

DIALOG

Norrköping



Tidning för anställda vid Ericsson Telecom AB, Norrköping • nr 3 1992 • Årg 15



STRUKTURPLAN NORRKÖPINGSFABRIKEN ■ PROJEKT ETT ■ UNGDOMS-
PRAKTIK ■ FÖRSLAG TILL S – DIVISIONENS FRAMTIDSVISION ■ HÖGSTA
BETYG TILL TRANSMISSIONSPRODUKTER ■ REHABILITERINGSANSVAR ■ ■ ■

Framtidsvision Supply & Distribution



Rolf Broström, chef för CU (= Core unit) "Supply and Distribution", har utformat ett utkast till vision för verksamheten fram till 1995. Syftet med framtidsvisionen är att grovt beskriva en tänkt helhetsbild för S-divisionen 1995 och kommer av vad som krävs av ett företag som jobbar med kundtillfredsställelse för ögonen.

Bakgrunden till behovet av en framtidsvision är att marknadens behov förändras, vilket leder till att också vi måste förändras. Vi vet att vi måste skärpa vår konkurrenskraft inom en del områden för att vara världsledande inom vår bransch, samtidigt som vi måste vidareutveckla oss på andra områden för att leva imorgon.

KONKRETA EXEMPEL:

- Vår TK (tillverkningskostnad) måste sänkas med 30% på 3 år
- Ledtider på några veckor 1995 (AXE-N)

- Väl dokumenterade förbättringsområden
- Utvecklade arbetsuppgifter för våra anställda

För att vi ska vara väl framme vad gäller konkurrenskraftig produktion så måste struktur, organisation, rutiner, ledarskap m m vara i samklang. Vi har idag många exempel på "öar" av fina utvecklingsprojekt som är självklara delar inom en konkurrenskraftig produktionsstrategi. Vår uppgift är nu att lägga broar mellan dessa öar.

VISIONEN ÄR INDELAD I TRE STEG:

- 1 Enas om en grov vision
- 2 Enas om visionsmål och färdväg
- 3 Genomförande

Tidplanen är att steg 1 är avslutat till mitten av oktober och steg 2 till början av december varefter genomförandet inleds och löper under hela tidsperioden fram till 1995.

1995 ÅRS VISION

FÖR SUPPLY & DISTRIBUTION INNEBÄR ATT VI UR KONKURRENSSYNPUNKT SKALL VARA:

VÄRLDSLEDANDE VAD GÄLLER:

- Kostnader
- Leveranser
- Produkt- och servicekvalitet
- **Sverigeledande vad gäller:**
- Arbetsorganisation (Effektivt och attraktiv)

DAGSLÄGET JÄMFÖRT MED VISIONEN MÅLBILD:

Svagheter:

- För långa genomlopps- och ledtider
- Statistisk kvalitetsnivå
- För högt förädlingsvärde
- För teknikorienterade
- **Frågetecken:**
- Materielpriser
- **Styrkor:**
- Professionalism i dagens system
- Kompetens
- Vilja/engagemang
- Mycket på gång

ORSAKER TILL VÅRA SVAGHETER

- Framtidsmålen behöver förtydligas
- Struktur och arbetssätt behöver anpassas till morgondagens krav
- Hög komplexitet leder till mycket administration
- Omgivning

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR LÅG KAPITALBINDNING OCH KORTA GENOMLOPPSTIDER

EXTERNNA FAKTORER:

- Stabila och väldefinierade produkter
- Goda prognoser
- Kapacitetsbokning av resurser

INTERNA FAKTORER:

- Enkel struktur
- Flödesproduktion
- Stabila processer (SPC)
- Visuella styrsystem
- Grund men bred arbetsorganisation
- Management by policy
- Kanban, JIT
- Produktion utan mellanförråd

ORGANISATIONS-PRINCIPER

- Grund
- Få gränssnitt
- Tydliga ansvarsuppdelningar

Ett förslag på ny struktur innebär att skapa komponent- och systemenheter. Fördelen med en sådan struktur är ett mer renodlat ansvar och en större koncentration på varje produkt vad gäller totala kostnader och funktionalitet.

I steg 2 i visionen (enas om visionsmål och färväg) har en styrgrupp tillsatts där Leif Johansson från Norrköpingsfabriken ingår. Vidare har en projektgrupp tillsatts där Bengt Johansson, produktverkstadschef NX, ingår. Projektgruppen ska vara klar med sitt arbete i november 1992.

VID NORRKÖPINGSFABRIKEN KOMMER VI ATT:

- vidareutveckla målsättningsarbetet
- se över vår organisationsstruktur
- vidareutveckla arbetsorganisationen
- vidareutveckla ledarskapet
- genomföra vår strukturplan
- arbeta med kvalitetsfrågorna i ett helhetsperspektiv (TQM)

VID MÖNSTERKORTFABRIKEN KOMMER VI ATT:

- Genomföra vårt långsiktiga SMID-arbete.
- Skapa morgondagens arbetsorganisation.
- Driva projekt inom ramen för SPS, ETF och TQM.
- Vidareutveckla ledarskapet.

BÄSTA SM-MEDARBETARE!

Först ett tack till alla som helhjärtat ställde upp under semestern. Ni gjorde alla ett fint arbete.

Vårt SMID-arbete följer planerna; vi har nu fått in innerlagerlinan på SM 2, installation av ny multilayer-press pågår, vattenvårdsavdelningen är flyttad och på SM 5 pågår installation av utvecklingslinor, som en del i vår framtida utvecklingsverkstad.

Dessutom har vi haft en mycket fin uppstart på fabriken efter semesteruppehållet. Produktionen har gått för fullt med rekordtillverkning under augusti och vår leveranssäkerhet börjar återigen anta en respektabel nivå. Samtidigt är det en mycket fin uppslutning kring våra planerade övertidsaktiviteter.

