

Minnesvärd Höganäsvecka

"En intensiv och mycket spännande vecka som gav många erfarenheter, minnen och nya vänner".

Det positiva omdömet föllde Fátima Marques, Sandra Gonçalves, Höganäs Brasil, Catherine Shen, Sam Wang, Höganäs China, Milind J Joshi, Sharad D Magar, Höganäs India, Sally Lee, Höganäs Sydkorea och Sue Sowerbrower, NAHHA, USA, efter att under en vecka i maj deltagit i Höganäs utbytesverksamhet i Sverige.

Förutom besök på kontor och i fabriker hade varje deltagare ett individuellt program anpassat efter individens arbetsuppgifter i hemlandet. Några av deltagarna stannade ytterligare ett par veckor i Höganäs och Halmstad för arbete i produktionen.

sid 2–3



Fokus på JOJ har trion på bilden. I utbildningen "Jobbet och Jag" har omkring 380 medarbetare fått kunskaper i kommunikation. Nyttan av JOJ har redan visats i många bra förbättringsförslag.

sid 4–5



Bra på förbättringar är Karin Hallhagen. Hon har som uppgift att föra ut mål och förbättringsverktyg i hela Supplyorganisationen, bl a är hon med och bildar förbättringsgrupper.

sid 6–7



Med sikte på målet har nu projektet Spirit kommit halvvägs. Tre kärnvärden skall i framtiden driva utvecklingen av Höganäs varumärke. Under juli månad kommer alla Höganäsmedarbetare få en speciell påminnelse om Spirit.

sid 12

Succé i repris!



Fátima Marques, Höganäs Brasil, Sally Lee, Höganäs Sydkorea, Catherine Shen, Höganäs China, Sandra Gonçalves, Höganäs Brasil, Sue Sowerbrower, North American Höganäs High Alloys, USA, Sharad D Magar, Höganäs India, Sam Wang, Höganäs China och Milind J Joshi, Höganäs India besökte i maj Höganäs för Exchange Programme 2006.

Åtta Höganäsmedarbetare från fem länder och tre världsdelar besökte Sverige 15 – 19 maj för att delta i Exchange Programme 2006. Denna form av utbytesverksamhet startade redan år 1992, men har ett antal år legat i malpåse. Med en något förändrat programförklaring kommer fortsättningsvis alla kategorier av anställda att ha möjlighet att delta i Exchange Programme, förutsatt att kunskapen i engelska räcker till för att ta del av programinnehållet. I likhet med tidigare Exchange Programme blev även årets upplaga mycket uppskattad av deltagarna.

A vdelning Human Resources (HR) har huvudansvaret för utbytesverksamheten och drivkraften är att deltagarna ska få ett hundra procentigt utbyte av besöket i Sverige. Det läggs därför ned mycket tid och engagemang på det planerade programmet, som täcker in det mesta av Höganäs verksamhetsområden. Varje deltagare har även ett individuellt program som innebär att de kan fördjupa sina kunskaper och bredda sitt kontaktnät i Höganäs inom det egna arbetsområdet.

Deltagarna

Brasilien, Indien, Kina, Sydkorea och USA var representerade i årets Ex-

change Programme. Från Höganäs Brasil kom *Fátima Marques* och *Sandra Gonçalves*. I sitt hemland arbetar Sandra med försäljning och logistik medan Fatima arbetar på Höganäs Brasils Finansavdelning.

Sharad D Magar arbetar som underhållsingenjör och *Milind J Joshi* har ansvaret för glödningsavdelningen vid Höganäs India. Efter Exchange Programme stannade Sharad och Milind ytterligare en vecka i Sverige. Den arbetsveckan tillbringade Sharad vid Höganäs Halmstadverken medan Milind följde arbetet i Pulververket.

