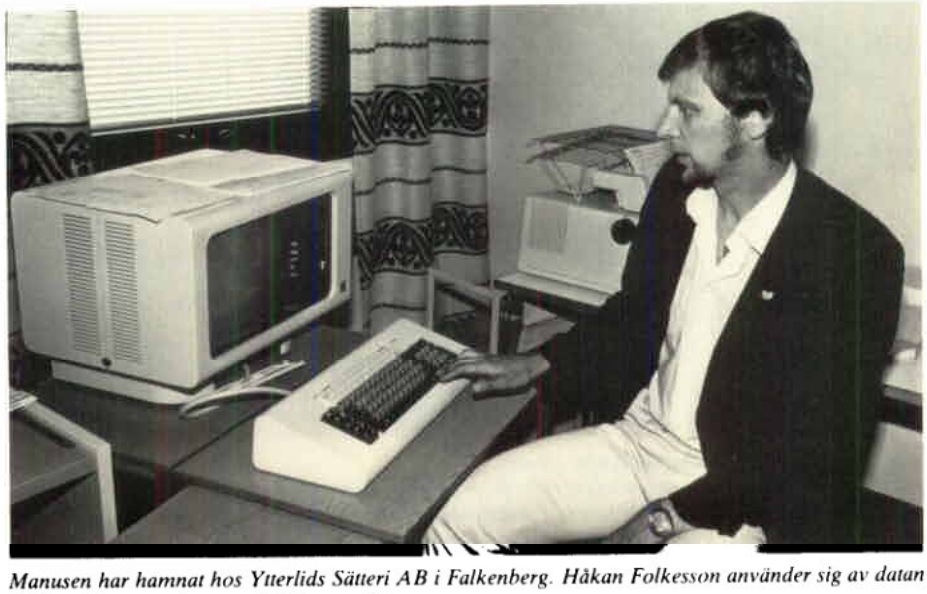
Arbetet med Brännpunkten planeras in i deras dataanläggning. Företaget har nämligen en egen dator för kontorsrutiner, produktionsplanering och offertkalkylering.

Om nu någon skulle tro att textsättningen sker med s k blysättning, så är det alldeles fel. Jan Ytterlid, VD för företaget, startade visserligen sin verksamhet med blysättning. Det var år 1962. I början av 70-talet ersattes den med fotosättning. Fotosättning innebär att manus överförs till informationsbärare för databehandling. Texten avläses på bildskärmar i korrigerings- och ombrytningscentraler. Tekniken som infördes 1972 är redan den "gamla" tekniken för Ytterlids. Man är nu igång med ett nytt textbehandlingssystem som ger ökad kapacitet, bl a finns tredje generationens sättmaskin med katodstrålerörteknik på detta företag.

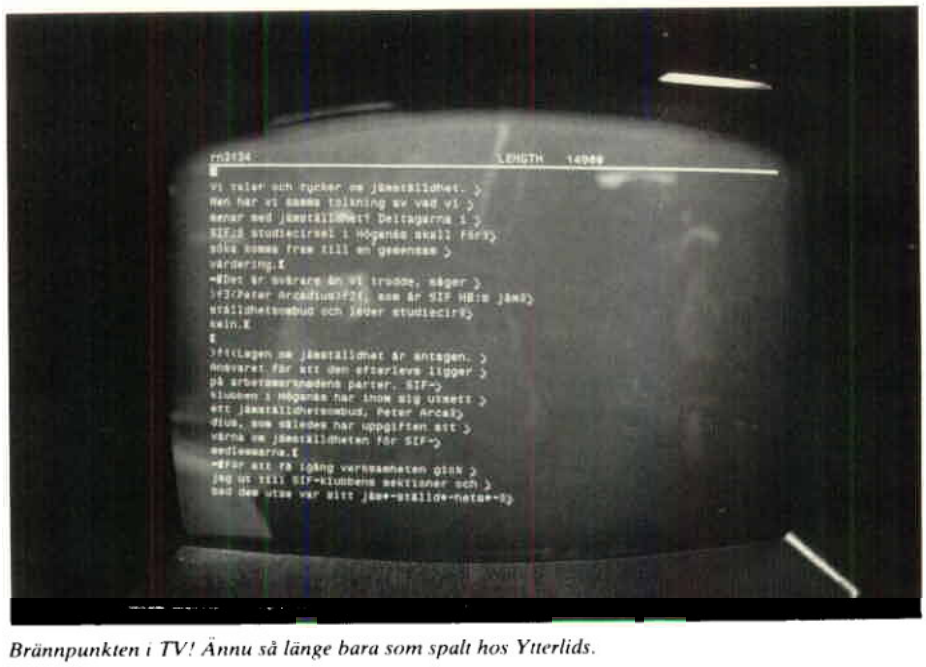
Det är inte omöjligt att vi framöver kommer att sända manus via någon av våra egna minidatorer direkt in i Ytterlids dator. Program har tagits fram för en sådan koppling och datorn kan översätta de främmande magnetbanden så att de passar in i det nya textbehandlingssystemet.



Kladdmanus är skrivet och Maria Litzén ser till att det blir renskrivet på vår skrivautomat. Maria deltar för övrigt i det mesta av arbetet på tidningen.



Manusen har hamnat hos Ytterlids Sätteri AB i Falkenberg. Håkan Folkesson använder sig av datan då han planerar arbetet med Brännpunkten.



Brännpunkten i TV! Ännu så länge bara som spalt hos Ytterlids.

Spalt i långa rader

Idag skickar vi alltså det maskinskrivna manuset till sätteriet. En perforatris överför texten till spalt i en perforator och texten lagras i ett skivminne. Perforatrisen ser vad hon skrivit på en bildskärm. Men även kunden vill se spalttexten och då tar man fram spalten på papper och skickar till kunden.

Vad är då en spalt?

Slår du upp Brännpunkten så ser du att texten på en sida står i tre grupperingar. Om man hade skrivit texten över hela sidan från vänster till höger, så hade det varit mycket svårt att läsa den. Ögat orkar inte med så långa rader. Varje sida av Brännpunkten består av tre s k spalter. Vi får dessa spalter skrivna rätt upp och ner utan hänsyn till bilder, teckningar och rubriker. Vi korrekturläser spalten, dvs läser efter det maskinskrivna manuset mot spalttexten. Vi gör eventuella ändringar.

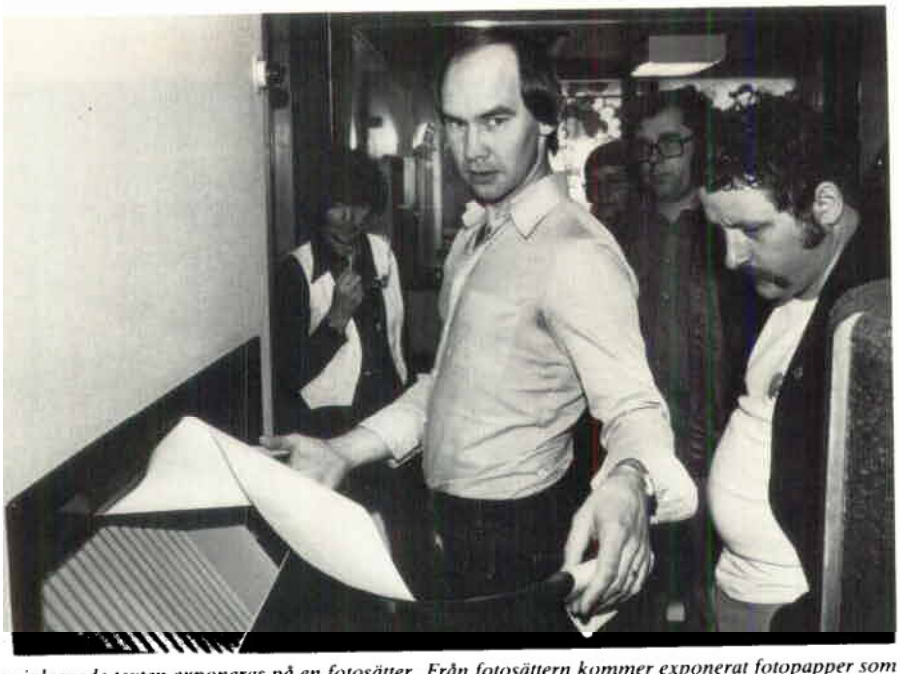
När lay-outen är klar och vi diskuterat storlek på rubriker, färgsättning m m skickas lay-outen och den korrekturlästa spalten till sätteriet.

Allt material åker in i textbehandlingssystemet.
Perforatrisen skriver av manuskriptet på en perforator. Från perforatorn får man en stansad hålremsa som bär manuskriptets text och orderkoder. Hålremsans information läses av textbehandlingssystemets dator och lagras på skivminne. Perforatrisen på bilden heter Linda Lindblom.

Från spalt till sida

Nu sker ombrytningen. Med det menas att textspalterna färdigställes tillsammans med rubriker, bildkopior, linjer m m till färdiga sidor enligt lay-outen. Vi får tillsänt oss ombrutna sidor och kollar att ändringarna är gjorda, bildtexter finns med, rubrikerna är riktiga osv. Tyvärr smyger sig ett och annat fel ändå in. Förmodligen beror det på att vi tre på redaktionen vid det här laget är så vanda vid texterna att vi blir blinda för en del fel. En korrekturläsare skall normalt inte ha sett texten tidigare. Då är man mest observant.

Vi godkänner ombrytningen efter vår genomläsning. Sätteriet ändrar eventuella fel och alltsammans hamnar på en film, som skickas till Klichécentralen.



Den inlagrade texten exponeras på en fotosätter. Från fotosättern kommer exponerat fotopapper som framkallats. Det klipps ner till A4-format och vi får kopior, s k spalt.
Här är det Göran Karlsson som visar upp en spalt för redaktionskommittéledamoten Thor Löfstedt.

Pusselarbete

Under tiden vi väntar på spalten från sätteriet gör vi en grov lay-out. Det betyder att vi bestämmer på vilken sida vi skall ha en viss artikel, antal foton och ser om vi får det att gå ihop med tidningens beräknade antal sidor. Lika spännande var gång!

Sen är det dags att ringa efter Evert Danielsson. Evert är s k frilansare och gör den slutliga layouten. Vi går igenom våra önskemål och hoppas att Evert kan trolla med sidor, foton och rubriker. För det här jobbet måste Evert också ha spalttexten. Han skall klippa och klistra upp den på sidor och illustrera med bilder eller teckningar.

Evert Danielsson klipper, pusslar och tecknar.

(t v) Lisbeth Johansson hos Ytterlids ser till att våra ändringar blir gjorda.

Olle Borg fotograferar de ombrutna originalen.

T v våra lokala medarbetare Kjell Lundgren och Bo Hallbeck övervakar att ombrytningen hos Ytterlid sker på rätt sätt. Mannen (t v) som utför arbetet heter Arne Hermansson.

