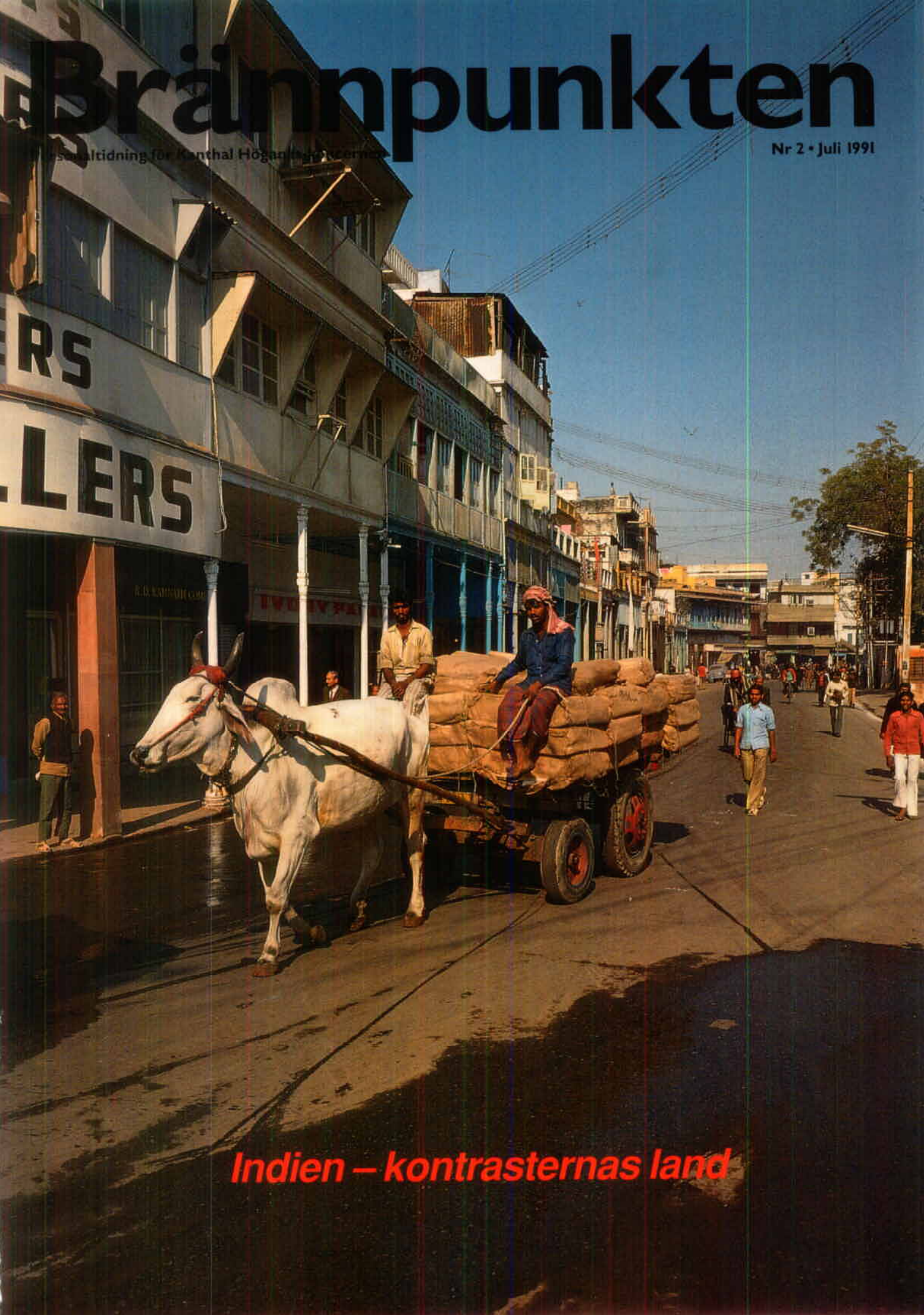


Brännpunkten

En månadstidning för Kanthal Höganäs och Örnäs

Nr 2 • Juli 1991



Indien – kontrasternas land

Brännpunkten

Kanthal Höganäs-koncernens
personaltidning

Redaktion: Ordspråket, Helsingborg
Tryckeri: Boktryck, Helsingborg
Sätter: Typsnitt, Helsingborg
Copyright: Kanthal Höganäs AB,
Höganäs

REDAKTIONSKOMMITTÉ:

Anita Björk, Höganäs AB,
Marie Allroth, Höganäs Eldfast AB,
Berit Hedman, Kanthal AB,
Janos Nemeth, Fabriks,
Brita Aranyos (tf), SIF och
Anders Nyberg, Ordspråket AB.

HUVUDMAN

Koncerndelegationens
Arbetsutskott
Ansvarig utgivare

Vid adressändring: Fäst etiketten med
din gamla adress på baksidan på det
adressändringskort, som finns på pos-
ten. Skriv sedan din nya adress på av-
sedd plats på samma kort och sänd till

Kanthal Höganäs AB,
263 83 HÖGANÄS

Omslagsbilden:

Indien är näst Kina världens folk-
rikaste stat. Mer folk än i Afrika och
Latinamerika tillsammans bor här på
en yta som inte är mer än sju gånger så
stor som Sveriges. Därtill ökar befolk-
ningen i oroväckande takt.

Indien är trots sina naturrikedomar
ett U-land med djup fattigdom och ut-
bredd analfabetism. Omkring 70 pro-
cent av landets befolkning livnär sig av
jordbruk. Den viktigaste mineraltill-
gången är järnmalm som hör till de
stora exportvarorna.

Frilansjournalisten Lotta Mag-
nusson har nyligen besökt Kanthal
Höganäs bolag i Indien. I sin andra
artikel från Asien skildrar hon den in-
diska vardagen och hur arbetet för-
löper på de indiska bolagen.

Mark Markefelt/Pressens Bild har
tagit omslagsbilden som utgör en ty-
pisk gatuvy från Old Dehli.

Indienreportage, sidorna 4-10.

ISSN 0345-1801

VD har ordet:

- Eldfast behöver en industriell partner

- **Kanthal Höganäs är ingen ny bekantskap för mig, utan istället ett kärt återseende, då jag har arbetat i Kanthal sedan 1983. De senaste åren har jag även följt koncernens utveckling från styrelsen, säger Lars Forsberg. Han är ny VD och koncernchef för Kanthal Höganäs AB sedan början av mars månad.**

Lars Forsberg tillträder som koncernchef i en tid av konjunkturavmattning. Affärsklimatet är bistert och bankerna är restriktiva när det gäller utlåning. Ett faktum som betydligt större industrigrupper än Lindéngruppen också fått känna av. Av koncernens tre affärsråden är det i synnerhet två, Kanthal och Eldfast, som känner av snålblåsten.

- Min företrädare, Hans Mivér, tycker jag har lyckats bra med att utveckla koncernens verksamheter. Jag skall nu göra mitt bästa, med hjälp av alla anställda för att bidra till en fortsatt positiv utveckling.

- När det sedan gäller affärsförutsättningarna 1991, så tvingas vi konstatera att efter några år med goda resultat för Kanthal Höganäs, har även vi drabbats av den dåliga konjunkturen. Denna avmattning har vi upplevt sedan andra halvan av år 1990, säger Lars Forsberg.

Blir fortsatt besvärligt

- Det är min uppfattning, att vi får ställa in oss på att även resten av 1991 och 1992 blir fortsatt besvärliga. Om vi sedan tittar närmare på hur våra affärsverksamheter skall klara av den rådande konjunkturen så skiljer sig förutsättningarna en del.

- Vi får här skilja på verksamheter som enbart jobbar mot en dålig konjunktur, och verksamheter som förutom konjunkturedgång, även har att kämpa med strukturella problem.

Affärsområdena Kanthal och Eldfast är bra exempel, som belyser vad koncernchefen avser. Kanthal är koncernens största affärsområde med en omsättning på 1,1 miljarder kr och 1600 anställda. Eldfast omsätter ca 500 miljoner kr årligen och har 500 anställda. Lars Forsberg:

- Kanthal möter för närvarande en svår konjunktur, och här gäller det att fortsätta rationaliseringsarbetet. Jag känner absolut ingen oro över att man inte kommer att lyckas på Kanthal.



VD och koncernchef Lars Forsberg.

Eldfast behöver en samarbetspartner

– Men, för företag som har att möta inte bara en svag konjunktur, utan även skall hantera en vikande marknad och överkapacitet som affärsområde Eldfast då räcker det inte bara med rationaliseringar. Här måste vi söka andra dellösningar, säger Lars Forsberg och fortsätter:

– För Eldfast gäller att vi måste skaffa en industriell partner. Vem det blir, hur en lösning ser ut, när det sker etc. Ja det är frågor jag i denna stund inte kan besvara, eller ens vet svaren på. Men en sak är klar: ju förr vi hittar en stark samarbetspartner, desto bättre kan lösningen bli för Eldfast.

Kanthal Höganäs nye koncernchef är också noga med att poängtera, att utom det arbete som alla anställda bidragit med inom affärsområde Eldfast de senaste åren, hade situationen idag varit ytterst prekär. Men att långsiktigt trygga en överlevnad av verksamheten bedömer han som inte möjligt att klara på egen hand.

Lindéngruppen redovisar bra resultat för 1990

– Jag får ibland frågor från anställda och utomstående om Lindéngruppens finansiella ställning. Vi har i dagarna redovisat vårt resultat för 1990. Det har spekulerats om ett mycket dåligt resultat, to men förlust. Det är därför mycket glädjande för mig att kunna meddela våra anställda att resultatet för Lindéngruppen år 1990 blev bättre än året innan, 1989, och även bättre än vad vi tidigare hade trott på. (Lars Forsberg är även VD för Lindéngruppens AB; reds anm.)

Men i nästa andetag lyfter Forsberg upp ett varnande finger och säger:

– Trots denna positiva situation och beskrivning, vill jag med hänvisning till affärsklimat och bankernas restriktiva syn på utlåning, betona kraven att vi följer uppgjorda planer. Negativa avvikelser på försäljningssidan måste kompenseras med kostnadssänkande aktiviteter.

En annan fråga som många anställda ställer sig är sambanden mellan Kanthal Höganäs, Beckers och Lindéngruppen. Även Lars Forsberg har då och då hört frågan ställas. Så här svarar han:

Samordna vissa funktioner

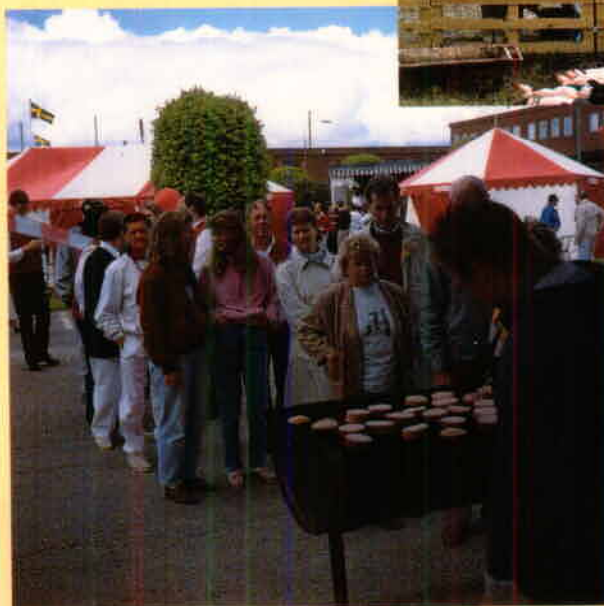
– Systerkoncernerna Beckers och Kanthal Höganäs har en organisations-

struktur och styrning som är likartad. Vi arbetar båda dessutom efter modellen om ett decentraliserat ansvar.

– Under de senaste månaderna har vi utsett några befattningshavare att upprätthålla befattningar i de båda systerkoncernernas moderbolagsfunktioner. Det är, som jag ser det, naturligt att på sikt ytterligare samordna dessa kon-

cernorganisationer. Denna samordning kommer inte att innebära någon minskad sysselsättning för någon. De gemensamma funktionerna i Höganäs och Stockholm kommer också att behållas.

– Till sist vill jag passa på att önska alla anställda en skön semester, säger Lars



2000 personer deltog i Öppet Hus, där det bl a bjöds på Åsbyburgare (grillad falukorv från Åsby), och där de yngre barnen fick stifta bekantskap med bl a grisar.

Jubileum firades med Öppet Hus

Det är i år 60 år sedan bruksdisponent Hans von Kantzow startade AB Kanthal, som företaget då hette, i Hallstahammar. Grunden för företagsbildningen var den järn-krom-aluminium-legering Kantzow fått patent på ett par år tidigare.

60-årsjubileet firades lördagen den 15 juni med Öppet Hus. Solen sken, efter flera dagars ihärdigt regnande, och 2000 människor passade på att fira Kanthal genom att göra en rundvandring i fabriken, njuta av underhållning och servering m.m. Kanthal hade hård konkurrens om allmänhetens intresse den här dagen.

En buss-ringlinje hade speciellt upprättas för jubileet, vilket innebar

att Hallsta-borna på ett smidigt sätt kunde transporteras till fabriksanläggningarna. Förutom tipspromenad, djurkavalkad med Åsbydjur inramades festligheterna med uppträdande av Smalltown Singers, Moonshiners och ett finskt folkdanslag. Alla fick presenter och det var to m ordnat med barnpassning.

Det här var fjärde gången på sju år som Kanthal ordnat Öppet Hus. Omkring 2000 människor har besökt Kanthal vid vart och ett av dessa arrangemang. Öppet Hus är för Kanthal ypperliga tillfällen att visa sin fabrik och produkter för anställdas familjer och intresserad allmänhet.

