

ställskruven

Personaltidning för BAHCO VERKTYG
Ansvarig utgivare: Gösta Höij
Redaktör: Agnes Hänsch

Nr 2. Juni 1976
Årgång 10



a-10-n

VD informerar



Verktygsbranschen är en intressant och fascinerande bransch. Och visst känns det väl tillfredsställande att arbeta med produkter som så många — ja nästan alla människor — behöver!

Men det är också många som slagit sig på att göra verktyg. Tillverkare av handverktyg finns det i snart sagt varje land. Globalt sett och om man inkluderar verktyg på alla kvalitetsnivåer är branschen överretablerad.

Jag läste nyligen en rapport från Taiwan, som talar om att det bara på den lilla ön finns 1.000 företag som tillverkar handverktyg. I flertalet fall rör det sig om små företag. Det genomsnittliga antalet anställda per företag är så lågt som ett tiotal. Sammanlagt är det ändå fråga om en hel armé på 10.000 man som tillverkar handverktyg av olika slag, eller 10 gånger fler än vi är vid Bahco Verktyg och Lindströms tillsammans.

Den tillverkning som bedrivs på Taiwan sker tämligen hantverksmässigt. Man kan tillåta sig det, då levnadskostnadsnivån och lönerna ligger väsentligt lägre än hos oss.

Sålunda håller sig lönekostnaden på ungefär 10 procent av vår kostnad. Min erfarenhet är dock den att handverktygsindustrin generellt sett är tekniskt eftersatt och hantverksbetonad. Det är därför inte så underligt att tillverkarna på Taiwan haft framgång och blivit så många. I relation till oss andra som arbetar under helt andra ekonomiska förutsättningar har de kunnat sälja till mycket konkurrenskraftiga priser. Naturligtvis håller de inte varken den höga eller den jämna kvalitet vi presenterar i vår tillverkning. Men verktygen fyller vissa kundkategoriers behov, och de exporteras i stora kvantiteter, bl.a. till USA.

Jag kan ta ett annat exempel. För en tid sedan var jag inbjuden att besöka den statligt ägda verktygsindustrin i ett av de mer välutvecklade östeuropeiska länderna. Här tillstod man öppet att kvalitén inte alls var jämförbar med vår kvalitet. Detta berodde på, menade man, skillnaden i know how och teknisk standard i produktionen.

Vid en rundvandring i en av deras större fabriker bekräftades detta. Mest iögonfallande var hur litet man gjort åt att förbättra arbetsmiljön. Allt föreföll svart, lokaler, gods och de arbetande, och trots en hög bullernivå såg jag ingen motsvarighet till de hörselkåpor vi använder. Maskinparken var mycket ner slitet och dess ålderdomlighet bestyrktes av beskedet att maskinernas genomsnittsalder låg på 40 år.

Från dessa fabriker levererar man verktyg till tredjedelen av våra priser.

Varför berättar jag allt detta? Jo, med exempel som dessa får vi klart belagt hur livsviktigt det är för oss att slå vakt om kvalitén på våra verktyg. Med den kostnadsnivå vi har här i Sverige och med de kostnadskrävande satsningar vi gör i miljövänliga lokaler, maskinutrustning med längre bullernivå och andra åtgärder för att successivt förbättra arbetsmiljön kan vi aldrig ge oss in i en priskonkurrens med tillverkare som dessa.

Därmed är det inte sagt att vi kan få ut vad som helst för en högre kvalitet. Vi kan inte bara klappa oss för bröstet och tro att vi kan flyta ovanpå enbart genom att peka på kvalitetskillnaden. Det måste vara en rimlig relation mellan priset på en högkvalitativ produkt och på en produkt av medelgod kvalitet.

Hur klarar vi då det? Som jag tidigare antytt, finner jag branschen som helhet mindre framträdande tekniskt sett. Givetvis hittar man undantag, men i allmänhet är produktionen alltför löneintensiv för att kunna betecknas som tekniskt avancerad. Det är här vi har vår chans. Investeringsprogrammet EX 77 vittnar om att vi tar stora steg mot ökad mekanisering.

På den routen skall vi fortsätta. Till det behövs mycket kapital. Men inte bara kapital. Som bekant är det inte alltid så enkelt att vi bara kan gå ut och köpa färdig maskinutrustning av standardtyp. Tvärtom måste vi i många fall själva stå för de tekniska lösningarna.

Det betyder att vi framdeles som hittills kommer att vara i stort behov av skickliga tekniker. Deras fantasi, tekniska kunnande och nyskaparförmåga kommer att ha avgörande betydelse för vår framtida verksamhet.

Hittills i år har vi haft en god ordergång totalt sett. Produktion och leveranser håller sig runt budgetnivån, men fortfarande gäller att vi behöver öka inleveranserna till helfabrikatlagret.

Det blev mycket om våra framtida förutsättningar och kortfattat om det som varit. Men det avspeglar hur en VD måste arbeta. Inte vila på vunna lagrar utan kontinuerligt sikta framåt.

Sett framåt i ett något kortare perspektiv står vi inför årets semester. Jag önskar Er alla en skön och behaglig sommarledighet!

Gösta Höij

Förslagsverksamheten

Vid företagsnämndens sammanträde den 10 juni 1976 utdelades belöningar på tillsammans 2375:—. Denna summa delades mellan 8 st förslagsställare som fick sina förslag belönade med varierande belopp. Förslagen omfattade allt från tidsbesparande åtgärder till skydds- och miljöfrågor.

Tre kvinnor, Elisabet Boman, Ulla Engbom och Ranghild Svegmar, var bland dem som denna gång erhöll förslagsbelöningar. Man får gå tillbaka ända till år 1972 för att finna en kvinnlig förslagsställare. Skall det dröja 4 år till innan nästa kvinna blir belönad?



Övriga belöningsmottagare var Holger Hagelin, Stig Axelsson, Christer Johansson, Krister Forsström och Kalevi Kotiranta.

Den väntade anhopningen av förslag, hur vi skall minska våra kassationer, uteblev nästan helt. Inte något förslag blev belönat, finns det inget sätt att minska kassationerna på? Totalt har under det gångna kvartalet behandlats 25 st förslag av vilka 8 st har belönats vilket visar att förslagsobjekt fortfarande finns. Man kanske tror att allt är "påhittat" redan, så därför är det ingen mening att "tänka till", men så är dess bättre inte fallet utan det finns fortfarande mycket som kan ändras. Vad säger Ni? Förslagslådorna är alltid öppna.

Gunnar Lundblad

NYASTE NYTT I HANDVERKTYGSORTIMENTET



Då och då presenterar vi nya produkter som tillförs vårt sortiment genom dels tillverkning och dels genom köp från utländska tillverkare. Företrädesvis då sådana produkter som vi ikläder oss agenturansvaret för.