Även Kina var representerat med två medarbetare. *Sam Wang* arbetar med

Brännpunkten 2/2006

Höganäs AB:s personaltidning Årgång 64

Ansvarig utgivare: Alrik Danielson. Redaktionskommitté: Anders Andersson, Anita Björk och Nils Carlbaum, PTK. Produktion: Ordspråket AB, Helsingborg. Sättning: Gyllene Snittet, Ramlösa. Tryckeri: Nya Stiltryck AB, Helsingborg. Copyright: Höganäs AB

kundblandningar och Catherine Shen med ekonomi. Sally Lee, Höganäs Korea, har erfarenhet av logistik och inneförsäljning på kontoret i Seoul. Sue Sowerbrower är unik så till vida att hon är den första medarbetaren från Johnstown, USA, som deltar i Höganäs Exchange Programme. Sues dagliga arbetsuppgifter vid NAHHA omfattar kvalitetskontroll.

Individuellt program

Förutom att deltagarna enskilt eller i grupp besökte kontor och fabriker i Höganäs och Halmstad hade varje deltagare ett individuellt program förlagt till förmiddagarna. Ett antal utsedda kontaktpersoner inom Höganäs AB Sverige ansvarade för utformningen av det individuella programmet.

Förutom verksbesök och det individuella programmet träffade gruppen inledningsdagen även Höganäs globala chef för Human Resources, Anders Andersson. Det nya datasystemet "New Movex", som ska ersätta det befintliga Movex, tas i bruk i Johnstown i slutet av året. Martin Amundussons information



Sam Wang var en av Kinas två representanter i Exchange Programme. Han arbetar med kundblandningar och uppskattade därför besöken vid de olika produktionsenheterna.

om det nya systemet var därför av speciellt intresse för Sue Sowerbrower, men alla i gruppen tog till sig informationen om "New Movex" eftersom datasyste-

met successivt kommer att installeras vid samtliga Höganäsenheter.

Intensivt och spännande

Vad tyckte då deltagarna om Exchange Programme och besöket i Sverige? Ett mycket välorganiserat program, löd det samlade omdömet.

– En intensiv och mycket intressant vecka. Det har också varit mycket roligt och intressant att få träffa kolleger med samma arbetsuppgifter som en själv, menade både Sandra Gonçalves och Sally Lee.

Då alla hade mycket långa och tidsödande resor till Höganäs uppskattade bl a Sue Sowerbrower att tempot var lite lugnare inledningsdagen än under övriga dagar.

– Vi var alla då lite reströtta och spända inför vad som skulle komma, säger Sue.

En sak var alla överens om. De vänskapsband som knutits inom gruppen och med kolleger i Höganäs och Halmstad skall hållas vid liv när de är tillbaka på sina arbetsplatser. □



Sandra Gonçalves, Höganäs Brasil, har vana av försäljning och logistik. I Höganäs fick hon därför möta kolleger med liknande arbetsuppgifter.

Jobbet och Jag!

Omkring 380 medarbetare inom Höganäs samtliga produktionsenheter i Höganäs har genomgått en utbildningsdag – Jobbet och jag! – i kommunikation och beteende. Bakgrunden till utbildningen är bl a fjolårets genomförda attitydundersökning. Enkätsvaren visade att personalen runtom i världen är trygg i sin anställning och trivs med jobbet. Däremot fanns ett tydligt krav på att få bättre och tydligare information samt att cheferna skulle bli bättre på att kommunicera med sina medarbetare.

Det är mycket som har gjorts och fortfarande görs inom ramarna för Höganäs globala personal- och utvecklingsprojekt "THE DIFFERENCE IS PEOPLE". Efter enkätundersökningen vintern 2005 har t ex lokala handlingsplaner upprättats, lokala förbättringsområden identifierats och chefsprogram genomförts. För att nämna några huvuddrag i projektet. Våren 2007 genomförs nästa attitydundersökning.

Med start den 15 mars och de sista utbildningsdagarna förlagda i mitten av juni har "Jobbet och jag!" (JOJ) haft inte mindre än 32 utbildningsdagar med Johan Högberg som handledare. Kursen har varit förlagd till Möllehässle Camping & Konferens.

Initiativtagare till JOJ var Sveriges produktionschef i Höganäs Kjell Paulsson. Han säger att planeringen startade redan förra sommaren och att målsätt-

ningen varit att utbildningen skulle vara helt genomförd till semesterperioden 2006.