INDIEN

gåtfullt och spännande

FRAMTIDSLAND

Indien, ett land fyllt av mystik, dofter, religioner, av dansande mångarmade gudinnor och med en mångtusenårig historia. Ett land där etniska och religiösa konflikter, korruption, bråk och oroligheter hör till vardagen. Men det är också ett oerhört fascinerande mångkulturellt land.

Indierna är till största delen hinduer (ca 83%) och det är väl känt att de tror på reinkarnation. Fattigdomen, som är skriande, förklaras med synder i tidigare liv. Å andra sidan, man vet aldrig vad som kan hända i morgon... Tron kan försätta berg...

Vem har inte hört talas om det obegripliga kastsystemet, visserligen inte av samma betydelse idag när penningen fått större makt men man gifter sig fort-

farande inte gärna under sitt kast.

Diskriminering är förbjudet enligt lag, men en officiell politik med kvotering i förvaltning, utbildning etc. har snarare understrukt kastens betydelse.

Detta enorma land, där miljoner människor kämpar för att ha någonsans att bo och att överhuvudtaget överleva, har en befolkningsökning på ca 15 miljoner människor varje år. Vid sekelskiftet betyder det att befolk-

ningen kommer att vara närmare en miljard! 75% av Indiens befolkning är under 50 år.

Affärsmässigt är det en mycket intressant marknad. Knappast bör man se detta utvecklingsland så håfullt som den amerikan gjorde när han skulle betala en löjligt låg nota på flygplatsen och utbrast:

”Åh! Indien har blivit industrialiserat”.

Förvisso är den industriella revolutionen ganska ny, ett par decennier gammal bara, men desto mer att vänta av

Den heliga boskapen räds inte biltrafiken i mångmiljonstaden (New) Dehli. Religionens kraft är stor i landet. Foto: Jan E Carlsson/Pressens Bild.



detta sammansatta jätteland. Idag har Indiens ekonomi nått en tillräckligt stor mognad och den indiska industrin har förvärvat tillräcklig styrka att använda utländska investeringar till landets fördel snarare än till dess förfång. Idag svarar industrin för ca 30% av BNP.

Unikt ägande

Här bedriver Kanthal-Höganäs verksamhet i tre olika bolag, närmare bestämt i ett dotterbolag och två intressebolag. Höganäs India Ltd, Kanthal India Ltd och Kanthal Bimetals India Ltd. I Indien är det mycket ovanligt, för inte säga unikt, att ett utländskt företag får äga mer än 50% i ett bolag i Indien. Detta har Höganäs lyckats med då de äger 51% i bolaget. I de två övriga äger koncernen 40%.

På Kanthals bimetallfabrik i Hosur, tre mil från Bangalore i södra Indien, arbetar 20 personer, i tråddrageriet i Varanasi, i nordöstra Indien, arbetar 40 personer. Båda fabriker har en kapacitet på ca 100 ton/år.

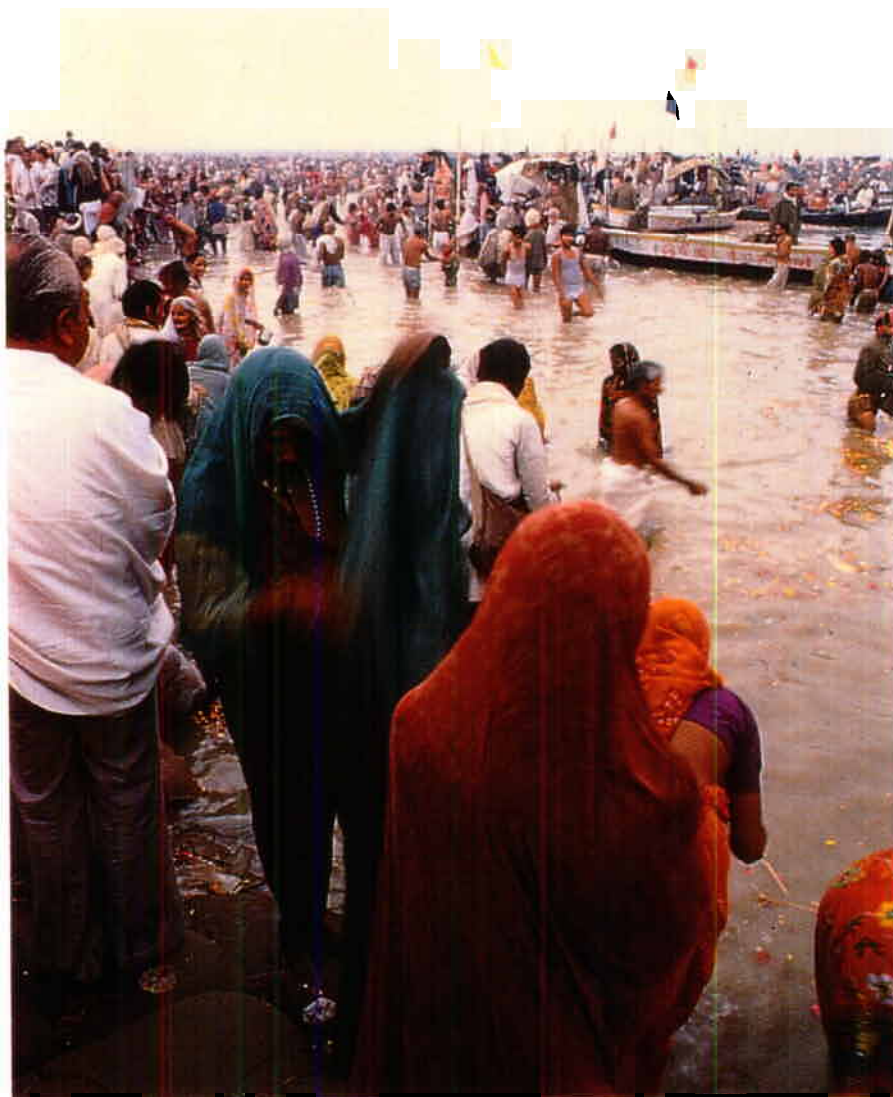
I början av 1988 invigdes ett nytt pulververk i Ahmednagar med 15 anställda. I Höganäs India Ltd arbetar sammanlagt 30 personer. Fabriken ligger ett par timmar öster om Pune där Kanthal-Höganäs har sitt huvudkontor. Tillverkningen och försäljningen är riktad till den indiska marknaden. Indien är ju ett land som mycket starkt vill skydda den inhemska produktionen genom importtullar vilket tidigare gjorde det svårt för Metallpulvers kunder att få köpa järnpulver från Sverige.

Tåg till Pune

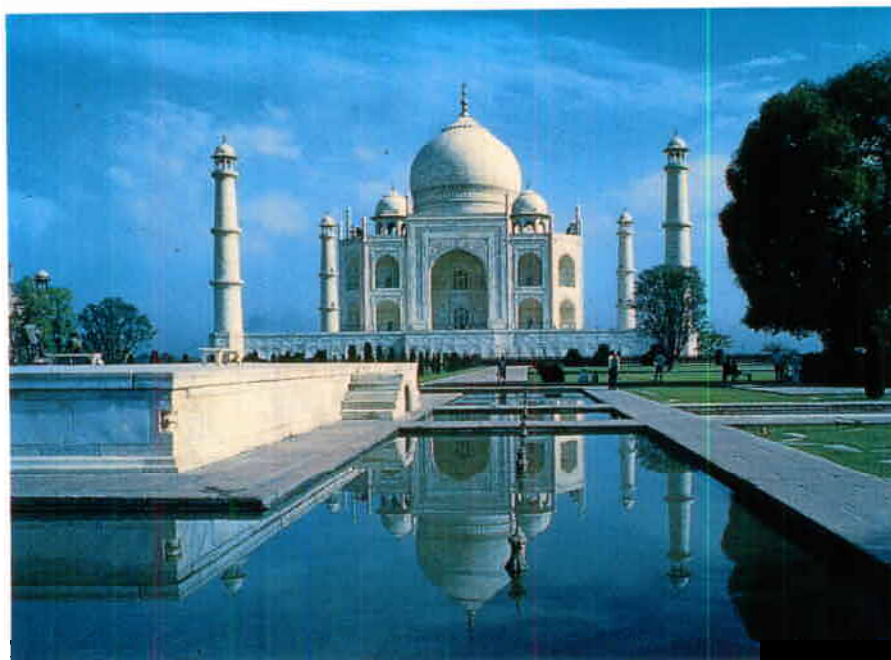
Victoria Station, Bombays gotiska, gigantiska järnvägsterminal från slutet av 1800-talet, knutpunkten för tågtrafik över hela Indien, är startpunkten för att komma till Pune, en stad på närmare två miljoner invånare. Ett myller av människor står, sitter och framförallt ligger på stationen. Man får kryssa mellan dem för att komma in på perrongen. För en västerlänning är det en skakande upplevelse, för en medkännande indier en samling människor som alltid ser nästa dag som en möjlighet.

Tåget går tidigt på morgonen innan dagsljuset riktigt trängt fram. Allt är kakifärgat, luften, spåren, människorna. Stanken är bedövande, sorlet likaså.

Min ciceron, Milind Joshi, säljare sedan knappt ett år tillbaka på Höganäs, hade beställt biljetter flera dagar i för-



Pilgrimmer badar i floden Ganges. Foto: Reportagebild.



Det sagoomspunna och vackra Taj Mahal är en av Indiens många turistattraktioner. Det byggdes av en storfurste till minne av sin älskade hustru. Foto: Reportagebild.

väg. Resan tar drygt tre timmar i ett tåg som sett sina bästa dagar. Ett snäpp bättre dock än bussarna som mer påminner om några slags illa bevarade museiföremål. I taket sitter det stora fläktar, gammaldags fläktar som för tanken till en gammal Bogartfilm. Med tanke på den enorma värmen undrar man om de överhuvudtaget gör någon nytta. Stolarnas blå plaststoppning blir som ett våtvarmt omslag efter en stund. Tåget passerar kåkstad efter kåkstad. Skjult skulle vi väl kalla de torftiga bostäder många indier bor i. Papper tjäna ofta som väggar och tak. Men tåget går också genom ett bergsmassiv i vilket Milind Joshi gärna klättrar när han är ledig.

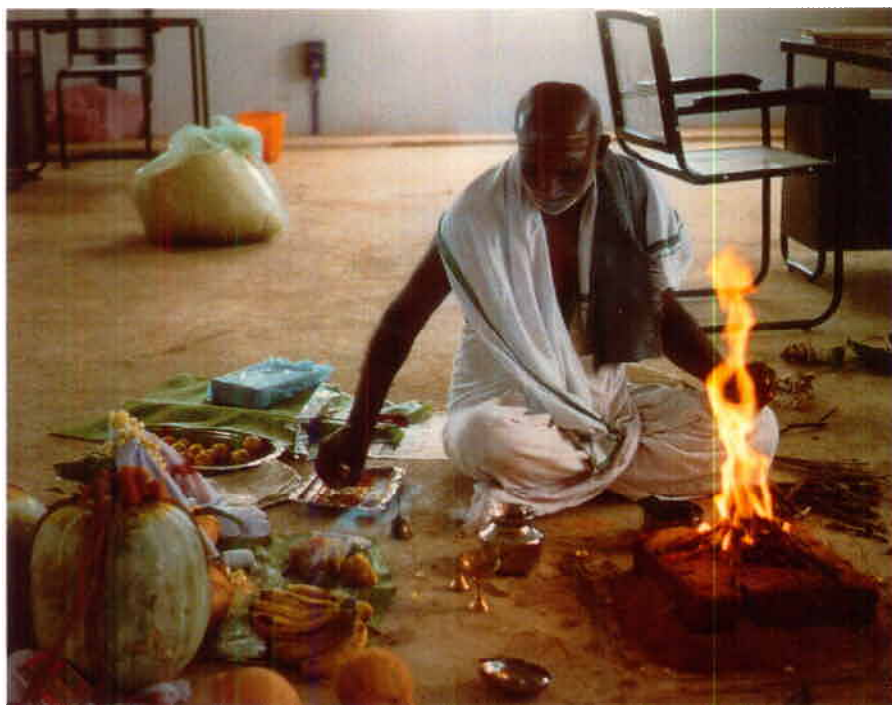
Bergsklättrare på fritid

– Det är så vackert på hösten, säger han lite drömmande. Jag och en kompis brukar klättra här i bergen mellan Bombay och Pune. Vi klättrar och klättrar och sover sedan direkt på marken.

– Det är en härlig känsla att nå toppen, svettig och varm, fortsätter han.

Milind Joshi är 23 år gammal, mycket kunnig och intresserad av det mesta.

Arbetet på Höganäs har han blivit erbjuden av en employment consultant, alltså någon som rekommenderade honom, berättar han, inte utan en viss stolthet. Han är ingenjör i bla metallurgi och mekanik och har just avslutat en tvåårig kvällskurs i Business Management. Så är hans favorit-



Före den officiella invigningen av Kanthal Bimetals India Ltd hölls en speciell religiös ceremoni, sk pusa. Foto: Rolf Fredin.

litteratur för ögonblicket också "In search of excellence."

Milind Joshi kommer från ett intellektuellt hem, hans pappa är professor i hindi plus några andra språk, hans mamma lärare i engelska, matematik och historia. Nu är de båda pensionerade. Han har dessutom en syster som studerar mikrobiologi, en bror som studerar till ingenjör och en kusin som bor i familjen och studerar arkitektur.

Vi talar om fritid och umgänge och

han säger att han jobbar hårt och har stora ambitioner.

Som hindu skulle Milind Joshi knappast kunna tänka sig att gifta sig med en muslimsk kvinna när den dagen blir aktuell, säger han.

