



Platschef Ulf Hakansson, Höganäs Halmstadverken, räknar med att driften är i full gång om någon månad.

HALMSTAD i startgroparna

– MITTEN –

**SEX
punkter
KVALITET**

– Sidan tre –

**FULL-
VUXEN
TVÅÅRING**

– Sidan sju –

**En vanlig
arbetsdag
för...?**

– Sidan åtta –

Nyttan med verksamhetsutveckling

– Höganäs AB:s verksamhetsutvecklingsprogram kommer att genomföra hela organisationen, säger VD Claes Lindqvist. Det är min förhoppning att det skall förstärka "kund-leverantörs-tänkandet" bland företagets anställda samt öka engagemanget och trivseln på arbetsplatsen. Det är dessutom ett viktigt hjälpmedel för att kunna uppnå de kvalitetsmål som vi satt upp för vår strategi.

För ett par månader sedan utfördes en attitydundersökning bland företagets anställda. Undersökningen ligger bl a till grund för verksamhetsutvecklingsprogrammet. Över 90 procent av de anställda besvarade enkäten, vilket i det här sammanhanget

anses utgöra ett mycket bra deltagande.

Bland de 46 frågorna fanns några som dessa: Trivs du på företaget? Vad tycker du om din chef, och hur anser du en chef skall vara? Undersökningen kommer att redovisas längre fram.

Forum för förändring

Verksamhetsutveckling går ut på att etablera en ny form för samarbete i organisationen. Den nya samarbetsformen är inriktad på samarbete i horisontell riktning. Verksamhetsutveckling är ett forum för diskussion av förbättringar och effektivisering samt ger ett djupare och meningsfullare arbetsinnehåll för medarbetarna. Väsentligt för att få ut något nyttigt av aktiviteten är att den förutsätter

medverkan och engagemang av medarbetare på samtliga nivåer i företaget.

Under mars månad har företagets ledningsgrupp samt chefer deltagit i s k Chefsomgång. Men det är nu i april, i samband med Medarbetarseminarierna som det egentliga förändringsarbetet kommer att planeras. Medarbetarseminarier hålls för samtliga anställda i Västra matsalen.

Under seminariet berättar chefen om mål för och uppläggning av programmet. Därefter bearbetas den interna attitydundersökningen och gruppen försöker identifiera hur förändring skall kunna ske operativt. I höst sker en uppföljning av programmet. De fackliga organisationerna på företaget är också mycket positiva till verksamhetsutvecklingsprogrammet.

Revolutionen på fabriksgolvet har kommit till Pulververket!

Den 1 mars tog Pulververket, som den sista av de större basenheterna i Höganäs AB, steget in i den nya arbetsorganisationen. Det är ett nytt sätt att arbeta som bättre tar tillvara kompetens, erfarenhet och initiativförmåga hos alla medarbetare. Den innebär bl a att organisationen plattats ut och att driftledare och arbetsgrupper får vidgat ansvar jämfört med tidigare.

– Vi har haft god tid för förberedelse och att hämta lärdomar av andra enheters erfarenheter. Svampverket har t ex arbetat efter den här modellen sedan 1990, säger driftingenjör Lars-Erik Svensson. Innan starten har vi haft ett gediget utbildningsprogram och arbetsledarna har var och en fått lägga sin budget och göra kostnadsuppföljning.

Den nya arbetsorganisationen innebär att begreppet arbetsledare är borta. Driftledare och arbetsgrupper med gruppombud är nya benämningar. Driftledarna, fyra till antalet på Pulververket, arbetar enbart dagtid. De har fått utökat ansvar och fler arbetsuppgifter genom att personalutveckling, teknikutveckling, budgetering och rullande kostnadsuppföljning samt kvalitetsutveckling nu ligger på deras bord.

Påverkar kostnaderna

– Ekonomisidan är ett nytt stort område för driftledarna. De lägger budget och varje månad gör de tillsammans med Kurt-Eric Engblom en kostnadsuppföljning. Även gruppombuden påverkar också kostnadsidan eftersom de har rekvisitionsrätt och kan påkalla reparationsjobb om så behövs. Med detta följer att vi måste ha kostnadsuppföljningar. Det här är en revolution i arbetssättet, men ger man givna förutsättningar så känner medarbetarna ansvar, så enkelt är det, säger Lars-Erik Svensson.

Inom de enskilda arbetsgrupperna utses ett frivilligt gruppombud. Uppdraget som gruppombud skall cirku-

lera periodvis och det innebär bl a att verka för att gällande skyddsföreskrifter efterföljs. För att bli gruppombud inom Pulververket krävs formella utbildningskrav inom områdena arbetsmiljö, brandskydd, kvalitetskontroll och genomgången pulverkurs.