– Det är Personalavdelningen (Human Resources) med Marie Åberg och Mattias Berg samt konsulten Johan Högberg, från företaget Upway, som ska ha äran för att utbildningen blev lyckad. HR har gjort ett enormt arbete och skött all samordning. Johan Högberg visade sig vara rätt man för uppgiften. Han är en trygg och jordnära skåning som dessutom kunde konsten att entusiasmera deltagarna, säger Kjell.

Attitydförändring

– Information och kommunikation behövs för att alla ska göra ett bra jobb, fortsätter Kjell. Vi måste vara mera öppna och ärliga mot varandra. Istället för att gå och gnälla över saker och ting måste vi inse att vi har rätt att säga till

Röster om JOJ

Olle Thornblad, chef för PPM, Product Management:

– Det var en bra utbildningsdag och jag tycker det är rätt grejer som har tagits upp. Det är också viktigt att påminnas om att vi alla jobbar med människor och att det innebär att ta hänsyn.

Henrik Andersson, verksmetallurg Pulververket:

– Det har varit mycket positivt. Kursen har hjälpt oss plocka fram sådant som annars inte skulle ha kommit upp till ytan. Jag går JOJ för andra gången och är med idag därför att jag samarbetar mycket med PPM.



Kjell Paulsson, Marie Åberg, Johan Högberg och Håkan Thernström har anledning att vara glada över framgången med Jobbet och Jag.

och komma med förslag. Vi måste även oftare än tidigare ställa oss frågan: Vad kan jag själv bidra med? Skall vi känna glädje och framgång i jobbet måste vi alla samverka.

– Jag har haft tillfälle att vara med flera heldagar under våren och har lagt märke till att många har gjort positiva förändringar. Jag hoppas därför att alla de som gått JOJ har insett möjligheterna att ta till sig det som kommit fram både i jobbet och även privat, fortsätter Kjell.

Den 29 juni hölls ett avstämningsmöte med Johan Högberg då man gick igenom alla förändringsförslag som ännu inte hade åtgärdats och en handlingsplan upprättades.

– JOJ är ett led i projektet "THE DIFFERENCE IS PEOPLE". Det är därför viktigt att vi nu tar tag i de förslag och aktiviteter som kom fram med JOJ-dagarna, säger Kjell.

Ordning och reda

Hur var då utbildningsdagen upplagd? Den första timmen delades av Kjell Paulsson och Höganäs Sveriges personalchef Håkan Thernström. Kjell poängterade bl a vikten av ordning och reda. Höganäs är utsatt för en hård konkurrens och kvalitet är inte bara det som ryms i pulverpåsen.

– Våra kunder gör ständiga fabriksbesök och det är mycket viktigt att vår kvalitet även syns i ordning och reda, tillägger han.

Resten av dagen behandlade Johan Högberg attityder, grundbeteende, vanor samt vanans makt och hur vanor formas. Under Johans lekfulla och pedagogiska handledning släppte sedan deltagarna loss rejält på eftermiddagen. Detta resulterade i att en hel del intressanta förslag kom upp på bordet av Höganäs-medarbetarna.

Vid respektive tillfälle har målet varit att ha samlade skiftlag eller grupper som arbetar ihop. Här har respektive chefs närvaro varit av stor vikt. Man har kunnat ge och ta information på ett öppet sätt.

Fler enheter intresserade

Det positiva resultatet av JOJ har spritt sig inom koncernen och intresse finns bl a från avdelning Finance i Höganäs att hålla en JOJ-utbildning. Coldstream i Belgien har även de planer på en liknande utbildning i kommunikation & beteende.

– Det är roligt när det tas sådana här trevliga initiativ till förbättringar. Höganäs Halmstadverken hade i fjol en liknande utbildning som JOJ. Det är nu upp till varje verksamhetschef att ta tag i förändringsarbetet. Det skall bli mycket intressant att vid nästa enkät se om det då är fler än endast sex av tio som tycker informationen & kommunikationen är bra i Höganäs, säger avslutningsvis Håkan Thernström, personalchef för Höganäs Sverige. □



Kjell Paulsson spänner ögonen i sina lyssnare..?



Stämningen var stundtals ganska uppsluppen i Möllehässle. Bilden visar några deltagares positionering efter en personlighetsanalys.