Huvudkontoret

Om trafiken i Bombay är en prövning så är den totalt vildsint i Pune. Dock inte snabb, som med tanke på vägnas kondition vore en omöjlighet. Ett öronbedövande oväsen kommer från vesporna och bilarna och trehjuliga rickshaws där förarna inte kör många meter utan att hänga på tutan. Alla går eller kör mitt i gatan. Vid vägranterna florerar försäljare av allehanda slag.

De heliga korna rör sig makligt i trafiken, gärna mitt i gatan även de, på gator och torg – oantastliga och, som det verkar, tämligen ointresserade av livet runt omkring dem. Så har också Indien världens största kreatursbestånd, 180 miljoner!

På frågan om det överhuvudtaget existerar några trafikregler får jag till svar "jo det finns visst, men det är ingen som bryr sig". Så fjärran från det svenska välorganiserade samhället man kan komma.

Det tillverkas ett par miljoner cyklar per år i Indien men bilindustrin är fortfarande ganska obetydlig. De flesta bilar är 50-talsmodeller av engelska märken.



Några av de anställda vid fabriken i Hosur. Fjärde fr.v.: fabrikschef Radha Krishnan. Främre raden: Rolf Fredin och Reino Tanninen, som fungerade som instruktörer under inkörningsperioden.

Här i Pune ligger alltså huvudkontoret. Höganäs på första våningen i ett hyreshus, Kanthal på andra. I Pune finns även andra svenska företag representerade så som Alfa Laval, Sandvik, Atlas Copco och SKF. På Höganäs-kontoret arbetar 12–13 personer, några kvinnor, de flesta män. Kvinnorna är glada och trevliga att tala med och har en helt annan framtoning och identitet än tex i Japan. Här finns tex Perviz Patel som är chefen Virendra Sud's sekreterare. Hon bär en blåblommig sari till långbyxor. Hennes kvinnliga kollega Kiran Khannaser inte särskilt indisk ut i sin svart/gul randiga tröja, jeans och gymnastikskor. Det är ganska trångt och sparsamt möblerat. I Mr Sud's rum, står en brun manchestersoffa och dito fåtölj, på soffbordet av glas står den välkända Höganäsaskkoppen. Här ligger också några böcker, "Steel and ideas" och "A book about Bulten-Kanthal".

Virendra Sud, som är högste ansvarige för alla tre produktionsenheterna, är själv just denna vecka i Sverige.

Lunch äter kontorspersonalen oftast på kontoret där de har två anställda som sköter köket. Arbetsdagen börjar klockan nio och varar till fem. Säljarna reser naturligtvis en hel del.

Kanthals kunder finns till största delen i Dehliområdet. De flesta männen på kontoret är säljare och de säljer i hela Indien. Mycket av pulvret som framställs används som tillsats i svets-elektroder, på Kanthalsidan är hushållsmarknaden stor, en marknad som för övrigt växer stort.

Rättvis och krävande

De talar om Mr Sud som en bra chef, ganska hård och krävande. Business är business. Däremot är han mycket avspänd och trevlig då personalen har någon fest tillsammans, företrädesvis på kontoret.

Lönerna är ganska låga så här i början på Höganäs, men man räknar snart med att kunna höja dem. Lönerna i Pune är lägre än i Bombay. Det skiljer drygt 2000 rupies (100S är ung 1500 rupies eller 1 rup är ca 30 öre) på en arbetare i fabriken och en sales engineer på mellannivå. Ligger man på managementnivå kommer man upp ytterligare ett par tusen rupies. Det är naturligtvis svårt att göra någon jämförelse med svenska förhållanden, men på samma sätt som här hemma går större delen av lönen till mat.



Mrs. Rani Gonselves, Kanthal, är alltid sariklädd på arbetsplatsen.

Tre veckors semester betalas av företaget. Dessutom tillkommer ett par dagar per år för högtider o dyl (tex Dewali, ljusets högtid, som är den största högtiden i detta område) Vidare har man ett par sjukdagar betalda per år. Kontorsarbetare arbetar 44 tim/veckan enligt lag. Många kontor är öppna på lördagar, Kanthal- och Höganäs-kontoret halva lördagar.

Gemensamt boende

Alla anställda på kontoret bor i Pune och har nära hem. Några är gifta och deras fruar arbetar inte.

– Kanske i framtiden, om de har studerat mycket, säger Mr M.J Deole, kamrer på Höganäs.

– Jo, vi går hem till våra familjer efter arbetsdagens slut, ser på TV och leker med barnen, svarar Mr Hingwe.

Om de sedan aktivt deltar i hushållsarbetet vill jag låta vara osagt. Männens fnittrar lite generat vid frågan.

De är upplysta och har i mycket en inställning till familj och arbete som liknar vår, men att som vi i Sverige bo ihop och "blanda barn" är otänkbart, säger männen samstämmigt.

Familjen ser något annorlunda ut, här är det mycket vanligt att barnen bor kvar hemma hos sina föräldrar med sin nya familj, ett praktiskt sätt att lösa barnpassningsproblemen och dela på hushållsarbetet. Man tar helt enkelt



Mr Krishan Khanna är vice ordförande i Höganäs India Ltd samt koncernchef i Unbrako. Mr Khanna har varit involverad i Höganäs sedan 1986.

hand om sina gamla på ett annat sätt än vi är vana vid.

En kvinna är ledig i tre månader efter barnafödelse och kan sen komma tillbaka till sitt arbete.

– Då kan det vara skönt att ha någon som tar hand om barnen. Det är givet och take, säger en av kvinnorna på kontoret. På Kanthal arbetar Mrs Rani Gonselves med data. Hon bär en vacker sari och har kastmärke i pannan.

– Jag har alltid sari på mig, säger hon och ler mjukt. Hennes tunna svart/vita pärlhalsband vittnar om att hon är gift.

Fru Rita Sud förklarar senare för mig att så gott som alla gifta hindukvinnor bär någon form av halsband, just detta är typiskt för Puneområdet.

Krishan Khanna

Krishan Khanna, vice ordförande i Höganäs India Ltd, har varit involverad i Höganäs sedan 1986, ett år innan Höganäs startade i Indien. Mr Khanna berättar hur det kom sig:

– Min partner, Mr Sing, hade varit inblandad i svenskt affärliv här i Indien i 35 år. Han var VD för Swedish Match och även chairman för Alfa Laval. Svenskarna kontaktade honom och han ville ha tag på någon med teknisk och metallurgisk bakgrund.

– Mr Sing och jag byggde upp Höganäs och fabriken i Ahmednagar, fortsätter han. Det är ju onekligen mycket intressant för ett utländskt företag att etablera sig i Indien.

Han nämner språket som en stor fördel, alla talar engelska. Man kan ha full kontroll på alla fronter. Dessutom påpekar han att det finns en stor befolkning så att det går lätt att hitta utbildad arbetskraft.

– För ungefär 100\$ kan man få tag på en bra man. De väntar sig dessutom inte en löneökning på mer än 5–10% per år, säger han mycket sakligt.

– Naturligtvis är det speciella problem med Indien, det kan vara svårt med telefon och faxlinjer t.ex. Bostäder är inte heller särskilt lätt att få tag i. Infrastrukturen är besvärlig.

– Men det viktigaste för ett utländskt företag är att välja bra indiska medarbetare, säger han bestämt.

Mr Khanna är en mycket elegant man, med en naturlig värdighet man ser hos många indier.

Nej till Fackföreningar

– Man måste bara komma ihåg, fort-

sätter han, att det är mycket noga med vilken typ av arbetare man anställer. Det går nämligen aldrig att avskeda en arbetare inom den organiserade industrin. I en mindre industri är det lättare. Där gör många ett misstag, de anställer folk som de sen vill bli av med. Vad som kan hända då är att de kanske startar en fackförening som kan skada företaget och i värsta fall stoppa det.

– En svensk kan aldrig anställa indisk arbetskraft, förklarar han vidare. Det är bättre att göra som vi gör. Vi betalar bra med indiska mått mätt, utbildar och tar hand om våra anställda. Men innan dess lägger vi ner mycket tid och pengar på att hitta de rätta.



Vad som har utvecklats mycket under de senaste tio åren är att man anställer kontraktarbetare. De gör samma jobb som den fast anställde men får betydligt mindre betalt. Den som förmedlar tjänsten får naturligtvis också en hacka.

Unbrako

Krishan Khanna är även VD för Unbrako, Precision Fasteners Limited. En fabrik som ligger utanför Bombay, i ett område som kallas Bombay 2 eller New Bombay. Det är ett industriområde som började byggas på 60-talet. Innan dess var det vildmark och ett jordbruksområde. Bron som det tog tio år att bygga och som kom till på 70-talet har onekligen underlättat transporterna.

På fabriken träffar jag också C.V Antony, Senior General Manager, och

VD Virendra Sud, ansvarig för de tre koncernbolagen, har stor del i bolagens framgångar i Indien.



N.Y. Deshmukh, D.Y. Chief Executive, nr två i ledningen efter Mr Khanna.

– Allt i Bombay är förhållandevis dyrt, därför drar vi oss utanför, säger Mr Deshmukh.

Det är fruktansvärt varmt inne i fabriken och det bullrar ordentligt. Arbetarna är klädda i någon slags grön/brun byxa och skjorta. Några bär shorts och har bar överkropp, lätt att förstå när svetten lackar.

Flera fabriker har egna skolor för sin arbetskraft. Många börjar "på golvet" och arbetar sig upp till utbildade fabriksarbetare.

Siemens, som också ligger inom detta område, har egen skola och en prøvotid för de anställda på 6–12 månader. Siemens har funnits i Indien i över 100 år.

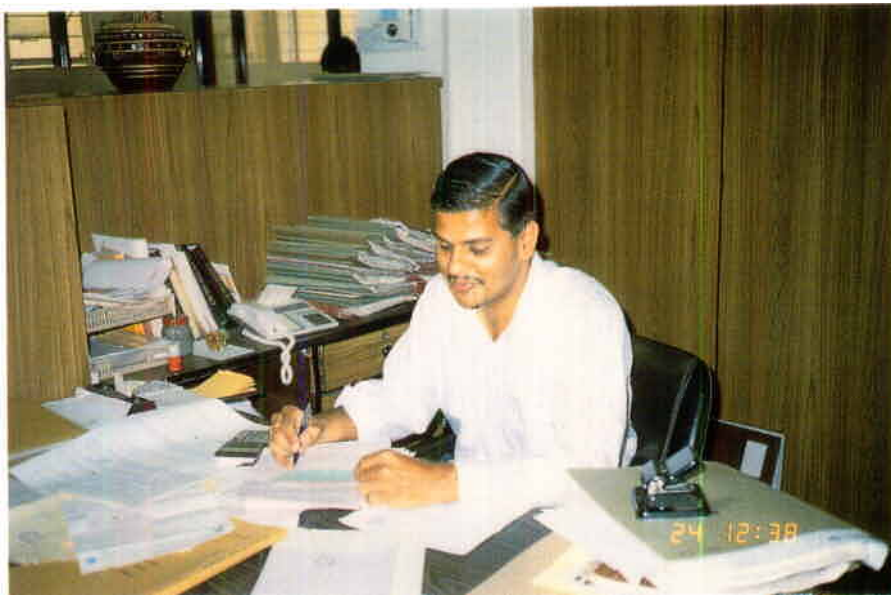
Siemens behöver 16 olika typer av bimetall som de helst vill köpa i Indien. Detta för hushållsapparater.

Intressanta kunder

En av Höganäs största kunder på järnpulver, Advani-Oerlikon, ligger i ett industriområde som heter Bhandup, ca en timme och en kvart från Bombay. Företaget har fabriker i 35 länder.

Mr M.P. Dhanuka tar vänligt emot och visar runt i fabriken. Han berättar att över 600 personer arbetar här. Man arbetar i treskift, dygnet runt, och äter subskriberad lunch på fabriken. Även här är värmen milt uttryckt påtaglig, bullret likaså.

En kund som kan bli mycket stor i framtiden är Mukand Ltd, Bajaj Auto Ltd med Mr Niraj Bajaj i spetsen. Han kommer från en av Indiens mäktigaste



Mr Hingwe är kamrer på Höganäs. Han bor med sina föräldrar, hustru och två söner i Pune.

industrifamiljer. Hans farfar var en stor man mycket nära vän med och lärjunge till Mahatma Gandhi.

Att det är en mycket viktig person får jag helt klart för mig av Milind Joshi från Höganäs som är med på mötet. Han har sitt kontor mitt i Bombay, landets största kommersiella, finansiella och industriella handelscentrum, men tillbringar mesta tiden ute på fabriken utanför Bombay. Mr Bajaj är ganska stor och kraftig och utstrålar pondus.

Han betonar noga att Bajaj-familjen har en stark känsla och socialt ansvar för de fattiga. De fattiga behöver utbildning, pengar löser egentligen inga problem.

Mukand är de största i Indien som tillverkar specialstål.

– Vi är också störst, eller näst störst, det vet jag inte, säger Mr Bajaj och ler, på cyklar, skotrar och rickshaws. Men vi tillverkar allt från socker, cement, hushållsmaskiner, alla tänkbara hushållsmaskiner.

– Företaget är 60 år gammalt och skapades av min farfar, fortsätter han, nu är det jag, min pappa, mina bröder och kusiner som driver företaget.

Vi tar farväl av en förhoppningsvis blivande storkund till Kanthal-Höganäs. På vägen ut visar han oss sitt "showroom" längst ner i huset. Där kan man skrida runt och titta på bilder av hans farfar, titta på de böcker han har författat och samtidigt få en presentation av företaget.