– Det finns realistiska skäl för kompetenskraven, fortsätter Lars-Erik. Även om ansvaret ligger på driftledaren så för vi nu ut arbetsuppgifterna i organisationen. Våra killar har mycket god kompetens så jag är inte ett dugg orolig. Jag vet att de klarar av arbetsuppgifterna.

– Med Kvalitetsavdelningens hjälp har vi också genomfört ett antal utbildningar på olika nivåer. Vidare har vi t ex haft kunder här som imponerats av våra kontrollrumsoperatörers kompetensnivå samt den kvalificerade teknik de använder sig av.

Kompetensutvecklingsprogram

– Viktigt för framtiden är också kompetensutvecklingsprogrammet som kan sägas vara kopplat till vårt kvalitetssäkringssystem, säger Lars-Erik. Det omfattar varje anställd och genomförs i samarbete med Håkan Thernström, Personalavdelningen.

– Kompetensbehoven kartläggs genom att vi tar fram uppgifter på vad man behöver kunna för att klara de olika arbetsuppgifterna, säger Håkan. Behöver en anställd utbildning inom ett visst område får han det. Till sist har vi fått fram en kunskapsprofil för en viss befattning. Minst en gång om året stämmer jag av med hjälp av en checklista och vi får då fram vilka behov som kvarstår för personalen.

– Att vi samtalar och frågar efter behoven upplevs som mycket positivt. Personalen förstår att företaget vill satsa på dem.

När Halmstadanläggningen kommit i produktion kommer den nya arbetsorganisationen även att införas där. I Höganäs står nu serviceenheten Hamn o Transport, fabrik 12 och några andra mindre enheter på tur.

Claes Lindqvist har ordet

Brännpunkten i ny tappning eller som någon kanske menar, i nygamal skepnad. Som känt är genomgick Kanthal Höganäs-koncernen en rad strukturförändringar under fjolåret. En följd av detta har blivit att de två kvarvarande affärsområdena, Höganäs AB och Höganäs Eldfast AB, båda satsar på var sin personaltidning.

Ambitionen med Brännpunkten är främst att ge anställda inom hela Höganäs AB en allsidig belysning av utvecklingen inom företaget samt att skildra stora och små händelser såväl från våra arbetssituationer som från närliggande områden. Dina idéer och bidrag mottages tacksamt!

En kort återblick på verksamhetsåret 1991. Vi påverkades negativt av den svaga efterfrågan och volymerna blev lägre både mot budget och tidigare år. Tack vare den anpassning av verksamheten som påbörjats, främst idrifttagning av nya större investeringar samt färre antal anställda, hamnade resultatet 1991 på samma nivå som 1990.

För 1992 pekar budgeten på svagt ökande volymer och ett något förbättrat resultat. Utleveranserna årets första månader har infriat dessa förväntningar.

Arbetet med kvalitetssäkringen är viktigaste satsningen. Ett medel att nå våra högt ställda kvalitetskrav är det nu uppstartade verksamhetsutvecklingsprogrammet Alltid Rätt!, aktuellt för de flesta medarbetarna i Sverige. Under mars månad har chefer utbildats. I april är det dags för medarbetarseminarierna. Ta tillfället i akt att påverka Din arbetssituation!

Claes Lindqvist

BRÄNNPUNKTEN

Höganäs AB:s personaltidning Årgång 50

Ansvarig utgivare:

Claes Lindqvist

Redaktionskommitté:

Anders Andersson, Anita Björk,
Janos Nemeth, Fabriks,
och Bertil Johansson, SALF.

Produktion: Ordspråket AB,
Helsingborg

Tryckeri: AB Boktryck,
Helsingborg

Copyright: Höganäs AB

Höganäs AB:s kvalitetsmål för 1992 är bl a att erhålla en ISO 9001-certifiering. Varje år upprättas ett kvalitetsförbättringsprogram och under 1991 uppnåddes de flesta av målen. 1992 har ett nytt program med nya tuffa mål.

– Just nu arbetar vi med att fånga upp kraven på ett bättre sätt än tidigare, t ex vid kundblandningar. Vi måste t ex ha en bra beskrivning på hur produkten skall se ut och säkerställa att produktspecifikationen speglar kundens krav, säger Per Engdahl som är ansvarig för kvalitetssäkring.