Vi har mycket arbete framför oss. Redan nu tittar vi på våra framtida mål. Dessa mål måste följa inriktningen som bestäms av den nya visionen för S-divisionen. VISION 95, som vår nye chef Rolf Broström har

presenterat. Det kommer att innebära tuffa utmaningar i form av kostnadssänkningar, högre produktivitet, kortare ledtider och bättre leveransprecision. Samtidigt ställs höga krav på ökad delegering och ökad delaktighet från alla medarbetare. Många av dessa

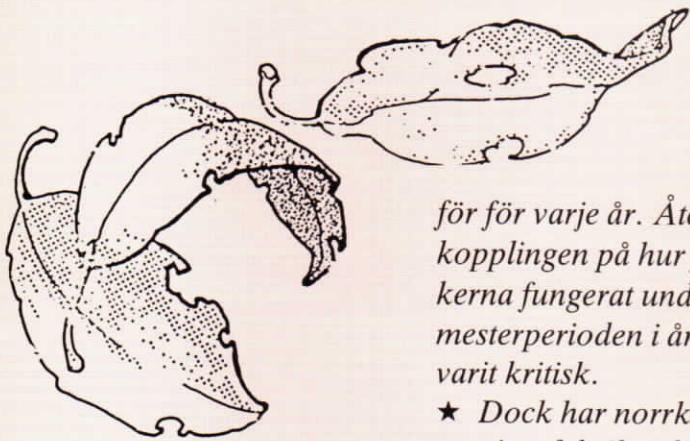
krav ligger helt i linje med vad vi själva vill åstadkomma med vår eget SMID-arbete.

Än en gång tack för ett fint arbete och lycka till med höstens utmaningar.

Norman Nichols



VI PÅ NORRKÖPINGSFABRIKEN



Eter en för många medarbetare jobbig första del av 1992 med låg produktionsinläggning och osäkerhet om det fortsatta sysselsättningsläget vid Norrköpingsfabriken, har vi kunnat glädja oss åt en successiv ökning av produktionsinläggningen både på transportnätområdet och switching.

Legoarbete för Gävle har ytterligare förstärkt vår sysselsättningsituation. Uppstarten av ACA-3 produktion har varit tidskrävande. Nya medarbetare från andra delar av fabriken, nya utrustningar och komponentsförsörjningsproblem har inneburit en mycket tuff start. Marknadskraven för produktionsverksamhet och leveranser under semesterperioden ökar

för för varje år. Återkopplingen på hur fabriken fungerat under semesterperioden i år har varit kritisk.

★ Dock har norrköpingsfabriken har bedömts som "excellent" beroende på enskilda medarbetares goda insatser.

★ Våra tekniker som är utlånade för stöd till konstruktionsverksamheten i Stockholm för nya transportnätprodukter har gjort ett jättearbete för att den första installationen i Essen Tyskland skulle bli framgångsrik.

★ Vi har blivit godkända av televerket som A-leverantör av transportnätprodukter vilket är många medarbetares förtjänst.

★ Överflyttning av spoltillverkning till Visby har genomförts på ett professionellt sätt.

Produktionsstarten efter semestern har inte varit tillräckligt bra vilket

medfört en släpökning samtidigt som vi har en ökande inläggning för resten av året. Detta har inneburit och innebär under hösten behov av overtidsarbete på olika håll i organisationen där vi har en mycket positiv inställning hos berörda medarbetare. Vi behöver satsa ytterligare kraft, resurser och hela vår kompetens på att uppnå våra mål för 1992.

De utmaningar vi har framför oss är bl.a.

- genomföra strukturplan SX/N
- ytterligare förstärka vår förvaltningsteknik inom transportnät
- etablera programvaruverksamhet både på transportnät och switching
- genomföra kompetensutvecklingsprogrammet för medarbetarna inom ACA-3
- förstärka inriktning från ankomstkontroll till komponentteknikverksamhet

Med gemensamma ansträngningar skall vi klara det vi har framför oss.

Leif Johansson





Rehabiliteringsansvar hot eller möjlighet

Nu har det gått åtta månader sedan vi enligt lag fick rehabiliteringsansvar, dvs utreda och bedöma den anställdes behov av rehabilitering när denne:

- varit sjuk mer än fyra veckor i följd.
- har haft sex sjukfrånvarotillfällen de senaste tolv månaderna.
- själv begärt det.

Målsättningen för rehab är att den anställda kan vara kvar på arbetsplatsen.

MODELL

Vi kan konstatera att den modell som vi d.v.s Ericsson i Norrköping införde under 1990 har varit en lyckad väg att leva upp till vårt

ansvar. Idag är samarbetet mellan Företagshälsovård, Försäkringskassa, fack och företag mycket goda. Genom en snabb handläggning kan åtgärdsåtgärdsättas in som främjar alla parter.

Genom individuella prövningar och hela tiden kontakt med den berörde kan rätt åtgärd sättas in. Under 1990 har "gamla" rehabpersoner kartlags och individuella program har gjorts upp för rehabilitering.

Vi var en av de första arbetsgivarna som arbetade fram en modell tillsammans med Försäkringskassan. Modellen har varit vägledande för många andra företag.

AKTIV SJUKSKRIVNING

Under 1992 och 1993 kommer en plan för "aktiv sjukskrivning" vilket innebär att under sjukskrivningsperioden skall man hitta aktiviteter utifrån sin sjukskrivning. När en person kommer tillbaka efter en längre frånvaroperiod kanske inte arbetet finns kvar, arbetskamrater har bytt avdelning, nya arbetsuppgifter har kommit till och gammal kunskap räcker inte till. Detta leder till rädsla och oro och kan leda till nya sjukskrivningsperioder. Detta är därför viktigt att hålla kontakten med arbetsgivaren.