Sammanfattning

Indien är ett komplicerat land, men som Mr Khanna påpekar, ett spännande framtidsland att investera i. Med kloka indiska rådgivare som förstår mentaliteten har utländska bolag mycket att hämta.

Ett land som har långt över dussinet språk med sina egna kulturer avverkar man inte på några sidor. Ämnet Indien är outtömligt – och nog så spännande.



Gäller inte parkeringsförbudet för dragdjur?



Mr Niraj Bajaj är en av Indiens mäktigaste industriledare. Hans företag är kunder till Höganäs. Stora bilden fr.v.: K.B Thatte, M.V. Date och M.J. Deole, som arbetar på Pune-kontoret.



FAKTA OM INDIEN

Indien är världens mest folkrikaste stat näst Kina. Det brittiska inflytanden startade under 1700-talet, först i Bengalien. Under 1800-talets mitt övertog den brittiska kronan förvaltningen av Ostindiska kompaniet, och år 1877 proklamerar Indien som kejsardöme under drottning Victoria.

1947 delas Indien i två självstyrande dominier, det hinduiska Indien och det islamiska Pakistan.

Calcutta och Bombay är de två störst städerna. Kanthal Höganäs-koncernen bedriver verksamhet i Indien genom tre olika bolag, närmare bestämt i ett dotterbolag och två intressebolag.

Det gemensamma kontoret för de tre fabrikerna är beläget i Pune, strax öster om Bombay. Kanthals tråddrageri samt bimetallsfabrik är belägna i Varanasi respektive i Hosur. Hosur ligger endast tre mil från den stora industristaden Bangalore. Höganäs pulverfabrik finns i Ahmednagar, öster om Bombay och Pune.

Bilden intill föreställer Vidhana Sudha, regeringsbyggnaden i Bangalore i delstaten Karnataka.



130 miljoner investeras i nya Atomiseringsverket

För ganska precis ett år sedan beslöt styrelsen för Kanthal Höganäs AB att förlägga det nya atomiseringsverket till Halmstad. Styrelsen hade under en längre tid också noga utvärderat ett flertal utländska lokaliseringar. Då den svenska stålkoncernen Fundia beslöt att lägga ner ståltillverkningen i Halmstad öppnades möjligheten för ett nytt atomiseringsverk i Sverige. Anläggningen, som tas i drift våren 1992 blir världens största i sitt slag. Höganäs AB:s produktionskapacitet av vattenatomiserat pulver ökar samtidigt från 40.000 ton till 200.000 ton pulver per år

Från den 15 april 1991 heter Höganäs AB:s nya anläggning **Höganäs Halmstadverken**. Det nuvarande atomiseringsverket i Surte, Höganäs Bohusverken AB, kommer att vara i drift fram till semestern 1992 med nuvarande produktion.

Historik och bakgrund

Atomiseringsverket i Surte körde den första smältan i mars 1958. Företagets namn var då ESAMAN, efter ägarna ESAB och tyska Mannersmann. ESAB blev ensam ägare 1960 och år 1968 köpte Höganäs AB anläggningen och det nya namnet, Höganäs Bohusverken AB, fastställdes.

Bohusverkens historia präglas av upp- och nedgångar, nedläggningshot och framtidstro. Lönsamheten har varit god under många år, men anläggningen räckte inte till varken ur produktions- eller miljösynpunkt. Ugnens kapacitet var endast 15 ton.

Därför började styrelsen att studera olika investeringsalternativ nära marknaden, i något EG-land. Avgörande för en utlandsinvestering var också att de svenska energipriserna, jämfört med tex de franska, är mycket höga. En helt ny anläggning hade däremot sannolikt kostat 400 miljoner kr.

Fundias nedläggning i Halmstad kom därför mycket lämplig för Kanthal Höganäs AB. Nu kunde man ta över ett stålverk, utrustad med bl.a. en modern ljusbågsugn på 50 ton och med sk. bottentappning. Detta i kombination med planerade investeringar på atomiseringssidan gör det möjligt att producera pulver av mycket hög



kvalitet. Vidare fanns det redan på plats en kunnig och yrkesskicklig personal. Fundia hade nämligen som mest drygt 700 anställda på stålverket och valsverket.

Höganäs AB har nu köpt Fundias järnverk i Halmstad, plus delar av valsverket. Totalt arbetade här tidigare drygt 700 personer. Höganäs Halmstadverken kommer att sysselsätta ca 60 personer.

Köpt för att kunna växa

– Vi har nu köpt stålverket plus delar av valsverket och har därför möjlighet att växa. Fabriksområdets totalyta är på ca 70.000 kvm, säger projektledare Ulf Håkansson. Ulf var tills helt nyligen platschef för Bohusverken.

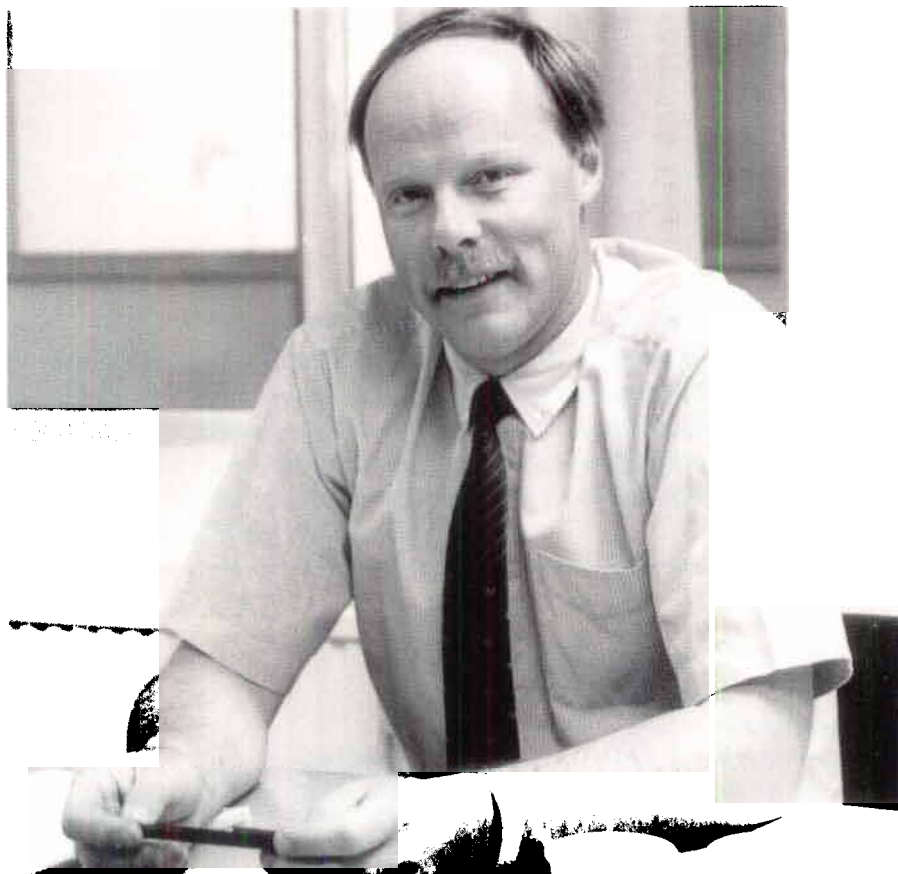
I styrgruppen ingår VD Claes Lindqvist, Sten-Åke Kvist samt Svenn Erik Larssen. Projektgruppens medlemmar är förutom Ulf; Peter Bengtsson, Lennart Ahlberg, Gösta Ekenberg samt från Halmstad; Jan Andersson, Dag Björnerud och Michael Hansen. De två sistnämnda är Metalls representanter.

Styrgruppen har satt upp målsättningen för det nya atomiseringsverket med avseende på ekonomi, kvalitet, konkurrenskraft, yttre och inre miljö m.m. Koncessionsansökningen har varit en jobbig procedur och här har man haft mycket god hjälp av Arne Lundin, Höganäs AB.

– Vi erhöll tillståndet idag, men jag vet ännu inte vilka krav som kommer att ställas. Vi och länsstyrelsen har haft olika uppfattningar angående luftföroreningar, däremot är vi helt överens när det gäller buller och avfall, fortsätter Ulf Håkansson.

I dag, det är närmare preciserat 30 maj. Myndigheten vill ha högst 0,1 kg stoff per flytande ton. För Bohusverken har Höganäs AB tillstånd för utsläpp om högst 0,4 kg.

Sedan maj månad är ett 60-tal perso-



Projektledare Ulf Håkansson har ansvarat för Bohusverken sedan 1983, nu skall han bygga världens största atomiseringsverk.

ner anställda vid Höganäs Halmstadverken. Ett intensivt förberedelse- och uppbyggnadsarbete pågår. Fram till dess att verket tas i drift under våren kommer personalen att vara sysselsatt med rivning av utrustning, ombyggnad, förbättringsarbeten samt deltaga i ett

brett upplagt utbildningsprogram.

Investering på 130 miljoner kr

Totalt ca 130 miljoner kr kommer att investeras. Ungefär en tredjedel av investeringarna utgör miljöåtgärder. Bland annat kommer ett nytt rökgasfilter och ett vattenverk att byggas intill stålverksbyggnaden.

– Verket kommer att förses med utrustning för en linje för atomisering av flytande stål, omtalar Ulf Håkansson. Men ugnen har kapacitet för ytterligare en linje. I första steget räknar vi med att producera 30 ton/timmen. Det motsvarar en årsproduktion på 55.000 ton, som jämförelse producerar vi i Bohus 40.000 ton. Av det senare blir det ca 36.000 färdigglödgat pulver.

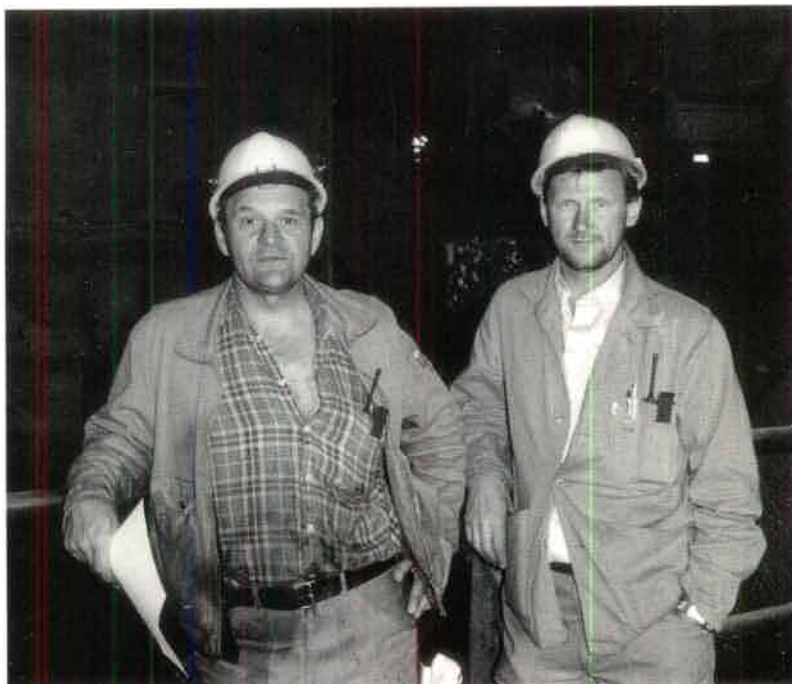
Under sommarhalvåret kommer de anställda att arbeta i två skiftlag, 12-timmarsskift, måndag till torsdag. Sedan står verket still i ett par dagar till nästa veckas måndag. Arbetstiden är 36 timmar/veckan.

Under vinterhalvåret, med start 1 november, arbetar man enbart helger. Start fredagkväll och var sjunde helg ledig. Förläggningen av arbetstiden möjliggör att Halmstadverken kommer i åtnjutande av billigare eltariffer, vilket



Personalen arbetar för fullt med att riva gammal utrustning.

– Vi känner till Höganäs sedan tidigare genom de kontakter järnverket och Eldfast haft under alla år, omtalar arbetsledarna William Karlsson och Jan-Erik Benjaminsson. De ser båda fram emot att få jobba med atomiseringen i Halmstad.



Det gamla filtret skall rivas och ge plats för ett nytt, mycket stort rökgasfilter. En tredjedel av investeringarna är satsningar på yttre och inre miljö.



ackumulerat under ett år innebär många miljoner kr lägre energikostnad för anläggningen.

Föredömlig miljösjatsning

– Vi satsar som sagt mycket på miljösidan. När det gäller buller har vi gjort utredningar för att få ned bullret för de kringboende. De närmaste grannarna bor ca 300 m härifrån. Förutom vårt stålverk upplever de också buller från den intilliggande stambanan.

– Deponering av avfall är alltid en viktig fråga och det har vi löst så att vi under ett och ett halvt års tid får använda Fundias slaggedpåni. Vidare undersöker vi möjligheten att göra pellets av vårt filterstoff. Det innehåller ca 30 procent zink och det finns idag anläggningar ute i Europa som tillvaratar pellets för vidareanvändning, fortsätter Ulf.

Investeringskostnaden för Halmstad blir något högre än förkalkylen. Det har sin grund i förbättrade miljöinvesteringar samt den transportlösning man valt.

Bulktransporter till Höganäs

– I projektet ingår också att en ny mottagningsdepå byggs i Höganäs i anslutning till krosshall 3. Pulvertransporterna till Höganäs sker med hjälp av en specialbyggd bulkbil som lastar 36 ton. Bulk bilen kör fem vändor per dygn och chauffören kommer själv att lasta och lossa transporterna. All lastning och lossning sker inomhus.

Ulf Håkansson berättar att transporter via båt eller järnväg är en billigare investering än bulkbil. Valet av bulkbil är däremot på sikt den bästa lösningen och eliminerar diffus dammning.