– Det gäller även att kunna säga nej på ett tidigt stadium till krav som vi inte kan klara av, fortsätter han. På många håll ser vi glädjande förbättringar av produktkvalitet. Det hela hänger mycket ihop med våra attityder. Kan vi därför åstadkomma ett djupt engagemang ned i alla led, resulterar det i ständiga förbättringar och problemlösningar.

För att illustrera vad han menar nämner Per Engdahl följande exempel: Levererar Svampverket en produkt med jämnare kvalitet underlättar det för Pulververket att producera pulver med högre kvalitet och till lägre kostnad.

– Att göra rätt från början resulterar i hög kvalitet och lägre kostnad för företaget. Detta sammantaget gör företaget mycket mer konkurrensdugligt, fortsätter Per Engdahl.

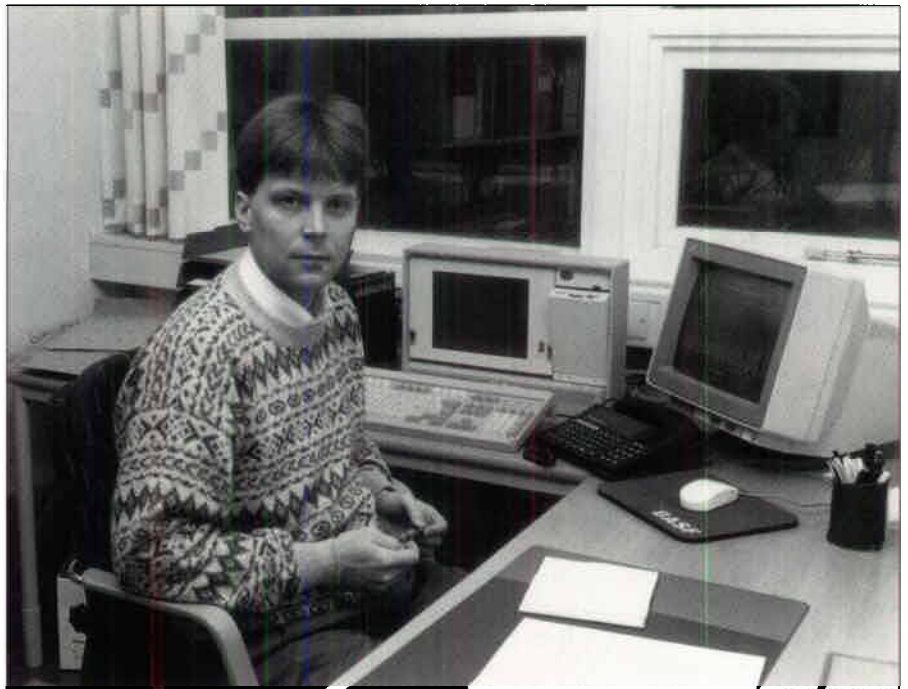
Enligt Per kan den filosofi som ligger till grund för Höganäs kvalitetssystem summeras i sex huvudpunkter:

Annorlunda födelsedag!

Den 11 januari varje år anordnar Höganäs India Ltd en stor fest för sin personal och deras familjer. Detta till minne av Indienfabrikens invigning den 11 januari 1988.

De anställda från huvudkontoret i Pune anlände till Ahmednagar med buss. I Ahmednagar, som är en stor industristad med ca en miljon invånare, har Höganäs sin pulverfabrik. Totalt är ett 30-tal personer anställda vid Höganäs India Ltd.

Lekar, tävlingar i volleyboll och en indisk variant av dragkamp inramade den trevliga familjedagen. VD Virendra K Sud deltog själv aktivt i volleybollmatchen, för att senare tillsammans med sin hustru också fungera som prisutdelare. Vilka som vann? Ja, HK-personalen från Pune var den här gången ett strå vassare än kamraterna från Ahmednagarfabriken.



– Att göra rätt från början resulterar i hög kvalitet och lägre kostnad, vilket gör Höganäs AB mera konkurrenskraftigt, säger Per Engdahl ansvarig för kvalitetssäkring.

Höganäs kvalitetsfilosofi i sex punkter

1. Företagsledningens engagemang och alla anställdas medverkan

Kvalitetsarbetet startar uppifrån, dvs hos företagsledningen. För att resultat skall uppnås krävs däremot engagemang av alla. Kvalitet härrör inte bara till produkter utan till allt arbete.

2. Ständiga förbättringar

Om vi ständigt strävar efter förbättringar oavsett det vi jobbar med, bidrar detta till bättre effektivitet och kvalitet. Det är oftast frågan om små steg, men målet bör alltid vara att göra "Rätt från början". Det verksamhetsutvecklingsprogram som alla anställda under våren deltar i skall hjälpa oss att tänka och arbeta enligt detta mönster. Statistiska metoder är viktiga verktyg i kvalitetssäkringen. SPC, statistisk processstyrning, samt FMEA, fel-effektanalys, är några värdefulla verktyg.