WordPerfect utbildning

Mönsterkortsfabriken har i sin personalpolicy uttalat sig positivt för personlig utveckling. Delegeringsaktiviteter är en viktig del i detta arbete. Olika verktyg måste tas fram. För att få bredare kunskap inom SM har förståelse för datorer och olika användarprogram varit eftersträvat. I samband med ombyggnaden av SM2 har vi skapat en lokal, Hotline, för olika utbildningar med datorstöd. Där finns idag fyra "halvstationära" IBM datorer och en Compaq 286 med overheadprojektor.

Den första prövningen blev att utbilda i WordPerfect. Vi kände till att efterfrågan var stor både bland oerfarna och erfarna WordPerfect användare. Vi blev tvungna att inskränka oss till de oerfarna som anmält sitt intresse eftersom det visade sig vara hela 52 stycken. Internt utbildningsmaterial skapades. För att utbilda alla behövdes minst fyra handledare, Lennart Mattsson, Leontine Häggman, Maria Hallberg och Mikael Gunnarsson åtog sig

uppdraget. Kursen har givit varje deltagare en grund i att använda ordbehandlingsprogrammet. Några grupper arbetade sig igenom hela utbildningsmaterialet, andra inte, beroende på hur mycket man använt datorer tidigare. I det hela har utbildningen visat sig vara bra. Efterfrågan på ny kursomgång har redan varit på tapeten. Handledare har ännu inte tagit ställning till detta. Hotline som den nya lokalen heter har blivit och är väl utnyttjad.

Ekonomiavdelningen har använt den till budget utbildning, produktion utbildar Dapcon, teknik utbildar i DrawPerfect. Med stor sannolikhet kommer fler utbildningar att förläggas till Hotline. Våra interna kunskapsresurser blir idag bättre utnyttjade för att sprida kunskap bland våra medarbetare.

Mikael Gunnarsson



PROVARUTBILDNING

I Dialog nr 3 1991 skrev vi för första gången om Norrköpingsfabrikens stora satsning på provarutbildningen, som genomförs i samarbete med KOM-projektet, vilka också medverkar i finansieringen. En av deltagarna Tina Sandberg har skrivit till Dialogen om sina tankar kring utbildningen.



Nu när slutet närmar sig på den här provarkursen, som har varat i ca 14 veckor, ska jag försöka göra en summering av allt som hänt, och det är inte lite heller!

Det har varit "blod, svett och tårar", men även mycket skratt och en helt underbar sammanhållning oss tjejer emellan. De här veckorna tror jag ingen av oss kommer att ångra och inte att glömma heller för den delen.

För att ta det hela från början, så var jag förstås jätteglad när jag fick chansen att gå den här utbildningen. Jag förstod att det skulle bli tufft (och det blev det ju också!), men jag ville passa på när Ericsson gjorde en så stor satsning på oss anställda.

Del 1 av kursen höll vi mest på med komponentkunsknad, lite ellära och liknande och då hade vi Sören Johansson som lärare,

förutom två veckor då vi var nere på Ingelsta och en dags datalära på ProNova. Del 2 av kursen har vi varit bara på AMU och hållit på med analog och digitalteknik. Vi har haft fyra olika lärare: Per-Olof Blid, Per Frisell, Per Frisell, Lennart Adolfsson och Hans Eliasson. Alla har varit bra på sitt sätt, men man märker hur olika lärare är på sättet att lära ut, vilket kan vara både positivt och negativt. Alla har dock haft en stor entusiasm inför sin uppgift och en stor portion humor, vilket säkert har behövts många gånger. Innan semestern var de alla dessutom med på en brännbollsmatch som vi elever hade anordnat. De hade en del dolda talanger i alla fall märkte vi...

Beträffande gruppen som helhet så har alla verkligen stöttat varandra. Vi har nog lärt känna var-

andra bättre än vad man gör om man "bara" jobbar på avdelningen ihop. Det är också kul att vi är många tjejer som läser ett sådant här mansdominerat ämne.

Så när vi blir färdiga snart för den här gången så får vi hoppas att det ska ge lön för mödan i framtiden och jag talar nog för oss alla när jag säger att vi kommer sakna tiden på AMU tillsammans, men vi hoppas på uppföljning av något slag så småningom!

Till slut vill jag och alla andra i gruppen tacka alla lärare för en härlig insats och tack även till arrangörerna Gert, Peter, Britt-Inger, m.fl. Jag önskar alla er i andra grupper lycka till och hoppas på en återförening någon gång i framtiden.

Tina Sandberg, avd. 726, NG



Trägen vinner

– Den senaste tidens fokusering på produktivetsfrågorna är en skön bekräftelse på att vi har gått rätt väg. Vi kan också konstatera att vi här på Ericsson i Norrköping har kommit jämförelsevis långt.



TRE RÖSTER

"Vi delegerar ansvar"

Vi Direkt frågade tre nyckelpersoner ute i produktionsområdet på företaget: 1. Kan du till produktivetsdelegationens betänkslösa (Drivkraften för produktivitet och västland) och i sådana fall vilken utsträckning? 2. Hur betar ni på ditt företag för att höja produktivitet?

Johan Löwen, verkstadschef Atlas Copco Tools, Tor 310 anslutande

Konkurrens och kvalitetsförstärkning är en viktig del i vår verksamhet. Vi har ett stort ansvar för våra kunder och vi måste alltid sträva efter att leverera produkter av högsta kvalitet. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

1. Jag har fått en ökad utrustning och utrustning på min arbetsplats. Detta innebär att jag kan arbeta snabbare och mer effektivt. Detta är en viktig del i vår verksamhet och vi måste alltid sträva efter att leverera produkter av högsta kvalitet. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

Lars Alpin Eköping



Ann-Britt Rising är projektledare för PIP och leder utbildningsgruppen. Men även företagets chefer måste delta för att visa att projektet är viktigt.