Nu är det snart klart

Monteringen av filmen försiggår på ett stort bord. Sidorna monteras i en helt annan ordning än från 1 till 2 osv. Här hamnar t ex sid 8 och sid 33 vid sidan om varandra, om tidningen har totalt 40 sidor. Slår du upp en tidning och ser hur den är bunden, så förstår du det här monteringssättet.

Lay-outen måste finnas till hands vid monteringen. I lay-outen står angivet vilka rubriker, linjer m m som skall tryckas i färg. Ibland står en del text på färgplattor, som kan variera i färgstyrka. Dessa färgfält måste förberedas vid monteringen. Ett s k raster avgör hur stark färgen blir vid tryckningen.

Monteringsarbetet måste göras mycket noggrant. Det är en förutsättning för att tryckningen skall kunna ge tidningen den slutliga finessen.

När sidorna är monterade överförs de på plåtar, som Boktryck tar hand om. Även hos Klichécentralen finns den moderna tekniken i form av bl a snabba kameror som förminskar eller förstorar allt efter önskemål.

Björn Frick (th), Klichécentralens chef, visar för Brännpunkten hur monteringen går till. Som synes är det mycket som skall pusslas ihop.

Anton Persson gillar monteringsarbetet med Brännpunkten. Han har arbetat med Brännpunkten i många år. Av det här montaget görs en plåt i aluminium.

Tryckt är tryckt...

Kjell Knobe håller i en tryckplåt. 8 av Brännpunktens sidor finns på den.

Brännpunkten har varit Boktryck trogen sedan 1954, så det är många Brännpunkten-sidor som susat igenom pressarna där. Dock inte genom samma pressar. Kjell Knobe, VD för företaget, visade oss en alldeles nyinstallerad press. Den spottar fram ca 8 000 ark i timmen i 2 färger. Brännpunkten trycks i två färger, svart och en s k dekorfärg.

Att se de tryckta arken komma ut ur pressen inger en alldeles speciell känsla hos den som varit med om att ta fram tidningen. Tryckt är tryckt, det finns ingen återvändo . . .

Tryckaren monterar plåten i pressen. Provtryck görs för att kontrollera att trycket är placerat mitt på papperet och att falsningen (vikningen) är korrekt. Sedan är det full rulle på pressen.
Efter beskärning av sidorna återstår bindningen.
Tryckaren på bilden heter Lars Lundin.

5 600 Brännpunkten

Per bil kommer Brännpunkten inbunden och färgglad i 5 600 exemplar till vår avdelning för Reklamdistribution i Höganäs. Här förses tidningarna snabbt med namnetiketter och buntas enligt Postverkets önskemål. Det är vår Dataavdelning som har hand om adressregistret.

Alla anställda och pensionärer får tidningen hem i brevlådan. En hel rad institutioner som arbetsförmedlingar, bibliotek, skolor, universitet, banker, fackföreningar och inte att förglömma vår egen styrelse får också tidningen. Dessutom skickar vi den till våra kolleger ute i landet, dvs personaltidningsredaktörer vid olika företag.

Bosse Nilsson på vår Reklamdistribution i Höganäs sätter etiketter på tidningarna.

Dags igen . . .

Det är tid igen att börja fundera och stirra på 40 tomma sidor. Vi tar inte om det från början igen . . .

....och så kommer den hem i brevlådan

Rapport från en ”pappaledig” fabriksarbetare!

Text: Tony Ahlgren, Västervik

Med vällust lämnade jag in min tjänstledighetsansökan tidigt innan jag skulle tillträda min pappaledighet och ta hand om min son. Jag hade stora tankar i bakhuvudet om att få en härlig tid med massor av lediga stunder för mej själv. Det skulle visa sej snart att en härlig tid fick jag, men inte för mej själv.

Dagen D är här, dagen då min fru började jobba. Dagen då jag själv skulle ta hand om vår 1/2-års gamla son. Ytterdörren slog igen, hon hade gått, nu var det bara vi två kvar, Richard och jag.

Fortfarande lugnt och fridfullt inifrån hans rum. Jag går upp, kokar mej en kopp kaffe och tänkte njuta av morgontidningen. Tänkte – var ordet! Just satt mej till ro, då ett svagt gnyende börjar inne hos honom. Dags för den första missen.

Av mitt varma kaffe blev det istället blöjbyte och vällingdags för grabben. Nåja, han somnar väl efter maten, tänkte jag. Dags för miss nummer två. Nejdå, nu skulle det pratas på barnspråk, lekas och rapas. Visst var det fint, man blev som barn på nytt.

Så småningom slog då sonen igen sina ljusblå och somnade. Men då var det inte att tänka på frukost, nej – bädda, plocka undan morgonleken stod på programmet. En promenad kanske skulle sitta bra när han vaknar igen.

Klä på honom vaddå?? Ligger i tvätthinken förstås! Visst tusan, jag måste hinna tvätta upp lite kläder också.

Vad är klockan? Oj, oj nu kommer frun snart och vill ha middag.

Då tänkte jag till i mitt oförstånd igen: Att laga till något riktigt gott så hon märker att jag haft gott om tid till övriga sysslor. Miss igen. I samma ögonblick som jag satte skalaren till potatisen hördes på nytt det söta jollret ifrån barnkammaren. Blöjbyte igen, men fortfarande gnydde han lite smått. En titt på klockan förklarade varför! Det var ju matdags igen för pojken. Hur skulle detta gå ihop sej, två mål skulle fixas och uret visade redan så mycket.

Galant ordnade jag faktiskt det hela. Richard serverade jag skinkpuré med pärondessert och lite fruktsaft att skölja ner med. Han verkade märkbart imponerad av min kokkonst, han skulle bara ana att det var burkmat. Värre var det med frun i huset, hon fick nöja sej med mos och korv. Inte fullt så populärt.

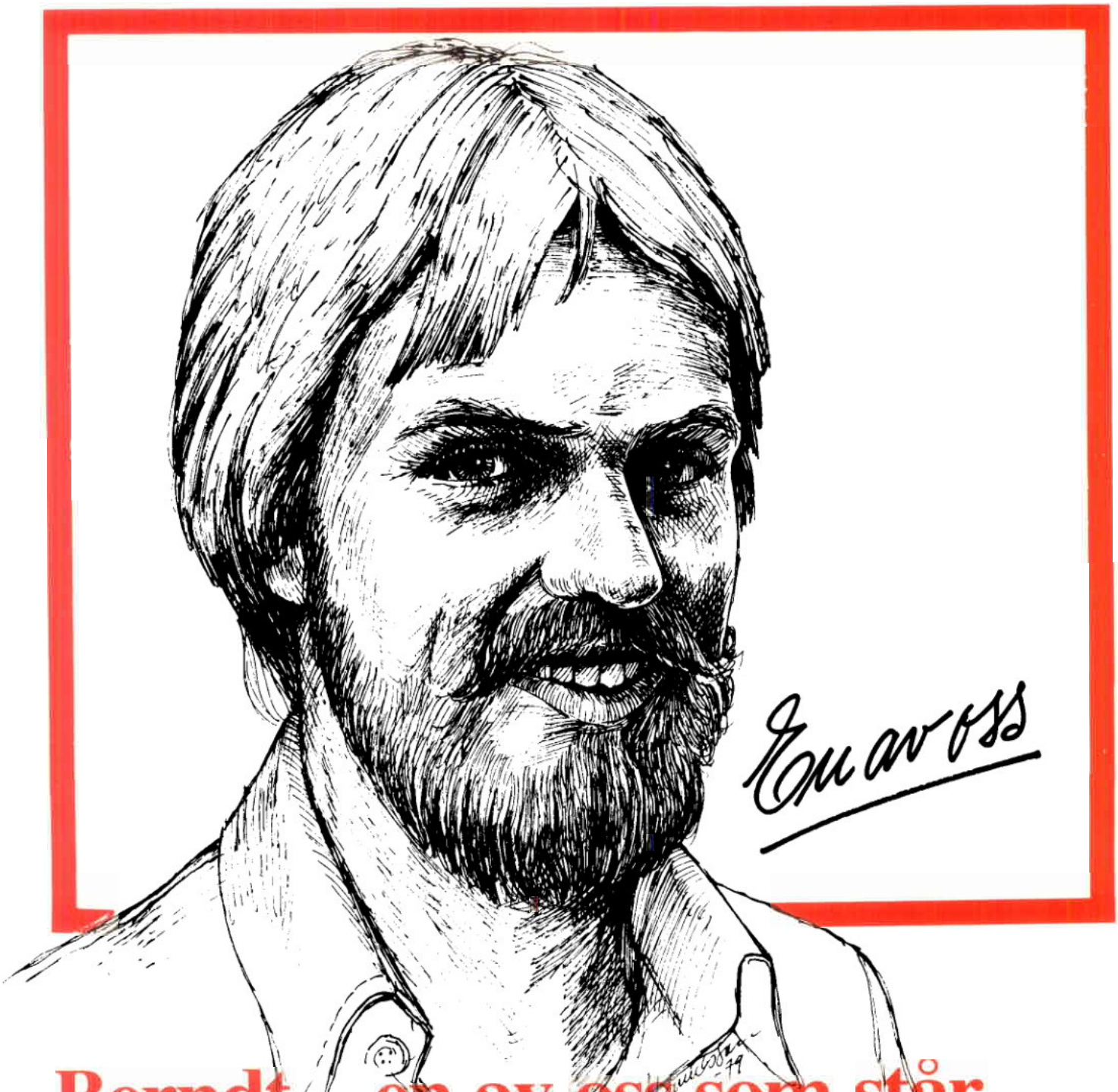
Ensamma igen! Nu skulle vi ut och gå, tänkte jag. Det tänkte inte min söta son dessvärre. Inget passade – inte sitta – inte ligga – inte sova. Då gäller det att snabbt leta reda på Sempers lilla röda och finna en naturlig förklaring. Men innan det hände började jag att lukta mej till problemet. Blöjan var återigen full av både det ena och det andra. Efter byte, tvätt och lite salva var han hur villig som helst att följa med ut. Präktig pojk man har egentligen!

Dagen gick och med den gröt, blöjbyte och en härlig känsla att få vara tillsammans med sin son.

Om man skulle städa upp lite innan frun dyker upp efter sitt arbetspass, tänkte jag energiskt. Men lite kel och lek med grabben innan dess är ju alltid festligt. Sagt och gjort. Vi intog vår säng och började busa. Nu vet jag av erfarenhet att av busning blir man trött och så var det i vårt fall också.

För det var faktiskt sovande båda två som min kära fru fann oss, när hon anlände strax efter klockan 1700.

Det är både spännande och en fin känsla att ensam få uppleva och lära sej sin son. Men jag vet också numera att hemmafruns syssla skall betraktas som vilket jobb som helst och bör därför betalas därefter.