Vårt program har på senare tid utökats med snickartvingar, skruvstycken samt en ny serie momentnycklar med tillhörande kontrollutrustning.

Just nu håller vår nordiska försäljningsavd. på med införsäljning av våra allra nyaste

nyheter — verktyglåda med hylsnyckelsats nr 9320 och stämjärn nr 1101.

Verktyglådan har en praktisk och tilltalande formgivning. Den trekantiga formen gör lådan smidig att bära med sig, och är både rymlig och användbar, inte bara för verktyg utan också för t.ex. fiskegrejor och många andra småartiklar. Den ingående hylsnyckelsatsen består av spärrhandtag nr 796 samt hylsgrepp 10—22 mm. Verktyglådan finns också utan verktyg och heter då 9320-1.

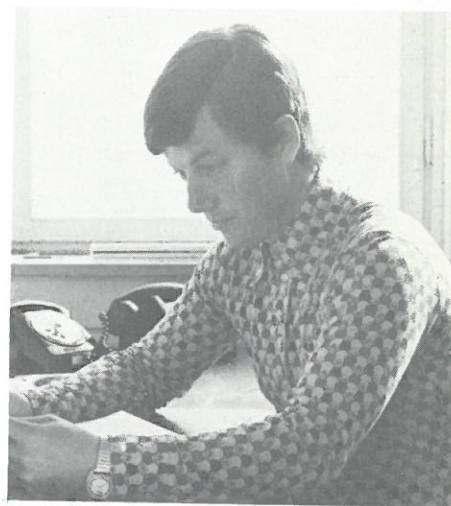
Stämjärn 1101 tillverkas enligt modernaste principer och är av allra högsta kvalitet. Skaftet är utformat så att bästa grepp erhålls och har utpräglad slag nacke. Stämjärnet tillverkas i sex dimensioner: 6, 12, 16, 20, 25 och 32 mm.

Produkterna har mottagits väl av våra återförsäljare med en mycket god butiktäckning som resultat. Vid midsommartid skall införsäljningen vara klar och vi kan då summera resultatet av vårt gemensamma arbete produktion — försäljning.

Alf Cederudd

MATERIALSTYRNING - PRODUKTIONSPLANERING

Inom Materialavdelningen pågår ett projekt vars målsättning är att utveckla ett materialadministrativt styrsystem som sänker de materialadministrativa kostnaderna under beaktande av att en hög servicenivå på företagets produkter skall erhållas.



Som delmål gäller:

- framtagning av informations- och beslutssystem anpassat till en materialadministrativ organisation
- framtagning av effektivt prognosystem
- framtagning av inköps- och förrådsstyrningssystem
- att hålla leveranstider
- att planera för jämn beläggning
- att erhålla korta genomloppstider
- att reducera produkter i arbete
- att reducera kapitalbindningen i förråd och lager

Och som resultat ge:

- God service åt försäljning och produktion
- Låg kapitalbindning
- Omplanering med hänsyn till:
 - vad som hänt
 - ändrade order
 - nya order
 - ändrade prioriteringar
 - ändrade resurser
- Snabba besked om orealistiska leveranstider
- Ökat kapacitetsutnyttjande genom in-

- formation om det lång- och kortsiktiga beläggningsläget med jämnare beläggning i produktionen som resultat
- Översiktig information om var varje order finns i produktionen
- Anpassning till svängningar i efterfrågan så att fastslagen servicenivå kan upprätthållas
- Ekonomiskt rätta partistorlekar vid rätt tidpunkt med anpassning till systemets krav.

forts.

Projektet är uppdelat i fem etapper:

1. Långsiktig beläggningsplanering (grovplanering)
2. Förrådsredovisning av råmaterial smidda ämnen och halvfabrikat.
3. Nettobehovsberäkning av material och detaljer.
4. Införande av bildskärmsterminaltekniken.
5. Kortsiktig beläggningsplanering (finplanering).

Etapp 1, Långsiktig beläggningsplanering (grovplanering), är införd fr.o.m. 1976.01.01 och ger en långsiktig redovisning av den beläggning som ett visst produktionsprogram skapar.

Detta system bryter snabbt ett produktionsprogram i beläggningsstimmar per planeringsgrupp och genomloppstider för olika order.

Redovisning av beläggningsplaneringen sker enligt följande:

Va 01-06 per vecka

Va 07-52 per två-veckorsperiod

fördelat på:

- definitiva order
- preliminära order
- samt summa beläggning

Dessa värden, framräknade från operationslistan samt planeringsgruppsregistret, ställs sedan mot i planeringsgruppsregistret noterade kapacitet per dag. Den beskrivna kapaciteten är baserad på antal arbetsdagar per vecka enligt redovisningskalendern. Dessa två värden ställs sedan mot varandra, varvid differenser, + eller -, kommer att skrivas ut.

Samtidigt erhålles uppgift om ackumulativ beläggning, vilket betyder att tillgänglig kapacitet samt orderbeläggning inkluderande försenade order ackumulerats.



Lasse Mellberg och Sten Wickman i diskussion

Här kommer automatiskt en analyslista att erhållas när den ackumulativa beläggningsplaneringen överskrider en viss förutbestämd %-sats fördelad på planeringsgrupp och period. Denna lista utgör beslutsunderlag vid eventuell leveranstidsförändring av något tillverkningsparti.

Från systemet erhålles även veckovis en orderlista som redovisar samtliga pågående och inplanerade tillverkningsorder med angiven start- och färdigvecka för respektive parti samt i vilken operation ett pågående parti befinner sig.

Detaljplaneringen erhåller veckovis en lista som med utgångspunkt från senast inrapporterade startade operation fördelar ut kommande två operationer till respekti-

ve planeringsgrupp, vilken efter prioritering av detaljplaneringen användes som körschema till arbetsledarna.

För etapperna 2 och 3 har en förundersökning startat som skall utgöra beslutsunderlag för vidareutveckling av dessa etapper och målsättningen är att denna undersökning skall vara slutförd till vecka 627.

Preliminärt har den totala utvecklingstiden för dessa 5 etapper beräknats till c:a 4 år.

Om en utveckling av etapp 5 Kortsiktig beläggningsberäkning skall genomföras får anses som mycket preliminärt med bör ingå i den totala målsättningen.

Lars Mellberg



50-års jubilar från England firad — THANK YOU MR G INCE!

Den 26 april 1976 hade Georg Ince hos Bahco Tools i England tjänat Bahco-intressen i exakt 50 år.