Det var först under våren 1990 som Fundia varslade sin personal om den stundade nedläggningen. Av de ca 700 som tidigare jobbade i Halmstad har många flyttats över till Fundias Manufaktur. I september månad, på en och samma dag, gick Höganäs AB ut med annonser till alla anställda i Höganäs Bohusverken och Fundia om "lediga arbeten" på Höganäs Halmstadverket. Man fick ca 150 ansökningar från Fundia. Två från Bohus har valt att flytta till Halmstad och börja arbeta i det nya atomiseringsverket.

Utbildning i Bohus

– Den nya personalen kommer naturligtvis att utbildas. Redan har ett studiebesök gjorts i Höganäs, vi har haft brandutbildning, första hjälp och sådant som gäller säkerheten. Efter semestern förläggs utbildningen till "Bohus". Sex man utbildas cirka en månad i taget. Under tiden rustar de andra upp här i Halmstad, varvat med AMU-utbildning i verkstadsteknik samt process- och pulverkännedom.

– All utrustning skall vara installerad till årsskiftet. Under januari-februari 1992 följer en inkörningsperiod och klaffar allt skall driften vara igång fr o m mars 1992, säger Ulf.

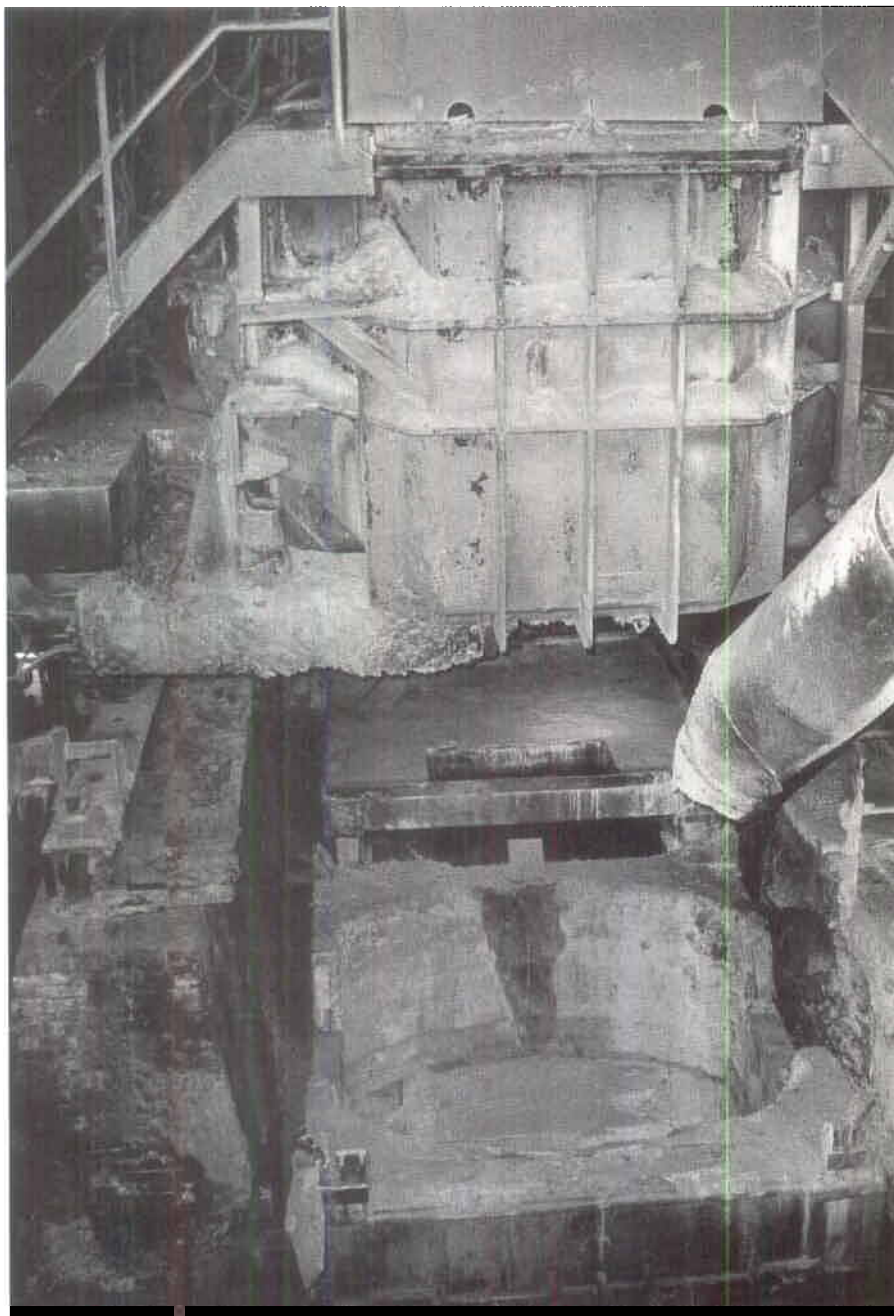
Personalen gör en fantastisk insats när det gäller rivning av gammal utrustning samt uppfräschning. Redan efter några veckor var det mesta av den gamla stränggjutningsutrustningen nedmonterad.

Filteranläggningen rivs bit för bit och snart kommer ett nytt rökgasfilter, betydligt större än det i Höganäs, att uppföras. Det nya vattenverket byggs också i anslutning till stålverksbyggnaden.

I byggnaden, som är 200 m lång och 50 m bred, finns ljusbågsugnen med kapacitet för 50 ton. Ett kontrullrum finns intill ugnen och ytterligare ett kontrullrum skall inredas.

Ett positivt gäng i Halmstad

Michael Hansen, ordförande i den nybildade Metallklubben, berättar att personalen är "något gröna" vad det gäller facklig verksamhet. Det man hittills har sett och hört om Höganäs



Den moderna ljusbågsugnen har en kapacitet på 50 ton och klarar en smälta i timmen. Med full produktion, och två linjer, kan det nya verket producera ca 200.000 pulver/år.

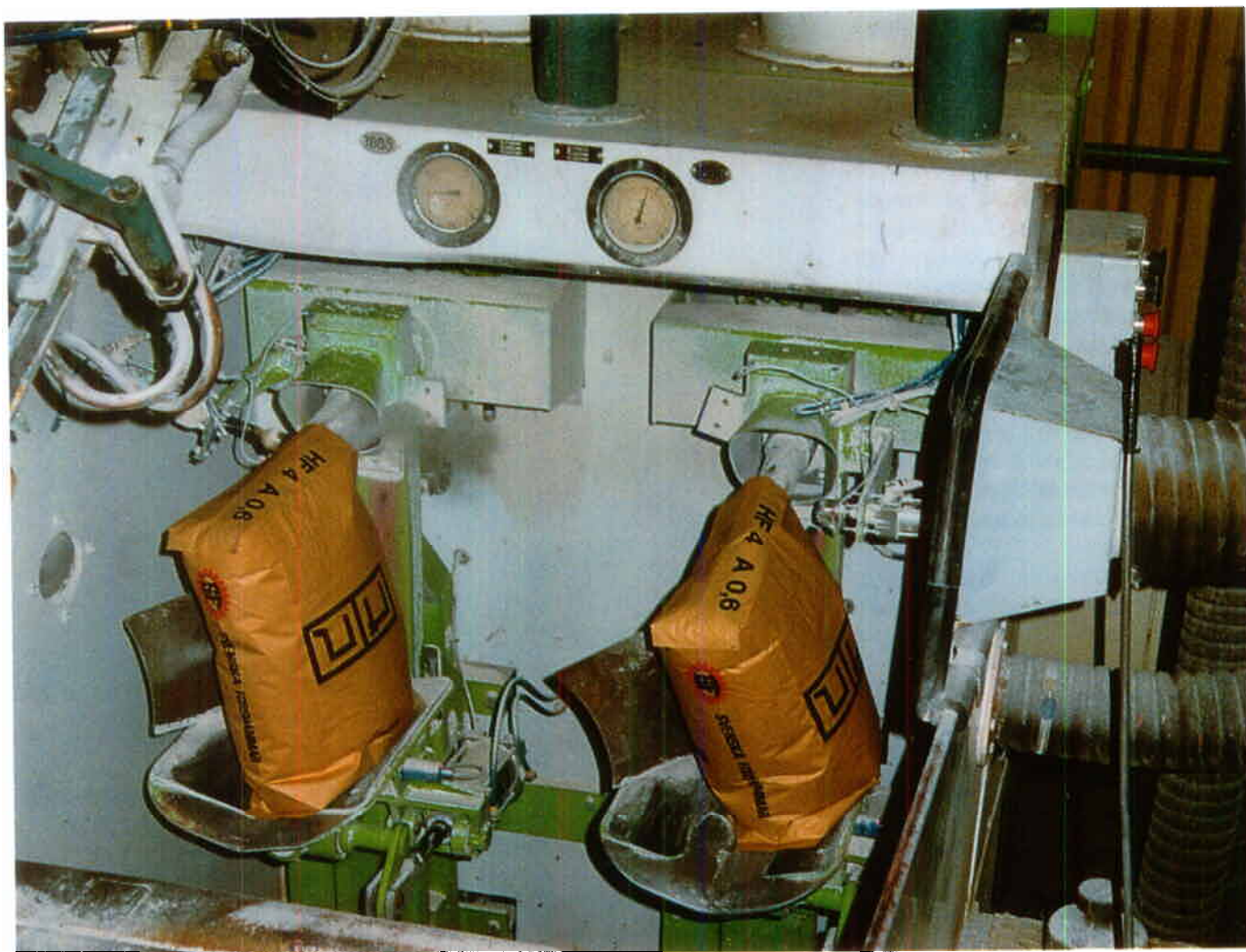
AB har däremot skapat tilltro för arbetet vid det nya verket.

– Vi vet ännu inte så mycket om atomisering av pulver, men alla jag talat med är mycket positiva till jobbet och arbetsglädjen och arbetsmoralen är högre än på mycket länge, säger Michael. Vi har representanter med i alla grupper och när det gäller den fackliga biten så tror jag vi successivt växer in i det.

Redan i augusti vid KM i fotboll blir det möjligt för representanter från andra enheter att bekanta sig med Halmstadsgänget. De hälsas välkomna inte bara till fotbollsturneringen, utan

även till Kanthal Höganäs-koncernen och till läsekretsen av Brännpunkten.





Massorna fylls huvudsakligen i 25 kg-säckar för vidare transport till lagerbyggnaden.

”Forshammar” och kvartsit –världskända begrepp!

Dalslands landskapsten heter kvartsit. Skånes är flinta och namnet på Västmanlandsstenen är kvartsblandad blodstensmalm. Grunden för fabrikerna i Ånimskog och Åmål har hela tiden varit den dalsländska kvartsiten, med dess unika kristallstruktur och volymstabilitet. Egenskaper som kommer väl till pass för eldfasta material.

Svenska Forshammars fabrik, belägen vid södra infarten till idylliska Åmål, ger ett mycket fräscht och positivt intryck. Närmaste granne är Åmåls travbana. Med hjälp av den storslagna utsikten från det platta fabriktaket, kan man även upptäcka en närbelägen villa-bebyggelse.

Fabriken som uppfördes 1972 är unik i sitt slag. Endast i Tyskland bedrivs liknande produktion. Svenska Fors-

hammar i Åmål tillverkar nämligen torra kvartsitmassor.

Sigge Granberg är platschef, en befattning han också uppbär vid Bohlin&Löfgrens fabrik i Lidköping, vilket innebär att Sigge tjänstgör 50% i Åmål och 50% i Lidköping. Själv bor han ungefär mitt emellan de båda arbetsplatserna.

Kvalitetskontroll

Sigge Granberg berättar att kvartsitbrytningen sker ca tre mil från Åmål. Stenarna transporteras till fabriken med lastbil. Stenstorleken är då 40–110 mm.

– Långt före brytningen och under brytningen tas omfattande prover som analyseras, säger han. Proverna ger besked om den kemiska- och mineralogiska sammansättningen är den rätta.

Vi lägger ned mycket tid och resurser på att kontrollera vi har rätt kvalitet.

Prover tas vidare under produktionen. Tex under krossningens olika steg, kollas det att man har rätt kornstorlek och fuktighet. Vidare under blandningen, då prover tas på var sjunde blandning för analys med avseende på bindemedelshalt och siktanalys. All blandning sker i 750 kg satser och som tillsatser används antingen borsyra eller borsyreanhydrid.

De olika blandningsfraktionerna är i storlekarna 0–0,5 mm, 0,5–1 mm, 1–2 mm, 2–4 mm och 4–7 mm. Den i särklass största produkten är HF 4. Den kvaliteten svarar för ca 70 procent av alla leveranser. De torra massorna är då i storlek 0–4 mm.

– Årsproduktionen ligger kring 30.000 ton, fortsätter platschefen och tillägger:

– Av detta packas ca 26–27.000 ton i 25 kgsäckar, ett ton per pall. Resten fylls i k big bag om ett ton vardera. Vi erhåller också olika massor från fabriken i Tyskland och lagerhåller deras material för försäljning.

Hård konkurrens

Lerbunden kvartsit tillverkas numera endast av Bohlin&Löfgren. Sigge Granberg har erfarenhet av den hårda konkurrens som rått mellan Bohlin&Löfgren och Svenska Forshammar. Under årens lopp har också flera försök till samarbete tagits. Försök



Vi lägger ned mycket tid och resurser på analyser och kontroller, säger platschef Sigurd Granberg, Svenska Forshammar AB.

som först 1990 kröntes med framgång. Av personalen från Ånimskogsfabriken, där Forshammar tillverkade lerbundna kvartsitmassor, arbetar nu fyra i Åmål. Stor kund av lerbundna massor är svenska gjutierier.