Berndt – en av oss som står öga-mot-öga med konsumenten

Text: Bo Olausson

– Svärfar har arbetat som säljare för Höganäs tidigare. Och han hade ett gott intryck av koncernen. Det gjorde givetvis sitt till för att jag skulle bli intresserad av att söka jobbet.

Det berättar **Berndt Malmström**, *27 år. Berndt har fått jobbet som säljare på Höganäshuset i Stockholm. Brännpunkten intervjuade honom bara några månader efter det att han börjat där.*

Byggmaterial är inget nytt för Berndt Malmström.

– Nej, jag har hållit på med det de senaste fyra åren, då jag jobbat på lagret hos en grossist. Men det var ett betydligt mindre företag.

– Och det var väl en av de första saker jag märkte. Plötsligt blev det en hel del papper för mig. Det var jag inte van vid på mitt förra jobb. Men det måste kanske vara så i en stor koncern? Och pappersexercisen är inget större problem. Det är med det som med mycket annat – får man bara

reda på motiven bakom så har man lättare att acceptera.

Kände till kakel och klinker

Det var efter semestern i år som Berndt kom till Höganäskoncernen. Med följande intryck i bagaget:
– Jag kände till att det fanns kakel och klinker. Och även papp och eldfast material. Det hade jag så att säga lärt mig i mitt tidigare jobb. Däremot hade jag inte en aning om detta med järnpulver. Och det är kanske inte så konstigt, eftersom det ju aldrig går ut direkt till konsumenten. Men nog borde man kunna få ut kunskapen om Höganäs ställning på järnpulver. Den förhållandevis lilla Höganäskoncernen är världsledande på detta område – det borde kunna ge fin PR åt koncernen.

Tillbaka i facket

Under senare år har Berndt Malmström inte varit fackligt ansluten. Anledningen var att han inte var nöjd med det sätt som hans tidigare fackklubb agerade. Men nu har han gått med igen.
– Jag fick träffa SIF-ordföranden Gertrud Harstedt i samband med att

jag skulle anställas. Då fick jag en rejäl information om vad facket kunde göra för mig. Det var ett positivt möte på många sätt. Medlemskapet

föreföll självklart efter vårt resonemang, tyckte jag.
– Jag vistades tre veckor i Höganäs och Skromberga när jag började mitt nya jobb. Det blev en bra start. Det enda jag saknade var tid för lite egna praktiska övningar. Här på Höganäshuset jobbar jag ju direkt med konsumenter. De är frågvisa. Då gäller det att kunna svara på allt som rör material, fogmassor, sättbruk och vad det nu är.

Härlig arbetsmiljö

Från ett inte alltför ombonat byggmateriallager kom Berndt Malmström till det ombonade Höganäshuset. Skillnad – eller hur?
– Jovisst! Här är ju en verkligt inspirerande miljö.
– Till arbetsmiljö får man ju också räkna in arbetskamrater. Och jag tycker det är bra även på den punkten. Nu har jag visserligen bara träffat folk på Byggmaterialdivisionen. Det tycks finnas gott om människor med friska, alerta idéer på divisionen. Och vem gillar inte sådant . . .?

Tvingas lära sig

Även om Berndt Malmström jobbat med byggmaterial i flera år innan han kom till Höganäs så tyckte han att det kändes lite pirrigt att ställas öga mot öga med frågvisa kunder:
– Många av kunderna har ju inte bestämt sig vad de skall ha när de kommer hit. Säljaren har en stor uppgift att fylla – kunderna vill ha goda råd och ibland även smakråd. Vi har ju ett 30-tal miljöer här där vi kan visa våra produkter. Det är en stor tillgång. Men förutom det så vill de höra med säljaren. Och här stod jag plötsligt ensam med kunden . . .
– Men visst, säger Berndt, visst är det bra att möta problemen ensam. Då tvingas man ju att lära sig. Och om det inte fungerar så finns det kunnigt

folk i huset. Det är en värdefull tillgång.

Inget fel på läget

Höganäshuset är beläget på behörigt avstånd från Stockholms city. Närmare bestämt ett stenkast från Bromma flygplats. Vad tycker Berndt Malmström om det läget – sett ur egen och kundernas aspekt?
– Jag tror inte att läget spelar så stor roll. De som kommer hit och handlar behöver bil. Kakel är ju inte något som man gärna transporterar i tunnelbanan.
– Det finns tankar på att bygga ett snabbköp för färg, papp och keramik i bottenvåningen på Höganäshuset. Där har vi idag en utställning för fackfolket. Jag tycker idén om ett snabbköp verkar vettig. Det skulle säkert dra ännu fler kunder.

Bakom rubrikerna:

Varför blev det strejk?

Text: Bo Olausson

I mitten av oktober hände det. Inom loppet av två dagar drabbades Höganäs AB av två vilda strejker. En på metallurgiska avdelningen, en på Bjuvsverken.
Vilda strejker tillhör definitivt inte vardagsbilden i vår koncern. Men nu har det inträffat. Desto angelägnare är det att få veta varför flera hundra kollektivanställda tog till så drastiska metoder för att visa sitt missnöje. Brännpunkten har talat med **Paul Björklund** *och* **Stig-Arne Nilsson**, *förhandlare för Fabriks avdelning 48 i Bjuv.*

– Tidningsuppgifterna var en bidragande orsak!
Det är Paul Björklund och Stig-Arne Nilsson överens om då vi diskuterar orsakerna till strejken på Bjuvsverken. De menar att uppgifterna i pressen om den "lyckade strejken" i Höganäs och att strejken skulle ha givit lönelyft på 1–4 kr/tim – vilket var felaktigt – blev droppen som fick bägaren att rinna över.

Mycket annat i bägaren

– Men det har ju samlats mycket annat i bägaren under årens lopp. Droppen hade säkert kommit ändå förr eller senare. Att därför försöka skylla allt på felaktiga uppgifter i tidningarna och tro att allt är frid och fröjd nu, vore att se alltför lätt på saken.

– Den främsta anledningen till att det blev strejk är att det finns ett utbrett missnöje med det dåliga löneläget. Det gäller i såväl Bjuv som Höganäs och Skromberga. Missnöjet är inte nytt. Men vi har den skillnaden idag att det finns många nya, unga människor i företaget. De finner sig inte i att gå underbetalda, som den gamla stammen trotjänare gjorde. Vi har exempel på personer som har en timförtjänst på 23:50. Det gör cirka 4 000 kr/månad. Vem kan leva på det? Vem kan försörja en familj på det . . .?

Samarbetsvilja saknas

– Vi upplever heller inte att det finns

någon samarbetsvilja här i Bjuv. På andra håll hör man ofta att företag och fack jobbar tillsammans i positiv anda. Vi har uppfattningen att företagsledningen här ser MBL som ett nödvändigt ont.

– Sådant slår självklart igenom i inställningen gentemot personalen. Och tyvärr svarar personalen med samma mynt. De flesta i Bjuv känner inte för sitt företag. Det är beklagligt att man sällan får höra att "Bjuvsverken är ett företag som är bra – ett företag som man skall ställa upp för". Vi inom facket önskar att det skulle vara så. Men tyvärr.

Lunchnotan – ett exempel

Fabriks avdelning 48 har själv fått känna på det som man talar om ovan.

– Vi har bjudit fackliga företrädare från Höganäs och Skromberga hit till Bjuv. Tillsammans med oss blev det nio personer. Vi frågade om vi – på företagets bekostnad – fick bjuda på lunch. Det blev klartecken för det.

– Vi åt i en avskild del av personalmatsalen, eftersom vi skulle fortsätta våra överläggningar under lunchen. Vi beställde en köttbit, som brukligt är vid sådana här tillfällen.

– Döm om vår förvåning när vi sedan fick en nota från företaget. Avdelningen skulle betala mellanskillnaden mellan vad det här kostade och vad bricklunch för nio skulle ha kostat. Det handlade om en femtiolapp . . .

Arbetsmiljö, introduktion

Paul Björklund och Stig-Arne Nilsson kan berätta om fler exempel. Det är – som i fallet med lunchnotan – inga stora saker.

– Men det är sådant som gör att det blir gnissel i maskineriet. Och Bjuvsverken behöver allt annat än gnissel!

När vi fortsätter diskussionen om bakgrundsfaktorer till strejken kommer även arbetsmiljön på tal.

– Här är tack och lov saker på gång. Det har ju anslagits 13 miljoner till Projekt KM 79. Det står för krossning och massaberedning, två etapper i tillverkningen som nu skall moderniseras. Det är inte en dag för tidigt.

– Introduktionen av nyanställda är en annan sak som inte fungerar som den borde. Här kommer och går folk i en strid ström.

– Vad kostar inte sådant för företaget?

Så vill facket ha det

De båda fackliga förhandlarna menar att strejken i Bjuv mycket väl kunde ha undvikits. Men det skulle ha fordrat genomgripande insatser i tidigare skede.

– Löneläget har vi ju pekat på. Och det är inte 25-öringar det handlar om. Vi skulle behöva lyfta lönen med 2–3 kronor i timmen för att komma upp på acceptabel nivå.

– Företaget och facket måste kunna samarbeta i en positiv anda. Vi är beredda att ställa upp på det. Det är främst på det personalpolitiska planet som vi vill se förändringar, och det bör ske snabbt.

– En förbättrad introduktion och en fortsatt satsning på arbetsmiljön, typ KM 79, skulle också vara värdefullt för att få lugn här i Bjuv. För vi tycker fortfarande att det är oroligt, även om den vilda strejken avbröts efter en dag.

Skall lösas utan strejk

Vild strejk är fel väg att försöka lösa problem på. Det menar Paul Björklund och Stig-Arne Nilsson:

– Har vi träffat ett avtal förutsätter vi att företaget följer det. Då har de också rätt att kräva att vi skall följa avtalet.

– Visst var de krav som restes av de strejkande fullt förståeliga. Men det bästa är ju om frågorna löses vid förhandlingsbord eller på annat sätt i samförstånd. På andra ställen klarar man det. Då borde vi väl kunna göra det här i Bjuv också?

Stig-Arne Nilsson och Paul Björklund, nederst till vänster, diskuterar fackliga frågor med sättningspersonalen i Bjuvsverken.

Inga kärnkraftsbekymmer:

Karl lägger på några extra kol

Till våren skall det bli folkomröstning om kärnkraften. En viktig omröstning utan tvekan.
Men det finns dom som inte behöver bekymra sig så mycket om kärnkraften. **Karl Andersson**, *88 år gammal, i Höganäs är en sådan. I 51 år jobbade han på Höganäsbolaget. 1956 gick han i pension. Men en sak binder honom alltjämt med bolaget – Karl har s k kolförmån. Det innebär att bolaget förser honom med kol till såväl köksspisen som kaminen.*

Några extra kol i spisen ger fin värme – både för matlagningen och rumstemperaturen! Först på sommaren kommer elplattan till heders.