Stark fokus på förbättringar in



Höganäs fokus på förbättringsarbete visas genom projekt och pågående aktiviteter. En sådan aktivitet är arbetet med s.k. förbättringsgrupper, där drygt 60 grupper nu är i gång eller har varit det sedan starten för ett år sedan. Karin Hallhagen, ansvarig för Operational Policy Deployment, har som arbetsuppgift att föra ut mål och förbättringsverktyg i hela Supplyorganisationen. En del av hennes vardag är därför att vara med och bilda förbättringsgrupper, lära ut metoder att arbeta efter, stötta gruppledarna och dokumentera resultaten.

Karin Hallhagen, Operational Policy Deployment, har besökt ett tiotal länder och varit med att bilda drygt 60 förbättringsgrupper inom den globala Supplyorganisationen.

Genom hela Höganäs-koncernen

Det nya sättet att arbeta i förbättringsgrupper, eller förbättringsteam som de också kallas, har rönt ett positivt mottagande både i Sverige och hos de utländska bolagen. Gruppernas sammansättning har stor betydelse för slutresultatet säger Karin. Bästa resultat uppnås när medarbetare med olika kunskaper och erfarenheter ingår i en grupp som till storleken brukar bestå av sex till åtta individer.

Arbetet med förbättringsgrupper startade i Sverige för ett år sedan och det senaste halvåret har Karin besökt Höganäs samtliga producerande bolag i Europa, Asien och Nord- och Sydamerika.

Lyssna till andra

– Gruppmedlemmarna har vanligtvis olika sätt att se på problem och finna lösningar, beroende på vars och ens erfarenheter. Genom att lyssna till alla i gruppen och arbeta metodiskt med lösningar, som bryts ned i aktiviteter har förbättringsgrupperna hittills uppnått mycket goda resultat, säger Karin.

– Metodiken är att gruppen försöker finna lösningar till de hinder eller problem som finns och sedan bryta ned lösningarna i aktiviteter. Viktigt är att gruppmedlemmarna även lyssnar på varandra och försöker tänka i nya banor.

– Här hemma i Sverige deltar jag nu inledningsvis vid alla gruppmöten, där min roll i första hand är att stötta gruppleadaren och få arbetet att gå framåt. Vid besöken hos de utländska producerande bolagen har jag varit med och startat upp arbetet. Dessutom har jag tränat en lokal koordinator per enhet som därefter gör mitt jobb och är med vid de olika gruppmötena, precis som jag gör här hemma.

Förslag till vad förbättringsgrupperna skall arbeta med kommer ibland från

chefer och ibland från utbildningen ”Jobbet och Jag” som pågått i Sverige, samt från medarbetare som har satt sig ner i grupper och haft idémöten.

Erfarenhetsutbyte

Karin har så gott som dagligen kontakt med sina medhjälpare utanför Sverige via e-post och telefon. Kontakten har inte enbart till uppgift att se till att gruppaktiviteterna inte mattas av. Den innebär dessutom ett mycket betydelsefullt erfarenhetsutbyte, som kommer till användning vid problemlösningar på andra platser inom koncernen.

En förbättringsgrupp jobbar omkring tre – fyra månader med sina aktiviteter. Det kan sedan dröja ytterligare ett halvt år innan man ser resultatet av det nedlagda förbättringsarbetet. Exempelvis vilken kostnadsbesparing som görs eller vilka vinsterna är ur miljösynpunkt.

– Hittills har förbättringsgrupperna huvudsakligen jobbat med sådant som har kostnadsfokus, men många grupper arbetar nu även med miljöförbättringar och kvalitetsförbättringar, fortsätter Karin.

Olika mål

Bland exempel på de senare områdena kan nämnas att Halmstad har en förbättringsgrupp som har till uppgift att förbättra arbetsmiljön i ugnshallen. I Höganäs finns en grupp på labbet som tittar på avfallshanteringen och i Pulververket är en grupp sysselsatt med utbildning i processkunskap.

Omkring 40 av de drygt 60 förbättringsgrupperna hör hemma i Sverige. Karin är mycket glad över det stora engagemanget i Sverige som vid övriga Operations.

