

## En stark länk med Moderbolaget

Efter en veckas studiebesök i Sverige har banden med Höganäs och moderbolaget blivit mycket starkare.

Det anser i allafall de sex medarbetare som deltog i den första kullen av utbytesmedarbetare. Under en mycket intensiv och lärorik vecka fick UDB-medarbetarna träffa kolleger i Höganäs med vilka de dagligen står i kontakt, besöka produktionsanläggningar samt få information om kvalitetsstyrning och processteknik.



— Sidan 5 —

*Yukiko Asakawa, Myriam Biagioni, Christina Wrehlke, Catherine Pottiez, Mireille Pivot och Fanyu Lin fick mycket stort utbyte av sitt besök i Höganäs.*



## Sista smältan i Bohus!

Torsdagen den 27 augusti skrevs sista kapitlet i Höganäs-Bohusverkens historia. Den dagen producerades nämligen den sista smältan i fabriken. Det var ett historisk ögonblick, i likhet med när första smältan kördes i atomiseringsverket i mars 1958.

Under sommaren har Bohusverken, under Halmstadsanläggningens intrimningsperiod, svarat för kompletterande produktion. Till sist var det ändå dags för sista arbetsdagen som avslutades med en personalfest.

När svenska ESAB och tyska Mannesmann byggde anläggningen och startade produktionen 1958 var man pionjärer på

området. Man hade ingen annan förebild, någonstans i världen, att ta efter. År 1968 köpte Höganäsbolaget ESAMAN, som företaget då hette, av ESAB som vid den tidpunkten var ensam ägare.

– Även om produktionsapparaten har tystnad här i Bohus så lever arvet vidare i Halmstad där produktionen kommer att utvecklas, säger en av veteranerna, platschefen Kjell Lundgren.

Tillsammans med två andra av den gamla personalen är Kjell fortfarande anställd i Bohus och ansvarar för nedmonteringsarbetet av anläggningen. Arbetet med detta är i full gång och beräknas vara avslutat före årsskiftet.

## Kanthal Höganäs AB byter namn till Höganäsgruppen AB

– Försäljningen av Kanthal innebär att vi inte längre får använda namnet Kanthal i namnet Kanthal Höganäs AB. Kanthal Höganäs byter därför namn till Höganäsgruppen AB, säger koncernchef Sven-Åke Henningsson.

I Höganäsgruppen ingår som tidigare de två affärsområdena Höganäs AB och Höganäs Eldfast AB. Verksamhetsåret 1991 omsatte Höganäs AB 994 miljoner kr och Höganäs Eldfast AB 484 miljoner. Antalet anställda var 1075 respektive 401.

# Låt dina idéer utvecklas med nya förslagsverksamheten

Det är förslagsställaren som är "motorn" i Höganäs-bolagets nya förslagsverksamhet som trädde i kraft den 1 oktober. Av förslagsställaren krävs att han/hon själv för sin talan vid bedömningen av inlämnat förslag samt även tar ställning till event. överklagande när man ansett sig felaktigt behandlad.

Fördelarna med den nya verksamheten är många och klart definierade; reglerad och snabbare behandlingstid, alla förslagsersättningar utbetalas före genomförandet.

Utvärdering och bedömning ligger långt ut på linjenivå med följd att färre är inblandade och att de administrativa kostnaderna minskar. Sparade slantar som kommer "idésprutorna" till godo.

"Allt kan förbättras. Om förslag finns. Idéer som förverkligas, betyder utveckling. Utveckling betyder en tryggare framtid. Förslagsverksamhetens syfte är att stimulera till att medarbetarnas idéer blir förverkligade".

## Nya förslagsverksamheten – ett barn av sin tid!

Med dessa ord uttrycker VD Claes Lindqvist syftet med och målet för Bolagets förslagsverksamhet. Det utgör även inledningsorden i den mycket informativa skrift, som beskriver förslagsverksamheten vid Höganäs AB. Riktlinjerna för verksamheten överensstämmer också med andan i Höganäs arbetsorganisation, kortare beslutsvägar och mer fokusering på den enskilde medarbetaren.

Höganäs var bland de första i Sverige att använda det gamla förslagsverksamhetssystemet. Det tjänade under många år sitt syfte och många goda idéer har kunnat tas om hand och utvecklats. Till såväl företagets som de anställdas fromma.

Under det att det gamla systemet krävde mycket kommittéarbete och administrativa resurser är den nya förslagsorganisationen "ett barn av sin tid", d v s snabbare beslutsgång och mindre byråkrati.

I oktober förra året erhöll Håkan Thernström, avdelning Personal, uppdraget att utveckla verksamheten. Utredningsarbetet var klart i vintras och tiden därefter har bl a används till att utbilda ett 90-tal handledare, ta fram en informationsbroschyr, blanketter samt med hjälp av Creator även ta fram ett dataprogram.

– Jag vill verkligen tacka alla de som deltagit i arbetet med att ta fram underlag och riktlinjer för den nya verksamheten.

säger Håkan Thernström. De har lagt ned ett mycket fint arbete.

## Snabbare beslut i trestegs-modell

Den nya verksamheten är uppdelad i tre steg. Omkring 80 procent av alla förslag förväntas vara avklarade i Steg 1, vilket innebär att förslagsställaren redan inom en månad får ut sin ersättning. I princip kommer det att gå till på det här sättet när någon, förhoppningsvis just Du som läser detta, lämnar in ett förbättringsförslag:

Förslagsanmälan lämnas till den drifts-



Håkan Thernström har haft ansvaret för utvecklingen av den nya förslagsverksamheten, som trädde i kraft 1 oktober.

ledare/sektionschef som ansvarar för den del av verksamheten som förbättringen avser. När förslagsanmälan lämnas in registreras den i dataprogrammet Rubin. Alla som kan "logga" in sig i Rubin har tillgång till ett frågeprogram som avser förslagsverksamheten.