3. Fokusering på processen

Det är processen som formar produkten. Är allt rätt från början blir det hög och jämn kvalitet och till

lägre kostnad. Samma princip gäller för t ex inmatning av löner mm och andra arbetsmoment.

4. Förebygga — inte kontrollera

Ta bort felriskerna innan de uppstår. Vi måste lägga ner energi på att hitta grundorsakerna till felen för att korrigera dem så att samma fel aldrig kommer tillbaka.

5. Kvalitet är total lägsta kostnad

Pulver med hög kvalitet innebär även att våra kunder får låga kostnader i sin tillverkning. Kundleverantörsbanden förstärks därmed.

6. Samarbete med kunder och leverantörer

Det är betydelsefullt att få feedback från kunderna. Vårt arbete blir mer och mer kundorienterat. Det är numera inte bara marknadsavdelningarna som har kontakter med kunderna utan utbyte sker även inom FoU och kvalitetssäkring. Viktiga leverantörer till Höganäs AB är också insatta i filosofin och inriktningen i företagets kvalitetssystem.

Vad har hänt med miljön efter rättegången 1990?

Åren 1988–1990 var orden "Höganäs" och "miljö" oerhört värdeladdade. Förra månaden stod miljöfrågorna åter i fokus i samband med Koncessionsnämndens förhandlingar i Höganäs.

Men vad har hänt efter miljödebatten, rättegången och förlikningen hösten 1990? Vem kan svara på den frågan bättre än Höganäs AB:s miljöchef Arne Lundin?

– Låt mig först få konstatera att människorna i vår närhet är nöjda. Vi hör inga direkta klagomål och min uppfattning är att de närboende förstår att Höganäs AB har en önskan att leva upp till mycket höga miljökrav, säger Arne Lundin.

Resumé över vad som varit

För två år sedan dömdes Höganäs AB i tingsrätten att ersätta ett 70-tal fastighetsägare i norra Höganäs med totalt 848.000 kr för nedsmutsning av deras fastigheter. Vad som är viktigt att komma ihåg är att företaget enligt domstolen inte överträtt någon miljölag eller på annat sätt varit oaktsamt.

Domen överklagades omedelbart av fastighetsägarna, men hösten 1990 kom parterna överens om en förlikning. Förlikningen innebar att företaget utbetalade totalt 2,2 miljoner kr till fastighetsägarna. I förlik-

ningen ingick också att var och en av parterna betalade sina rättegångskostnader.

Miljöinvesteringar i stor skala

Under åren 1988–1990 investerade Höganäs AB omkring 40 miljoner kr i en ny rökgasfilteranläggning, Svampverkets lagerinbyggnad samt byte av ett stort antal mindre filter. Dessutom försågs Distaloyverket med den allra förnämsta tekniken för inre och yttre miljö. Bullret från industrin har också kraftigt reducerats.

Finns det då några mätbara bevis på att miljön har förbättrats i den utsträckning Höganäsbolaget har förväntat med anledning av investeringarna?

Kraftigt reducerade utsläpp!

– Vi har anledning att vara nöjda, fortsätter miljöchefen. Ser vi till det totala utsläppet i luften hade vi år 1985 54 ton utsläpp, att jämföra med föregående års ca tio ton. I mitten på 1980-talet övergick vi till att använda naturgas för uppvärmning av ugnar m m och det har medfört en kraftigt reducering av svaveldioxidutsläpp från 130 ton till 35 ton samt att kvävedioxidutsläppen har reducerats från 50 till 25 ton.

– Bly och nickel fick stort utrymme i miljödebatten. Fastän undersökningar visade att det inte var farligare att bo i Höganäs än på andra orter. Gjorda investeringar har också kraftigt nedbringat nickel och blyutsläppen. När det gäller bly redovisade vi under debattåren ca 650 kg/år, idag släpper vi ut mindre än 25 kg/år.

Inom Höganäs AB finns idag ett utpräglat miljötänkande. Med start i höstas erhåller också all personal en halv dags grundläggande miljöutbildning. Den interna delegeringen av miljöansvaret är också genomfört.

– Vi har nu nått en nivå som är tillfredsställande ur miljösynpunkt. Det är av stor betydelse för våra miljöåtaganden att alla medarbetare förstår vikten av detta och fortsätter att jobba för att god inre och yttre miljö vidmakthålls, säger Arne Lundin.