Han anställdes den 26 april 1926 som volontär i dåvarande Condrup Ltd, som sedan slutet av 1890-talet varit dåvarande B.A. Hjorth & Co:s agent för England och det engelska samväldet — f.ö. dess första utlandsförbindelse. Kontakten knöts på ett kafé i Oslo mellan de båda firmagrundarna B.A. Hjorth och Oscar Condrup, den sistnämnde alltså norrman. Jag hade uppdraget att organisera Georg Inces första och enda Sverigebesök till ett minnesvärt program för jubilarerna, som hann med att se både Uppsala, Stockholm och naturligtvis verksamheten i Enköping från råmaterial genom fabrik, lager, kontor och ut till kund — i det fallet Enköpings Järnhandel.

Georg Ince hann under åren tjäna många olika ledningar och blev efter hand en klippa inom kontoret, då han kunde allt det där interna jobbet med dokumentens vandring internt, som är så viktigt att det fungerar bra men sällan träder fram i rampljuset. Hans trohet mot Bahco blev endast djupare liksom hans kännedom om våra produkter. Under jubileumsmiddagen kunde han fortfarande utantill alla de nummer vi hade på Primus-kökens många reservdelar, trots att vi lämnat det programmet för många år sedan. För allt detta är han värd vår hyllning och en önskan om många lyckliga år som pensionär.

Kajsa Forsberg

Produktionschefen har ordet:

Produktionen har under första halvåret fungerat bra, och vi håller i stort sett budget.

I verkstäderna har praktiskt taget samtliga produktionsgrupper "tjongat" regelbundet och det är synnerligen tillfredsställande. Efter semestern måste vi ta nya tag, eftersom god försäljning ställer ökade krav på oss.

Effektiviteten har under de senaste 12 månaderna förbättrats avsevärt, vilket har varit till fördel både för anställda och företag. Kom ihåg att vi har konkurrenter och om vi inte blir effektivare genom att skaffa nya maskiner och metoder kan vi tappa marknadsandelar. Men det är också så att effektiviteten kan ökas kraftigt utan mekanisering och automation. Vi kan säkert bli effektivare i allt vi företager oss, och ingen kan effektivisera sig själv arbetslös.

Efter semestern behöver försäljningen mer verktyg än under första halvåret. Men vi på produktionsavdelningen skall visa vad vi duger till.

Gunnar Winkvist



Gunnar Winkvist och Björn Stålbörn (ovan)



Intresset för informationstavlorna över produktionsutfallet är stort.

Pensionärer



Elsa Huttunen slutade hos oss den 4 maj 1976 efter en sammanlagd anställningstid på 6,5 år. Fru Huttunen har p g a hälsoskäl fått förtidspension.

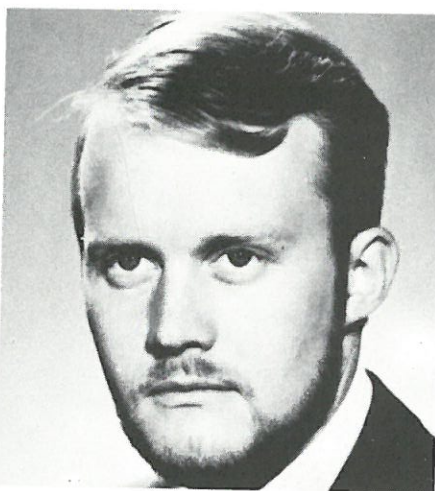
Dagmar Lood avslutade sin långvariga anställning hos oss den 5 maj 1976 efter att ha arbetat sammanlagt nästan 12 år.

Fru Lood anställdes från början vid Bergs i Eskilstuna den 22 juni 1964, men flyttade sedan med till Enköping, och började här den 5 augusti 1968.

Även fru Lood har p g a hälsoskäl blivit förtidspensionerad.

Vi tackar Er för goda arbetsinsatser och önskar Er båda lycka till i fortsättningen.

Nya ansikten



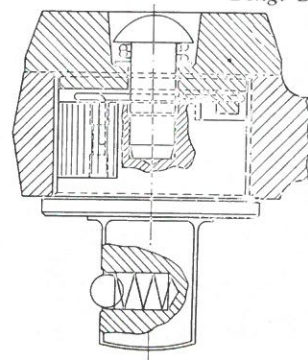
Fil.kand. *Jan Hiselius* tillträdde den 1 juni befattningen som marknadsdirektör och chef för kraftverktygsavdelningen. Han kommer närmast från LB-HUS i Bromöla, där han innehaft befattningen som exportchef.

MODIFIERAT SPÄRRHANDTAG 1976

Ett modifierat spärrhandtag 796 har konstruerats och tillverkats i en provserie om 100 ex. Spärrhandtaget har gått ut till utvalda kunder för testning.

Modifieringen består bl.a. i att omställningsvredet är tillverkat i Hostaform en slagtålig plast som också är resistent mot oljor, tri etc. Även spärrmekanismen har ändrats för att underlätta tillverkning och montering. Om spärrhandtaget klarar de skiftande påfrestningarna så finns det goda förutsättningar för konkurrenskraftig prissättning på denna produkt. (Modif. patentsökt).

Bengt Brunosson



Österled

Inför denna något annorlunda resa gjordes förberedelserna extra noggrant, då man under en resa i detta land i öster kan konfronteras med situationer och saker, som man annars inte är van vid. Sålunda införskaffades ett parti strumpbyxor vilka sades i hög grad kunna förbättra servicen på hotellen. Den utlovade tjänbarheten började jag dock betvivla efter okulärbesiktning av några ryska "bakverk". Dessa kan ej återges i bild då jag endast medförde småbildskamera. I restaurangen fick man inte vad man begärde utan vad som sattes på bordet och där fungerade inte strumpbyxorna.

— I vår visumansökan stod till att börja med "affärsresa med demonstrationsbuss" vilken avlogs och godkändes först då den ändrats till "turistresa med demonstrationsbuss".

I Helsingfors hämtades den reshungriga demonstrationsbussen. Efter det att den Finsk-Ryska gränsen med tillhörande visiteringar passerats, tog det en tid att vänja sig vid den sovjetiska vägstandarden, som inte riktigt motsvarar den västerländska. Att beskriva trafiken, som till 98 % (uppskattning) består av lastbilar, skulle kräva ett extra kapitel.



"Trafiken på motorvägen"

Leningrad blev vår första landningsplats och vi blev in kvarterade på ett hotell mitt emot förtöjningsplatsen för pansarkryssaren "Aurora". Denna bevaras som ett historiskt objekt och lär ha haft en nyckelroll vid inledandet av Oktoberrevolutionen 1917. Aurora gav oss en viss inspiration inför besöket på varvet "Petrovskod", som också var vårt första kundbesök. Där fick vi ett vänligt, men något stelt hälsningsanförande av direktören Kanatjikow varefter vi ställdes öga mot öga mot en grupp på ca 20 st ditkallade experter.