Foto: Petr Zatrepalet

INGELSTAS LEDNING ANTOG UTMANINGEN

Ann-Britt Rising, konsult på Öhrlings Reveco, är projektledare för PIP. I nästan två år har hon arbetat heltid på Ingelstafabriken. Inom två månader får att gå runt och lära känna företaget och personalen.

– Det här rör sig inte om ett vanligt utbildningsprogram. Det är ett omfattande utbildningsprojekt, betonar projektet inleds med en utbildning som tar närmare 20 timmar i anspråk, utspridda över en månad. Hemarbete, grupparbete och uppföljning är tillkommer. Oftast...

operatörer var för sig. Därtill kommer tjänstemän.

Siffror görs begripliga

Ann-Britt Rising var lärare i företagsekonomi på gymnasiet och konvux innan hon startade projektet på Ingelstafabriken, så hon vet att göra undervisningen begriplig. Alla siffror bryts ner i kronor per timme och årsanställd.

– Även människor som bara har folkskoleutbildning ska förstå att företagets ekonomi faktiskt...

Det är en rolig Karl-Ulrik Nilsson, produktchef på Ericsson i Norrköping som har varit produktivetsfrågornas kontaktpunkt. "Det är en rolig Karl-Ulrik Nilsson, produktchef på Ericsson i Norrköping som har varit produktivetsfrågornas kontaktpunkt. "Det är en rolig Karl-Ulrik Nilsson, produktchef på Ericsson i Norrköping som har varit produktivetsfrågornas kontaktpunkt."

1. I utvecklingen av kompetensen hos våra operatörer är det viktigt att vi har en god samarbetsrelation med dem. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

2. En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

3. En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En sak avslöjad
Karl-Ulrik Nilsson menar att det som gör att PIP fungerar bra är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

Neobrutna mål
En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

Ny kurs: Samverkan i produktionen
Många företag styrker sin konkurrensförmåga genom att sätta upp mål som är svåra att nå. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

En viktig del i vår verksamhet är att vi har en god samarbetsrelation med våra kunder. Detta innebär att vi måste investera i utbildning och forskning för att kunna möta de utmaningar som ligger frammanför oss.

Produktivitet i Produktionen

Nu börjar andra utanför vår fabrik upptäcka PIP. En måndag i augusti hade SAF kallat till möte i Stockholm. De hade till det bjudit in Karl-Ulrik Nilsson och Britt-Inger Andersson för att få en presentation av PIP-utbildningen och vad som har hänt som en följd av PIP. Personerna som var där och lyssnade kom från olika förbund, som exempel kan nämnas ALMEGA, TEKO, VI och Byggförbundet. Sammanlagt nio förbund, vilka efter presentation kommer att avgöra om en PIP-utbildning skulle vara positivt för företaget också inom dessa branscher. En följd av detta kan bli fler studiebesök hos oss, från företag som vill se hur vår fabrik ser ut och hur vi arbetar i den. Inom Ericsson är Visby-fabriken mycket intresserade av PIP, och kommer eventuellt att genomföra utbildningen även där.

UTBILDNING FÖR ALLA FÖRVANDLAR FABRIKEN





Friska fläktar på aktiviteter inom Idrottsföreningen



- ★ *Cykla för livet*
- ★ *Glan Runt*
- ★ *Drakbåt*
- ★ *Flergrensstaffett*
- ★ *KCM-fotboll*



Listan kan bli ganska lång på "extra" arrangemang som Idrottsföreningen arrangerar för våra medarbetare vid fabrikena i Norrköping. Totalt deltog ca 1350 medarbetare bara de senaste månaderna i olika fritidsaktiviteter. Många med mycket fina resultat speciellt våra damer lyckades bra. Några exempel: 1:a pris Flergrensstaffetten, 2:a pris Drakbåt mm. GRATTIS TJEJER!



Tjejernas Drakbåtsrodd



Lördag den 15:e augusti skulle den gå av stapeln. DRAKBÅTSRODDEN! Vi var 23 stycken lite spända tjejer som skulle paddla i tjejbåten. De flesta av oss hade inte gjort det förut och många hade inte paddlat kanot överhuvudtaget. Inte hade vi tränat och inte hade vi haft något taktiksnack före, vi gick bara dit, klädda i våra Ericsson-shorts, Ericsson-kepsar och tröjorna med "provartjejernas" text på: "Vi följer strömmen för spänningens skull". När vi väl hade samlats kom vi på att vi måste kanske enas om HUR vi skulle bete oss då vi satt i båten och då vi skulle få den att röra sig framåt. Vi var flera stycken som skulle bort på andra aktiviteter på kvällen och som därför tidigare inte hade brytt oss om vi skulle



MOTION ☆ GEMENSKAP ☆ FRAMGÅNG



Paddlare Britt-Inger Andersson



gå till final eller inte, men nu då vi väl var där kom tävlingsivern fram och vi var som de spändaste travhästar. Vi började vårt taktiksnack, kom överens om att följa trumslagare, Jills, slag. Samtidigt som vi ropade "Å hej", vid Å så skulle vi ha ner paddlarna i vattnet, hela paddelbladet och nära båtens kant. Vi hade inte heller tänkt ut något bra att ropa ut för att uppmärksammas, att visa att vi kom från Ericsson. men flexibla som vi är, vi Ericssontjejer, så löste det sig också.