USA och Brasilien

– I USA, där arbetet startade förra hös-

ten, är nio grupper i full verksamhet och några av dem har startat efter min introduktion. Det innebär att det för närvarande finns förbättringsgrupper på alla de tre stora arbetsplatserna, nämligen i Stony Creek, Niagara Falls och Johnstown, säger Karin.

Karin berättar att en av aktiviteterna i Stony Creek är att minimera spillet vid användning av grafit. En annan grupp ser på ljussättningen i en arbetslokal. Eventuella förbättringar hoppas man ska resultera i minskad skaderisk och bättre arbetseffektivitet för de berörda medarbetarna.

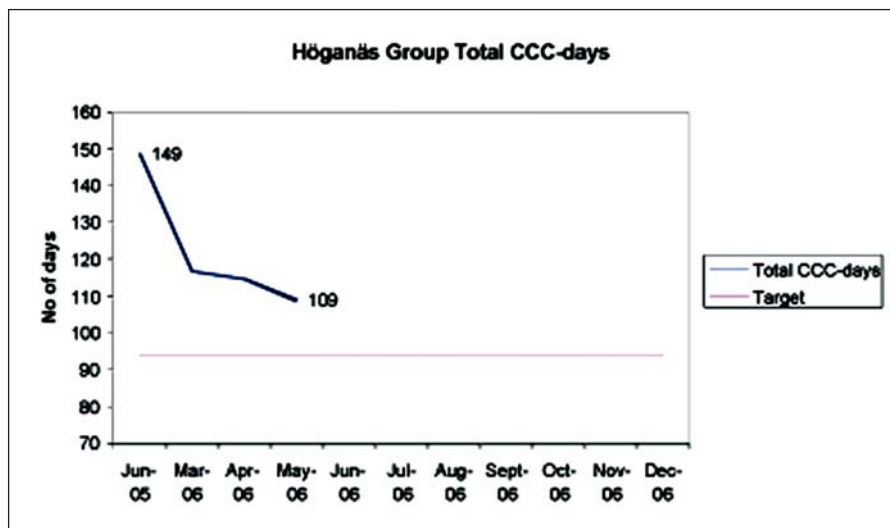
– I Brasilien är man också mycket entusiastiska, tillägger hon. De förbättringsgrupper som startade i maj månad har inriktning på bl a sådant som rör leveranssäkerhet, atomiseringen och labbarbetet.

Några resultat

Ett flertal av de svenska förbättringsgrupperna som nyligen utvärderat och slutfört sitt arbete kan peka på fina resultat. Exempelvis löste en grupp i Distaloyverket problemet med de många nödstopp som verkets *carrier* (automatiska luftburna truckar) orsakade och där varje stopp innebar ett avbrott och extra arbete för operatören. En förbättringsgrupp bestående av driftchef, operatörer och medarbetare från underhållsavdelningen lyckades till sist finna lösningar på problemet. Den slutliga lösningen innebär produktionsvinster och materialbesparingar. Den årliga kostnadsbesparingen uppgår till omkring en halv miljon kronor. Liknande kostnadsbesparingar har gjorts i både Pulververket och Svampverket när driftpersonal och underhållspersonal gemensamt satt sig ner i förbättringsgrupper. □

Ännu ingen sommarstiltje i Cash is Queen-projektet

Höganäs globala Cash is Queen-projekt fortsätter att utvecklas mycket positivt. Projektets styrverktyg är utvecklingen av CCC-talet (Cash Conversion Cycle) som visar utvecklingen av värdet för Höganäs lager + kundfordringar – leverantörsskulder. Detta omräknas i projektet till dagar, där färre antal dagar innebär att Höganäs behöver finansiera mindre av sin verksamhet via banklån.



Varje reducerad CCC-dag innebär miljontals kronor i frigjort kapital, vilket innebär att Höganäs behöver finansiera mindre av sin verksamhet via banklån.