Nils Ribbing

Göran Reuterswärd

Som vid alla följande besök tilldrog sig slangklämman, tryckluftslangen och snabbkopplingen en mycket stor uppmärksamhet. Detta gjorde att vi lugnt kunde förbereda alla demonstrationsverktyg undet det att dessa tre standarddetaljer ingående studerades av experterna. Efter följande diskussioner skedde i detta fall kring ett lunchbord med Vodka och tilltugg i rikliga kvantiteter varvid den tidigare stelheten hastigt försvann. Vodka dracks dricksglasvis och då jag bad att få ta ett fotografi ställdes snabbt alla tomma flaskor under bordet. — Övriga besök i Leningrad inskränkte sig till inköpsorganisationer samt ett hotellbygge där grovarbetet till största delen utfördes av kraftiga kvinnor.

Resan till Moskva gjordes med mellanlandning i Kalinia där både vi och bussen

fick en välbehövlig vila efter 600 km på det icke förstklassiga vägarna. Under denna färd visade den ryska trafikövervakningen sin effektivitet då vi beordrades att stanna vid en vaktkur där en mycket barsk ung polis meddelade att jag för "tre byar sedan" kört om en lastbil, där omkörning ej var tillåten. Då uniformerade personer verkar ha en nära nog oinskränkt makt var det inte mycket annat än att medge och lova att aldrig mer göra en omkörning på nämnda ställe. Under färden hördes plötsligt ett konstigt ljud i bussen vilket jag trots mycket funderande inte kunde lokalisera till bussen. I själva verket härrörde ljudet från en tung arméhelikopter som hängde ca 15—20 m ovanför. Vid nästa besök i Sovjet bör "BAHCO" skrivas även på taket på bussen.



"Pansarkryssaren Aurora och Bahco-bussen"

I Moskva fick vi en mycket god hjälp på ambassaden av handelsattachén P.O. Dahlstein och hans sekreterare Svetlana. Svetlana var fenomenal på att ordna kontakter med företag och ministerier vilka skulle kunna ha ett behov av BAHCO-verktyg. Utan en "fixare" som henne skulle många av våra besök i Moskva ha varit omöjliga att genomföra.

Lenin fick vi ej tillfälle att träffa personligen, då kön utanför hans Mansoleum sällan understeg 1 km. Därför fick vi nöja oss med en vaktavlösning utanför Mansoleet samt med att betitta allt annat intressant utanför och innanför Kremles murar. I Moskva fanns många hus i tung, monumental stil med tinnar och torn. Dessa hus var inte svankryggiga, skeva och vinda som husen utmed landsvägarna och de var majestätiska inslag i Moskvas stadsbild. I Moskva liksom ute på landsbygden verkade inte underhållet av husen vara det bästa; vid ett besök på den stora, centrala bilverkstaden Sevarjanin ("norrlänningen") började vatten droppa in i chefens rum då det regnade. Vattnet samlades i en prydlig liten pöl bakom chefens stol och hade åstadkommit kraftig röta i de bakre stolsbenen. Jag hoppas att han hinner skriva ordern til BAHCO innan dessa stolsben brister . . .

Nils Ribbing

"Världens genom tiderna största kyrkklocka finns innanför Kremles murar. Den väger 200 ton och flisan bröts ur då den en gång ramlade ner." (T.h.)



"Effektivitet och kvalitet är mottot i innevarande femårsplan". (Lenin)



HUR INTRODUCERAR VI VÅRA NYANSTÄLLDA?

Introduktionen är mycket viktig, när det gäller att på ett rätt sätt ta hand om alla nyanställda. Den skall på ett trevligt och attraktivt sätt presentera företaget och jobbet. Den är den första mera "riktiga" kontakten den nyanställde får med företaget, och det gäller hur den nyanställde blir och känner sig emottagen och välkommen. Det betyder fantastiskt mycket för den nyanställde fortsatta känsla för företaget och trivsel i jobbet. De första intrycken och erfarenheter är, om inte bestående, så vill de dock sitta kvar länge och påverka ens uppfattning.

Introduktionen av vår verkstadspersonal sker i flera etapper. Det första avsnittet är anställningsdagen/tillträdesdagen. Den nyanställde börjar då kl. 07.30 och får en första kontakt med personalansätllaren. Denna har vederbörande träffat förut och vi tror det är värdefullt att inför allt nytt man möter träffa en "bekant".

Efter denna första kontakt sker en del

kompletteringar av inskrivningsuppgifter och annat, som hänger ihop med tillträde av en anställning, hos Eila Lahti. Hon lämnar också ut en del trycksaker med de nödvändiga informationer som den nyanställde måste känna till.

Den som i fortsättningen tar hand om den nyanställde är verkstadsklubbens ordförande Rolf Smedberg. Han har huvuddelen av första dagens introduktion, med tonvikt på företagsinformation men också en del av mera facklig karaktär. I första dagens introduktionsprogram ingår också en pratstund vid en kaffetår. Vi har upplevt det som värdefullt att på detta sätt göra det hela lite mer avspänt.

Efter Smedbergs genomgång, som tar i genomsnitt tre timmar, övertar den berörande förmannen introduktionsansvaret. Förmannens genomgång gäller arbetsuppgifterna, skyddsföreskrifter, tidskrivning, detta att hitta rätt, ordningsföreskrifter etc.



En blivande slipare: Husein Ruda

Så småningom får den nyanställde sätta igång med sitt jobb under förmannens och instruktörs överinseende. Något uppjagat tempo får inte råda och det är viktigt att den nyanställde själv finner sig till rätta med det nya och lär sig jobbet ordentligt och grundligt.

På detta lugna, metodiska sätt vill vi försöka inlemma vederbörande under de första veckorna i vår arbetsgemenskap.

Den andra veckan har vi tre introduktionsträffar under arbetstid, vardera om ungefär en och en halv timme. Den första ger en grundligare och mera utförlig genomgång av arbetarskyddet av skyddsingenjören Göstha Johanson. Arbetarskyddet är en mycket viktig del i informationsflödet, varför detta bit för bit aktualiseras redan från första dagen och sedan under arbetets gång genom förmannens försorg.

Till den andra veckans särskilda informationspass hör också en genomgång om löner och avtal av produktionstekniska chefen Bengt Stubbe. Det är ju viktigt att varje anställd känner till de elementära regler och principer som gäller i detta avseende.

Den tredje informationsträffen denna andra anställningsvecka är en kompletterande allmäninformation, som introduktören Rolf Smedberg ger. Anställningsdagens första information menar vi skall innehålla det nödvändigaste och viktigaste. Vi tror att man måste begränsa informationen de första dagarna. Den nyanställde är inte mottaglig för hur mycket som helst, utan behöver komma in sig i förhållanden och miljö. "Korvstoppningsmetoden" är helt värdefull.