– Fabriken har brastaus, men så har vi också höga hygienska krav, säger Sigge Granberg. All dammning måste elimineras och filterna kontrolleras ofta. Det finns fem containrar som tar hand om allt spill. Det blir en del sådant vid

krossningen och packningen och spillet återanvänds ej.

Produceras för fullt

Från att ha haft en del problem under våren, med liten orderingång och permitteringar som följd, går arbetsstyrkan nu för fullt. Orderna strömmar in och det produceras så mycket det går med den slitna stångkvarnen. Den skall under semestern få en ny och fräsch infodring och kommer därefter kunna prestera ännu mera.

– Det kan vara ett tecken på konjunkturvändning tillsammans med vanlig semesterrusch, det vi nu upplever, tillägger Granberg, som under intervjun också har att ta hänsyn till ett par japanska storkunder. Konkurrenterna till Svenska Forshammar finns annars i Tyskland och Finland. Konkurrenterna mildras inte av de tyska företagen samarbetar på marknaden.

Enligt Sigge Granberg är personalomsättningen lika med noll. Intrycket av att personalen trivs, förstärks av det samtal jag har med några fackliga företrädare. Några orsaker till trivseln kan vara att ledningen varit lyhörd för de miljökrav som rests, men också att det för övrigt råder en mycket kärv arbetsmarknad i Dalsland.

Big bag innehållande ett ton av den populäraste kvaliteten, HF 4.



Viktigt med miljön

Mats Jansson, huvudskyddsombud i Fabriks, har jobbat på Åmålfabriken sedan 1977. Men redan 1972 kom han till Ånimskog.

– Vi har alltid drivit miljöfrågorna hård, men det är inte säkert vi fått igenom alla våra krav. Nu upplever vi det som om både platschefen och ägarna verkligen prioriterar miljöfrågorna, och det känns bra. Förr var det mycket vanligt att de anställda och djuren drabbades av stenlunga. Hästar användes för transporter och den fina dammningen gjorde det här arbetet riskfyllt, säger Mats Jansson och fortsätter:

– Fabriken har massor av kontrollpunkter där det görs mätningar flera gånger per år, så tiderna har verkligen förändras.

Mats minns också att det var ett verkligt "ståhej" bland grannarna i det närbelägna villaområdet när fabriksbygget planerades. Det var ingen som önskade en massafabrik i grannskapet. I dag har alla farhågor skingrats och fabrik och villaägare lever i hop i bästa samförstånd.

Appropå permitteringar i våras och övertidsarbete nu i maj-juni, kommenterar Mats Jansson och Stig Pettersson, arbetsledare och kontaktman för SALF:

Personalen har "lika lön"

– Det är alltid kunden som bestämmer och detta arbetssätt är vanligt i vår industri. Vi har vant oss vid att det är upp och ned. Det brukar också vara så att har bilindustrin bekymmer, får vi också bekymmer.

Krister Blomgren, ordförande i Fabriks-klubben, berättar villigt om den lika-löns-princip som råder på fabriken. Alla anställda har samma lön, förutom att vissa erhåller ett högre anställningstillägg.

– Lönesystemet har aldrig ifrågasatts, säger Krister, utan alla tycker det fungerar jättebra.



Krister Blomgren, ordförande i Fabriks-klubben vid Svenska Forshammar AB, är nöjd med företagets lika-lön-princip.

Fakta om Svenska Forshammar AB

Företaget som omsätter ca 140 miljoner kronor och har knappt 100 anställda, tillverkar bl a högkvalitativa kvarsitmassor för gjuteriindustrin. Försäljningen utanför Sverige är 90 procent och företaget har bl a försäljningskontor i Tyskland, Australien, Storbritannien och Venezuela. Forshammars enhet med tillverkning i Düsseldorf skall utgöra basen för den fortsatta Europasatsningen för Höganäs Eldfast AB. VD är Tommy Johansson och huvudkontoret är förlagt till Göteborg.

Kort historik

År 1902 startade Svenska Silicategelfabriken sin verksamhet i Ånimskog, beläget ett par mil väster om Åmål. Fabriken, med egna kraftstationer och ångdrivna generatorer, var den första i landet som tillverkade silicategel för försäljning. Tidigare hade tex järnverken haft egen tegeltillverkning för att täcka sina behov. I Ånimskog tillverkades också Håxans lutpulver, som åtminstone den äldre generationen läsare känner till.

Omkring ett år senare startade Höganäsbolaget tillverkning av silicategel. Under årens lopp har Höganäs, Ånimskog och Svenska Forshammar i Åmål varit bittra konkurrenter.

Omkring år 1970 köpte LKAB företaget Forshammar-Bergverk AB och fabriken i Åmål uppfördes 1972. Ett par år senare, 1976, förvärvades fabriken i Ånimskog med dess produktion av lerbunden kvartsit.

I mitten av 1980-talet förvärvades företagen i Åmål och Ånimskog av Ernströmsgruppen och det nya företagsnamnet blev Svenska Forshammar AB. Höganäs Eldfast AB förvärvade för drygt ett år sedan Svenska Forshammar AB. Förvärvet är ett led i att skapa en förbättrad eldfast struktur i Norden. Stora synergieffekter har också kunnat tillvaratas.

I dag är tillverkningen nedlagd (31 januari i år) i Ånimskog och i Åmål-fabriken produceras enbart torra kvartsitmassor. Årsproduktionen i Åmål är ca 30.000 ton och antalet anställda är 25.

Profilen:

Tage, facket och cykeln



Foto: Mats Källstig/IDÉ-bild.

**– Till Kanthal i Hallstahammar skall du inte gå. Det är en osäker arbetsplats!
Det rådet erhöi den 20-årige Tage Eriksson år 1955 av goda vänner och arbetskamrater på Surahammars
Bruk i Västmanland, när han hade planer på att börja arbeta på Kanthal i Hallstahammar**

– Rådet var säkert mycket välment. Men någon otrygg arbetsplats har Kanthal aldrig varit. Jag har heller aldrig tyckt det varit tråkigt att gå till jobbet, utan istället sett fram mot varje arbetsdag med glädje!

Brännpunktens redaktör träffar Tage Eriksson, 57, i Verkstadsklubbens trevliga lokaler, inrymda i Smältverksbyggnaden. Den byggdes 1938, det året Kanthal flyttade sin verksamhet från Bulten-området till Rallsta.

När Tage i mitten av 1950-talet lämnade den "trygga" bruksmiljön i Surahammar, anade nog varken han själv eller arbetskamraterna att han ett tiotal år senare skulle vara en känd facklig- och politisk profil i Hallstahammar.

Aldrig varit en Bultskalle...

I Hallstahammar skiljer man på "Bultare" och "Kanthalare", trots att de båda företagen levt ihop i samma koncern i drygt 50 år. Någon "Bultskalle" har Tage aldrig varit.

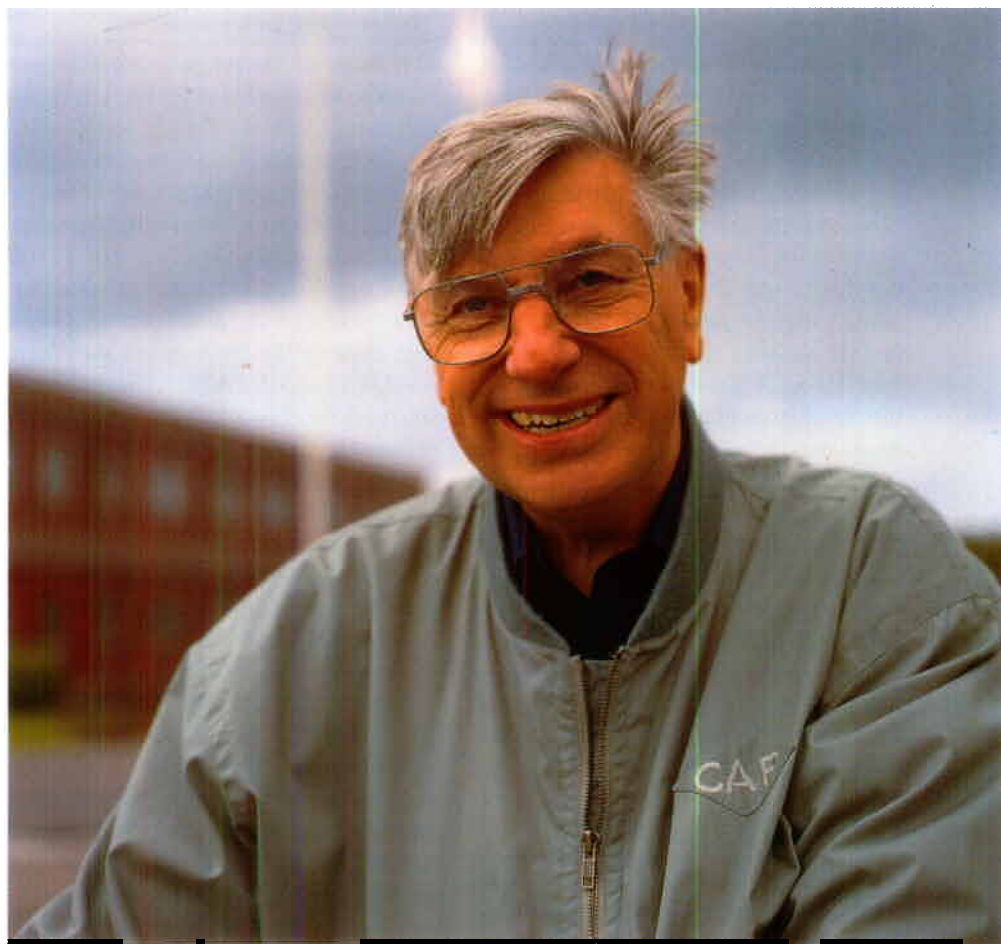
År 1955, när han kom till Hallstahammar, arbetade han först på stålgyteriet. Därefter har han vandrat runt på Kanthals avdelningar; varmvalsverket, drageriet, precisionsgyteriet (nuvarande KanCast). Sedan 1978 är Verkstadsklubben hans andra hem.

Det var det året som Tage tog över ordförandeklubben i Kanthals Verkstadsklubb. Det medförde att han även kom att ingå i Bulten-Kanthals styrelse som arbetstagarrepresentant.

I sammantaget 13 år har han suttit med i styrelsen för Bulten-Kanthal, Kanthal och nu Kanthal Höganäs. Av de övriga styrelseledamöterna i Kanthal Höganäs är det bara Lars Yngve Larson, finansdirektör i AB Aritmos, och Hans Cavalli-Björkman som har längre sammantagen erfarenhet av den nuvarande koncernen.

– 1982 gick jag en kort period ur styrelsen i protest mot att Metall erhållit bristnade information i en viktig personalfråga. Så drastiskt har jag inte behövt handla varken tidigare eller senare, säger han.

Samma år, dvs 1982, valdes Tage också till ordförande i lokalavdelningen för Metall 98. Avdelningen, som är en av Sveriges äldsta, firade 90 årsjubileum i juni med deltagande av bla Leif "Blomman" Blomberg, Thore Skogman och Mats Paulsson.



Tage började arbeta på Kanthal 1955. I 13 år har han hållit i Verkstadsklubbens ordförandeklubba.

"Cheferna har varit rejäla karlar"

Som fackordföranden har han på nära håll uppmärksammat hur ledningsprofilen förändrats. På Helmer Nathorsts tid som koncernchef, fick Tage avtala tid för besök flera dagar i förväg innan han beviljades audiens.

– Med senare tiders chefer är det raka motsatsen. Nu lyfter du bara luren och en kvart senare sitter du vid bordet mitt emot VD:n och samtalar. Överhuvudtaget tycker jag Kanthal haft mycket bra chefer. Det har varit rejäla karlar. Har vi kommit överens om något, så har båda parterna alltid hållit sin del av det avtalade. Det har inte behövts skrivna protokoll utan det cheferna har sagt har de också stått för.

– Facket och ledningen har därför haft lätt för att samarbeta, vilket måste vara bra för såväl företaget som de anställda. Problem har oftast lösts i samförstånd. Jag kan bara påminna mig att vi fyra-fem gånger under alla de här åren behövt gå till centrala förhandlingar.

"Varför prata skit om företaget"

Tage säger sig inte kunna förstå den personal som titt och tätt går ut till pressen och pratar skit om sitt företag och dess ledning. Det gynnar definitivt inte företaget, personalen och den ort verksamheten bedrivs på.

– Men sådant har vi förskonats av här på Kanthal, tillägger han.

Ett bra exempel, enligt Tage, som belyser hur facket och företagsledningen ofta nått fram till bra och okonventionella lösningar är Kanthals unika lönesystem. Det har använts sedan 1983 och är ett slags premielönesystem, där såväl Metall som SIF är med.

– Det är ett "hemmagjort" lönesystem som fortfarande fungerar. Det är minsann inte lätt att hålla ett lönesystem levande, men det har vi gjort i åtta år. Ibland har väl SIF-arna funderat på att stiga av systemet, men hittills har det mest stannat vid just funderingar.

– När jag började mitt fackliga arbete på 50-talet var det mer strider än nu. På den tiden gällde oegentligheterna oftast ackordsfrågor. För mig blev detta en väg in i den fackliga rörelsen.

Förstår de yngre medlemmarna

På frågan varför det idag är betydligt svårare att engagera yngre och unga medlemmar till fackens verksamheter har han ett bestämt svar:

– Det är ganska naturligt att det har blivit svårare rekrytera yngre medlemmar till jobb i styrelse och liknande. För det första anställer inte företagen så många yngre människor som förr. Det är inte samma efterfrågan på arbetskraft längre. Till saken hör också att det inte är alla som klarar pressen med jobb, familj och föreningsengagemang.