Det är bara ett fåtal pensionärer och änkor efter pensionärer som har kolförmånen kvar – i natura, vill säga. I Höganäs är det bara två personer. 1957 gjordes en uppgörelse som innebar att kolförmånen ersattes med en kontantersättning årligen för dem som inte längre bekostade uppvärmningen i sina bostäder, dvs sådana som bor på pensionärshem, ålderdomshem osv. De som hade hus med el- eller oljeuppvärmning fick välja – ville de ha kol till exempelvis en gammal kolspis i köket fick de det. Men de kunde välja kontantersättning i stället.

60 hektoliter

Karl Andersson får 60 hektoliter om året.

– Och det räcker. Jag eldar bara i köksspisen om vintern – på sommaren blir det för varmt. Då använder jag elektrisk kokplatta i stället.

– Sedan eldar jag i en kamin i det rum där jag är på dagarna. Fast i sovrummet har jag elektrisk värme. Jag satte in element när jag tyckte det blev för jobbigt att elda med kol i hela huset, berättar 88-åringen.

Så han håller sig med kombinationsvärme i fastigheten på Kullagatan 28. Och föredrar utan tvekan kolet som värmekälla:

– Det blir aldrig den "goa" värmen med elektricitet som det blir från en kolkamin. Och har man som jag jobbat med ugnsarbete i många år så fordrar man riktig värme.

Åååhej! Ivar Karlsson lossar kol till 88-årige Karl Andersson.

Rörfabriken

Karl Andersson arbetade i den numera nedlagda Rörfabriken. Det var nära och bra. Karl hade utsikt över fabriken från sitt vardagsrum.

– På den tiden var det entré från Kullagatan. Det var bara att gå över vägen. Inte kom det en massa bilar heller, minns Karl.

– Det var ett strängt jobb på Rörfabriken. De tyngsta rören vägde 200 kg. Dom lyfte vi för hand.

Nu är Rörfabriken saligen insomnad. Och därmed försvann också Karl Anderssons band med Höganäsbolaget. Så när som på kolet, förstås:

– Sedan dom började riva så tyckte jag inte att jag hade där att göra längre.

Sotningen det värsta

Trots sin höga ålder så klarar han av hushållet själv. Det är 25 år sedan han blev änkeman.

– Kolet bekymrar mig inte så mycket. Jag får det hemkört till kolkällaren. Och nu är det ju bara spisen och kaminen som jag eldar i.

– Men det värsta är när dom skall sota här. Det händer ofta att det kommer lärlingar hit. Eftersom dom inte behärskar sotningen riktigt så händer det att stora delar av köket blir nersotat. Då blir det jobbigt . . .

Symbolisk summa

Numera betalar pensionärer med kolförmån enbart en symbolisk summa för hemkörningen av det skånska kolet. Det är vår egen Transportavdelning som ombesörjer hemkörningen. I stora korgar bär man in kolet i fastigheten. Eller som i Karl Anderssons fall till kolkällaren på tomten. Ett nog så påfrestande jobb eftersom korgarna oftast väger så där 75 kg.

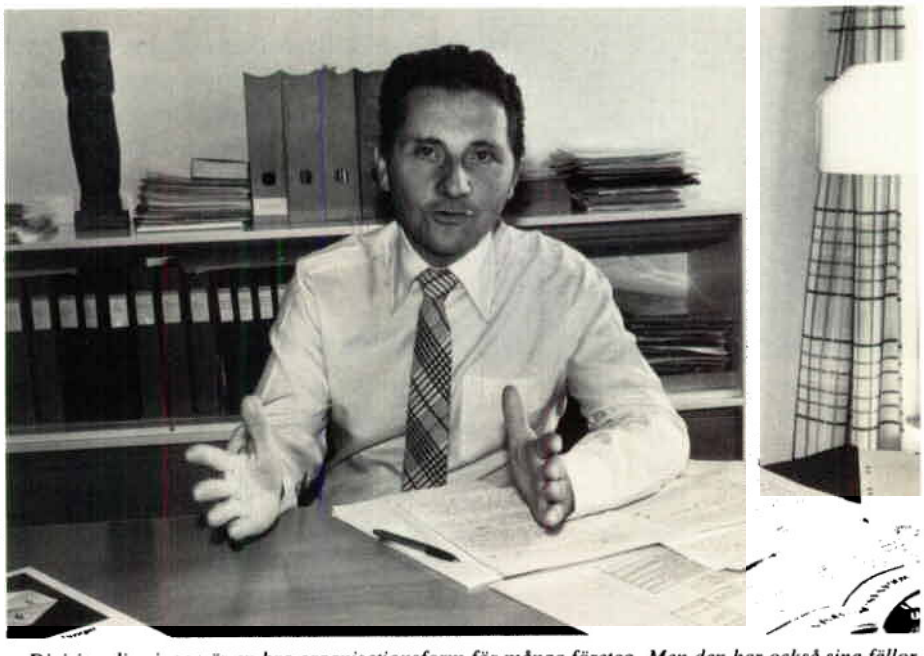
Karl Andersson och hans koleldande kolleger får väl se den här förmånen som ett litet tack för det jobb de lagt ned i bolaget. Det gjorde de ju under en tid då guldklockor och pensionärsgåvor av dagens märke inte var uppfunna.

Vilka 88-åringar klarar av att skyffla kol? Karl Andersson gör det!

Divisionaliseringens "baksmälla"

Text: Bo Olausson

– Divisionalisera!
Så löd signalen i slutet av 1960-talet och början av 70-talet. Divisionalisering växte fram som ett nytt och bra sätt för företagen att organisera sina styrkor. Stora delar av näringslivet anammade det här.
Idag är det också många koncerner som kan notera lite av det som kan benämnas en divisionaliseringens "baksmälla". Fortfarande är de flesta överens om att divisionaliseringen som sådan är bra. Men den entonigt positiva talkören börjar blandas med kritisk inställning till vissa konsekvenser av divisionaliseringen. Så är det även inom Höganäskoncernen.



– Divisionaliseringen är en bra organisationsform för många företag. Men den har också sina fällor. Det gäller att inte gå i dem, säger Lenn Örnroth.

Givetvis finns det botemedel mot denna baksmälla. Asbjörn Habberstad AB är ett konsultföretag som arbetar med företagsledningsfrågor. Brännpunkten har intervjuat dess svenske VD, **Lenn Örnroth**. Han ger här synpunkter på saker och ting som gått snett. Han gör det med utgångspunkt från företag som Asbjörn Habberstad AB jobbat med.

För stora indirekta kostnader

– En av anledningarna till att man divisionaliserade företagen var att man ville minska de centrala, indirekta kostnaderna. Men i de allra flesta företag har man inte lyckats nå hela den effekt man kanske hoppades på. Det finns t o m ytterligheter där man behållit hela sortimentet av stabsfunktioner – personalavdelning, PR-avdelning, utbildningsavdelning osv.
– På många håll har den biten tenderat att växa. Och det är inte så konstigt. Här finns ofta en rad ambitiösa människor som vill göra ett bra jobb. Det kräver ytterligare personal. Sedan är bollen i rullning.
– Kostnaden för den centrala administrationen har ofta schablonfördelats. Divisionerna har fått sig kostnader pådyvlade. Kostnader som dom inte anser sig ha fått rätt valuta för.

Divisionalisera mera

– Det bästa för företag som drabbats av sådana konsekvenser är att divisionalisera mera. Dvs föra ut mer av centrala funktioner på respektive division. Ta en sådan sak som personalavdelningen. I många företag skulle det säkert räcka med en personalchef på central nivå. Det övriga personaljobbet skulle divisionerna kunna klara själva. Idealet är när divisionen är så stor att den själv kan bära kostnaden för en eller flera personer som sysslar med personalfrågor. Är divisionen mindre kan personaljobbet kombineras med andra uppgifter. Kompetens och intresse får vara avgörande i sådana fall.

Får veta vad det kostar

– Genom att divisionalisera ut mer av de indirekta kostnaderna och funktionerna når man flera fördelar. Varje division kan påverka kostnaderna bättre. Anser man sig inte behöva viss service så kan divisionen avstå från den. Samtidigt får divisionsledningen grepp om vad servicen verkligen kostar – många gånger blir det en överraskning att det är så dyrt som det är. Man har lätt att underskatta kostnaden när man inte har den hos sig.
– För alla indirekta funktioner gäller att omfattningen av dem skall bestämmas utifrån det bidrag de lämnar till effektiviteten hos divisionernas primära uppgift, nämligen att anskaffa och avsätta produkter och tjänster.

Det gäller oavsett om funktionerna ligger centralt eller ute på divisionerna. Man skall inte glömma att divisionerna själva har en hel del indirekta kostnader på t ex försäljningsavdelningarna. Dessa indirekta kostnader fokuseras kanske inte lika ofta som de centrala . . .

Måste ifrågasättas

– Jag medger gärna att det kan vara svårt att uttrycka i pengar vad t ex en personaltidning – vars kostnad är typisk "indirekt" – lämnar för bidrag till divisionernas effektivitet. Men man måste ifrågasätta alla sådana indirekta funktioner. Kan divisionerna klara av det själv? Skulle det märkas om man inte hade den här funktionen över huvud taget? Frågorna måste ständigt aktualiseras. I budgetsammanhang och i den långsiktiga planeringen.

– Dataavdelningen är ett typexempel. Det må vara att den tekniska utvecklingen där varit speciell. Men på 60-talet skulle alla företag ha en stor, central dataavdelning. Idag ser det helt annorlunda ut. Nu har minidatorerna kommit. Divisionerna utvecklar ofta sina egna system, som passar just dem. Dataavdelningen divisionaliseras.

Brist på nyskapande

Många var de teoretiker som talade sig varma för divisionaliseringen. De små företagens – divisionernas – flexibilitet och korta kommunikationsvägar skulle kombineras med det stora företagets – koncernens – finansiella ryggrad. Hur blev det?

– Teorin gäller än idag. Men risken är att divisionaliseringen föder sina egna fångar. Divisionsledningarna betar av sina respektive fält. Då är det viktigt att det finns någon som håller upp huvudet medan de andra betar. Någon som blickar ut över divisionerna för att se sig om efter nya verksamheter, som skall ersätta de som blir avbetade.

– Det här är VD:s uppgift. Han kan inte klara det helt ensam. Men erfarenheten visar att han får föga hjälp av divisionscheferna. De är naturligt nog så upptagna med sitt eget att de inte kan ägna särskilt mycket kraft åt att blicka utanför divisionens eget område.

De som lyckats

Det är självfallet livsviktigt för företaget att ha den här utblicken. I de företag som lyckats bra finns vissa återkommande drag. VD är mycket rörlig – ofta på resande fot och givetvis även "mentalt rörlig". Han är idérik och behåller initiativet i företaget. Han har sett till att skaffa sig en rad kontakter, både inom och utom företaget. Han har sina kontakter ute på divisionerna och låter sig inte nöjas med den silade information som kommer fram via divisionschefen. Typexempel på en sådan ledare är Hans Werthén, Electrolux.