I och med dessa mera "stående" introduktionsträffar menar vi inte att vederbörande får klara sig själv. Vi vet att det tar sin tid att komma "in". Vi försöker också att mera systematiskt och tidsbestämt följa upp den nyanställde genom personliga samtal. Därvid försöker vi få fram vad vederbörande upplever oklart eller är missnöjd med. Det gäller ju att så snabbt som möjligt rätta till sådant, som den nyanställde upplever negativt, för att få vederbörande att trivas.

Det har visat sig att de första månaderna är de mest kritiska, de nyanställda kräver särskild hänsyn, uppmärksamhet och förståelse för att nå bästa möjliga resultat. Introduktionsprogrammet som vi har idag, är ingalunda någon färdig produkt. Vi är ständigt öppna för erfarenheter och nya synpunkter och vill försöka göra introduktionen bättre och bättre. Gärna söka nya vägar om det visar sig nödvändigt. Introduktionen är en del i vår målsättning att göra Bahco Verktyg attraktivt och till en ännu trevligare arbetsplats.

Lennart Morberg



Inskrivning hos Eila Lahti



En kopp kaffe i matsalen med Rolf Smedberg och Miodrag Praizovic



Holger Gustafsson berättar om jobbet

ARBETSTAGARNAS INSTÄLLNING TILL ANVÄNDNING AV SKYDDSANORDNINGAR

Om man läser arbetarskyddslagen, kapitlet som handlar om allmänna föreskrifter om åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall, säger man däri följande:

”ARBETSGIVARE är skyldig att iakttaga allt som skäligen kan erfodras för att arbetstagarna inte skall ådra sig ohälsa eller drabbas av olycksfall i arbetet. Han skall göra detta med särskild hänsyn till alla olika omständigheter, såsom arbetets natur och arbetsförhållanden som råder men också arbetstagarnas ålder, yrkesvana och andra förutsättningar”.

Detta är alltså arbetsgivarens skyldigheter, men det är inte bara han som har skyldigheter utan även vi anställda;

Vi arbetstagare är skyldiga att:

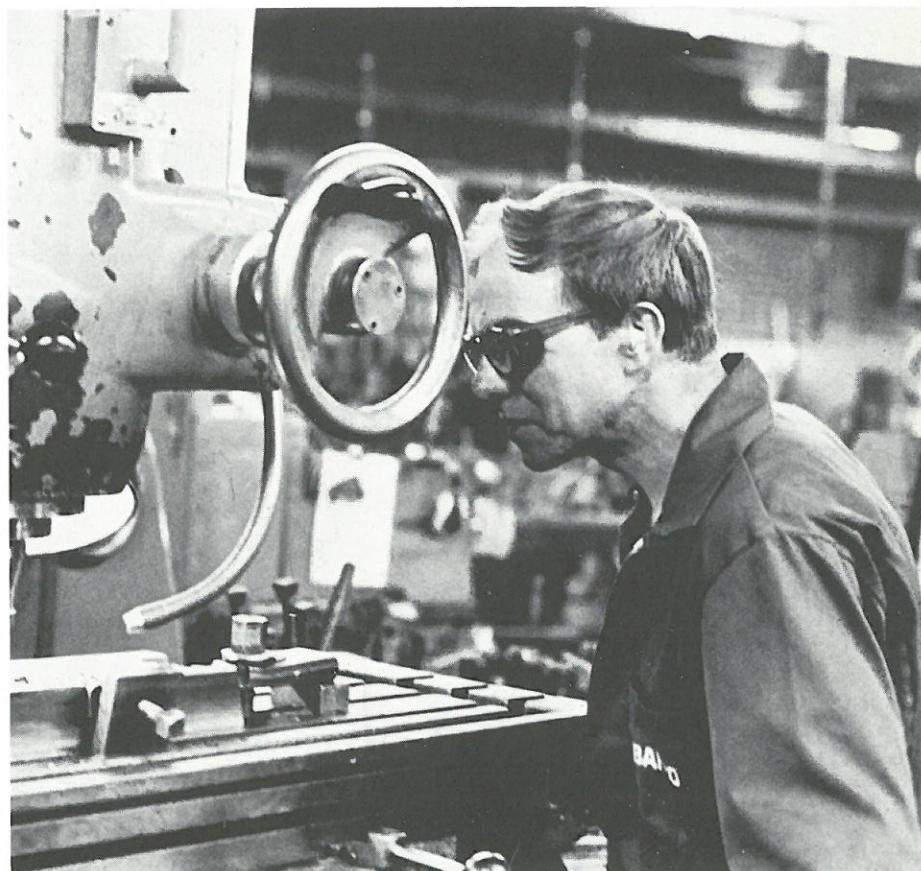
- 1 använda befintliga skyddsanordningar
 - 2 nogra följa vad arbetarskyddslagen föreskriver
 - 3 iakttaga tillbörlig försiktighet
 - 4 medverka i skyddsarbetet,
- med andra ord, vi skall alla tillsammans göra vad vi kan för att undvika att skada oss eller drabbas av ohälsa. Nu kan man fråga sig om arbetstagaren verkligen följer dessa punkter. Låt oss först titta på vilka typer av skyddsanordningar det finns. Vi kan dela upp dem i två grupper:
- 1 Skyddsanordningar på maskiner
 - 2 Personlig skyddsutrustning



Dags för ombyte



I arbete — lycka till Husein!



Rune Öhrn Skyddslagsögon—fräsning.

Används skyddsanordningarna på maskinerna? Som skyddsingenjör har jag den uppfattningen att man gör det på alla avsnitt. En del av oss tycker att skyddsanordningar hindrar i arbetet, och vid ett tillfälle har jag fått följande kommentar i smedjans pressavdelning;

”Ta bort det här j-a skyddet så man kan arbeta”. Efter ett samtal med vederbörande om varför skyddet sitter där, blev det ingen mer diskussion. Ibland måste man

kanske motiveras för att använda skyddsanordningar, men det borde ju egentligen vara naturligt.

Angående användning av personlig skyddsutrustning, är det tyvärr på många håll sämre.

Tänk bara på en sådan sak som skyddsglasögon. Jag vill uppmana de som har sådana arbeten att skyddsglasögon skall bäras, ha glasögonen på! och ej i fickan.

Behöver man förresten tala om varför man skall skydda ögonen. Det är väl den största gåva människan har fått, detta att kunna se.

En annan detalj i den personliga skyddsutrustningen är hörselskydd. Personal i smedjan skall använda hörselskydd, men tyvärr är det många som inte bryr sig om detta. Även nere i verkstaden bör man använda hörselskydd. Alla kan ju inte säga som den gamle smeden sade när man frågade honom varför han inte använde hörselskydd; "Jag bryr mig inte om att lyssna på bullret".