HÖGANÄS tur

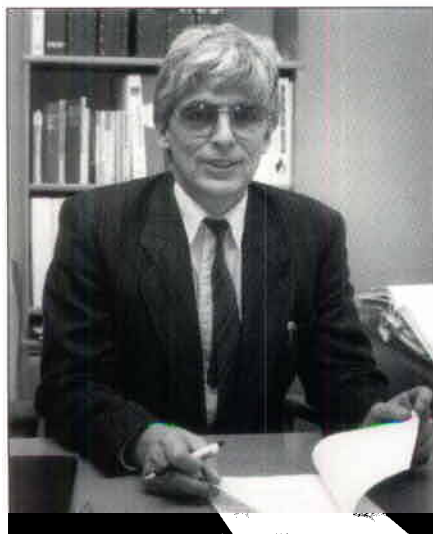
– Vi har en del metallurgiska problem så här i början av intrimningen. Men dessa löser vi med god hjälp av Höganäs, säger Ulf Håkansson. Därefter väntar interna och externa analyser och prover. Först i början i maj räknar han med att produktionen rullar för fullt.

– Vårt enda problem nu är tidsfaktorn, fortsätter Ulf. Vi har haft svårt att få fram underlag från våra leverantörer om hur maskinerna skall styras. Våra elkonstruktörer arbetar därför intensivt för att allt skall bli klart inom rimlig tid. Här är fortfarande en byggarbetsplats och totalt 120 personer är sysselsatta med olika arbetsuppgifter.

Under februari och mars gjordes omfattande prover i verket. Den stora ugnen, som murats om, provkördes t ex i mitten av mars. En vecka senare provades högtryckssystemet och då framkom det att smärre justeringar borde göras.

Startar med Bohusmaterial

– Det första pulver som kommer fram från vår torka är material från Bohus, omtalar Ulf. Våra kunder, i synnerhet japanerna, kommer att ingående testa kvaliteten. Det är som alla förstår mycket viktigt ur kvalitetssäkringssynpunkt att Höganäs Halmstadverken producerar samma högvärdiga kvalitet som kunderna är vana att få sedan tidigare.



Miljöchef Arne Lundin.



HÖGANÄS – HALMSTAD och retur...

Sedan personal från Fundia togs över den 1 maj i fjol har anläggningen moderniserats. Som upplysning kan nämnas att 1000 ton av maskiner och byggmaterial har rivits och i dess ställe har en helt ny anläggning vuxit fram. Personalen — kunnig stålverkspersonal — har utbildas på maskiner och utrustning. Dessutom har de erhållit en gedigen allmänutbildning i verkstadsmekanik och pulverteknologi m m.

Lika lönesystem

— oavsett facktillhörighet

Fr o m måndagen den 23 mars började en viss del av personalstyrkan gå skiftgång. När produktions-

apparaten sedan går för fullt kommer personalen t o m 31 oktober att jobba i 12-timmars skift, från måndagkväll till torsdagkväll. Under vinterhalvåret förläggs produktionen enbart till veckosluten. En överenskommelse om lönesystem har träffats som innebär likartade regler för tjänstemän och kollektivanslutna. Totalt arbetar 60 personer i Höganäs Halmstadverken.

– Det primära är att få produktionsutrustningen intrimmad. Därför får sådant som belysning, bygga plattformar och liknande vänta. Nattskiftspersonalen fortsätter därför tiden fram till produktionsstarten att fräscha upp lokalerna, fortsätter Ulf Håkansson.

Höganäs Halmstadverken blev i och med köpet av Halmstad Jernverk också kraftleverantör till närbelägna Fundia. Eftersom företaget inte får vara eldistributör har man förhandlat med Halmstad Elverk, som nu köpt en del elutrustning av Höganäs Halmstad.

Jämsides med bygget av anläggningen har mycket tid lagts ned på kvalitetssäkring.

Den stora bulkbilen som skall trafikera Höganäs-Halmstad kommer att väcka berättigat uppseende. Den har sju axlar och chauffören sköter själv lastning och lossning. Bilden längst upp till höger visar mottagningsstationen i Höganäs. Den ligger i direkt anslutning till Pulververket.



Kvalitetssäkring

– Här har mycket jobb utförts av Höganäs med Per Engdahl i spetsen på dokumentation av rutiner och arbetsbeskrivningar. Det har tagit mer tid i anspråk och varit jobbigare än jag i förväg förväntade. Men det är ett viktigt område, då kvaliteten lyfts fram mer och mer.