– För utblickens skull brukar VD:n i ett expansivt företag förstärka med en eller flera personer som är speciellt lämpade att tänka framåt i tiden. Ofta är det lite udda personligheter, ibland uppfattas de som administrativt obehagliga. Men de kan det här med utveckling. Det som främst kännetecknar dem är att de har kontakter – överallt.

Gå inte för långt

En del divisionaliserade företag har gått ytterligare steg i sin decentraliseringsiver. Dvs bildat särskilda produktionsbolag, särskilda försäljningsbolag och gjort dem till resultatområden.

– Här är det verkligen på plats med en varning! Det som nästan alltid inträffar i sådana fall är att man får problem med den interna avräkningen, närmare bestämt vad försäljningsbolaget skall betala för att få produktionen utförd, hur mycket produktionen skall betala för maskinunderhållet osv.

– Det leder till många och hårda förhandlingar inom företaget. Det blir slitsamt för cheferna. Ofta spelar man ut sådana kort i förhandlingarnas slutskede att det sedan blir mycket svårt att ha ett samarbete mellan de olika avdelningarna. Inte nog med det! Förhandlingarna kan ibland bli så långa att cheferna inte ägnar sig åt det de skall göra – leda produktionen eller försäljningen eller vad det nu är.

Varje företag är unikt

Som en avrundning på de här synpunkterna säger Lenn Örnroth:

– Vi får inte glömma bort att varje företag är unikt. Och man måste vara ödmjuk inför de förutsättningar som varje företag har då man diskuterar divisionaliseringen.

– Det som jag pekat på här är bara några punkter där de divisionaliserade företagen insett att det är dags för eftertanke. Det är också på sin plats att konstatera att det inte finns någon idealisk organisationsform. Inte ens divisionaliseringen, som i sig har många fällor. Det gäller att inte gå i dom fällorna . . .

Slip-Naxos:

Så här fungerar ledningsgruppen

Text: Bo Olausson

Sedan 1973 är Höganäskoncernen divisionaliserad. Varje division har olika inriktning vad gäller produktion, kunder m m. Men det är också skillnad i hur divisionerna leds. Många nyfikna höganäsblickar har under senare tid riktats österut. Närmare bestämt mot Västervik. Där har division Slipmaterial utvecklat en företagsledningsform som av många betecknas som "mycket bra". Hur den – dvs ledningsgruppen i Västervik – fungerar, kan du läsa i den här artikeln.

Låt oss redan här slå fast att SlipNaxos har en unik situation i Höganäskoncernen. Det var det enda företaget som kunde bilda en egen division. Med egen ekonomi- och personalavdelning, för att bara ta några exempel. Sådana funktioner är ju gemensamma för de "skånska" divisionerna.
Lägg därtill det geografiska avståndet till Höganäs, som också bidrar till att divisionen får fungera som ett eget företag i koncernen.

Träffas varje vecka

Men det var företagsledningen vi skulle berätta om. SlipNaxos har bildat en ledningsgrupp, bestående av följande personer:

- Mats Bergqvist, VD
- Ulf Englund, ekonomichef
- Ulf Grapne, planeringschef
- Jan Ekman, marknadschef
- Björn Pettersson, personalchef
- Per Tydén, produktionschef

Den här gruppen träffas som regel varje vecka. Det sker vid en gemensam lunch varje fredag. Då klaras en del frågor upp. Dessutom har man ett förlängt ledningsgruppmöte en dag i månaden. Då viks även eftermiddagen för ledningsgruppsfrågor.

Sammanfaller med PFID

Det här förlängda mötet har man samma dag som det månatliga PFID-mötet äger rum. PFID är den sammanslutning av fackordförande och representanter för företagsledningen som arbetar med frågor enligt medbestämmandelagen, MBL. Under en del av mötet och under den gemensamma lunchen träffas hela ledningsgruppen och de fackliga ordförandena. Men på eftermiddagen är det enbart ledningsgruppen som sammanträder – då får inte facket vara med. Mer om detta nedan.

Något för andra divisioner

Mats Bergqvist var pådrivare för den här nya ledningsgruppen, som har representanter för samtliga funktioner i företaget.
– Efter att nu ha varit med om detta i ett par år så vågar jag direkt påstå att varje division borde ha en ledningsgrupp av den här eller liknande modell.
– För mig som divisionschef innebär det att jag får möjlighet att tackla en fråga från olika håll – på en gång. Vad innebär t ex en försäljningsökning på 10 %? Behöver vi mer personal? Behöver vi ytterligare maskiner? Har vi pengar till det? Hur ser det ut i planeringen? Kan marknadsavdelningen klara det?
– Hade jag inte haft ledningsgruppen som forum skulle jag få kalla till mig experterna en efter en. Och man kan ju vara tämligen säker på att någon eller några av dem var upptagna med annat just då jag behövde min information . . .

Bryter revirtänkandet

– Men det är inte den enda fördelen. Genom att vi kan dra frågor i den här gruppen och få en allsidig belysning på dem så inser man ganska snart att det finns gemensamma problem för olika funktioner eller avdelningar. Då får vi diskutera oss fram till bästa lösningen. Det är ett bra sätt att bryta ner revirtänkande mellan olika avdelningar. På den punkten har vi lyckats – åtminstone på divisionsledningens nivå. Det bör kunna föras vidare ut i organisationen. Revirtänkande är ingen betjänt av, säger Mats Bergqvist.
– Ledningsgruppen är ett bra forum för information. Tack vare ledningsgruppen är funktionscheferna i Västervik bättre informerade om varandras problem än på de andra divisionerna i koncernen, anser jag.

Missar en tackling

En tackling missar ledningsgruppen, nämligen den fackliga. Varför får inte facket sitta med i ledningsgruppen, Mats Bergqvist?

– Vi har haft funderingar åt det hållet. Men jag är inte för egen del övertygad om att facket bör vara med. Åtminstone inte förrän vi lärt oss att umgås på ett mer informellt sätt. I ledningsgruppen tillåter vi oss att tänka högt och att ta tillbaka saker vi sagt. – Fackets medverkan – om de nu vill vara med – måste i så fall ske på villkoret att det som sägs i ledningsgruppen inte alltid får uppfattas som utfästelser eller några "kungsord". Men visst vore det bra om facket kom med och diskuterade långsiktiga frågor på så tidigt stadium som möjligt – vi får se hur det blir.

Cykelställ och prognoser

SlipNaxos har givetvis inte löst alla världens företagsledningsproblem med den här ledningsgruppen. Även om de som deltar i gruppens arbete är nöjda med mycket av det som görs så finns det kritiska röster också. Björn Pettersson:

– Det har blivit lite för mycket av linjefrågor som tas upp i ledningsgruppen. Jag menar alltså sådana frågor som vi, respektive avdelningschef, bör klara av tillsammans med våra medarbetare i det dagliga jobbet. De skall inte avgöras i ledningsgruppen.

– Risken är att vi ägnar för lite tid åt långsiktiga frågor typ prognoser och sitter och diskuterar om vi skall ha tak över cykelställen i stället.

För länge

En annan sak som Björn Pettersson reagerar mot är mötets längd:

– Det kan definitivt inte vara bra att vi ibland håller på från tiotiden på förmiddagen till sex på kvällen. Bl a beror det på att vi har för många punkter på dagordningen. Det vore bättre att diskutera en eller ett par långsiktiga frågor – de andra bör vi kunna klara av vid de kortare veckomötena. Om de nu inte är av ren linjekaraktär. Då hör de inte hemma där heller.

Färsk grupp

Jan Ekman instämmer i Björn Petterssons kritik:

– Men det kan delvis urskuldas med att vi är en relativt färsk grupp, åtminstone i den nuvarande sammansättningen. Jag ser gärna att vi ägnar mer tid åt frågor som långsiktiga mål, diskuterar vår roll i branschen osv.

– Det bästa med gruppen är att vi diskuterar så öppet som vi gör. Det ges och tas med samma friska humör.

– Man måste ha i minnet att ledningsgruppen – som i stort sett fungerar bra – inte löser problemet med vidareinformationen och förankringen ute i organisationen, dvs inom de olika avdelningarna.

– Jag kan bara konstatera att förutsättningarna för en lyckad vidareinformation från arbetet i ledningsgruppen finns. Främst tack vare att vi har stor handlingsfrihet i linjen, säger Jan Ekman.

Fem med slips och en utan – så ser Slips (!) ledningsgrupp ut. Fr v Jan Ekman, Ulf Grapne, Per Tydén, Ulf Englund, Mats Bergqvist och Björn Pettersson.

Tre trevliga dagar

Text: Elisabeth Wraghe
praktikant på Extern information i Höganäs.

Tre strålande dagar i oktober, 22–24, mötte våra pensionärer upp för att deltaga i studiebesök på fabrikerna. En uppdelning gjordes så att pensionärerna från de olika arbetsplatserna Bjuv, Skromberga och Höganäs fick var sin dag på olika fabriker.
Överhuvudtaget var det tre mycket trevliga dagar. Det var verkligen alerta personer som kom på besök. Vi diskuterade inte bara gamla tider utan även dagens samhälle och dess problem, skolan, politiken, arbetsmarknaden samt framtida aspekter av desamma.

Bjuvspensionärerna började

Kaffe och bulle serverades på måndagsmorgonen medan platschefen i Bjuv, Lennart Sjöberg, hälsade de ca 50 som slutit upp välkomna. En monter med foto från svunna dagar i Bjuvsverken stod framme till beskådan och väckte mångas intresse:
"där är ju Far", "känner du igen Hansson? det var ju han som . . .".
Buss förde så gruppen vidare till studiebesöket i Skrombergaverken. I två grupper visade ciceronerna runt i fabriken. För de flesta var detta första besöket i Skromberga och man uppskattade mycket att få "vidga sina vyer". Platschefen i Skromberga, Berne Liljegren, berättade verkets historia. Så dags för lunch i form av kalops, som avnjöts i Skrombergas matsal. Alla var nöjda och belåtna och för detta tackade Allan Andersson.

Pensionärerna i Skromberga reste till Bjuv

Tisdagen följde i stort samma schema som måndagen. Nu var det emellertid Skrombergapensionärernas tur. Det började med kaffe och bulle i Skromberga samt ett välkomsttal av Berne Liljegren. I buss färdades man till Bjuv, det blev alltså byte av besök mellan Bjuv och Skromberga. Inte många av Skrombergaborna hade varit i Bjuv förut, men en del hade en och annan bekant att hälsa på. Besöket tycktes intressera mycket, de flesta förvånade sig över den långt drivna automatiseringen. Handslagarverkstaden var naturligtvis en rolig kontrast till arbetsplatserna i övrigt. Här kände många igen arbetet och hanteringen och man dröjde kvar lite extra länge. Lunchen väntade emellertid: en fin fläskkarré med alla tillbehör. Ett gemensamt tack för besöket från de 150 pensionärerna uttryckte "åldermannen" Edvin Lindfors.
Även här fanns montrar med gamla foton, men naturligtvis var dessa foton från just Skromberga. Många av pensionärerna kände igen någon: sig själv, Nilsson och hans påg eller "Geten". En och annan historia om personerna på bilderna kom också i dagen.