Sedan berättar han att år 1978 hade Kanthal 1197 kollektivanställda. I dag är det mindre än 500 på kollektivsidan.

– Även om vi räknar bort den grupp som försvann i och med försäljningen av gjuteriet (KanCast AB, som numera ägs av Kanthals förre VD Pelle Norberg) har antalet kollektivanställda mer än halverats. Så förhåller det sig på de allra flesta industriföretag.

Rationalisera – varför inte?

– En bidragande orsak till att personalstyrkan minskar är naturligtvis rationaliseringar. Drageriet har numera kanske bara en tredjedel så många anställda i produktionen som förr. Jag är absolut ingen motståndare till rationaliseringar. Dessa behövs för företagens överlevnad. Arbetsmiljön har vid rationaliseringsinvesteringar i de flesta fall också förbättrats. Se bara på Kanthals varmvalsverk. Det var förr ett vandrarhem, där folk kom och gick. När arbetsmiljön förbättrades trivdes också personalen.

– Sedan skall vi inte glömma bort att när det dyker upp en ung duktig kille, ett ämne för den fackliga verksamheten, så försvinner han ganska snabbt till förmansleden. Detta har varit en naturlig rekryteringsprocess, fortsätter Tage Eriksson.

Han erkänner att det fackliga arbetet, de kommunalpolitiska förtroendeuppdragen är så stimulerande att han kommer att sakna allt ihop den dag han slutar. I 15 år har Tage tex ingått i lokalstyrelsen för Handelsbanken i Kolbäck. Bland andra förtroendeuppdrag kan nämnas uppdrag i kommunstyrelse, kommunfullmäktige och personalnämnd. De senaste tio åren har han även suttit med i Metalls överstyrelse samt deltagit i Metalls förhandlingsdelegation och avtalsråd.

"Inför rörlig pensionsålder!"

Det finns ett flertal sk honnörsfrågor som han kämpar lite extra för. Tex rörlig pensionsålder!

– Det är min bestämda uppfattning att Sverige och svenskt näringsliv skulle gynnas av införandet av rörlig pensionsålder. Alla människor mår bra av om det från 60 års ålder infördes frivillig pensionering. I dag är det inte så många som efter fyllda 60 år orkar med hårt produktionsjobb. Många har blivit utslagna dessförinnan. Ärenden skall utredas och utredningar kostar massor av pengar. Varför då inte införa en rörlig pensionsålder, som vi bla motionerat om, och vi sparar dessutom höga utredningskostnader. Jag tror inte Sverige skulle lida ekonomiskt av detta. Men de flesta människor skulle må mycket bättre än nu, säger Tage med eftertryck.

Samma dag som intervjun med Tage görs i Hallstahammar kommer meddelandet att Åke Nilsson, VD för Kanthal GmbH i Tyskland, utsetts till ny chef för Tråd. Åke Nilsson har tidigare också varit chef för Kanthal Bimetall i Hallstahammar. Det är bra med internrekryterade chefer tycker Metallbasen. Att den populäre Calle Ridderstråles efterträdare på VD-stolen också handplockades intern ser han som mycket positivt.

Företag och kommun måste kommunicera med varandra

– Jag tror Rune (Rune G. Johansson) blir en bra chef för Kanthal, fortsätter Tage. Jag är kanske gammalmodig på en punkt, men jag tycker VD:n för ett stort företag på en liten ort skall bo på platsen. Rune bor här och det ser jag som en styrka. Sedan brukets och Bultens svunna storhetstider är det Kanthal som är hjärtat i samhället. Därför är det min förhoppning att Rune också blir lika duktig som tex Pelle Norberg att hålla relationerna och dialogen öppen med kommunledningen. På Pelles tid var det ovanligt goda relationer mellan företaget och kommunen, något som jag vet uppskattades av kommunledningen.

Tage säger sig alltid haft lätt för att diskutera och komma till beslut med cheferna på Kanthal. Bra har de också varit, enligt honom. För Pelle Norberg och Gösta Hildingsson känner Tage något speciellt. Pelle den högexplosive, och Gösta den betydligt lugnare ledaren.

En chef skall ha lite distans till sin personal

– Även om våra chefer varit lätta att umgås med, får en chef för mig gärna ha lite distans till de anställda. De behöver inte vara du och kompis med hela personalen. Jag menar absolut inte att det skall vara som i gamla tider när man fick stå med mössan i hand och bocka för disponenten. Men jag tror inte att det i längden är bra med för mycket kompisag chefer, fack och anställda emellan. Detta är kanske en gammalmodig uppfattning. Många håller säkert inte med mig.

– För mig personligen spelar det ingen roll om huvudkontoret ligger i Stockholm eller i Höganäs. Men den bästa platsen är ändå en neutral sådan. Att Lars Forsberg nu är koncernchef för Kanthal Höganäs kan inte vara till nackdel för koncernen. Han har tidigare arbetat fyra år här i Hallstahammar och har under lika många år kunnat följa koncernens utveckling från sin plats i styrelsen, säger Tage.

Tage och hans cykel är oskiljaktiga vänner. Står cykeln utanför Verkstadsklubbens kontor, vet man att Tage är där. Står däremot cykeln lutad mot HK vid Skantz-sjön, ca 1500 m längre bort, anar man att Tage besöker aningen VD eller personalchefen.

Gillar all idrott

Han är milt uttryckt idrottsgalen, sväljer allt han kommer över om idrott i tidningar, lyssnar på radion och ser all sport på TV. Den lilla fritid som blir över ägnar han åt familjens sommarstuga på Tidö-Lindö vid Mälaren. Där har Tage i 16 års tid snickrat och potat i jorden på lediga stunder. En annan fördel med sommarstugan är att han inte dragit in någon telefon. Tidö-Lindö är hans paradiset och tillika uppladdningsstation för att kunna orka med det tunga program han har.

För som Tage Eriksson säger: "den dag jag slutar det här jobbet, då kommer jag att sakna det mycket!"

Viktig SIF-fråga: – Personalutbildning!

Vad är drivfjädern till att vissa anställda vill jobba fackligt? Vilka är några av de viktigaste fackliga frågorna inom Kanthal Höganäs-koncernen just nu?

Ovanstående frågor riktade Brännpunkten till ordförandena i de tre största SIF-klubbarna i koncernen; nämligen Glenn Baringson, Kanthal AB, Lennart Gerle, Höganäs AB, och Mats Ekenberg, Höganäs Eldfast AB. De är nyvalda på sina ansvarsposter i år och Höganäs Eldfasts klubb bildades dessutom så sent som under våren 1991. Trion har lång meriterande facklig verksamhet bakom sig. Glenn Baringson har bla ett fackligt förflutet på Metallklubben i Hallstahammar.

Totalt finns det sex SIF-klubbar i koncernen med sammantaget ca 670 medlemmar. De övriga tre klubbarna finns på Bohlin&Löfgren AB, Forshammar AB samt Bohusverken AB, för att nu nämna dem i storleksordning efter medlemsmatrikeln.

Största klubben, med hänsyn tagen till medlemsantalet, har tidigare alltid varit Höganäs. Men sedan i våras, då tjänstemännen inom affärsområde Eldfast i Höganäs och Bjuv bildade en egen klubb, är SIF-klubben på Kanthal AB störst med sina 270 medlemmar. Därefter följer Höganäs AB, 250 medlemmar, och Höganäs Eldfast AB, 90 medlemmar.

Förutom de tre nämnda nya ordförandena så är även Gert Pettersson, Bohusverken, ny på sin post. Han efterträdde Kjell Lundgren som numera är platschef för Bohusverken. Kjell har svingat klubban på Bohusverken i drygt tio år.

Berit ensam kvinna

Berit Höij, Forshammar, och Gunnar Mattsson, Bohlin&Löfgren, heter de resterande klubbordförandena. Berit, ensam kvinna i sextetten, har varit ord-



– Det finns inga frostiga relationer mellan facket och företagsledningen på Kanthal, säger Glenn Baringson, SIF.

föranden sedan klubbildandet i mitten av 80-talet.

– Skälet till att jag alltid varit intresserad av att arbeta fackligt är att du jobbar för en sak du tror på. Att jag tillvaratar mina kamraters önskemål och för fram till ledning och organisationer det som är rätt och bra för medlemmarna, säger Glenn Baringson.

– Däremot anser jag inte att ett bra fackligt agerande alltid skall likställas med konfrontation mellan facket och företaget. Ett bra fackligt arbete inrymmer, som jag ser det, att man uppnår samförståndslösningar med företaget. Facket har också företagets bästa för ögonen, men aldrig på bekostnad av våra medlemmars hälsa.

Glenn, har sina rötter i Surahammars, nästgårds Hallstahammar. Han kom till Kanthal 1976 och arbetade först som reperatör. Fackligt var han

engagerad i Verkstadsklubben och som studieorganisatör i Metall 98.

Efter att ha fått arbetsuppgifter på tjänstemannasidan kom han åter in i det fackliga arbetet 1987. Innan Glenn, den 1 maj i år, blev ordförande efter Bror Jansson hade han deltagit i SIF-styrelsens arbete i egenskap av vice ordförande.

Bra relationer med företaget

Han säger sig alltid ha upplevt att det fackliga arbetet på Kanthal kan bedrivas i en positiv anda. Det är inga frostiga relationer mellan ledning och fack, utan parterna har lätt för att komma till skott och nå samförståndslösningar.

– Jag tycker vi löser frågorna och problemen här på Kanthal på ett vettigt och för båda parter utvecklande sätt. Jag tror att det ligger lite i Kanthal-

andan att relationerna är så bra som de är. Sakfrågorna är de viktiga och de brukar vi kunna lösa utan allvarigare stridigheter. Naturligtvis finns det meningskiljaktigheter, märkligt vore det annars.

Bland fackliga frågor på Kanthal som Glenn prioriterat är tex att företaget måste få ordning på trådsidan, att Kanthal fortsätter på den inslagna vägen beträffande arbetsorganisation. Dvs att föra ned besluten ännu längre ned i organisationsstrukturen.

– Som tredje viktiga fråga sätter jag utbildningen, fortsätter Glenn. I dag sköts utbildningen mycket bra på Kanthal. Det är därför angeläget att utbildningsfrågorna även prioriteras under rådande lågkonjunktur. Vi måste investera i personal inte bara i maskiner, säger han.

Koncernkommittén bra forum

– När det gäller det koncernfackliga arbetet är koncernkommittén ett bra och intressant forum. Möjligheter till bra samarbete finns. Men ett problem för att ordna gemensamma aktiviteter är som jag ser det de långa avstånden. Ett bra initiativ som befrämjar koncernens "vi-anda" är koncernfotbollen, som i år skall spelas i Hallstahammar.

– Affärsområdenas inriktningarna är ju så pass olika med produkter som tråd, element, färg, pulver, tegel och massor, fortsätter Glenn, som delar sitt fackliga engagemang med administrativt utvecklingsarbete på Personalavdelningen.

Lennart Gerle, Höganäs AB, är stockholmaren som flyttade till Skåne 1974 och trivs bra. Lennart arbetade först på Förenade Tak, sedermera namnändrat till Höganäs Tak. 1982–1983 genomgick han skyddsingenjörsutbildning, vilket har medfört att hans heltidsarbete utgör en kombination av att vara SIF-ordförande och huvudskyddsombud.

Lennart har varit med om många turer på Höganäs-koncernen. Han minns, om än inte med någon större glädje, övertaligheten och omorganisationen 1981. Han har ofta varit fackligt engagerad, och under en tid i mitten på 70-talet var han ordförande för klubben på Höganäs Tak.

Vad är det som gör det fackliga arbetet så lockande och intressant? För Lennart är svaret ganska enkelt.

– Redan sedan barnsben har vi fått olika inriktningar. Vissa är tex fotbollsintresserade, vilket jag inte är, andra är motorintresserade osv. Vi lever nu i en ödesdiger tid i ett samhälle som är vulgäregoistiskt. Människorna är jäktade och stressade och har inte enstid att ta hand om barnen. Det finns därför många rättvisefrågor som pockar på sin uppmärksamhet, detta är något som alltid intresserat mig.