– När det gäller den yttre miljön har Länsstyrelsen gett godkännande för hantering av vårt filterstof. Den stora filteranläggningen (betydligt större än den i Höganäs) stod klar redan i vintras. Vi hade tidigare planer på att göra pellets av filterstoffet. Denna form av avfallshantering har visat sig vara en mycket kostsam procedur, därför försöker vi nu hitta andra godtagbara lösningar, säger Ulf.

Nu jobbar Höganäs Halmstad mot klockan. Det primära är att så fort som möjligt få produktionen att rulla. Bohusverken "stänger av" sin utrustning sista juni och till dess räknar platschef Ulf Håkansson med att Halmstad-anläggningen varit i full drift någon månad.

FOTNOT: Brännpunkten har ingående dokumenterat hur Höganäs Halmstadverken har vuxit fram ur resterna av gamla Halmstad Jernverk. Tidigare artiklar har varit införda i nr 2/1991 och nr 3/1991.



Specialpulver först med ISO 9000-certifikat

– Jag tror vi alla upplevde det som ett stort läxförhör att ha Lloyd's representant här. Han arbetade mycket systematiskt och kvalificerat och ingenting var naturligtvis lämnat åt slumpen, när det gäller en så pass viktig sak som en certifiering, säger Hans Hallén ansvarig för Specialpulvers kvalitetssäkring.

Hans Hallén kan känna sig mycket glad över att Specialpulver i december ifjol, efter drygt två års projekt-tid, erhöill kvalitetscertifikat enligt ISO 9002. Han framhåller att detta inte var ett enmansarbete utan har krävt hela personalens engagemang.

– En som inte hade många lediga helger i höstas var Lars-Åke Nilsson, som är kvalitetskontrollansvarig för Specialpulver, framhåller Hallén.

Före certifieringen gjorde Lloyd's en totalbedömning av enheten, individerna och dess engagemang och insikt i kvalitetssäkringsfrågor. Drygt 500 dokument granskades och samtal hölls med personalen.

Var sjätte månad under en treårs-period kommer nu Lloyd's att göra kvalitetsrevisioner. Syftet med dessa är att hela tiden kontrollera att Specialpulver har ett fungerande kvalitets-system och att man verkligen lever upp till kraven. Efter tre år görs ytterligare en större revision av hela kvalitetssystemet.

Internt engagemang viktig

– Inom Specialpulver har vi nu regelbundet interna kvalitetsrevisioner, kvalitetsteknikmöten och produktkommittémöten, vilka alla är viktiga funktioner i vårt kvalitetssäkringssystem, säger Hans Hallén.

– Vi ser redan effekterna av den tid och de kostnader vi lagt ned på systemet, fortsätter Hallén. Vi har nu bättre produkter, mindre problem och lägre kostnader är tidigare.

Imponerar på marknaden

Det är ännu så länge relativt få företag som erhållit kvalitetscertifiering, men många jobbar med det och vet därför vilket tufft arbete som ligger bakom Specialpulvers erkännande. Även av rent marknadsmässiga skäl är ISO 9002-certifieringen något som Specialpulver hoppas kunna dra nytta av.

Hans Hallén och Per Engdahl arbetar nu från Höganäs sida tillsammans med kvalitetssäkringschefen i Coldstream, Jean-Paul Eymery, i syfte att bygga upp ett kvalitetssäkringssystem för Coldstream i Belgien. Målet är att det belgiska dotterbolaget före 1992 års slut också skall ha blivit certifierade.



Hans Hallén med Lloyd's certifikat.



DOKTORN TOG HEM RONDEN

Nu är det bevisat! Även en läkare kan skriva fullt läsbart om han vill. Och rätt dessutom. Grattis till segem, doktor Sjöholm! Men konkurrensen var hård, så även de andra vinnarna är väl värda sina priser.

Det skånska idiomet tycks ha spelat några lösare ett spratt. Fågeln som sitter i bur heter förvisso Undulat och inte Ondulat.

Och ordlistan håller benhårt på rätt stavat är ÄRELOS, trots att det kan vara motsatsen till ordet ÄROFULL... Som svar på någras undran vill jag nämna att det är vårt svenska tal ELVA som är lika med ELEVEN i (skolämnet) engelska. Nästa kryss är planerat till semesternumret, och må vi få njuta en skön vår till dess.

Med Krysshälsningar
Rune Sörelid

PRISTAGARE

1:a pris, Vattenbehållare:

Jan Sjöholm. Företagshälsovården, Höganäs.

2:a pris, Ballongflaska:

Harriet Nielsen, MPH Höganäs; Leif Rick, Kanthal Norden AB; Inger Linderöth, MAP, Höganäs; Carl-Axel Olsson, F d Centralverkstaden, Höganäs.