Som förslagsställare har du också möjlighet till utvecklingsstöd för din idé. Du har rätt till fyra timmars specialist-/ingenjörstid inom Höganäs AB.

Förslagsställaren för själv sin talan inför driftsledaren i Steg 1. Förslaget utreds och parterna kan träffa överenskommelse om värde upp till 1500 kr. Om behandlingstiden överskrider eller överenskommelse ej är möjlig hänskjuts förslaget till Steg 2.

Förutom förslagsställaren och driftsledaren deltar nu även facklig representant samt driftsingenjör/avdelningschef. Inom detta steg faller ersättningar upp till 15.000 kr. Men det innebär inte för den skull att ersättningen automatisk blir över 1500 kr bara för att parterna inte var överens i Steg 1!

Förslagsställare som inte är nöjd med beslutet kan överklaga det och ärendet hamnar då i Steg 3. Det gör även alla förslag med ersättningsvärde över 15.000 kr.

## Positiv likhet med domstol

– Man kan likna de tre stegen vid tingsrätt, hovrätt och högsta domstol, förtydligar Håkan Thernström. Precis som ett domslut i HD är prejudicerande, blir utslagen i Steg 3 även riktlinjer för den fortsatta bedömningen av förslagen.

– Det är ovanligt att ha med en VD i förslagsverksamheten med vår företagsstorlek. Att vi redan i tredje steget når till VD och högsta ledningen visar vilken platt organisation Höganäs AB har. Beslut i Steg 3 tas nämligen av Höganäs AB:s styrgrupp.

– Vi har tittat på många modeller för förslagsverksamheten och den här tror vi passar oss, fortsätter Thernström. Det blir snabba beslut och förslagsersättningarna betalas ut omgående, d v s vid nästa ordinarie lönetillfälle.

## 25 procents bonus – en morot?

– Vinstberäknade förslag är ofta av sådan karaktär att de kräver utvärdering under en längre tid, dock högst ett år.

– En extra bonus är att en förslagsställare som erhållit ersättning för fem förslag under ett kalenderår får en extra belöning motsvarande 25 procent av totalsumman för de fem ersatta förslagen, säger Håkan Thernström avslutningsvis.

Även om det gamla systemet också hade sina fördelar var det administrativt mycket kostsamt och det krävdes stora resurser för att hålla samman verksamheten.

Det hänger nu på Dig hur bra det nya systemet kommer visa sig vara! Deltag aktivt i förslagsverksamheten. Låt idéerna frodas och var inte rädd för att komma med förslag på förbättringar. Mycket går att förbättra när det gäller teknik, rutiner, utrustning, arbetsmaterial och säkerhet. Eller för att åter låna VD:s inledningsord: "Allt kan förbättras. Om förslag finns".

Det är dina förslag förslagsverksamheten efterlyser!



# Fokusering på säkerheten ett skäl till "nya vakten"

Du som arbetar i Höganäs kan inte ha undgått förändringen! Äntligen har industrivakten placerats på rätt sida av vägen. En ny vaktlokal och en ny infart har ordningställts strax bakom HB-hallen, nordväst om Bruksgatan. Flyttningen av vakten är ett led i Höganäs AB:s ökade säkerhetsmedvetande.

– Placeringen av vakten är dessutom helt korrekt då det är inom detta industriområde vi numera har all vår verksamhet förlagd, med vissa undantag, säger Arne Lundin på avdelningen för Miljöskydd/Säkerhet.

I samband med industrivaktens flyttning har det också vidtagits en del tekniska förändringar. Nya grindar samt ett nytt kortsystem. Nya rutiner för besöksmottagning och godstransporter ingår även i ett ökat säkerhetsmedvetande.

## Ökad säkerhet

Enligt Arne Lundin och Bengt Florén, den senare är ansvarig för vakten och säkerheten, finns det tre viktiga skäl till de skärpta åtgärder som vidtagits: Det är kostnadseffektivt, innebär ett ökat säkerhetsvetande och vakten har placerats på rätt sida om vägen.

Claes Svensson, som är en av de tre vakterna instämmer i det senare:

– Vi har fått nya arbetsuppgifter och betydligt mera att göra. Men det känns rätt, och vi upplever att vi nu är en integrerad del av företaget. Samtidigt har jobbet blivit roligare då vi kommer i kontakt med betydligt fler människor än tidigare.

Förutom Claes arbetar även Kjell Mag-



*Den nya infarten med bommarna medför att alla besökare först måste registrera sig innan de släpps in.*

nusson och Bent "Benne" Bredborg i vakten. Claes började på bolaget 1963 i samband med att Specialtegelabriken togs i drift. Innan han kom till vakten för tre år sedan har han arbetat som brännmästare och även tjänstgjort i Skromberga och Bjuv. "Benne" vars huvudsakliga arbetsuppgifter är inom brandskyddet arbetar i vakten varje dag mellan kl. 13 och 15.

– Tidigare arbetade fem medarbetare i vakten och vi hade kontinuerlig skiftgång och bevakning, säger Bengt Florén. Vi har nu tvåskift och bevakningen är mellan kl. 5.25 och 22.35, utöver ordinarie arbetstid registreras alla in- och utfarter.

## Infört enhetligt kortsystem

– Vi har dessutom bytt kortläsarsystem och har nu ett system för alla byggnader och områden med undantag för Bruksgården och Höganäs Entreprenader, tillägger Arne Lundin och fortsätter:

– Distaloyverkets personal använder kortet i samband med tidsredovisning. På sikt kommer det nya kortsystemet ersätta nuvarande stämpelkort.