Facket en samarbetspart

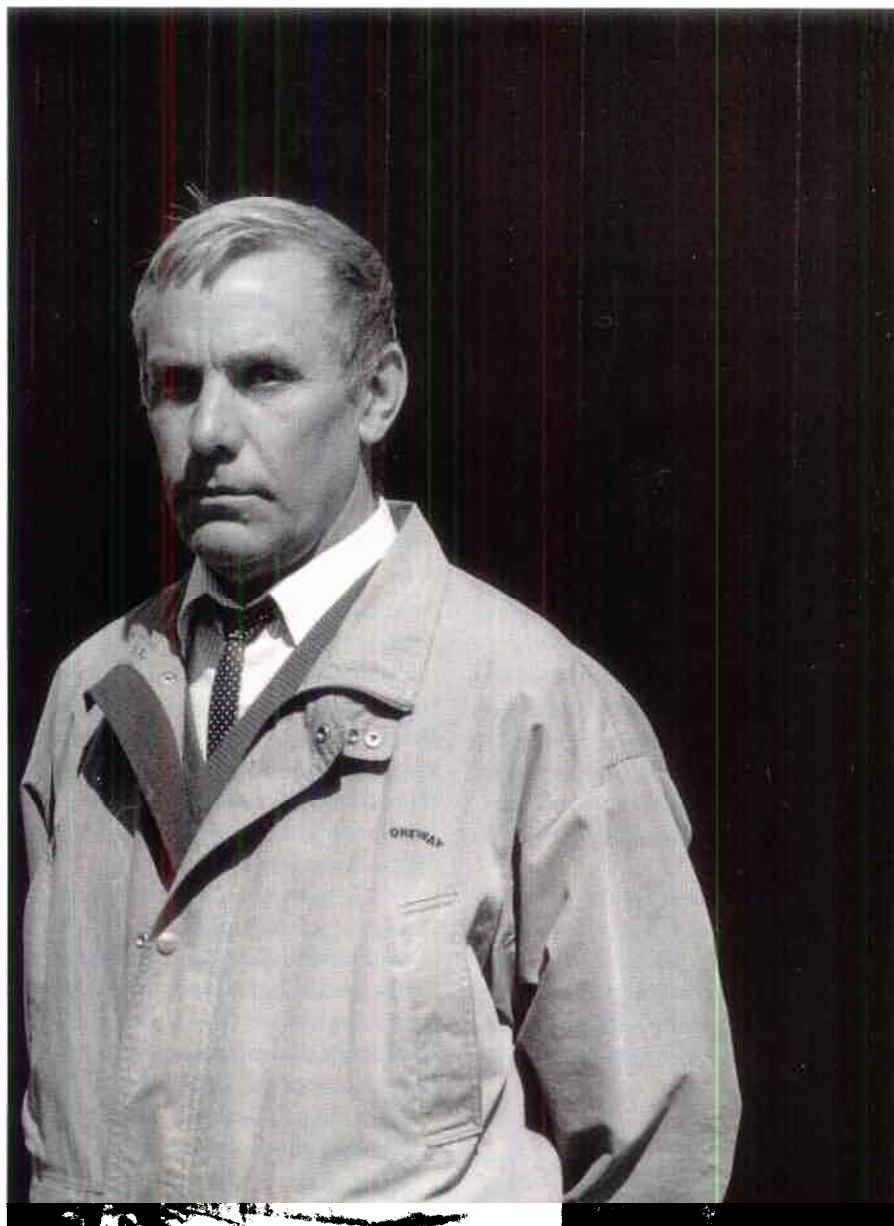
– Som facklig representant skall du kunna lyssna och verbalt förmedla känslor och relationer. Facket är nödvändigt. Det inser även arbetsgivar-

sidan. Ledningen i Höganäs AB skall se oss i facket som en samarbetspart och viktig resurs.

Lennart upplever att nya VD:n för Höganäs AB, Claes Lindqvist, har en positiv, samarbetsvillig inställning till facket samt i grunden en utvecklad positiv människosyn. Lennart säger det inte rent ut, men man tycker sig förstå att inte alla Lindqvists företrädare har kännetecknats av dessa egenskaper.

– En VD får av sina medarbetare inte alltid höra det som är rätt eller vad de anställda tycker i olika frågor. Kan därför facket och ledningen diskutera frågor på ett sakligt sätt tror jag att facket många gånger kan tillföra väsentligheter för beslutsprocessen.

– Det viktigaste nu för Höganäs AB är den förändring som pågår i företaget.



– Det allra viktigaste för såväl facket som personalen på Höganäs AB är det pågående förändringsarbetet, säger Lennart Gerle.

Vi måste alla bidra till att vårt företag har produkter och kvalitet så vi kan överleva. Folk oroas ofta över ekonomiska-, ägarfrågor etc. Men oavsett vad man tycker om Ulf G. Lindéns ägande, så finns det ingen garanti för att det blir bättre med en annan ägaresits. Var sedan koncernchefen sitter, i Höganäs eller på Liljeholmen i Stockholm, anser jag vara av underordnad betydelse.

Lennart en "dammsugare"

Höganäs AB:s nya SIF-ordföranden erkänner att han av andra kanske upp-

levs som allmänkritisk. Själv ser han sig som en "dammsugare" som samlar in och förmedlar tankar och synpunkter. Ett sådant arbetssätt gagnar, säger han, både kamraterna och företaget.

Hur upplever han då Eldfasts utbrytning ur det stora SIF-kollektivet?

– Det går inte att entydigt säga att det är bättre eller sämre med två klubbar i Höganäs. Men så länge vi var en klubb tror jag att de flesta kände en större trygghet vid företagets förändringsarbeten. Ju fler klubbar, desto mera jobb för oss som arbetar fackligt. I dag är

det mycket svårt att få medlemmarna att engagera sig. Arbetslivet i sig ställer så oerhört stora krav och har man sedan familj är de flesta mycket rädda om den lilla fritid som blir över.

Ta vara på medlemmarnas intressen. Medverka till att Höganäs AB är ett bra företag att arbeta i samt att det är en säker arbetsplats ur miljö- och produktionssynpunkt. Med dessa två meningar kan man enklast sammanfatta Lennart Gerles fackliga prioriteringslista.

Mats Ekenberg, ordförande i Höganäs Eldfasts SIF-klubb, har vuxit upp i en fackligt engagerad hemmiljö. Pappa Gösta har varit aktiv funktionär inom SIF i ett tiotal år och Göstas hustru, Gertrud, var under ett antal år ordförande i Höganäsklubben.

– Mitt engagemang beror på ett stort samhällspolitiskt intresse och att jag stillatigande inte bara vill godta allt. Det fackliga jobbet är ett medel för oss anställda att påverka utvecklingen på arbetsplatsen och i företaget, påpekar Mats.

Mats, som är en av de yngsta fackliga klubbordförandena i koncernen, arbetar sedan 1985 på Höganäs Eldfast som konstruktör. Under fyra-fem år fram till 1984 var han verksam på Metallpulver. Därpå följde ett långtidsvikariat på Höganäs AB:s förhandlingsavdelning under Jimmy Samuelsson.

Eldfast behöver egen klubb

Han ser det som mycket naturligt, ja ofrånkomligt, att Höganäs Eldfast till sist bildade en egen klubb. Höganäs AB och Höganäs Eldfast AB (inkl. verksamheten i Bjuv) utgjorde inte bara skilda företag, utan det var även två olika affärsområden med helt skilda beslutsgångar.

– Vi deltar nu i ett struktureringsarbete av hela den eldfasta industrin i Norden, ja även i Europa. På sikt kan det bli ett delat, eller tom ett helt nytt ägandeförhållande för oss. När den tiden kommer måste vi vara förberedda och kunna stå helt på egna ben i fackliga sammanhang, fortsätter Mats Ekenberg.

– Även på Peter Bengtssons tid som ordförande, när vi var en gemensam

klubb, hade vi på Eldfast eget förhandlingsmandat inom affärsområde Eldfast. Vi hade naturligtvis informationsplikt gentemot klubbstyrelsen.

Engagerade medlemmar

Några svårigheter att hitta medlemmar som vill ta på sig ansvar inom klubben har det enligt Mats inte varit. Delegation har varit lösenordet.

– Intresset bland medlemmarna tolkar vi som att det känns meningsfullt och intressant att arbeta i det lilla perspektivet. Arbetsplatsnära frågor kan påverkas på ett tidigt stadium och det finns inte längre några frågor som upplevs som främmande verksamheter.

Affärsområde Eldfasts företag i nordvästra Skåne jobbar i motvind på en krympande marknad. Det satsas rejält på utvecklingssidan och kompetensnivån på den personal som anställts på senare tid är mycket hög. Övertalighet och omplaceringar är något de anställda därför under en längre tid har fått leva med.

– Det är därför oerhört viktigt att vi ser över hela personalens utbildningsbehov, säger Mats. Klubben har därför träffat en överenskommelse med företaget om detta och utbildningsplaner om två-tre år kommer att upprättas. Dessa planer skall mätas mot den strategi företaget har.

Personalen – viktig resurs

Mats anser även att personalens utbildningsbehov koncernfackligt är en primär fråga. Personalen är en sådan viktig resurs, menar han, att det även måste ligga i företagets intresse att höja dess kompetensnivå.

I slutet av maj, deltog han för första gången i Koncernkommittéens möte i Hallstahammar.

– Det var intressant att få träffa andra fackliga representanter samt koncernledningen. Samtidigt tror jag att koncernkommittéen är ett forum vars arbete kan utvecklas ännu mera, säger Mats Ekenberg.

Limerickar som blev över:

Jag behöver en jättestor bult
sa flickan och log så hult,
min mutter är så stor.
Jag vet ej, men jag tror
att Kanthal har lagret fullt.

Harriet Nielsen, Höganäs AB

En turistguide i dalsländska Åmål
han är känd för att va' lite småsnål
fast man pröjsat för bil
får man gå flera mil,
ifall man vill nå fram till sitt resmål.

Gösta Nilsson, Bjuv

MASSBREV

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

KANTHAL HÖGANÄS AB

Brännpunkten
263 83 Höganäs

"Liten klunk" vållade huvudbry

Vi fick bekymmer med distributionen av förra numret av Brännpunkten, med påföljd att lösningstiden för Vårkrysset blev onormalt kort. I gengäld är tiden för Semesterkrysset väl tilltagen, och alla bör ha en rimlig chans att vara med och tävla om de fina priserna i äkta, saltglaserat Höganäs stengods.

"Kassan" i Höganäs hade tur i dragningen av Vårkrysset och lade beslag på både förstapriset och ett andrapris. Vi gratulerar Bengt, Sven och de övriga pristagarna.

Det är bara ordet SMUTT jag skall kommentera denna gång. Att ta en liten klunk är ju att smutta (på glaset). Några har föreslagit snutt som svar, men det betyder stump och hör ihop med melodisnutt, filmsnutt och liknande. Ett annat förslag är slatt, som står för skvätt; rest och återstod, men det är gamla uvar (inte avar) som kallas original, så krysset blir inte heller riktigt rätt med den formen.

Ni som trillade ur prislistan för detta lilla ords skull får jag önska bättre tur med årets Semesterkryss. Till detta hälsar vi också nytilkomna medarbetarna i Halmstad välkomna. Bilderna i våra kryss är i regel hämtade från artiklar i tidigare nummer av Brännpunkten, och det är givetvis en fördel att ha läst dem och då finna en mening med ordslingorna. Till Halmstad har vi sänt ett antal ex av vårnumret, som Leif Olsson lovat distribuera.

Den som inte vill "förstöra" sin tidning får lov att sända en kopia av lösningen.

Och nu, alla kära vänner över hela Sverige: Ha en riktigt skön sommar och semester, önskar

Med Krysshälsningar
Rune Sörelid

PRISLISTA

1:sta pris, Vattenbehållare

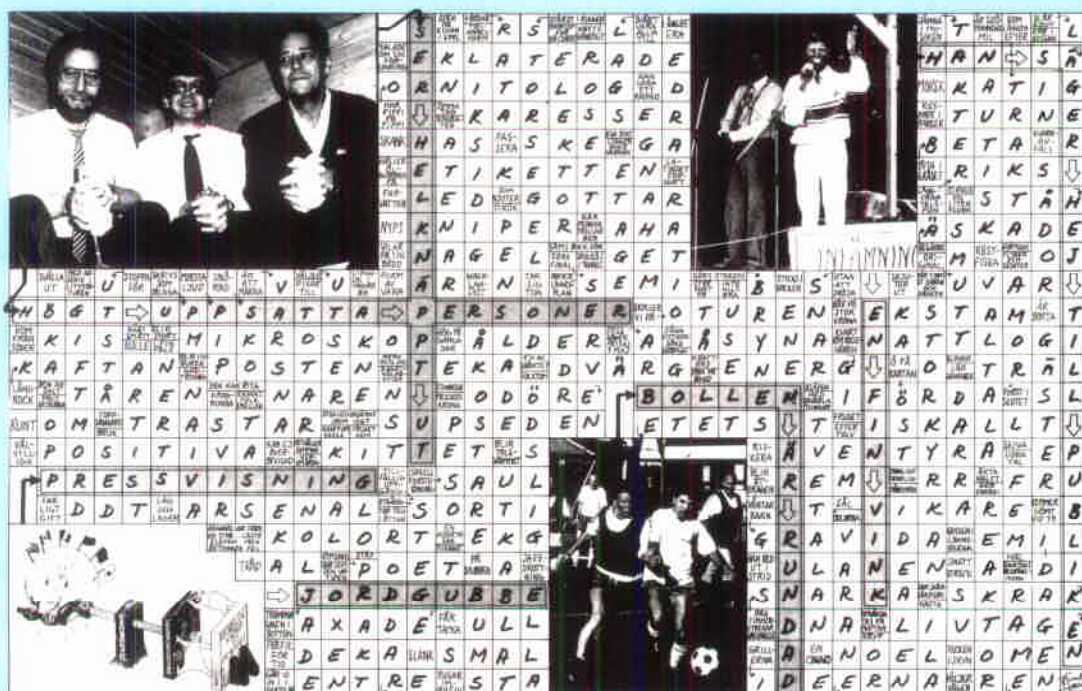
Bengt Arvidsson, Kassan, Höganäs.

2:a pris, Ballongflaska

Sven Lundgren, Kassan, Höganäs.
Rune Andersson, Kanthal TTC, Hallstahammar. Hans-Erik Sahlin, Bohlin&Löfgren AB, Göteborg. Olle Ramstedt, Grovdrageriet, Kanthal, Hallstahammar.

3:e pris, Karlssonkrus

Nils-Erik Fors, Tekn. kontoret, Höganäs. Bernt Konradson, Kanthal TPD, Hallstahammar. Tom Bengtsson, JPD, Höganäs. Inga Eriksson, Åsbo Kött- & Vilthandel, Hallstahammar. Hans-Pauli Hallengren, Elavdeln. Höganäs.



Denna lösning inlämnad av KENT RINGDAHL, TEKN. KONTORET, HÖGANÄS