Så var det då dags att sätta på sig flytvästarna (aldrig har väl barmen sett så fullig ut) och ta plats i båten. HJÄLP!! Det kändes som den skulle kantra! I tävlingsivern glömdes det snart och så kom vi iväg. Vad vi paddlade! Armar och ben bara darrade då vi gick i mål och vi gick i mål som vinnare i vårt del-lopp, helt otroligt, vi hade den bästa tiden då alla tjejer hade paddlat första omgången. Bäst av tio lag! Då kom vi på, hemska tanke, vi måste paddla en gång till i finalen. Efter lång och spänd väntan var det så dags för finalen, vi skulle tävla mot Luftfartsverkets tjejlag. Vi hade nu bytt sida med varandra för att inte vara alltför svag i paddelarmen. Så kom vi iväg och paddlade "för brinnande livet", men det räckte inte riktigt till, Luftfartsverkets tjejer kom en liten, liten bit före oss i mål. Just då förstod vi varför inte tävlingsmänniskor i OS blir glada för en silvermedalj, för det kändes snopet att vara så nära en seger. Vi fick ändå en väldigt tjugig silverpokal, där det står att vi blivit 2:a i Drakbåtsrodd -92, Ladies cup. Vi var också eniga om att NÄSTA ÅR, då ska vi visa vem som är ledare, "ERICSSONS TJEJER SÅ KLART".

Resultat från Drakbåt -92

Resultat - Försöksheat

| | | | | | |
|----|--------------------------|-------|----|-----------------------------|-------|
| 1 | Norrköpings Camp o Kanot | 64.59 | 43 | TvNo AB | 78.15 |
| 2 | ABB Installation AB | 67.90 | 44 | LFV Teleteknik | 78.25 |
| 3 | SIAB Kardusen | 68.40 | 45 | Whirlpool Norrk AB, lag 1 | 78.28 |
| 4 | Calu Hisservice AB | 70.00 | 46 | Riksbyggen | 78.31 |
| 5 | Bråvalla Flygflottilj | 70.40 | 47 | Spiralen, lag 1 | 78.50 |
| 6 | Ambulansen LIN | 70.71 | 48 | Ericsson, lag 1 | 78.65 |
| 7 | Postkeriet | 70.71 | 49 | ASG AB | 78.81 |
| 8 | Holmenbyggarna 2 | 71.21 | 50 | HSB | 78.84 |
| 9 | SIAB Byggservice | 71.51 | 51 | Securitas | 79.15 |
| 10 | Ei-Installationer AB | 71.78 | 52 | Östnytt | 79.50 |
| 11 | Norrk Brandförsv Idr För | 71.90 | 53 | Radio East FM | 79.96 |
| 12 | Skanska, lag 1 | 72.37 | 54 | DOW Sverige AB | 80.03 |
| 13 | Aron Carlsons Åkeri AB | 72.46 | 55 | Ericsson, lag 3 | 80.78 |
| 14 | Bilspedition Inrikes AB | 72.68 | 56 | J Ringborg AB, lag 2 | 81.09 |
| 15 | SIAB Trossen | 72.78 | 57 | NKR AB | 81.56 |
| 16 | Ellipsen Bygg AB | 73.12 | 58 | OBS! Ingelsta | 81.68 |
| 17 | Polyproject AB | 73.12 | 59 | CAP Programator | 82.06 |
| 18 | Norrk Byggserviser | 73.28 | 60 | Arla Norrköping | 82.28 |
| 19 | Linden, lag 1 | 74.34 | 61 | Munksjö-Kraftemballage AB | 82.34 |
| 20 | Kone Hissar | 74.37 | 62 | AB Retur AB | 82.35 |
| 21 | BP Karusellen | 74.65 | 63 | Skanska, lag 2 | 82.53 |
| 22 | Byggförstärkarna | 74.68 | 64 | J Ringborg AB, lag 1 | 83.34 |
| 23 | Fiberweb Sweden | 75.37 | 65 | Flavoring, lag 2 | 83.62 |
| 24 | L E Lundberg | 75.37 | 66 | Tekniska Nämnden | 83.87 |
| 25 | Bacous Orkester | 75.56 | 67 | AB Svea Choklad | 84.09 |
| 26 | va-verket | 75.59 | 68 | Pripps, Coca Cola | 84.25 |
| 27 | Landstingsfastigheter | 76.06 | 69 | Konsum Öst, Doonus City | 84.75 |
| 28 | Hårds Bil AB, Toyosa | 76.15 | 70 | LFV Flygplatsbyggande | 85.57 |
| 29 | Almroth Expr. & Åkeri AB | 76.15 | 71 | Å&R | 85.75 |
| 30 | Holmenbyggarna 1 | 76.18 | 72 | Norrk-Link Trafik AB, lag 1 | 85.87 |
| 31 | Skandia Försäkringsbolag | 76.25 | 73 | Rud Jönsson & Co AB | 86.03 |
| 32 | NSE, lag Kabeln | 76.28 | 74 | Grand Hotel | 86.50 |
| 33 | Pifab Joba | 76.46 | 75 | SKD företegen AB | 87.37 |
| 34 | Scandic Hotel | 76.62 | 76 | NT, lag 2 | 88.03 |
| 35 | Isbergs Grafiska AB | 76.79 | 77 | NSE, lag 1 | 89.06 |
| 36 | BPA AB | 76.87 | 78 | Norrk-Link Trafik AB, lag 2 | 89.71 |
| 37 | Hallström & Nisses | 76.93 | 79 | NT, lag 1 | 89.87 |
| 38 | Sjöfartsverket, lag 1 | 77.03 | 80 | Mödravården, Landstinget | 90.56 |
| 39 | Candor AB | 77.18 | 81 | Ericsson, lag 4 | 90.78 |
| 40 | Norrk Energiverk, lag 1 | 77.21 | 82 | Sjöfartsverket, lag 2 | 92.31 |
| 41 | SSAB Oxelösund | 77.59 | 83 | Flavoring, lag 1 | 93.00 |
| 42 | Transportcentralen | 78.12 | 84 | NT-kortbåten | 93.37 |