3:e pris, Karlssonkrus:

Olof Streifert, Bjufsverken; Sten Möllberg, TPMV, Kanthal AB; Ankie Andersson, Höganäs Eldfast AB, Stefan Kovacs, MTM, Höganäs och John Sigebo, Pensionär, Skrombergaverken.



Distaloyfabriken — en tvååring som klarar högt ställda krav!

För ganska precis två år sedan invigdes Distaloyverket, som då rubricerades som en jätteinvestering för framtiden! Har den nya fabriken och investeringarna i hög teknisk nivå och miljö blivit vad man förväntade? Driftchef Kjell Paulsson svarar obetingat ja på den frågan.

– Distaloyverket producerar distaloyer efter uppsatta mål i två ugnar och kvaliteten är mycket jämn och bra. Men att starta en fabrik är inte bara att trycka på en knapp och räkna med att allt flyter från början, säger Kjell Paulsson.

– En sak har jag nämligen lärt mig. Det tar tid att lära känna produkten och processen, men nu har vi kommit så långt att allt känns bra. Det har bl a inneburit att vi fått gått in och ändra i våra datorprogram. Vi har förfinat doseringsprogrammen och doserar nu exakt efter specifikation.

De sex luftkuddecarrierna Ada, Britta, Cecilia, Doris, Eva och Fanny var populära redan vid idrifttagandet. De sex "tjejerna" har hittills hållit vad de lovat och ser till att de interna transporterna fungerar.

Det största maskinella problemet var skruvarna i de stora blandarna. Idag fungerar dessa efter smärre ombyggnader helt perfekt. Ett annat problem var att lära känna nonseglinjerna (25 kg-utpackningsmaskiner) och anpassa dem till våra produkter. Sedan våren 1990 har det också investerats i en ny storpäckningsmaskin. Hur väl har då miljösektorn slagit ut?

– Så här långt mycket tillfredsställande, fortsätter Kjell Paulsson. Vi gör ständiga mätningar och vi är



- Distaloyverket producerar efter uppsatta mål, säger driftchef Kjell Paulsson.

övertygade om att vi valt rätt teknik och att våra filter fungerar utomordentligt bra.

Duktiga medarbetare

Kjell Paulsson trodde redan innan produktionsstarten i början av 1990 att den nya arbetsorganisationen skulle utveckla fabriksjobbet och göra det intressantare. Idag har han facit på att så också blivit fallet. Han



har bara beröm att ösa över sina duktiga medarbetare på Distaloyverket. Arbetslagen med gruppombud samt driftledarna på dagtid fungerar här liksom på andra enheter inom bolaget.

– Det har varit en helt rätt väg att vandra och vi hade fördelen att starta från noll. Alla människor är ju fulla av engagemang, det gäller bara att få utlopp för det. Grabbarna här på verket är mycket ansvarsmedvetna och intresserade av sitt arbete. Gruppombuden växer med sina uppgifter och utgör en bra sammanhållande länk inom laget. Jag är därför av den uppfattningen, att på sikt kommer det att delegeras ännu mera, säger en nöjd Kjell Paulsson avslutningsvis.

Höganäs MEPPI 10 år

Det franska dotterbolaget Höganäs MEPPI S.A. firade i januari sitt tioårs jubileum. Fred Belcher, VD för Höganäs Ltd i England, var med och byggde upp bolaget tills Jean Louis Février tog över som VD.

Under många år dessförinnan hade Höganäsbolagets agent Meppi på ett förtjänstfullt sätt skött affärsverksamheten. I samband med agentens död år 1981 beslöt Höganäs AB bilda ett dotterbolag. En period under 1980-talet fanns divisionerna Metallpulver, Eldfast, SlipNaxos och Byggkeramik representerade på kontoret i Villefranche-sur-Saone, beläget i det vackra Beaujolais-distriktet.

Byggkeramiken och SlipNaxos är numera avknoppade verksamheter, men i kontorsbyggnaden samsas totalt 22 anställda representerade de tre företagen Höganäs MEPPI S.A., Svenska Höganäs S.A. och SlipNaxos.

MASSBREV

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

HÖGANÄS AB

Brännpunkten, 263 83 Höganäs

Namn: Lars-Inge Andersson
Ålder: 32 år
Arbete: Maskinförare (Hamn o Transport)
Familj: Hustrun Carina, hårfri-sörska, samt barnen Markus, 8 och Linus, 6
Bostad: Hus i Väsby
Fritid: Purjolöksodling

Lars-Inge Andersson får inleda artikelserien "Min dag på jobbet". Eller skall vi skriva på "jobben". Döm själv, efter det du läst vad Lars-Inge har att berätta om sina arbetsuppgifter och sin arbetsdag!