Vid controllerkonferensen i Malmö den 18-19 maj var många av projektledarna i dotterbolagen representerade. De kunde rapportera om stort engagemang för projektet i sina respektive bolag. Därför var det med stort intresse som de centrala projektledarna Pär Lindmark och Håkan Hellberg, båda Höganäs AB, inväntade rapporteringen

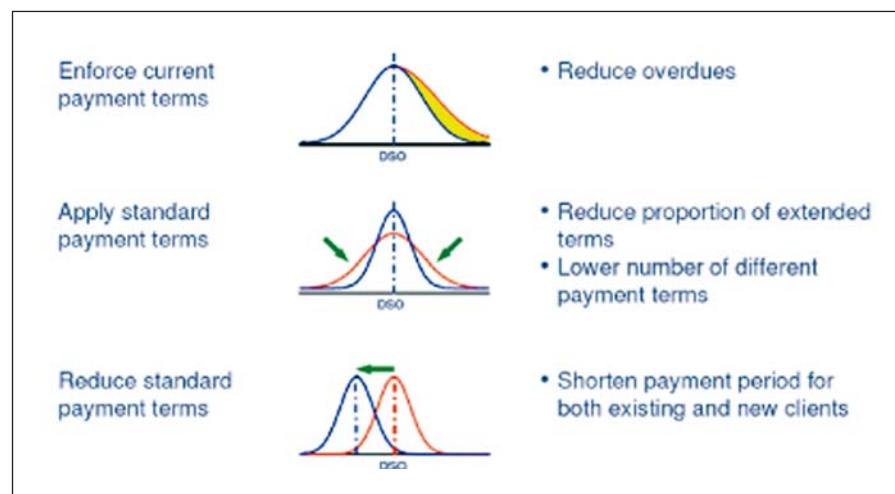
för maj månad. Som framgår av diagrammet "Höganäs Group Total CCC-days" kunde bolagen leva upp till de högt ställda förväntningarna med 72 procent av slutmålet uppnått redan efter fem månader. Målet är att minska CCC-talet från 149 till 93 dagar.

Verktyg för aktiv uppföljning

– Ett av delprojekten som fått stort fokus har varit att ta fram ett IT-verktyg som har möjliggjort en mycket aktiv uppföljning av kundfordringar, där bolagen nu kan följa upp betalningsmönster på enskilda kunder och marknader på ett mycket effektivt sätt. Här har Höganäs IT-avdelning tillsammans med Mark Braithwaite från Höganäs (GB) Ltd och Håkan Hellberg lagt ned ett stort arbete, säger Pär Lindmark.

Nu finns möjlighet för bolagen att på ett strukturerat sätt arbeta med sina kundfordringar. Första steget är att få kunderna att betala enligt överenskomna villkor. Nästa steg är att se över andelen kunder med specialvillkor. Sista steget är att se över kreditvillkoren även för kunder med standardvillkor.

– Det är med stor spänning som vi kommer att följa projektet även i höst då vi skall titta närmare på en del goda exempel från olika koncernbolag, avslutar Pär Lindmark intervjun. □



Modellen visar hur Höganäsbolagen på ett strukturerat sätt kan arbeta med sina kundfordringar.



Glad sommar

Midsommar i Sverige firas med dans kring midsommarstången, samt med nypotatis, sill och nubbe. Brännpunktens redaktionskommitté önskar alla läsare en trevlig sommar och för många medarbetare väntar nu också en efterlängtd semesterperiod.

Namn: Henrik Andersson

Ålder: 33 år

Arbetar: Produktionsutvecklingsingenjör, Pulververket i Höganäs

Bor: Maria Park i Helsingborg

Favoritmat: Tycker om Medelhavsmat

Fritidsintressen: Intresserad av historia, att läsa historiska romaner, resa, fjällvandrade och segla

Min dag på jobbet

*Henrik Andersson,
Pulververket, Höganäs AB*

Henrik Andersson hade läst både byggt teknik och maskinteknik innan det gick upp för honom att de mest spännande ämnena var fysik och matematik. Henrik började därför läsa fysik vid Stockholms Universitet och efter fem års studier var det dags att söka jobb. Ett jobb som mätningenjör på labbet i Höganäs verkade spännande och sedan augusti 2001 har Henrik varit anställd på Höganäs AB.

Verksmetallurg var den tidigare benämningen för de medarbetare som nu kallas produktionsutvecklingsingenjörer. Den senare benämningen beskriver mycket bättre vad Henrik och hans kolleger arbetar med. Men är det inte ovanligt med en fysiker i produktionen?