Resultat - Tjejlag

| | | |
|----|---------------------------|--------|
| 1 | Ericsson, lag 2 | 89.34 |
| 2 | Lufftartsverket, Resurs | 89.53 |
| 3 | Whirlpool Norrk AB, lag 2 | 89.96 |
| 4 | Holmenbyggartjeerna | 91.50 |
| 5 | Linden, lag 3 | 91.78 |
| 6 | Spiralen, lag 2 | 93.46 |
| 7 | Robert Bosch AB | 93.78 |
| 8 | Norrk Energiverk, lag 2 | 96.46 |
| 9 | Linden, lag 2 | 102.59 |
| 10 | Avd 67 Cederberg, Kom | 105.56 |

Resultat - Semifinal 1, 2 och 3

| | | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| Semifinal 1 | | |
| 1 | Norrköping Camp o Kanot | 64.12 |
| 2 | Ambulansen LIN | 66.87 |
| 3 | Postkeriet | 69.40 |
| Semifinal 2 | | |
| 1 | Bråvalla Flygflottilj | 68.43 |
| 2 | ABB Installation AB | 69.40 |
| 3 | Holmenbyggarna, lag 2 | 75.78 |
| Semifinal 3 | | |
| 1 | SIAB Kardusen | 71.00 |
| 2 | Calu Hisservice | 73.93 |
| 3 | SIAB Byggservice | 75.15 |

Resultat - Grand Finale

| | | |
|---|--------------------------|-------|
| 1 | Norrköpings Camp o Kanot | 65.78 |
| 2 | Bråvalla Flygflottilj | 69.31 |
| 3 | SIAB Kardusen | 69.56 |

Resultat - Final tjejlag

| | | |
|---|---------------------------|-------|
| 1 | Lufftartsverket Resurs | 87.60 |
| 2 | Ericsson, lag 2 | 88.31 |
| 3 | Whirlpool Norrk AB, lag 2 | 91.60 |

Resultat - Best in Show

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Bilspedition Inrikes AB |
| 2 | Robert Bosch AB |
| 3 | Norrk Brandförsv Idr För |



MOTION ☆ GEMENSKAP ☆ FRAMGÅN



G MOTION ☆ GEMENSKAP ☆ FRAMGÅN



PROJEKT # PROJEKT

Fler och fler blir berörda av arbetet med projekt ETT. Under några dagar i augusti blev ett antal personer på Norrköpingsfabriken kallade till en information med efterföljande enkät. I den fick man skriva ner om man upplever några praktiska skillnader mellan arbetare och tjänstemän och om så var fallet, vad det då är som upplevs som skillnader.

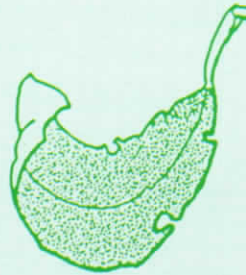
Sammanlagt lämnades 106 enkäter in, vilka sammanställs för närvarande. Meningen är att de praktiska skillnader som är faktiska och inte beror på arbetsuppgifter skall fabriken arbeta med lokalt för att få bort. De skillnader som upplevs som skillnader, men som enbart är upplevda, måste man arbeta med på annat sätt bl.a med hjälp av information och genom att få en inblick i varandras arbete och villkor. Under hösten kommer det att arbetas vidare med de praktiska skillnader som framkommit genom enkäterna.

När det gäller delprojekt KOMPETENSUTVECKLING i projekt ETT har nu de enkäter till chefer som gått ut och de intervjuer som gjorts med andra medarbetare sammanställts. Resultatet finns den rapport som lämnats till styrgruppen för projektet. Tillsammans med resultatet skall

också det förslag till kompetensutvecklingsmodell som arbetats fram i delprojektet inlämnas. Efter det sker återkoppling till gruppen hur vi skall arbeta vidare med att minska skillnader i kompetensutvecklingen mellan arbetare och tjänstemän.

Något som framkommit i attitydundersökningen är att kompetensutvecklingen är något som måste ingå som en naturlig del i arbetet. Genom att tekniken och organisationen ständigt förändras måste också kompetensen hos oss medarbetare förändras. Viktigt är då att komma ihåg att kompetensutvecklingen inte bara är att gå på utbildning, utan ett resultat av lärande, både medvetet och omedvetet, vilket sedan kan omsättas i görande.

Britt-Inger Andersson

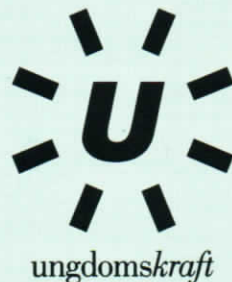


UNGDOMSPRAKTIK

För att mildra den omfattande arbetslösheten främst bland ungdomar har Riksdagen beslutat att införa s.k. ungdomspraktik. Norrköpings- och Mönsterkortfabriken kommer att under hösten erbjuda 35 ungdomar praktikplats.

De som berörs är mellan 17 och 24 år och skall ha fullföljt en minst 2-årig gymnasieutbildning. Ungdomarna som skall vara hos

oss i sex månader anställs inte av Ericsson. Staten betalar utbild-



ningsbidrag till praktiken.

Det mera långsiktiga målet med ungdomspraktiken är att genom förvärvad arbetslivserfarenhet och nya kunskaper, m.a.o. att använda sin tid på ett bra sätt, få det lättare att komma ut på arbetsmarknaden när konjunkturen vänder uppåt igen.