Claes Svensson berättar att numera registreras alla besökare. Samtliga, förutom de anställda som med det egna kortet öppnar och stänger bommarna, får skriva in sig i besöksjournalen. Trafiken, via bommarna, flyter snabbt och smidigt eftersom det

finns en egen personalinfart. Ja, det finns också en infart med bommar som cyklister och gående skall använda.

– Den här första månaden har inneburit mycket få problem med det nya systemet. Jag tror alla anställda inser vilka fördelar det här innebär och vikten av att vi håller obehöriga utanför våra anläggningar, avslutar Arne Lundin.



*Claes Svensson, en av tre vakter, tycker att jobbet blivit roligare i samband med det ökade säkerhetsmedvetandet inom företaget.*

## BRÄNNPUNKTEN

Höganäs AB:s personaltidning  
Årgång 50

Ansvarig utgivare:  
Claes Lindqvist

Redaktionskommitté:  
Anders Andersson, Anita  
Björk, Thor Löfstedt, Fabriks,  
och Bertil Johansson,  
SALF.

Produktion: Ordspråket AB,  
Helsingborg

Tryckeri: AB Boktryck,  
Helsingborg

Copyright: Höganäs AB

# Ny tidsredovisning ersätter gammalmodiga stämpelklockor

Första halvåret 1992 pågick en test av ett nytt tidsredovisningssystem inom företaget; dels på Distaloyverket och dels på Personalavdelningen. Det nya systemet – TIDOMAT – kommer vid årsskiftet att ha ersatt de gamla stämpelklockorna, av vilka de äldsta är drygt 15 år gamla. Alla arbetare vid Höganäs AB berörs då av det nya systemet för tidsredovisning.

Fördelen med TIDOMAT-kortet är att det kommer att användas både som nyckel och som ett hjälpmedel att registrera arbetstiden, ordinarie som övertid samt frånvarorsaker. Det var t ex ett krav att det nya systemet hade en fungerande koppling till Höganäs AB:s lönesystem.

– Redan har all personal kommit i kontakt med kortet som berättigar till inträde till arbetsplatserna. Men genom att använda systemet får vi också en tillförlitligare och snabbare överföring för registreringar till lönesystemet, säger Claes Nyman, avdelning Personal.

## Onödiga fel elimineras!

Genom att testa systemet vid såväl en produktionsenhet som en administrativ enhet vanns många erfarenheter. Bland de mera påtagliga fördelarna är bl a, att säkerheten i rapporteringen ökar, antalet fel blir färre och det blir mindre arbete för ansvarig arbetsledare.

– En av de största fördelarna med ett modernt tidsredovisningssystem är att all hantering av tidsrapporter, övertidsjournaler, frånvarorapporter m m inte längre behöver utföras manuellt. Idag är allt detta ett merarbete för ansvarig arbetsledare, säger Nyman och fortsätter:

– Uppkomna fel blir en källa till irritation för såväl den enskilde som personalen på lönekontoret. TIDOMAT-systemet överför däremot ansvaret för alla typer av registreringar till den enskilde medarbetaren. Denne anger själv övertidsarbete, byte av skift eller skälen till frånvaro; exempelvis sjukdom eller vård av barn. Den dag du inte registrerar dig med kortet lägger systemet in en frånvaroregistrering. När du sedan återkommer till arbetsplatsen anger du via knappsystemet orsaken till frånvaron. Svårare än så är det inte.

## Kanske flexetid i framtiden?

Respektive arbetsledare attesterar sedan den anställdes tidsrapport utifrån en s k stämpplingslista. Systemet är så sofistikerat att det möjliggör för personalen att arbeta flexetid, vilket också kanske(?) i framtiden införs på vissa enheter inom Höganäs AB.

*– Det finns många fördelar med ett modernt tidsredovisningssystem med en fungerande koppling till vårt lönesystem, säger Claes Nyman.*

– Ett 25-tal kortavläsare med knappsatser kommer att ersätta de gamla stämpelkortet. Därefter behövs ett par veckors inläring innan vi på fullt allvar tar systemet i bruk. Erfarenheterna från Distaloy, där man efter testperiodens slut fortsatt att använda tidsredovisningssystemet, visar att det är mycket lätt att använda systemet.

Erfarenheten med flexetid, som testades på avdelning Personal visade att den

anställda ges större möjlighet att inom förutbestämda flexramar själv disponera sin arbetstid. Intjänad "plusflex" ger t ex möjlighet till längre lunchuppehåll, eller att sluta något tidigare vid ett tillfälle, som man själv fann lämpligt.

Men, som beslutat är, tills vidare kommer tidsredovisningssystemet endast att gälla produktionspersonal och inte tjänstemännen.



## Vd har ordet:

"Höganäs AB:s satsning på kvalitet visar på en rad områden en utveckling i rätt riktning. Ett sådant område är verksamhetsutvecklingsprogrammet "Alltid Rätt!". Under våren startade arbetet i medarbetareseminarier och i september har vi en första större uppföljning av vad de olika arbetsgrupperna åstadkommit.

Resultatet är genomgående mycket positivt. Speciellt glädjande är att konstatera att kontakterna i flödet ökat och därmed informationsutbytet mellan kund och leverantör. Denna tämligen enkla förändring har lett till avsevärt förbättrade kvalitetsnivåer och en rejäl minskning av onödigt arbete. Utförligare information från "Alltid Rätt!" kommer att redovisas i artiklar i Brännpunkten och Pulverpressen.

I augusti kördes sista smältan i vår Bohusanläggning. Anläggningen kommer under hösten att monteras ned. Detta innebär att allt atomiserat pulver nu kommer från vår nya anläggning i Halmstad. Efter ett många gånger tungt projekt- och igångkörningsarbete kan vi konstatera att Halmstadanläggningen blivit framgångsrik. Kvalitets- och kapacitetsmässigt kör vi redan enligt plan och nya mer ambitiösa mål är uppsatta. Ytterligare ett stort steg i Höganäs AB:s strukturutveckling har tagits.