Den första planerade intervjun med Lars-Inge Andersson fick inställas med kort varsel. Orsaken var en sligbåt, som anlände till Höganäs hamn tidigare än beräknat. För Lars-Ingens del blev det då istället att arbeta 16 timmar i ett sträck med transporter från båten. Det som inträffade är karakteristiskt för hans arbete. För att köra lastmaskin innebär, enligt honom själv, att ha ett rörligt och flexibelt arbete.

Fast pojkdrommen var inte att köra truck och större lastmaskiner. Är han då besviken:

– Nej, det är jag verkligen inte! Jag kan lugnt påstå att jag är tillfreds med såväl arbetet som mitt liv, säger Lars-Inge.

År 1986 fick Lars-Inge anställning på Eldfast som kontrollrum-soperatör. Dessförinnan hade han arbetat på Kullaplast. En arbetsplats där värmen ofta kunde bli rätt besvärande. Inte minst under sommarmånaderna. Efter ett år på Eldfast fick Lars-Inge anställning på Hamn/Transport, där han nu jobbat i fem år.

• Berätta, hur din arbetsdag ser ut och vilka arbetsuppgifter du har?

– Jag stiger upp vid halv sex tiden på morgonen. Min arbetsdag sträcker sig mellan klockan sex och fjorton. På morgonen matar jag först Eldfast med material till kross och kulkvarn. Varje dag transporterar jag också en hel del gastuber. Så fortlöper arbetet med planerade transporter, snabbvarslade ströjobb varvade med lite truck-körning.

– När det kommer båtar till hamnen blir det stressiga dagar för oss på Hamn/Transport. Båten här-omdagen var bara på 1000 ton, så den lossade vi på ett dygn. Men när de större båtarna på 8000 ton ligger i hamnen, då har vi flera långa arbetsdagar i sträck. Men det är den typen av jobb som gör mitt arbete så roligt och omväxlande.

• Du har också hand om truckförarutbildningen inom Höganäsbolaget. Är det en ofta återkommande uppgift?

– Tidigare, för några år sedan när det anställdes mera personal än idag hade jag mycket att göra med att lära ut hur man kör truck. Under det senaste året har t ex all personal i Halmstad erhållit en dags snabbutbildning.

• Du trivs uppenbart med jobbet, men finns det inte något som du vill förändra?

– Nej, jag trivs med såväl rörligheten som arbetstiden. Eftersom jag också håller på med grönsaksodling är det en fördel för mig att sluta tidigt på eftermiddagarna.

• Du odlar purjolök har jag hört. Vill du berätta lite om din grönsaksodling?



Lars-Inge Andersson, maskinförare på Hamn o Transport.

MIN DAG PÅ JOBDET

– Under månaderna maj-oktober går det åt många arbetstimmar till sådd, ogräsbekämpning och skörd. Jag köper plantorna, som drivits upp i växthus, och planterar ut dem i maj månad. Jag besår åtta tunnland mark som jag arrenderar av mina föräldrar. Med traktor och maskin samt fem mans arbetskraft sår jag omkring 10.000 plantor i timmen. Totalt rör det sig om 700.000 plantor, så enbart sådden tar hela två veckor.

– Under sommaren är jag sys-selsatt nästan varje eftermiddag och många veckoslut med att hacka och luka. Skördar gör vi manuellt under en sexveckorsperiod i september-oktober. Arbetet blir då mycket intensivt och då blir det verkligen frågan om att jobba två skift per dag. Men jag beklagar mig inte, då jag tycker det här är roligt.

• Kommer du i framtiden att ägna dig åt purjolöken på heltid?

– Nej, några sådana planer har jag inte. Branschen är för osäker och priserna fluktuerar mycket. Det råder också en besvärlig lågkonjunktur. Kan jag däremot bedriva verksamheten på den nivå jag gör nu, så är jag nöjd.

• Är du fackligt engagerad?

– Jag är med i facket, Fabriks. Däremot har jag inte tid och möjlighet att aktivt engagera mig i klubbarbetet.

• Lars-Inge, vad gör du på fritiden? Har du tid över för någon hobby?

– Några speciella hobbies har jag inte. Fast på sätt och vis är purjolöksodlingen en hobby och tillika ett arbete. Det blir istället till att koppla av med familjen och varje höst, när skörden är över, tar vi ett par veckors utlandssemester. Och det kan jag lova, det känns verkligen skönt.