116 pensionärer i Höganäs

Onsdagen då, samma strålande väder – om än kallt, och lika vitala damer och herrar som de tidigare dagarna. Samling över kaffe med dopp i Folkparken och sedan vidare i fullastade bussar till Takpappfabriken och Mekaniska Verkstaden. Pensionärerna visades runt i flera smågrupper. I Takpappfabriken såväl som på många andra ställen är ju automatiseringen så gott som fullständig och många förvånade sig över hur få arbetare man såg. De som arbetat på Takpapp såg dock en hel del bekanta ansikten. Besöket avslutades där det började, i Folkparken. En mycket god wienerschnitzel bjöds det på här. Efter maten beskådade Höganäspensionärerna foton från Höganäs anno dazumal och de var minsann ena hejare de också på att känna igen folket på bilderna. Till och med en dam identifierades trots att man bara såg skorna och en bit av vaden!

En stund i solen fick Bjuvpensionärerna före lunchen i Skromberga.

Historien om den beteendestörda tusenfotingen

Denna tragiska historia berättades av Heidelbergsprofessorn Karl Otten i samband med en debatt om högskole- och samhällsreform vid universitetet i Marburg 1977.
Saxat ur debattboken och översatt av **Gerhard Bockstiegel**, *Höganäs.*

Här kommer en munter tusenfoting, en flott och robust liten kille med spänstiga fötter, och han vandrar outtröttligt omkring, uppför backar och nedför backar. Kraftfull och snabb som en helgjuten enhet, som vid exercisen: vänster, höger och framåt, niohundranittionio gånger tripp och en gång trapp, och ingenting uppehåller honom, frisk, glad och fri.

●

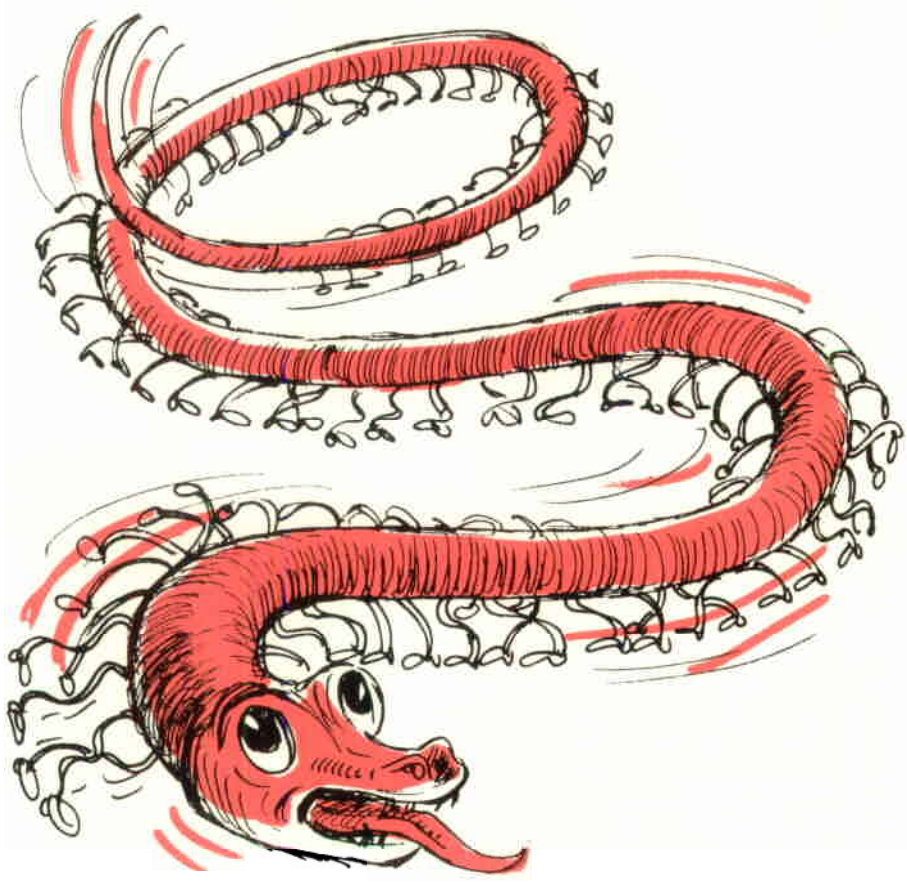
Men plötsligt stannar han upp. En tanke slår honom och han börjar fundera djupt: Gör verkligen vart och ett av hans många ben samma rätta rörelse? Finns det kanske några som bär mindre vikt och andra mer? Anstränger sig några mer än andra? Är det så att de som börjat först också slutar först? Och hur kommer det sig att alla går i samma takt? Och är det inte konventionellt, eller kanske rent av auktoritärt att det alltid är det ena benet som börjar medan de andra bara kan följa efter? Varför inte för en gångs skull tvärtom? Borde inte även de andra få chansen, och skulle man inte kunna skifta? Vet man bara först vem det är som börjat, så torde man väl . . .

●

Så funderade han länge fram och tillbaka. Och när han äntligen ville sätta sig i rörelse igen, stackaren, då kunde han inte längre. Ett ben gick så här och ett annat så där, och inget ben fungerade längre på rätt sätt. Tusenfotingen hade fått ett Hamlet-komplex. Och så stod han där och darrade av intellektuell energi, men kunde inte längre förflytta sig. Han stampade på det ena benet och på de övriga niohundranittionio. Han lade femhundra ben i kors med femhundra andra och sjönk ner i djup fundersamhet, ur vilken han aldrig mera vaknade upp. Han magrade intill skelettet och svalt slutligen ihjäl utan att någonsin mera ha tagit ett enda steg.

●

I begravningståget medföljde vännerna av Sällskapet Unika Undergörare, vars ordförande höll ett kort gravtal: "Vänner, demokrati är odelbar. Var och en måste ha allt av den. Ingen har fått nog av den så länge inte alla har fått nog av den. Endast den som dör för detta mål lever, och har såsom vår förevigade vän fulländats i demokratisk jämlikhet".



428 personer på SlipNaxos har testat sin kondition!

I början av augusti 1978 startades en hälsokontroll för de anställda vid SlipNaxos i Västervik. Hälsokontrollen, som avslutades på våren -79, innefattade förutom de sedvanliga proverna också ett test på ergometercykel. Innan testet påbörjades intervjuades de anställda om sina motionsvanor, rökvanor och vilket jobb han/hon hade vid tillfället. Alla dessa fakta påverkar testresultatet.

Lars Rooth, fritidsledare på SlipNaxos, ledde det nämnda konditionstestet. Han berättar här om hur testet utföll och lämnar också tänkvärda synpunkter på saker som kondition, rökning, motion, sjukdomar – allt detta har ju samband.

Lars Rooth kollar värdena hos en trampande slipare.

– Vi började med att gradera in motionsvanorna hos dem vi testade. Vi hade fem klasser:

- 0 = Helt otränad
- 1 = Motion någon gång i månaden
- 2 = Regelbunden motion 1–2 gånger i veckan
- 3 = Hård konditionsträning 1–2 gånger i veckan
- 4 = Hård konditionsträning flera gånger i veckan för tävlingsidrott.

59 avstod

– Testet var frivilligt. Sammanlagt ställde 428 personer upp. 320 av dem var fabriksanställda (f) och 108 arbetade på kontor (k). 46 fabriksanställda och 13 kontorsanställda avstod från testet av en eller annan anledning.

– Vi delade in testpersonerna i fem olika grupper, beroende på deras ålder. Den lägsta åldersgruppen var upp till 29 år, sedan följde 30–39, 40–49, 50–59 och slutligen 60–69 år.

160 helt otränade

– Det visade sig att 160 av testpersonerna var helt otränade. Av dem kom 119 från fabrikerna, 41 från kontoret.

– Den största gruppen, 200 personer, utgjordes av de som motionerade någon gång per månad. Fördelat över åldersgrupperna såg det ut så här:

Ålder	(f)	(k)
–29 år	33	12
30–39 år	37	15
40–49 år	44	12
50–59 år	1	7
60–69 år	16	3

– 47 fabriksarbetare och 16 kontorsanställda motionerade regelbundet 1–2 gånger i veckan. Endast fem personer ägnade sig åt hård konditionsträning 1–2 gånger i veckan. Det fanns inte någon som hårdtränade för tävlingsidrott.

Motionens inverkan

– Förut använde man uttryck som "en 25-åring med kondition som en 60-åring". Tack och lov har man tagit bort denna felaktiga skala. Numera talar man i stället om fem olika grader på testvärdesskalan: låg, något låg, medelgod, hög och mycket hög.

För grupperna 0–1, dvs de som inte motionerar regelbundet, blev resultatet:

	Låg, något låg	*Medelgod*	*Hög, mycket hög*
(f)	52%	35%	13%
(k)	31%	46%	23%

– För grupperna 2–4, dvs de som motionerade regelbundet en till två gånger i veckan eller mer, blev resultatet följande:

	Låg, något låg	*Medelgod*	*Hög, mycket hög*
(f)	29%	33%	38%
(k)	6%	22%	72%

Dåligt för de flesta

84% av fabriks- och 83% av kontorsanställda har inte regelbundna motionsvanor. Resultaten är också för de flesta dåliga. Vad är det då som inverkar på det dåliga resultatet?

Givetvis att man inte motionerar i tillräcklig utsträckning. Speciellt gäller det personer som har ett stillasittande arbete. Rökning inverkar också negativt på testresultatet. För att ge exempel på detta lät man på GIH (Gymnastik och Idrottshögskolan) i Stockholm en försöksperson, samtidigt som han testades, få dra några bloss på en cigarett. Pulsen visade sig öka med 10–20 slag bara efter ett par minuter.

Enligt sammanställningen i testet så rökte 53% av fabrikssidan och 22% av de kontorsanställda.

Varför motionera?

Varför bör man då motionera? Därför att maximalpulsen och syreupptagningen sjunker med åren. Tränar man upp cirkulationsapparaten och lungor i unga år och sedan underhåller desamma, så kan hög konditionsnivå bibehållas även på ålderns dagar. Och kom ihåg! Det är aldrig för sent att börja motionera. Även om man börjar i ett blygsamt tempo kan värdena förbättras åtskilliga enheter. Större arbetsprestationer orkas med och man mår bättre. Framför allt så klaras smärre sjukdomar bättre.