Försäljningsvolymerna under året har i stort följt plan. Tidigare bedömningar för 1992 kvarstår, d v s trots en svag marknad under årets sista månader prognostiserar vi ett resultat på budgeterad nivå."

Claes Lindqvist



# Utbytesverksamheten succé från starten

Sex medarbetare, anställda vid någon av de utländska dotterbolagen, besökte Höganäs en vecka i september i syfte att lära sig mera om företaget samt stifta närmare bekantskap med avdelningar i Höganäs som de dagligen är i kontakt med. Meningen är att "utbytesverksamheten" skall permanentas, likaså har två anställda i Höganäs under en veckas tid fått besöka ett UDB.

Det har länge funnits önskemål inom företaget om den här formen av utbytesverksamhet. I den första kullen deltog Yukiko Asakawa, Höganäs Gadeliuss, Japan, Myriam Biagioni, Höganäs Italia, Italien, Fancy Lin, Höganäs Taiwan, Taiwan, Mireille Pivot, Höganäs MEPPi, Frankrike, Catherine Pottiez, Coldstream, Belgien, och Christina Wrehlke, Höganäs GmbH, Tyskland.

Myriam, Mireille och Christina arbetar som ordermottagare och står därför nästan i daglig kontakt med Logostik-avdelningen. De övriga tre arbetar antingen som ekonomer eller sekreterare. Gemensamt för dem alla är att de har mycket flexibla arbetsuppgifter vilket är mycket vanligt på dotterbolagen. Myriam Biagioni berättar att hon översätter en hel del för det italienska dotterbolaget. Hon hade därför stor behållning av alla studiebesöken i de olika anläggningarna:

## "Nyttigt och roligt få se produktionen"

– Att med egna ögon ha sett produktionen och de olika produkterna är värdefullt när man som jag också sysslar med översättningsarbete, säger hon.

Myriam, var för övrigt en av de "flickor" som framförde de flesta synpunkterna under erfarenhetsmötet som hölls tillsammans med personalchefen Anders Andersson, logostikchefen Rune Pettersson och Anita Björk, avdelning Personal, den avslutande dagen.

– Det var lite för mycket information den första dagen. Det var svårt att hinna smälta alla intryck och all information, säger Myriam och får medhåll av bl a Yukiko och Christina.

– Kanske är det bättre om man sprider ut information i samband med studiebesöken.

Någon efterlyste att hon önskade lära ännu mera om processer och produkter och ville därför att mera tid skall anslås för de avsnitten.

Anders Andersson och Rune Pettersson antecknade tacksamt alla upplysningar som framkom under mötet. Synpunkterna och de gjorda erfarenheterna kommer att

ligga till grund för uppläggningsen av nästa besöksomgång i Höganäs.

## Individuellt upplagt program

Den allmänna upfattningen var att det hade varit en mycket givande vecka för alla inblandade parter. Under förmiddagarna hade varje medarbetare ett individuellt program. I korthet gick det ut på att man då besökte de avdelningar man hade speciellt intresse för.

På eftermiddagarna följde så mycket uppskattade besök i fabriken i Höganäs, järn- och svampverken, Specialpulver, Distaloyfabriken, FoU-avdelningen samt nya Halmstadsanläggningen. Vidare fick man lära sig en hel del om Höganäsbolagets kvalitetssystem.

Personalen på Logostik fick extra snärjigt den här veckan eftersom de utländska gästerna ville anslå förhållandevis mycket tid på just den avdelningen. Logostikpersonalen ställde också upp till hundra procent, dvs i så stor utsträckning de kunde med tanke på att det egna arbetet också måste utföras.

En kontaktperson hade utsetts till var och av de utländska medarbetarna. Till kontaktpersonen kunde de vända sig med frågor eller om man behövde hjälp med någonting. Kontaktperson eller "fadder-verksamhet" är en viktig bit i utbytesprogrammet och det kommer därför att få ännu högre status i fortsättningen.

Vad gjorde man då på kvällarna? Någon tid för nöjesutsvävningar fanns inte. Olika avdelningar hade påtagit sig ansvaret som värdar för kvällsaktiviteterna. Logostik var tex värd för torsdagsmiddagen som förlades till det vackra Sofiero slott och en av de andra kvällarna hade VD Claes Lindqvist som värd.

## Vänliga Höganäs!

Avslutningsvis uttryckte Yukiko, Myriam, Christina, Catherine, Fancy och Mireille sin uppskattning för besöket i Höganäs. Man hade inte bara fått se mycket, utan dessutom hade de lärt sig mycket om Höganäs och fått träffa så många vänliga människor.

Eller som en av dem sammanfattade intrycken och upplevelserna under besöket:

– Nu känner jag att jag har fått en speciell länk med företaget och först nu förstår jag också hur stort det är!

De positiva erfarenheterna av utbytesbesöket bådär gott för den fortsatta verksamheten.



Myriam Biagioni, Italien, lärde mycket av studiebesöken i fabriken.



– Alla har varit så vänliga, säger Fancy Lin, Taiwan.

## Succékursen fortsätter!

Hösten 1991 startade Höganäs AB en miljöutbildning för sin personal. Miljökursen blev en stor succé redan från starten. Första terminen deltog ca 200 medarbetare och totalt kommer omkring 300 att ha miljöutbildats till höstterminen 1992. Att inte fler har utbildats under 1992 beror bl a på att kursen tidsmässigt kolliderar med verksamhetsprogrammet "Alltid rätt".