– Det är fel att tro att alla är metallurger som arbetar med produktionsutveckling. Den uppfattningen har kanske ordet verksmetallurg bidragit till, säger Henrik. Som fysiker har jag en bred teknisk bas att stå på. Under mina tre och ett halvt år hos Mats Larsson på labbet sysslade jag även mycket med mätinstrument och gasanalyser, vilket är en bra erfarenhet när jag nu är med att utveckla processerna, fortsätter han.

– För mig är det spännande och mycket utvecklande att arbeta i produktionen. Jag får en bred överblick över vad som sker inom Höganäs AB och det gäller att hela tiden vara på hugget. Vi får ständigt nya mål att arbeta mot och jag medverkar till att hitta lösningar till processförbättringar som höjer kvaliteten på våra produkter.

– Idag arbetar vi mycket med att styra processen on-line vilket bidrar till förbättrad kvalitet och mindre risk för att få material utanför specifikation. Denna typ av styrning görs genom mätningar direkt på processen, vilket är en stor för-

bättring jämfört med att mäta på den färdiga produkten, fortsätter Henrik.

Kvalitetsmöten

Henriks arbetsdagar startar med ett tidigt morgonmöte, där mötesdeltagarna genomgår vad som hänt under föregående dygn i verket. Kvalitet, logistik och underhåll dryftas. Mötet är därför brett representerat med deltagande från bl a driftledning, operatörer som är den grupp som rapporterar av problem och får information, samt deltagare från elunderhåll och mekaniskt underhåll.

– Tillsammans med de andra verken har vi även kontinuerliga kvalitetsmöten, där vi dryftar sådant som är av intresse för hela produktionskedjan, tillägger han.

Reklamationer gör Höganäs bättre

Att hantera reklamationer ingår också i Henriks arbetsuppgifter. Reklamationer är, enligt honom, en bra källa till att förstå vad Höganäs bör bli bättre på.

– Det gäller att hitta åtgärder så att felet inte upprepas. Vi ska hela tiden se till att vi blir bättre och bättre. Det är en form av produktvård och inom det området arbetar jag mycket med den grupp av medarbetare som Olle Thornblad har omkring sig, fortsätter Henrik.

– Det ingår naturligtvis en del pro-



Henrik Andersson arbetar med produktionsutveckling i Pulververket. I hans arbete ingår att hitta lösningar till processförbättringar som höjer kvaliteten på Höganäs produkter.

blemlösning i mina arbetsuppgifter. Vissa saker löser man kanske på några dagar, andra tar betydligt längre tid att reda ut. Det är viktigt att vi dokumenterar vårt arbete och följer upp allt månadsvis och på årsbasis.

Bott i USA

Henrik är född i Borås, men har bott större delen av sitt liv i Västerås och Hallstahammar i Västmanland. Henriks far arbetade på ABB i Västerås och det medförde att under två år på 1980-talet bodde familjen Andersson i Milwaukee, den största staden i Wisconsin, USA.

– Jag gick fyran och femman i skolan i USA och fick engelskan gratis.

Henrik bor i det lummiga området

Maria Park i Helsingborg. Därifrån går det snabbt att ta sig ut på väg 111 i riktning mot Höganäs. Det finns många fördelar med att bo i Maria Park anser Henrik.

– Eftersom jag tycker om att löpträna är det lätt att komma ut på en löprunda och det är även mycket nära till naturen där jag bor. För mig är det viktigt att hålla konditionen och kroppen i trim, så under vintern byter jag ut löpträningen mot gymträning, säger han.

Nära kontinenten

– Även om Västmanland och Bergslagen har sin tjusning tycker jag mera om det skånska landskapet med sin kombination av öppna fält och havet. Från

Helsingborg är det också nära till Lund, Malmö och Köpenhamn. Det känns på något vis mycket kontinentalt att bo i den här delen av landet.

Bland Henriks andra fritidsintressen är att fjällvandra och segla. Att vandra i Sarek i södra Lappland är förenat med underbara naturupplevelser och till Sarek återkommer han ofta. Seglingen får mestadels vänta tills han besöker föräldrarna under semestern och Henrik får tillfälle att låna deras segelbåt.