Återkommande test

Du som känner på dig att du har dåliga värden – ge dig ut i friska luften och motionera. Eller gå med i någon motionsgrupp. Kom ihåg att börja i blygsamt tempo. Minst 2 gånger i veckan bör du hålla på regelbundet. Testet vill visa den anställdes kondition i förhållande till Medelsvenssons värde. Det förväntas återkomma vart tredje år i samband med hälsokontroll.

"KF på taket"

kåserar om vardagen på Höganäs Tak AB, numera i Höganäs och Bjuv.

Fortsättning på flyttningsföljetongen från föregående nummer:

Hallå Mor, vi är här nu. Vi = Höganäs Tak:s ekonomi- och entreprenadavdelningar som efter flyttning i dagarna tre enligt order tog plats i sanden 1979-11-01 0800.

Hallå Mor, vi är där nu. Vi = distriktskontor 1, förlåt region 1, på plats i Bjuv enligt tidtabell. (Se reportage av kunnigt folk). Än en gång har Enar Askeroth med medarbetare gjort det till synes omöjliga möjligt och med ett minimum av besvär för oss vid Höganäs Tak!

Att använda telefonen krävde lektion i konsten att använda telefonen. De första tre dagarna vågade jag inte ens försöka. Snabbtelefon har inte alla fått pga nätets otillräcklighet. Allt ska dock bli bättre hösten 1980 när nya växeln kommer, lovas det.

Fotoapparat fanns. Den bara stod där men gick inte att använda. Reparatör i dagarna två och simsalabim – jättetydliga fotokopior blev resultatet. En vecka senare: ny fotoapparat med sorterare installerad och efter information om konsten att ta fotokopior kan vi nu ta fotokopior och få dem sorterade dessutom. Helt fantastiskt! Telecopier för bildlig kommunikation mellan region 1 Bjuv och entreprenadavdelning i paviljong Sand finns också på plats. Lukten är tyvärr ganska påträngande och påminner om . . . nåja det hör inte hit. Den luktar bara när den sänder och det är ju en tröst. Man ska glädja sig åt allt som är positivt.

Parkeringsplatsen nämnde jag i BP 3/1979 (juninumret). Ett par dagars regn visade med all önskvärd tydlighet att inget hänt på den fronten. Helt plötsligt en dag uppmärksammades jag på fenomenet vägskrapa i aktion på infarten. Hurra, äntligen gjordes det något! . . . De flesta groparna med vatten i låg kvar vid sidan om skrapans färdväg. Det blir nog till att använda gummistövlar till och från bilen trots allt. Hur är läget, har Mor köpt in sig i någon fabrik för dylika fotbeklädnader?

Rom byggdes ju inte på en dag och inte heller blir infart/parkeringsplats asfalterad så där utan vidare. Det förstår vi men vi ger inte heller upp hoppet, vi sega och tåliga takpersoner. Vi hörs!

25-årsjubileum för Höganäsbolagets Korpidrottsförening

I år fyller Höganäsbolagets Korpidrottsförening 25 år. För att fira det arrangerades "Öppet Hus" i HB-hallen lördagen den 17 november. Då gavs det också tillfälle för de närvarande att prova på olika motionsaktiviteter – utan något som helst prestationskrav. För två personer – **Mats Ebbesson**, *Ekonomiavdelningen, och* **Lennart Andersson,** *Byggnadsavdelningen, – blev det guldkantad motion. De vann nämligen de två presentkorten på resor à 1000 kronor som lottades ut.*

Lite besvikelse var det i korpleden. Detta med anledning av att endast cirka 150 personer hade hörsammat kallelsen till "Öppet Hus" i HB-hallen, trots att jubiléet hade kryddats med utlottningen av resor.
Under dagen hade de närvarande möjlighet att prova på fyra olika aktiviteter i HB-hallen. Det var badminton, bordtennis, volleyboll och skytte. Ställde man upp i tre av de här grenarna så deltog man i utlottningen av resor. Och det var ett 50-tal som gjorde det. Sällan har väl chansen att vinna resor varit så stor . . .

Jubileumstal

På programmet stod i övrigt jubileumstal av ordförande **Jan Sjöholm**. Och han hade en hel del att berätta om utvecklingen från det att föreningen såg dagens ljus 1954 till verksamheten av idag. Grundare av föreningen var **Ragnar Engberg** på Informationsavdelningen. Han var sedan föreningens ordförande i hela 20 år. Det var 1974 som Jan Sjöholm själv tog över klubban i föreningen.
Med i styrelsen 1954 var bl a **Hans Högestam**, still going strong som eldsjäl för skyttet inom föreningen.

Föreningens ordförande, Jan Sjöholm, höll jubileumstalet.

Gruvspelen

Motionsutövande i olika former förekom redan innan Korpidrottsföreningen bildades. Bl a hade man de s k Gruvspelen, där de olika gruvorterna (!) möttes i olika grenar en gång om året. Efter kriget var det skyttet som aktiverade sig snabbast. Man arrangerade koncernskjutning för första gången 1953 i form av en telefonmatch. Skrombergaverken blev segrare första gången. Två år senare startade industriskyttet, som alltjämt arrangeras årligen.

Fotboll årgång 55

1955 började man spela korpfotboll i Höganäs. Och givetvis deltog vårt företag med olika lag. Och tjänstemännen hade faktiskt chanser att bli seriesegrare i denna första upplaga. Men det bar sig inte bättre än att man sumpade målchanser på löpande band i avgörande matchen mot Handels. Därmed förpassades Höganäsbolagets tjänstemän till andra plats i tabellen. En tröst i sammanhanget var att **Stig Svensson** och **Arthur Klang** toppade skytteligan det året . . .

Varpa på programmet

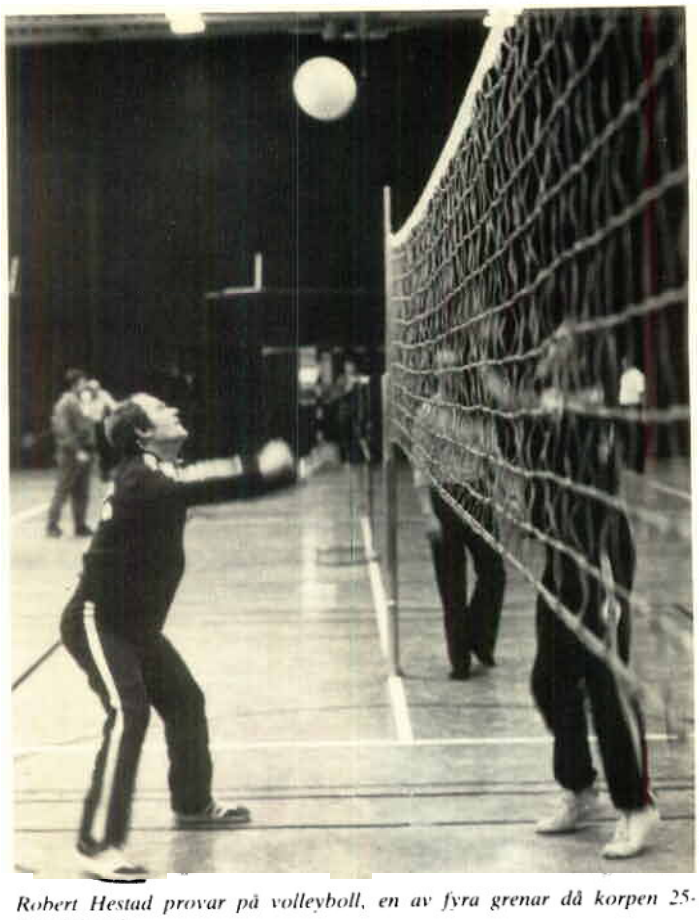
Jan Sjöholm berättade i sitt jubileumstal om andra aktiviteter under 1950-talet.
– 1955 deltog Höganäsbolaget för första gången i korphandbollsserier. Året innan återupptogs de s k Gruvspelen. Skromberga vann före Höganäs, Bjuv, Billesholm, Nyvång och Gunnarstorp i nämnd ordning. Grenarna var skytte, fotboll och – hör och häpna – varpa!
– Samma år vann **Erik Fridlund** bolagstävlingen i golf och fick Golfänkans vandringspris. Tennis bedrevs endast som träningsspel.

Korten på bordet

– Bridgetävling ordnades för första gången i bolagets historia detta år. Man tävlade i fyramannalag och det var fyra gruvarbetare, **Gunnar Larsson, Ernst Nilsson, Åke Johansson** och **Bror Alm** från Nyvång som vann.
Under de år som gått sedan dess har grenar som varpa och bridge försvunnit från Korpidrottsföreningens program. Gruvspelen har lagts ned i och med att gruvorna lades ned och företaget ändrade karaktär.

Så kom HB-hallen

Idag har grenantalet ökat betydligt. Det råder heller ingen tvekan om att



Robert Hestad provar på volleyboll, en av fyra grenar då korpen 25-årsjubilerade.

Se sån stil jag har! Unge Peter Holm spelar pingisdubbel med Sven Johansson.

många fler motionerar idag.

– En av de främsta orsakerna till det är den byggnad vi befinner oss i idag, nämligen HB-hallen. Den invigdes den 31 augusti 1974. Anläggningen kom att kosta 1,5 miljon, varav hälften utgörs av själva motionshallen.

– Anläggningen har blivit mycket populär och under säsong brukar cirka 500 besök göras.

En annan dimension på utvecklingen nämnde Jan Sjöholm också:

– Från början anslog företaget cirka 3.000 kronor och idag har kontot "Idrott och motion" enbart i Höganäs cirka 50.000 kronor per år att röra sig med.

Värdet av motion

Jan Sjöholm berättade också om det årliga idrottsutbytet mellan Höganäs och ärkefienden SlipNaxos i Västervik. Läkare som han är, poängterade han givetvis motionens värde för kropp och själ. Därtill kommer en stärkt gemenskap mellan företagets anställda.

Kjell-Uno Ohlsson, Norman Olsson och Lennart Ahlberg får sina resultat kollade av skytteveteranen Hans Högestam.

Brännpunktens MINNS DU

Ett nytt decennium står för dörren. Hur är det – kommer du ihåg vad som hände under 70-talet?

Brännpunkten kommer i alla fall att testa dig. Vår jultävling i år består av en återblick på de gångna 10 åren. Du skall "bara" se till att placera in händelserna på rätt år. En nog så knepig uppgift, kanske. Har du sparat dina gamla exemplar av Brännpunkten så blir det lättare att klara av tävlingen. Om inte, så går det ju alltid bra att gissa . . .

Som vanligt har vi en förnämlig prissamling. Denna gång bestående av 20 penninglotter. De 10 bästa får således två penninglotter var. Och har därmed chans till verkligt storslam!

Skicka in talongen på nästa sida – eller gör en avskrift av den – till Brännpunktens redaktion senast den 10 januari 1980. Postadressen är Brännpunkten, Höganäs AB, Box 501, 263 01 Höganäs. Märk kuvertet med "Minns du 70-talet?".