Av Rolf Andersson





TAKÅSEN

LUNCH & FESTSERVICE

Hej alla matglada vänner. Åter tillbaka efter en otrolig sommar. Semestervädret blev bättre än vad vi kunnat drömma om. Blev laxen bra? Ni har väl provat. De som åkte till sydligare länder i år, blev blåsta på sommarvädret eftersom medelhavstemperaturerna hade flyttats hit, denna sommar

Själv åkte jag och min familj några dagar till Skagen i norra Danmark. Strålände sol i 6 dagar med god mat och en och annan pilsner. Bland annat besökte vi en charketuributik och köpte en biff, för grillning, som var helt otrolig. Det blev en grillafton man sent glömmer. Som ni vet, är svensk mat min stora passion även om andra länders mat även är intressant.

I Aalbäck där vi hyrde rum, privat, träffade jag en matintresserad köpenhamnare. På grillaftonen som jag tidigare nämnde diskuterade vi mat och dryck. Han arbetade med sociala frågor i Köpenhamn och hade vid ett tillfälle besökt Stockholm för en konferens. Konferensen pågick en vecka och det var ett flertal middagsbjudningar under veckan. Han berättade att maten som bjöds var mycket god, hög kvalitet och fina råvaror.

Konferensen var internationell så värdarna ville givetvis visa det svenska kökets repertoar. Som förrätt bjöds någon form av sill, givetvis med öl och snaps. Svenskt så det förslår och omtyckt av de flesta gästerna. Men,

när varmrätten serverades hade man växlat spår totalt. Då serverades någon franskinspirerad kötträtt med ett franskt vin. Vin efter snaps. Vad är vitsen? Varför inte våga bjuda på svensk mat även till varmrätt? Skäms vi för vår svenska mat, kalopps med rödbetor, Biff à la Greta, Biff à la Rydberg, rimmad oxbringa, pepparrottskött, rimmad och gravad lax, färsk oxbringa med rotfruktsgratäng. Ja listan kan bli lång. Det är inget fel att visa våra utländska gäster vår matkultur, det kan till och med bli en extra krydda på deras besök. Tänk bara att bjuda på något så exotiskt som ljummen ostkaka med vispad grädde och hallonsylt. Så ni värdar för utländska besök, våga bjud svenskt.

Wallenbergare nämnde jag ej i ovanstående uppräknig av svenska klassiker. Det var Jakob Wallenberg som efter en längre utlandsvistelse kom till restaurang Cesil i Stockholm där den legendariske köksmästaren Einar Syberg basade över köksbrigaden. Wallenberg ville ha en finare lunch till sig och sina affärsbekanta, men inte för fin och inte för enkel. En del gäster är krävande. Eftersom herr Syberg var en kreativ matkonstnär behövdes endast ett par minuters betänketid för att komponera denna delikata lunchmåltid. Wallenberg blev förtjust och rätten blev kallad efter finannsmannen.



RECEPT 4 pers.

*Du behöver: 500 gr äkta kalvfärs
2-3 ägg
ca 2 dl. grädde
salt & peppar
från kvarn*

Se till att alla ingredienser är kylskåpskalla, viktigt för annars spricker smeten. Ta en stor bunke, lägg i färsen ta 2/3 delar av grädden pluss två ägg, blanda med träslev, snabbt så att det inte blir varmt, smaksätt med salt och peppar från kvarn provstek en biff, för att se om smeten håller ihop. Är allting OK. gör pannbiffar som är droppformade, stek i gyllenbrunt smör. Servera pannbiffarna med gräddsås, potatismos och ärter. Ställ på sidan om en skål rårörda lingon.

Lycka till.

På återseende Göran



Fantastiska utvecklingsmöjligheter på ledarskapet

Den första utbildningen för produktionsledare är genomförd. Efter ett och ett halvt års integrerade utbildning med ett projekt, är nu examen avlagd. Resultatet visar på ett mycket lyckat utvecklingsprojekt.

STOR UTVECKLING

Utvecklingen har varit fantastisk och det har varit en förmån att få se den förändring som alla deltagare har genomgått. Deltagare från SM har varit Karl Mårtensson, Mikael Gunnarsson, Lars Samuelsson, Tomas Ottosson och Magnus Strömmer.

NYTT LEDARSKAP

Från att vara chefen som visste allt, gav order och kontrollerade allt, har nu rollen förändrats till en chef som sätter mål, arbetar med förändringar och får personalen att utvecklas.

Genom egen insikt har cheferna skapat ett förändrat arbetssätt. Den största insikten är nog att genom att arbeta annorlunda med sin personal, kan arbetet flyta mycket bättre och tid frigörs för arbetet som ledare.

NYA VERKTYG

Under utbildningen har alla fått olika verktyg och prövat dem i sina projekt mellan faktautbildningsdagarna. Den process som är startad hos våra chefer ska nu fortsätta och ta form till ett ledarskap som ska främja vår affärsidé och policy.

Utbildningens upplägg och innehåll har ställt stora krav på kursdeltagarna. Vidare har utbildningen gett goda resultat i hemaorganisationen genom de arbetsorganisationsprojekt alla har genomfört.

FRÅN KURS TILL UTVECKLING

Produktionsledarutbildning är namnet men någon utbildning eller kurs är det inte riktigt. Vi bör nog hellre kalla det för ett utvecklingsprojekt som ska ge lönsamhet och en effektivare arbetsorganisation genom förändrat ledarskap.

NY GRUPP

I dagarna startar den andra utbildningen av produktionsledare med Jonas Schyl, Örjan Norblad och Pentti Mäkkilä från SM. Från SX/N deltar Christer Ohlsson, Mikael Forsberg, Gert Eliasson och Anders Lysén. De har nu ett och ett halvt år framför sig med projekt och ledarskapsutveckling.