– Eftersom all personal skall ges möjlighet att delta i kursen går vi även nästa år ut med en inbjudan, säger miljöskyddschef Arne Lundin. Det innebär att alla de som av någon anledning missat tidigare kursinbjudningar då får en ytterligare chans.

Kursen fick under de två första terminerna genomgående mycket bra betyg. Så bra betyg att man inför den här terminen beslutade att slopa kursutvärderingen. Höganäs AB har köpt miljöutbildningspaketet av KomVux i Höganäs, som också ställer upp med kompetenta och mycket engagerade lärare.

Kursen, som pågår under en eftermiddag, är såväl pedagogiskt som praktiskt upplagd. Eleverna, som transporteras med buss från Höganäs till IS Kullens klubbstuga på Kullaberg, får inledningsvis delta i en del teoretiska lektioner. Därefter indelas de i grupper som får gå ut i naturen och göra skiljoräkningar i speciella miljörutor. Naturavsnittet inramas dessutom av en vederkvikande fikapaus innan grupperna åter beger sig till klubbstugan för avrapporteringar.

– Under alla kursavsnitten har vi haft tur med vädret, vilket jag också tror kraftigt har bidragit till att miljöutbildningen blivit lyckad, fortsätter Arne Lundin som är en av föreläsarna.

Vill du veta mera om miljökursen skall du kontakta Sune Svensson, AHT. Sune är kursadministratör, och är den som håller i "alla trådarna".

# Ett semestertips: Handöl!



Den jämtländska naturen är vacker. Här en vy från vägen till Handöl. I bakgrunden fjällen Syllarna.

I jämtländska Handöl har Höganäsbolaget sedan 1980 tillgång till två disponibla semesterlägenheter. Medan intresset är relativt stort för att ha en semestervecka vintertid i Handöl, då skidåkning i Duveds och Åres backar lockar, så är det inte många anställda som upptäckt tjusningen med en sommar- eller höstvecka i den jämtländska fjällvärlden.

Nyttillkomna anställda känner kanske inte till att Handöls Täljstens AB ingick i Höganäs-koncernen t o m 1986, då det lilla företaget köptes av Åre kommun. Redan 1978 diskuterade de fackliga organisationerna och företagsledningen vilka möjligheter det fanns att ordna semesterlägenheter i Handöl. Ja, det fanns t o m planer på att uppföra en stugby invid Ännsjön. Parterna enades till sist om att den s k Stenvillan, belägen ca 600 m från byns affär, var mest idealisk att efter modernisering inrymma ett antal lägenheter.

I januari 1980 togs de två semesterlägenheterna i Stenvillan i bruk. Under det årets första månader besökte 18 anställda med familjer – totalt 70 personer – Handöl och firade semester. Bland pionjärerna var Bengt Ahlberg, chaufför på Hamn/Transport samt Ingvar och Birgitta Blom. Birgitta kan vi dagligen träffa i Tre Kronors reception och telefonväxeln.

## Eldorado för naturälskaren

För naturälskaren och friluftsmänniskan är Handöl ett idealiskt ställe. Eller vad sägs om fjällvandringar efter utprickade leder. Du fiskar efter röding och öring eller tar ett upptrickande(!) bad i Ännsjön. Handöl ligger ca fem mil från Åre. Avståndet till Storlien och norska gränsen är däremot inte längre än drygt 20 km.

Under den gångna vintern har lägenheter i Stenvillan varit uthyrd tolv veckor. Torsten "Tibbe" Nilsson, Personalavdelningen, vill rekommendera fler anställda att prova Handöl under sommaren och hösten.

– Det är inte många som upptäckt hur

underbart fint det är i den här delen av Sverige på hösten, säger "Tibbe". Att vistas i fjällen i augusti-september är bland det vackraste och mest avkopplande man kan få vara med om. Färgerna skiftar starkt i veckorna 36 och 37.

## Gott om vandringsleder

Ett mycket populärt utflyktsmål är Brudslöjan, och vill man ta en kortare biltur är det inte många mil till det omtalade Vålådalen, världsberömt idrotts- och friluftscentrum.

Vid Ännsjön har Höganäsbolaget en egen båt, som du har tillgång till. Fjällvandringarna utgår bl a från Storulvån som är beläget en mil från Handöl, som är ett litet samhälle utan tillgång till bred service. Det senare är väl inte heller det primära om man semestrar i fjällvärlden.

– Stenvillan rymmer varsin lägenhet på varje våningsplan. Övriga utrymmen i fastigheten kan användas som förråd. Under vin-

tern är dessa lokaler utmärkta torkrum. Det finns elvärme, dusch och kök och plats för fyra sängplatser, fortsätter "Tibbe" som månadsskiftet september-oktober gick i pension. Mona Janneson, Personalavdelningen, är den som numera svarar på förfrågningar om semesterbostäder.

Får man några problem eller vill ha tips på sevärdheter står den klämmige stugfogden Einar Larsson alltid till hands. Einar har bistått höganäsarna under alla år, och varför inte göra ett besök i den väffelstuga som Einar och hans hustru driver. Men pass på! Den gode Einar har förkärlek till att skoja med turister – fast helst skall det då vara frågan om Stockholmare, s k nollåttor!

## Billig semesteralternativ

Vad kostar det då att hyra en lägenhet i Handöl? Priset är 100 kr. Hyr du en vintervecka så beskattas du på mellanskillnaden av schablonbeloppet 2300 kr och 100 kr, dvs 2200 kr. Din totala nettokostnad blir därför ungefär 8-900 kr för hela veckan.

Om du däremot hyr under icke s k attraktiva veckor, som i det här exemplet utgörs av sommar och höstmånader. Ja, då blir den totala nettokostnaden betydligt lägre eftersom schablonbeloppet då är endast 900 kr.