Skyddshjälm är ytterligare en detalj i det personliga skyddet. Fortfarande finns det ovilja mot att bära hjälm, men det är ett mycket bra skydd där det finns risk för att skada huvudet. "Bättre ett märke i hjälmen än en spricka i huvudet".



Melker Ekman med hjälm och hörselskydd.



Vassilios Michalacis Skyddsglasögon — Bandslipning.

Varför är det så få som använder sig av hårnät kan man vidare fråga sig. I dagens hårmode har ju både män och kvinnor ofta långt hår. En slinga av håret som fastnar i exempelvis en borrhjul kan skalpera personen ifråga och det går sällan att få tillbaka det håret. Det är inget att skämmas för att man skyddar sitt hår.

De uppräknade skyddsutrustningarna tillhandahåller arbetsgivaren. En sak som man får bekosta själv är skyddsskor. Dock subventioneras dessa av företaget med 25 %. En billig försäkring för fotskador.

Det är märkligt att många kvinnor ej använder overall eller andra skyddskläder som företaget anvisar, då det är en uppenbar risk att vara klädd på olämpligt sätt. (Vet Du att overall är högsta mode i år!)

Användandet av skyddsanordningar är alltså i stort sett bra, men ingenting är så bra att det inte kan bli bättre. Väl mött igen, efter en skön semester då vi tar nya och bättre tag med skyddsarbetet!

Gösta Johanson

Yrkesskador inom landet.



Årligen skadas 130 000 personer i Sverige

Därav blir 2 000 invalider och 500 dödsfall.

Dessa skador kostar landet årligen ca 1,5 miljarder kr. Tillsammans omfattar de 3,2 miljoner sjukdagar.

Skyddshandskar skall man använda där så är påkallat, men tänk på att vid arbeten i maskiner med roterande verktyg, som i bormaskiner och liknande, skall man använda handskar typ Erista Special, eftersom om olyckan är framme, handen ej fastnar utan endast handsken slits sönder.

Har Du löst rebusen på första sidan? Då vet Du att temat i detta nr av Ställskruven är: MOTIVATION

MOTIVATION, vad är det?

Enkelt uttryckt innebär det att det finns ett motiv (eller flera) för det man gör, att man är motiverad. Detta gäller egentligen alla handlingar. Så är t.ex. hunger ett motiv att söka föda och äta, törst ett motiv att dricka osv. På samma sätt finns det motiv för alla andra "handlingar" man utför, gå på bio, klippa gräsmattan osv. Att arbeta är en sådan "handling" som styrs av vissa motiv. Här är det inte fråga om att tillgodose medfödda behov utan i stället förvärvade behov, åtminstone i första hand. Indirekt kan man givetvis tänka sig att arbete är ett medel att t.ex. tillfredsställa sin hunger, dvs. genom att tjäna pengar för vilka man köper mat som man sedan äter.

En definition av motivationsbegreppet

Det här var en lite mer vardaglig beskrivning av begreppet motivation. En vetenskaplig definition (det finns flera) av begreppet kan lyda så här:

"Motiv" är en inre faktor som aktiverar och styr människans beteende. Motivet består av två komponenter: en drivkraft och ett mål eller en belöning. När belöningen erhållits reduceras, minskas, drivkraften (s.k. behovsreduktion) och motivationen minskar.

Vi kan illustrera fenomenet i en enkel figur:

Arbetet ett nödvändigt ont?

Den klassiska uppfattningen om arbetet som "ett nödvändigt ont" har man i allmänhet övergivit i dag. Den vilar på föråldrade förutsättningar från industrialiseringens barndom. Så fortsätter t.ex. många människor att arbeta när det inte längre är ekonomiskt nödvändigt.

De sociala motiven

I dag anser man i allmänhet att de sociala motiven är de dominerande i arbetslivet. Behovet av kontakt med andra människor, behovet av uppskattning, behovet att tillhöra en grupp eller organisation osv. Det är också dessa idéer om de sociala motiven som legat bakom de försök som gjorts under senare år med vidgat medinflytande i arbetet, självstyrande grupper osv.

Miljön

Arbetsmiljön är ett annat aktuellt område som antas påverka trivsel och arbetsprestation. Miljöförändringar har ofta överskattats i detta sammanhang. Så har t.ex. de sociala relationerna i allmänhet visat sig vara mycket viktigare. Visserligen har man vid försök med förbättringar av arbetsmiljön fått högre arbetsprestationer som resultat. Men bara under en kort tid. Efter ett tag har arbetet återgått till det normala. Man har då antagit att det varit själva förändringen av miljön som påverkat arbetsprestationerna, oavsett om det skett mot det bättre eller mot det sämre. Man har tillgodosett ett behov av omväxling.

Vi har gjort en liten enkät här på Bahco Verktyg, helt ovetenskaplig och utan förhoppning att få fram några sensationella resultat. Men den kan kanske ge en liten bild av vad du och jag och gemene man anser om det här med motivation. Enkäten redovisas längre fram i tidningen.

Vad tycker du?

Har du själv synpunkter på det här med motivation och trivsel i arbetet, så hör av dig till Ställskruven!

hunger
(drivkraft)



äta
(handling)



mätt
(mål/belöning)

ingen hunger
(behovsreduktion,
minskad motivation)