1

Bönnelyche & Thuröe (numera Höganäs Färg) fyllde 100 år. Det firades med festligheter på Savoy i Malmö.

HB-hallen i Höganäs är klar. Den 31 augusti det här året invigdes den med femkampen mellan SlipNaxos och Höganäsbolaget.

2

I samband med att SlipNaxos fyllde 75 år avsatte företagets styrelse pengar till uppförande av barnstugor och familjeklubbhus. SlipNaxos Familjeklubb invigdes i december det här året.

Vid Järnpulververket i Höganäs invigs en personalbyggnad med bastu, dusch m m kallad Tvättsvampen efter namntävlan.

3

Fr o m det här året äger vi Sollebrunns Snickerifabrik. Det är dom som tillverkar takfönster och brandventilatorer.

De anställda blir lovade semesterbostäder i Handöl och Spanien.

Hardfacingproduktionen flyttades från Bohus till Höganäs.

Verkstadsskolan vid Höganäsbolaget upphör efter 34 år. KOMVUX, den kommunala vuxenutbildningen, tar över.

4

Det här året fick vi ny koncernchef. Ernst Geijer efterträdde Olov Herneryd, som avgick med pension.

De anställda väljer för första gången egna representanter till Höganäsbolagets styrelse.

Vi köpte Sydsvenska Takpappfabriken i Karlshamn.

5

Det här året startade tillverkningen av takpapp i Höganäs. Takpapp blev en ny artikel för Höganäs AB i samband med köpet av Bönnelyche & Thuröe AB och Evers & Co AB.

En ny tradition infördes. Medarbetare med minst 25 anställningsår fick var sin guldklocka. 633 personer inom koncernen hade det året passerat de 25 åren.

6

Hyllinge tegelbruk läggs ned. Hyllingeteglet och markteglet är ett minne blott.

Fjärde tunnelugnen i Järnsvampverket är klar. 267 meter lång, 1 miljon tegel och kostnad 23 miljoner kronor.

Jultävling 70-TALET

7

Medbestämmandelagen trädde i kraft den 1 januari. Vi började använda förkortningar som MBL, PFID, KDAU . . . Takelementfabriken i Höganäs invigdes den 25 oktober med dans på fabriksgolvet. Alla anställda i Takpappfabriken var inbjudna.

8

Det här året – eller rättare sagt den här våren – städades det extra noggrant på Höganäsbolaget. Kung Carl XVI Gustaf besökte Höganäs den 7 maj. Ca 3 000 personer hade samlats utanför huvudkontoret för att beskåda evenemanget. Gjuteriet i Höganäs lades ned och den sista smältan göts den 27 mars det här året.

9

Det här året var det verkligen kris. Brännpunkten kom bara ut med 2 nummer!
Höganäs AB överlåter sitt försäljningsbolag Höganäs A/S i Oslo till firman Nicolay Buch i Trondheim.

10

Förenade Tak bytte namn. From detta år är namnet Höganäs Tak AB.
Rivning på gång. Grävskopan tog Fabrikerna III, VIII och Rörfabriken. "Röde hanen" var framme. Fabrik VIII eldhärjades i samband med rivningen.
Du som var 60 år det här året kunde ansöka om delpension.

Talong för ''Minns du 70-talet?''.

Fråga nr	Året var	Fråga nr	Året var
1		6	
2		7	
3		8	
4		9	
5		10	

Namn: .....

Adress .....

Arbetsplats: .....

ISSN 0345-1801

Brännpunkten
Höganäskoncernens
personaltidning
Ansvarig utgivare: Marianne Quist
Layout: Evert Danielsson
Tryckeri: AB Boktryck
Copyright: Höganäs AB
Höganäs

REDAKTION Marianne Quist–huvudredaktör
Bo Olausson–redaktör
Maria Litzén–sekreterare

LOKALA MEDARBETARE:

Division Metallurgi	Kjell Paulsson, Höganäs
	Kjell Lundgren, Bohus
Division Eldfast	Hardo Aamisepp, Höganäs
	Maica Edvinsson, Bjuv
Division Byggmaterial	
BYGGKERAMIK	Hasse Kvist, Skromberga
PAPP	Bo Hallbeck, Höganäs
Höganäs Tak AB	Kerstin Fällström, Höganäs
FÄRG	
Höganäs Färg AB	Ulla-Britt Andersson, Malmö
HANDÖLSPRODUKTER	
Handöls Tälj-stens AB	Einar Larsson Handöl
Division Slipmaterial	
SlipNaxos	Tony Ahlgren och Lasse Johnsson, Västervik
Ekonomiavdelningen	Malin Linden, Höganäs
Teknisk avd	Ingvar Olsson, Höganäs
AB Höganäsarbeten	Gunnar Andersson Höganäs
Nordvästra Skånes Kraft AB	Karin Hansson, Höganäs
Invandrarfrågor	Laszlo Aranyos, Höganäs

HUVUDMAN
Koncerndelegationens Arbetsutskott

REDAKTIONSKOMMITTÉ:
De anställdas representanter

från LO:	Thor Löfstedt, Höganäs
	Arne Rosqvist, Bjuv
	Hans Larsson, Skromberga
från PTK:	Michael Bockstiegel, Höganäs
	Margit Karlsson, Höganäs
	Bo Wernberg, Bjuv
Redaktionen	

Vid adressändring: Fäst ovanstående etikett med din gamla adress på det adressändringskort, som finns på posten. Skriv sedan din nya adress på avsedd plats på samma kort och sänd till

Brännpunkten
Höganäs AB
Box 501
263 01 HÖGANÄS

Telefon 042/424 00

Bilaga medföljer

UTGIVARKORSBAND
Vid obeställbarhet returneras försändelsen till avsändaren, som svarar för returportot

Ny medarbetare i Brännpunkten

Ingvar Olsson är vår nye medarbetare på Tekniska avdelningen. Efter skolan började han på Höganäsbolagets Verkstadsskola och har därefter arbetat elva år på Maskinverkstaden.

Höganäs

AB BOKTRYCK HELSINGBORG

Till våra jubilarer 1979

Höganäs

Klockfesten 1979

I år var det 83 personer som tog emot var sin klocka av koncernchefen Ernst Geijer. Klockutdelningen ägde rum den 23 november i Folkparken i Höganäs. Totalt var det 104 personer som var berättigade till klocka, men alla kunde inte ställa upp i Folkparken och ta emot gåvan.

Efter välsmakande gåsmiddag höll koncernchefen ett tal till jubilarerna och delade därefter ut klockorna till dem. Appåderna var många och kraftiga. 200 personer hade samlats den här kvällen för att hylla jubilarerna. Det var anhöriga samt representanter från företaget och de fackliga organisationerna.

Jubilarernas tack till företaget hölls av Gunnar Sjögren, inköpschef i Höganäs.

Bjuvs Musikkår stod för musiken och gästerna för dansstegen. Jubilarerna från SlipNaxos var inte med. De hade en egen fest i Västervik. I början av det här året kom Smergelskiffabriken i Höganäs in i Höganäskoncernen. Trotjänarna i detta företag fick sin minnesgåva vid en festlighet på Bruksgården i Höganäs den 14 december.

Det var år 1978 som kvalifikationstiden för att få klocka sänktes från 25 till 20 anställningsår. Under de här två åren har kvalifikationstiden sänkts successivt och nästa år är det dags för ``21- och 20-åringarna`` att få sina klockor.

Festen i bilder

Maica Edvinsson från Bjuv tar emot klockan av koncernchefen Ernst Geijer.

Gunnar Sjögren höll tacktalet och dansar här med sin hustru Majken.

Glada miner vid middagsbordet och i dansens virvlar.

Alla årets jubilarer

23 anställningsår

HÖGANÄS
Allan Alhbin
Ingvar Blom
Gerhard Bockstiegel
Britta Dahlström
Bengt Ekdahl
Dagny Gustavsson
Lennart Hardenby
Gunnar Johansson
Malte Jönsson
Alfons Carlsson
Ivar Karlsson
Ingvar Knutsson
Sven Leo
Bertil Nilsson
Rolf Nilsson
Gustav Nordström
Ivan Näslund
Boris Persson
Sven Persson
Lennart Roos
Bengt-Åke Schönhult
Gunnar Sjögren
Erling Smidt

BJUV
Folke Brink
Maica Edvinsson
Kaj Jönsson
Lars Olsson
Rolf Persson
Gunnar Petersen
Herbert Rupprecht
Karl Winqvist

SKROMBERGA
Rune Karlsson
Lennart Lilja
Stig Lundahl
Elvin Nyberg
Nanny Sandberg

HÖGANÄSARBETEN
Gunnar Andersson

HÖGANÄS FÄRG
Sten Petersson
(24 anst.år)
Pentti Räsänen

HÖGANÄS TAK
Rune Liv

22 anställningsår

HÖGANÄS
Gunnel Bengtsson
Kjell Björklund
Bertil Dahlberg (avliden)
Ferenc Horwath
Åke Håkansson
Nils Johansson
Karl-Erik Karlén
Sven Nilsson
Jan-Erik Olsson
Inger Stjernquist
Otto Struglics
Sven Svensson

BJUV
Lennart Andersson
Stig Lundström
Gunder Olsson

SKROMBERGA
Arne Hansson
Lennart Ljunggren
Jarl Nilsson
Sven Svensson
Stig Wegner

HÖGANÄSARBETEN
Hans Andersen
Sigvard Lilja
Jack Nyström

BOHUS
Lennart Lagerholm

HÖGANÄS FÄRG
Margita Lindström

HÖGANÄS TAK
Jan Espe
Carl-Erik Höglund
Gillis Taengh

21 anställningsår

HÖGANÄS
Nils Ahlberg
Karl-Erik Bengtsson
Lars-Inge Björklund
Nils Holmberg
Kai Johansson
Lise-Lotte Johansson
Kristian Kjaer
Stefan Kovacs
Maj-Britt Kull
Lars G Larsson
Sven Larsson
Thure Malmberg
Karl Nordström
Börje Olsson
Lennart Persson
Torsten Persson
Gunnar Svensson
Elsie Thuvesson

BJUV
Mauri Niemi
Bo Wernberg

SKROMBERGA
Gottfrid Görtz
Åke Kårmark

HÖGANÄSARBETEN
Kjell Edlund

BOHUS
Anders Bussquist
Leif Haglund
Kjell Lundgren
Bertil Mellqvist

HÖGANÄS FÄRG
Carl-Gustaf Amin
Elof Bjerham
Ebba Nilsson
Sven Nilsson
Sven Thurban

HÖGANÄS TAK
Roland Eek
Erik Karlsson
Birgitta Nilsson
Valter Olsson

20 anställningsår

HÖGANÄS TAK
Olle Berntsson

Framställd av Samråd/Interminformation, Höganäs
Foto: Bildgruppen AB, Helsingborg