I Värmland, närmare bestämt i Dömle, äger Höganäsbolaget en fastighet som också hyrs ut till personalen. Dömle-villan har tre sovrum och totalt sex sovplatser. Priset per vecka är 300 kr och precis som exemplet med Handöl tas mellanskillnaden av beloppen 2300 kr och 300 kr upp till beskattning. Nettokostnaden blir runt tusenlappen, vilket ändå får sägas vara mycket billigt.

Till Dömle är det ca 50 mil att åka. Kanske är det avståndet till Handöl, 115 mil, som avskräcker många skåningar att njuta av en bit av Sveriges vackraste natur? Du som är intresserad av Dömle och Handöl — kontakta Mona Janneson på Personalavdelningen för ytterligare information. Anmälningstider för vintersäsongen är utsträckt till den 15 oktober.

*Stenvillan rymmer en lägenhet på varje våningsplan. Lägenheterna är modernt utrustade.*





# Uppföljningsarbetet i "Alltid Rätt!": – Genomgående mycket positiva resultat!

Höganäs AB är på rätt väg när det gäller att nå kvalitetsmålen som är uppsatta för företagets strategi. Utan tvivel har det i våras påbörjade verksamhetsutvecklingsprogrammet – "Alltid Rätt!" – stor del i framgången. Det hävdade i allafall VD Claes Lindqvist när han deltog i uppföljningsseminarierna i "Alltid Rätt!".

Under tre veckors tid i september månad pågick seminarierna, som var på en halv dag, med konsulent Lars Sundin som entusiastisk och besjälad kursledare. Claes Lindqvist deltog i de flesta av seminarierna, vilket visar den vikt och betydelse man inom ledningsgruppen tillskriver verksamhetsprogrammet.

– Under de fem månader programmet varit igång har jag sett påtagliga förbättringar som ni medverkat till, sa Claes Lindqvist:

## "Reklamationer och kostnader pekar nedåt"

– Det jag har sett är att kvalitetskostnaderna gått ned, reklamationerna blir färre och färre samt att utvecklingen hela tiden går i rätt riktning, fortsätter Höganäs VD.

– Höganäs AB:s fortsatta mål och inriktning är att ha en marknadsledande

ställning inom våra verksamhetsområden, och att vi av våra kunder erkänns ha en hög och värderad kvalitetsnivå på produkter och service. Det är bara kunden som kan vara domare i dessa fall. Vi avser vidare att ha en ledande roll inom FoU (forskning och utveckling) och ha lägsta tillverkningskostnad per tillverkad enhet.

Claes Lindqvist poängterade i sin föredragning inför de olika grupperna behovet av att medarbetarna fortsätter att använda de kunskaper och den entusiasm för förändringar som "Alltid Rätt!" hittills bidragit till.

## Allt kan förbättras – även förslagsverksamheten!

Vid uppföljningsseminarierna medverkade även Håkan Thernström, avdelning Personal, som är en av dem som medverkat i utformandet av den nya förslagsverksamheten för Höganäs AB. Håkan informerade om verksamheten och vilka regler för utredning av förslag, genomföranden samt förslagsersättningar som i framtiden kommer att gälla. (Utförlig artikel om förslagsverksamheten finns på annan plats i detta nummer av Brännpunkten).

Konsulten och kursledaren Lars Sundin är nöjd med sina Höganäs-elever.

– Här finns ett påtagligt engagemang

hos så gott som alla medarbetarna och det är nödvändigt för programmets genomförande, fastslår Lars Sundin.

## Enkla förändringar leder till avsevärda förbättringar!

– Vad jag understrukt vid höstens uppföljningar är att nu måste var och en, enskilt och i grupper, fortsätta förändringsprocesserna på arbetsplatserna. Att nå de uppsatta målen och definitivt inte ge upp eller stagnera. Eventuellt måste gruppen höja ribban ytterligare ett steg, eller sätta upp nya mål för andra förändringsprojekt.

Här kan tilläggas, att erfarenheterna visar att den här processen inte bara är viktig för att ett företag skall lyckas med sina avsikter när det gäller kvalitet. Den ger samtidigt ett djupare och meningsfullare arbetsinnehåll för företagets medarbetare.

– Resultaten av genomgångarna vid de sjutton halvdagsseminarierna visar att det ofta är frågan om mycket enkla förändringar som leder till klara förbättringar. Detta gäller såväl onödigt arbete som förbättrade kvalitetsnivåer, avslutar Lars Sundin.

Brännpunkten kommer i december-numret att ha en mycket utförlig artikel om verksamhetsutvecklingsprogrammet och de resultat som nu under hösten kommer att redovisas.

# Trotjänare vann Semesterkrysset!

Den här gången har vi anledning lyckönska en av våra mest trogna lösare. Förstapriset gick nämligen till förre kassören Erik Andersson i Båstad, idag 81 år gammal och still going

strong. Grattis Erik! Trägen vinner! Bra gjort, säger vi också till de övriga pristagarna, och ni som blev utan får ta nya tag i julnumret.