Motivation i arbetet

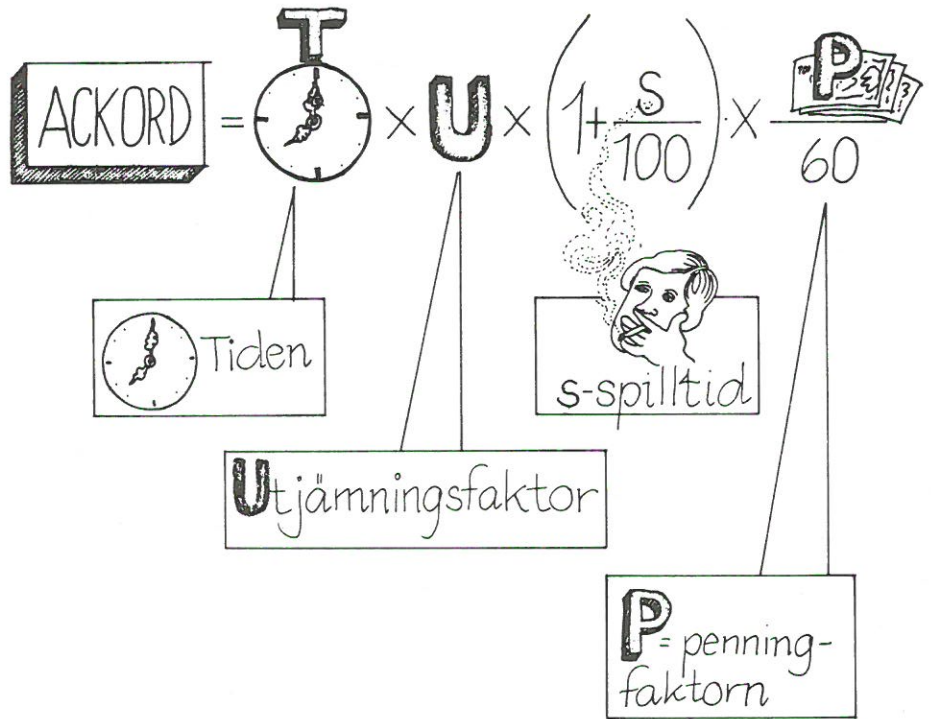
Vilka motiv styr då den moderna människan ute i industrin och arbetslivet, på verkstadsgolv och kontor? Är vantrivsel en följd av bristande motivation? Ger högre grad av motivation en större arbetsprestation? Det är exempel på frågor som socialpsykologer, arbetspsykologer och organisationsforskare sökt svar på i många år. Motivationsforskningen är ett centralt område inom såväl den psykologiska som den sociologiska vetenskapen och hundratal, ja kanske tusentals, avhandlingar har skrivits i ämnet. En rad undersökningar och experiment har också gjorts, främst i USA men också i Norge under senare år. Hittills har man inte fått några entydiga svar på de här frågorna. Forskarna är ofta oense och skiljer sig åt när det gäller den grundläggande människouppfattningen.

Att på några korta rader försöka ge en sammanfattning av vad motivationen innebär i modernt arbetsliv är därför en nära nog omöjlig uppgift. Vi skall därför nöja oss med några exempel som kanske kan förklara begreppets innebörd lite bättre än vad inledningens definition gör.

Själva arbetsmotiven är för de allra flesta människor inte entydiga utan en mångfald motiv som samspelar. De är olika hos olika individer och de kan också variera dag för dag hos samma person. Det gör att orsakerna till t.ex. trivsel eller vantrivsel i arbetet är ganska skiftande. Detta i sin tur gör det knappast lättare att komma tillrätta med problem som rör bristande motivation, dåliga arbetsprestationer och vantrivsel.

Produktionschefens syn: hur motiverar man medarbetare?

Beräkning av ackord:



För att en produktionsavdelning a Bahco Verktygs storlek skall fungera krävs god laganda och bra medarbetare både på arbetar- och tjänstemannasidan. Gemenskap och vianda är viktiga faktorer för erhållande av goda prestationsresultat. Vi måste alla känna att vi betyder något för företaget och vi måste vara motiverade för att göra en fullgod arbetsinsats. Det måste vara roligt och meningsfullt att arbeta, det påverkar både effektiviteten och trivselen.

Exempel:

$$\text{ACKORD} = \square \times \square \times \left(1 + \frac{\square}{100}\right) \times \frac{\square}{60} = \square$$



En mycket viktig del av motivationen är lön och lönesystem. Löneformen måste vara så konstruerad att den motiverar en god arbetsprestation, om inte, kan dagen bli lång, med en ändlös väntan på signalen för arbetets slut för dagen.

För tempobetonade arbeten är utan tvekan ackordslönen den bästa stimulan- sen till en god prestation. Arbeten av indirekt karaktär som t.ex. verktygsarbete och reparation kan betalas med bland- ackord eller premielön. I det system som införts på de flesta grupper inom drifts- avdelningen ingår arbets- och merit- värdering. Arbetsvärderingen är knuten till arbetet och meritvärderingen till per- sonlig kvalifikation och prestation. Genom att försöka erhålla fler AV- och MV- poäng kan man öka sin förtjänst. Det bör motivera till att man ytterligare förkovrar sig och att man utträttat ett gott arbete. Poängen sätts gemensamt av representan- ter för de anställda och företaget.

För tjänstemän sker lönerevision 1 gång per år då utförd prestation bedöms. Den kan försiktigtvis även betraktas som en form av ackord, och kvalificering för andra uppgifter.

En arbetsledare måste känna för sina med-

arbetare. Han skall vara rättvis, objektiv och ställa krav. Då det gäller psykologiskt förebyggande underhåll bör han tänka på att:

- ha en positiv inställning till underställd personal
- berömma och uppskatta en bra prestation
- intressera sig för den anställdes person samt ha förmåga att taga del av personliga glädjeämnen och bekymmer
- kunna fråga om råd
- hålla god kontakt
- delegera ansvar så långt som möjligt
- slopa indirekt onödigt kontroll
- lära, instruera sina medarbetare
- informera

Arbetsledaren måste veta att alla vill märkas och betyda något. Behovet av att bli uppskattad får inte undertryckas.

Gunnar Winkvist

BAHCO verktyg if

Vad och vilka i BAHCO VERKTYG IF?

Korperationsidrott har bedrivits inom företaget i minst 30 år, tidigare tillsammans med Ventilation.

1970 bildades en separat förening för oss här på Verktyg. I Föreningen är alla anställda medlemmar när den symboliska kronan till medlemsavgiften är betald.

Verksamheten är fördelad på ett antal sektioner med olika inriktningar, för att täcka alla anspråk som man i dag kan ställa på en Korpidrottsförening.

BOWLING

Korpserierna är nu avslutade. Vi har deltagit med 10 st 2 manna- och 4 st 4 manna-lag. Bäst lyckades PROFILERNA, Anders Carlsson, Kjell Löfgren, B-A Jonsson, Janne Norén och Marianne Speiner, som vann div. A:7 och som även lyckades vinna cupen och därmed fick första in-teckningen i det av Enköpingskorpen uppsatta vandringspriset. Ännu ett 4 mannalag, LYS-MASKARNA med Håkan Larsson, Erik Markström, Håkan Nyström, S-E Åberg och Benny Carlsson, lyckades bra genom att klara andraplatsen i sin div. Bland 2 mannalagen placerade sig följande bland de tre bästa. PRYLEN 2:a plats i div. B:6, Stig Westerberg samt Bo och Richard Hallgren. NYCKELN 3:e plats i div. B:5, Hans Nylöf, Kent Lindholm och Jan Dahlin. HYDRAULEN 3:e plats i div. B:7, Börje Thelin, Kent Johansson och Pertti Jaukka.

Ventilation och Verktyg har beslutat gå samman och bilda en gemensam klubb för aktivt spel, BAHCO BK. Klubbens A-lag kommer att spela i div. III södra norrland, där Ventilation tidigare spelat.

För att informera om bowlingporten, bjöd vi hit Sture Wahlrot från Upplands Bowlingförbund. I drygt 2 timmar underhöll han oss med hjälp av instruktionsfilmer och diabilder i konsten att slå en strajk. Intresset var stort.