– Men, jag har faktiskt varit med på några tisdagsseglingar här i Höganäs också, tillägger Henrik och avslutar intervjun för att skyndsamt förflytta sig till ett nytt möte. □

Spirit närmar sig målet

Höganäs projekt "Spirit" har nu kommit mer än halvvägs, tidsplanen hålls och arbetet löper enligt projektplanen. Tre tydliga kärnvärden för Höganäs har identifierats.

På basis av undersöknings- och analysfasen, som presenterades i förra numret av Brännpunkten, kan det sammanfattas att positionen Höganäs har idag – *safe choice (tryggt val)* – inte är tillräckligt stark för framtiden. Det är en passiv position som saknar proaktivitet, och inte är i linje med våra kunders och slutanvändares önskemål och behov. Denna position blir svår att försvara i det långa loppet, så vi måste ta itu med ett antal saker.

– Förflyttningen som Höganäs måste göra är att gå från att vara produkt- och

produktionsorienterad leverantör av metallpulver till att bli en marknadsorienterad partner för komponenter. Varumärkeshjulet, d.v.s. arbetsmodellen för positionering som är inlagd i artikeln, summerar den nya positionen Höganäs behöver ha för att klara framtida utmaningar, säger Magnus Johansson som tillsammans med Renée Löfgren är projektledare.

– Inom projektet håller vi nu på att avsluta varumärkesstrategifasen, där vi bl a har arbetet med Höganäs mission, vision och kärnvärden. Dessa kommer att bli viktiga verktyg för att klara förflyttningen från där vi är idag till den framtida kursen, fortsätter Magnus.

I förra numret rapporterades även från den första "workshopen" i mars 2006, där tre kärnvärden för Höganäs vaskades fram: **Competence**, **Innovation** och **Trust** (tillförlitlighet).

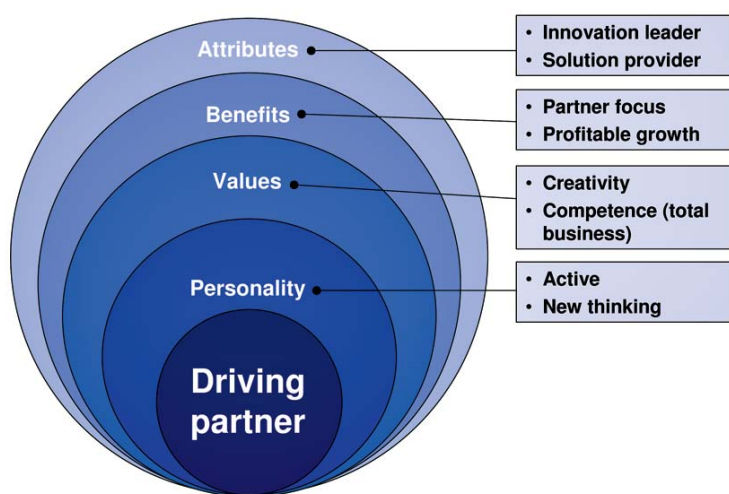
– I maj genomfördes ytterligare en "workshop" med företagets globala ledningsgrupp, då dessa kärnvärden blev bekräftade att vara drivkraften för vilka vi är och hur organisationen arbetar. Kärnvärdena skall också driva utvecklingen av Höganäs varumärke, eftersom de representerar det som är viktigt för oss för att skapa värde för kunder och slutanvändare. Vi skall ansvara för dem lång tid framöver och kärnvärdena kommer att bli bas för vår positionering och marknadskommunikation, säger Magnus och tillägger:

– Kärnvärdenas innebörd för vårt dagliga arbete skall beskrivas i den "Brand Book" som är planerad att distribueras till alla anställda under implementeringsfasen av Spirit-projektet.

För att alla Höganäsanställda i världen redan nu skall uppmärksamma Spirit, kommer en kaffe/te-mugg med projektets "logga" att delas ut till varje medarbetare under juli månad. □



Höganäs' brand wheel – new position



Varumärkeshjulet visar den nya position Höganäs behöver ha för att klara framtida utmaningar.