Några återkommande felsvar hittade jag inte

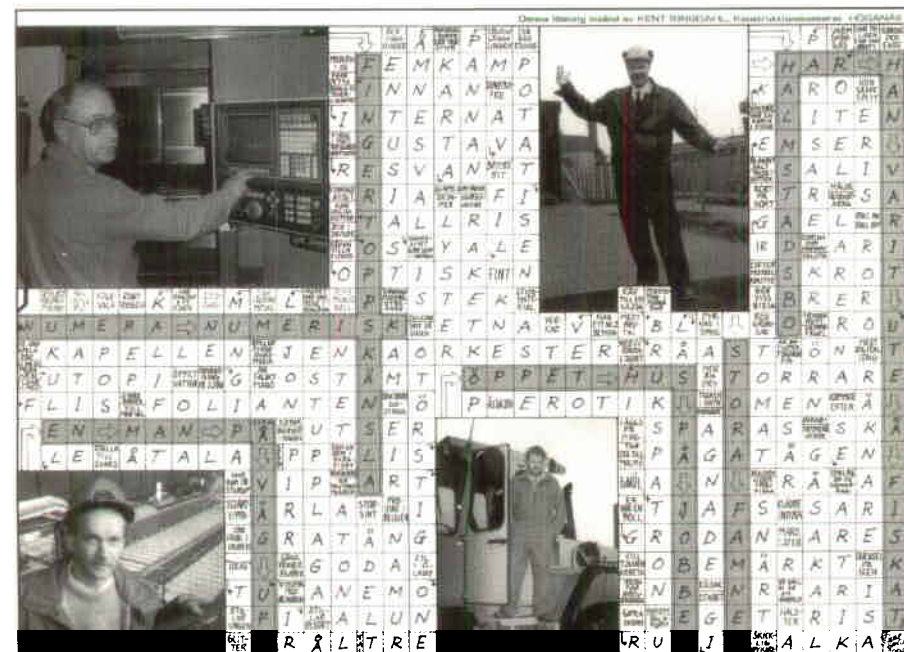
i Semesterkrysset, men den lösare som påstod att Kjell Paulsson är "en mas på väg upp", får en extra bock i kanten. Kjell betyder att han är en äkta urskänning.

Erik Andersson, vår förstapristagare, var under många år ständig medarbetare i Brännpunkten och dessförrinnan i en tidning som Tjänstemannaföreningen gav ut i början på 40-talet. Den hette Tegelpressen, och i Brännpunkten nr 1 1979 är Erik intervjuad och berättar om denna, tydligen ganska studentikosa skrift.

Tillåt mig saxa ur 1944 års upplaga två definitioner på ord: Lagfart = Högsta tillåtna hastighet. Laga förfall = Rätten att föra ett oordentligt leverne.

Så slutar jag med det här rådet från 1944, som kanske fortfarande har sin relevans: "Gå gärna ut och supera med Er hustru – det är ej bra att lägga sig på fastande mage".

Med Krysshälsningar  
Rune Sörelid



**1:a pris, Vattenbehållare:** Erik Andersson, Båstad.

**2:a pris, Ballongflaska:** Jan-Eric Wicksén, Creator, Christer Johansson, MPT, Tom Bengtsson, Distaloyverket och Kent Ringdahl, Konstruktionskontoret.

**3:e pris, Karlssonkrus:** Karin Olsson, Ekonomi, Birgitta Beijer, Miljöskydd/Säkerhet, Christer Lindström, MPQ, Gunilla Boström, Bohusverken, och Alf Holmberg, Personal.



## HÖGANÄS AB

Brännpunkten, 263 83 Höganäs

Namn: Sven Lundgren  
Ålder: 64 år  
Arbete: Kassör, Ekonomiavdelningens kassa, MER  
Familj: Hustru Gun-Britt, två barn och fyra barnbarn  
Bostad: Villa på Gamsgatan 16 i Höganäs  
Fritid: Kolonistugan, föreningslivet (sekr. och kassör, förstås)

Onsdagen den 16 september vajade tre svenska flaggor på stängerna utanför gamla HK Tre Kronor till ära för kassör Sven Lundgren. Just den dagen firade Sven och Höganäsbolaget 50 år tillsammans. För så länge – hela sitt yrkesverksamma liv – har Sven nämligen arbetat i Bolaget. Det ger ett alldeles speciellt förhållande!

Att skildra "en dag på jobbet" med Sven låter sig inte göras den här dagen, när Brännpunktens redaktör får en pratstund med jubilarer under det att denne blomsteruppvaktas, dricker kaffe och äter smörgåstårter. Förutom uppvaktande arbetskamrater dyker även VD Claes Lindqvist upp i en paus mellan två lektioner i uppföljningen av medarbetarseminarierna.

– Min första arbetsdag var den 16 september 1942 och jag hade anställning som springpojke, berättar Sven. Bolaget hade fyra springpojkar och sju sökande hade noggrant testats för en vakant tjänst. En halv dag testades vi av en arbetsstudieingenjör i ett rum på Sandflygsgården. Det var prov i räkning, välskrivning, uppsatsskrivning och tekniska prover där vi fick plocka isär och ihop en motor.

– Jag fick i allafall jobbet och jag minns jag var oerhört nervös första dagen. När jag kom hem på kvällen frågade mor hur det hade gått och jag svarade: Det här klarar jag aldrig!

– Det var många anställda på den tiden, och som springpojke skulle man lära känna de flesta vid namn, titel och vilken arbetsplats de hade.

### "Springpojke tills man blev 18 år"

Efter fyra år måste Sven sluta som springpojke. Reglerna var sådana. Inte mer än fyra år och inte över 18 år gammal. Sven kunde nu välja på olika yrkesutbildningar inom Bolaget. Men hägen stod inte till att bli snickare, svarvare eller murare. Sven ville till kontoret.

– Det var en önskan som inte uppfylldes omedelbart på grund av platsbrist. Jag fick därför starta på Labbis på en provavdelning där docent Rolf Norin var chef. Omkring ett år senare kallade ekonomichef Kaj Thorstensson in mig till sitt kontor. Jag erhöjs då att börja jobba på Gruvkontoret ute vid skaktet Gustaf Adolf, en bit bortom flygfältet.

### En härlig tid bland gruvarbetarna

– Nu inleddes en av de roligaste tiderna i mitt liv, fortsätter Sven. Jag hade hand om löner, skatter och statistik. Det var omkring 125 gruvarbetare och de var ett härligt gäng. Varje vecka var det avlöningsdags. Ibland tog jag min cykel och cyklade ner och hälsa på dem i orterna.