Kommande säsong har vi abonnerat hallen för träning 6 timmar i veckan, tisdagar kl 17.00 till 20.00, torsdagar kl 19.00 till 22.00, från den 17 augusti t.o.m. 14 april. Du som ännu inte bokat träningstid, kontakta Kjell Löfgren.

Korpen kommer troligen att spelas med 4 mannalag från och med kommande säsong, 2 manna utgår alltså. Hur många lag vi ska anmäla vet vi inte i dag, men vi kommer att se till att alla som vill får spela. Licensierade spelare kommer, förutom korpspel, att få delta med ett 8 mannalag i serien plus ett 8 manna- och tre 4 mannalag i reservlagsserien.



Nedan finner Du de för 1976 års verksamhet valda styrelse- och sektionrepresentanterna.

Har Du frågor, synpunkter eller kritik hör av Dig till någon av oss.

Styrelsen:

Ordförande
Vice ordf.
Sekr.
Kassör
Ledamot

Suppl.
Suppl.

Revisorer

Suppl.

Fotboll

Friluft

Handboll

Korphockey

Skyttevärv

Tennis

Bengt Jonson
Kjell Löfgren
Kerstin Hall
Arne Ferngren
Birger Bäckström
Jan Dahlin
Claes Claesgård
Lennart Persson
Lars-Olov Söderman
Gösta Eriksson
Göran Mörlin
Göran Boman
Rolf Rönngren
Birger Bäckström
Börje Thelin
Kerstin Hall
Kjell Aminder
Göran Mörlin
Hans Bystedt
Rolf Rönngren
Axel Eriksson
Lennart Persson
Stig Lundh
Claes Claesgård

Rum eller avd.

Telefon

Riks Lok.

318	196	104
3252	149	208
3215	132	118
3260	135	230
3160	135	230
<i>Squash</i>	Bo Fagerström Dag Krüger	
<i>Bowling</i>	Jan-Olov Norén Kjell Löfgren Sören Isaksson Tord Andersson Börje Thelin	
<i>Badminton</i>	Kerstin Hall	
<i>Bordtennis</i>	Christer Stolpe	
<i>Golf</i>	Bengt Brunosson	
<i>Gymnastik</i>	Kajsa Forsberg	
<i>Minigolf</i>	Berndt Berglund	
<i>Rodd</i>	Bengt Axelsson	
<i>Schack</i>	Tiit Tomson	
<i>Kontaktman för verksamheten i Lindesberg</i>	Ulla Larsson	
<i>Valberedning</i>	Christer Karlsson Jan Dahlin	



Bowlingssektionens ledare

Orienteringen

Så har Verktygs skogsloffare varit i farten igen. Den traditionella matchen mot Ventilation gick av stapeln i mitten av maj, i skogarna runt Annelunds Såg.

Efter två års segrar för vår del, tyckte vi att Ventilation behövde lite hjälp, så på sjuklistan satte vi upp sådana ess som Karl-Åke Larsson och Roger Lundin. Själva hade årets arrangörer Ventilation, lyckats få bort ett annat av våra ess, nämligen Rolf Johansson, genom att göra honom till banläggare ihop med Arne Dahlström Ventilation. Duon hade lagt två stycken banor, A-banan som mätte 6,3 km och B-banan som var 3,1 km lång.

Åke Kandenrot Verktyg, drog sitt strå till handicapstacken genom att springa i mål utan att ha stämplat vid sista kontrollen. Efter 5 minuters vila sprang han dock tillbaka och ordnade den detaljen.

Ett plus för arrangörerna var den goda servicen. I området kring 1:a kontrollen, som var gemensam för båda banorna, hade man placerat en gubbe, som vägledde hela det övriga startfältet. I skrivande stund meddelas dock att den gubben ingick i Ventilations lag. Hoppsan!

Nu gick det i alla fall bra för våra motståndare, som lyckades slå oss på båda banorna. Individuellt vann de också både A- och B-banan. (Ej att förglömma handi-cappet). Den långa banan vanns av Kjell Jonsson Ventilation med nästan 10 minuter tillgodo på vår Åke Hörnvist. Grattis!



En annan, som vi hurrar ännu mer för är segraren på korta banan, åldermannen Evert Vester Ventilation, som trots åldern, satte oss ungtuppar på plats. Där finns rutin.

Resultatet totalt blev: Ventilation 498,11 min
Verktyg553, 30 min
Stryk alltså med 55 min.

Från lagledningen på Verktyg meddelas att något handicap kan det knappast bli tal om nästa år.

Slutligen ber vi att få gratulera Ventilation till segern, som trots allt var välförtjänt. Väl mött nästa år igen!

Jan Dahlin

G Boman, S Isacsson, J Dahlin,
S Löfgren, R Öhrn, L Sköld, T Andersson

Vågräta ord

- 1 Björn — och ett av de få svenska orden med 7 konsonanter efter varandra (13)
- 8 Niger i backarna (6)
- 10 Mindre vanligt spel (6)
- 11 Medtävlare (5)
- 13 Betalas för dispositionsrätt (4)
- 15 Dominerar på chefsnivå (3)
- 16 Pjäsk (4)
- 17 Arter av strandråg (3)
- 19 Fuktgenombrott i torrt område (3)
- 20 Bör man för att få skörda (2)
- 21 Sänker tyngdpunkten (7)
- 22 Artikel (2)
- 23 583 (3)
- 24 Bröst- är ett -sätt (3)
- 26 Omstritt bränsle (4)
- 27 Skötsel (3)
- 29 Går man dagligen till (4)
- 30 Gör man i umgänge (5)
- 32 Halvblod (6)
- 33 Blodtestare (6)
- 35 Lokaliseras om vidhängande kropp är i rörelse (13)

Lodräta ord

- 1 Saknar Klas Klättermus kompis' (13)
- 2 Hjälper inte en sådan att bli hörd i öknen (6)
- 3 Modehus (4)
- 4 Skapar efterfrågan (2)
- 5 Fordom hög ämbetsman
- 6 Görs efter liemannens framgång (6)
- 7 Tillrättalagd för elev (13)
- 9 Ovanligt i modern lyrik
- 10 Naturväsen med blåsinstrument (3)
- 12 Ofta plåga för det mystiska folket (7)
- 14 Under haken (5)
- 16 Bör han stå i efteråt (5)
- 18 Kort högst (3)
- 19 Form av vi (3)
- 23 Grundad på fakta (6)
- 25 Följebrev (6)
- 27 Län i sydväst (3)
- 28 Gör agrar vår och höst (3)
- 30 Med undantag av (4)
- 31 Iransk monark (4)
- 34 Anagram på lodrätt (4)

Sommar-Kryss