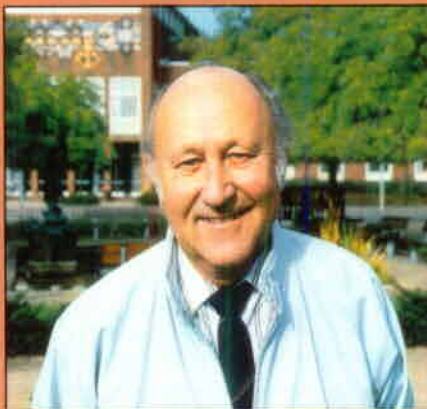
– Tiden på Gruvkontoret var mycket lärorik. Kamratkänslan var stark, mycket beroende på jobbet natur och lika roligt som vi hade, lika dov kunde stämningen bli i samband med ras i gruvan. Jag fick tyvärr vara med om en del dödsfall ute i Gustaf Adolf.

Speciellt en händelse varje månad såg Sven och gruvarbetarna fram emot. Det var stunden när Sven åkte ner i gruvan med tombolan. I tombolan hade Sven lagt alla lagnumren. Varje gruvlag, ett lag bestod av tre man, drog en lott och lotten bestämde i vilken av orterna laget skulle arbeta nästföljande månad.

– Ibland "grinade oturen" något lag i ansiktet och det blev till att jobba två månader i rad i en våtort. Där låg man på knä i midjehögt vatten och borrade till ljuset av en karbidlampa. Mera glädje blev det när lagen fick ovanjordarbete, säger Sven och berättar i samma andetag att gruvjobbarna var de första med lediga lördagar.

### 37 år med ansvar för Kassans pengar

Det var åren 1948–1951 som han arbetade på Gruvkontoret. Vid den tiden var även gruvbion förlagd till schaktet som också hade besöksguidning. Till huvudkontoret och Avlöningen kom Sven 1951, därefter blev det en kort sejour på Källskattekontoret innan han 1955 blev kassör i Kassan. Men dessförinnan hade han hunnit



1942 anställdes Sven Lundgren som springpojke på Bolaget. Den 16 september firade han 50-årsjubileum.

med Hermodsstudier och underofficersutbildning till sergeant vid pansartrupperna i Hälsöholm.

– Det var en mycket hektisk och stressad tid på Kassan de första åren. Mycket övertid och nästan alltid jobb på lördag och söndag. Efter tre år fick jag magsår. Jag hade hand om det mesta som löner, förskott, samt kraven för eldistributionsföretaget m.m.

– Varje torsdag var det avlöningsdags. Pengarna var noggrant räknade och lagda i lönekuverten. Vid den här tiden hade Bolaget omkring 2000 anställda. Jag sjölv och en dam, som skötte avprickningen av namn, höll till på Transportavdelningen när det var dags att betala ut lönerna, fortsätter Sven.

### Lönebrickor – ett förskräckligt minne

– När de s k lönebrickorna infördes på 60-talet blev det ett riktigt elände. För en

# MIN DAG PÅ JOBDET

del anställda blev lönebrickorna betalningsmedel och värdehandlingar i affärerna. Man köpte på kredit genom att lämna in brickorna. Det var nämligen så att den som hade tillgång till brickan också kunde hämta ut lönen. Det var en jobbig tid, och många uppslitande scener, när fruarna kom och tiggede och bad att få lite pengar, eftersom deras män hade pantsatt brickorna.

Men till slut försvann lönebrickorna och hanteringen med lönerna blev rationellare. Först gick tjänstemännen och sedan de kollektivanställda över till kontrolön. Men det är inte så länge sedan personalen i Kassan hade hand om utbetalningarna av bolagspensionerna, bl a hade vissa pensionärer fri kol. Hemköringen, som kostade 75 öre, skulle däremot faktureras.

### "Färre arbetsuppgifter och mindre stress"

För ett par år sedan erbjuds pensionärerna ett engångsbelopp i pension, men inte alla "köpte den idén". Så varje år skickas pensionen – drygt en hundralapp – hem till en del pensionärer. Numera slipper Sven och kompisarna i Kassan – Sten Glifberg och Bengt Arvidsson – att syssla med lönerutiner. Bland alla deras många arbetsuppgifter kan nämnas: att handha reseräkningar och valutor, skatte- och sociala avgifters redovisning vilket utgör en rätt stor del av jobbet. Vidare redovisning av innehållna löneavdrag: konstklubben, grafikklubben, intressekassan, gruppliv och fackavgifter. Därutöver diverse in- och utbetalningar som inte går via det ordinarie utbetalningssystemet.

Sven har alltid varit föreningsintresserad, och i synnerhet idrotten ligger honom varmt om hjärtat.

– År 1945 var jag med och bildade Höganäs Korpen och satt även i dess styrelse i ett antal år. Under 1950–60-talet spelade jag mycket bridge och var även med och anordnade stora tävlingar, fortsätter Sven. Som junior spelade jag även fotboll, men kom inte längre i mina ansträngningar än till B-laget, varför jag övergick till att överta sekreterareposten som jag innehade i elva år. Detta skedde under Höganäs BK:s glansdagar i div. II under 50- och 60-talet.

Tilläggs kan att han även lirar en del pingis i BTK Force, numera Höganäs BTK, och även under åtta års tid varit klubbens sekreterare.

Sven arbetar sedan några år tillbaka endast förmiddagarna. I februari nästa år går tjänsteman Sven till sin arbetsplats för sista gången. Då har han arbetat drygt 50 och ett halvt år för samma företag. Frågan är om någon anställd på Bolaget kan slå den anställningstiden i framtiden?