Av Anders Bergqvist



Från Karl Mårtensson, Lars Samuelsson, Magnus Strömmer och Tomas Ottosson.

Strukturplan Norrköpingsfabriken

En strukturplan för de närmaste åren för Norrköpingsfabriken med ny teknik, en ny generation av switchingprodukter och transportnättsprodukter, samordnad teknikverksamhet, samordnad förråds- och lagerverksamhet samt inriktning på kvalitetssäkringsfunktion för komponenter innebär att verksamheten måste omorganiseras i tillgängliga lokaler.

HUVUDDRAGEN ÄR FÖLJANDE

- tillverkning av abonnentsteg placeras i sin helhet i befintliga lokaler i Ingelsta, vilket medför att systemprovning under 1993 helt har flyttat från Linnégatan till Ingelsta.
- transportnättsproduktion inrättas i de hyrda lokalerna vid Linnégatan och verksamheten

vid Bredgatan är helt flyttad till årsskiftet 93/94.

- Nuvarande lokaler för ankomstkontroll i Ingelsta tas i anspråk för tillverkning av abonnentsteg och ersätts vid slutet av 1992 av lokaler som inrättas i plan 2 över befintlig godsmottagning. Under tidsperioden oktober 1992 – senast årsskiftet 93/94 placeras ankomstkontroll (utom verksamheter i burarna) på entresolplan vid Malmgatan.

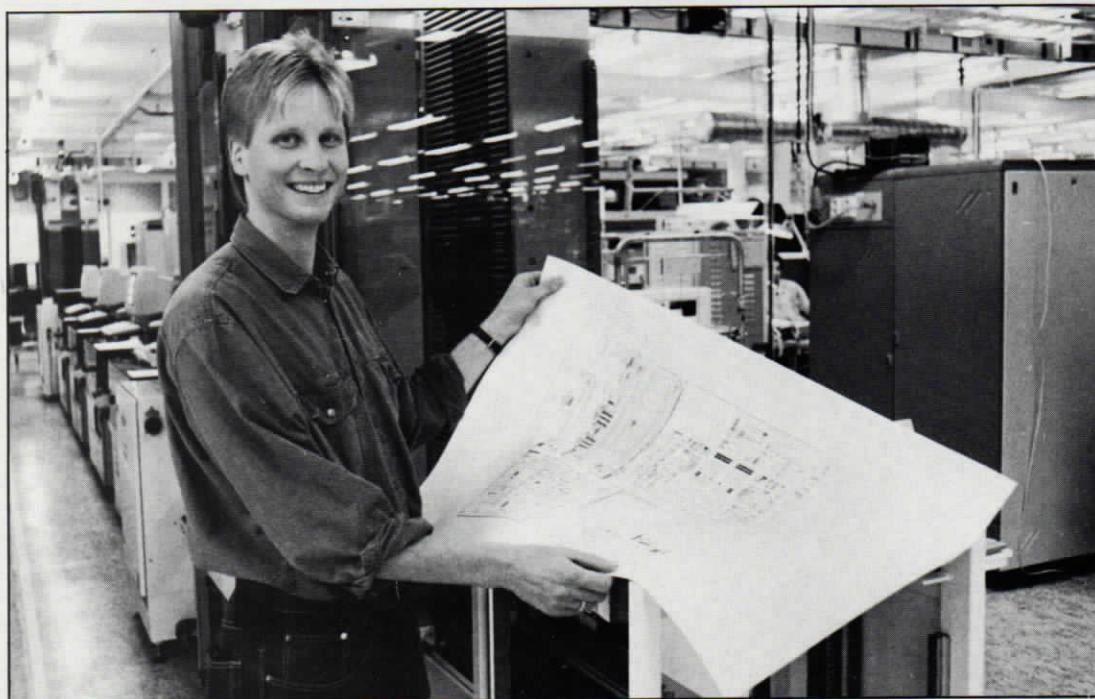
MALMGATAN

- befintlig godsmottagning vid Ingelsta anpassas till ett modernt godsflöde och ett mekaniserat förrådssystem installeras i befintlig förrådslokal. Under installationstiden flyttas förrådsverksamheten till Malmgatan.

- lager och skeppningsverksamhet för transportnättsprodukter etableras i befintliga lokaler vid Malmgatan
- teknikverksamheten samordnas geografiskt med Mönsterkortsfabrikens teknikverksamhet i nuvarande personalrestauranglokaler vid Ingelsta.
- Personalrestaurang inrättas på plan 2 över befintligt skyddsrum. Arbetsgrupper planeras och förbereder de olika omflyttningarna.

Som fabriksammanhållande för hela strukturplanen vid Norrköpingsfabriken har **Jan Pettersson** tillsatts.

De olika lokalomflyttningarna sker stegvis och planeras helt genomförda till årsskiftet 93/94.



Jan Pettersson har tillsatts som fabriksammanhållande för hela strukturplanen vid Norrköpingsfabriken.



Korta
nyheter!

Nya tjänstbeteckningar

För att få enhetliga tjänstbeteckningar på alla medarbetare inom ETX/S kommer VT-beteckningarna att bytas ut mot alfabetiska beteckningar under hösten. Enligt det gamla systemet motsvarades tjänstbeteckningen för kollektivanställda av kostnadsstället, d v s siffror. Nu inför vi ett system där varje VT motsvaras av en bokstavskombination. Du som har ansvar för register där VT-beteckningar finns inlagda bör under hösten ändra till de nya beteckningarna.

Förteckning över de nya tjänstbeteckningarna kan beställas från personalavdelningen.

| | | |
|-----|-----------------|-----|
| NS | Bo Lindesvik | 740 |
| NSA | Karlsson Per | 243 |
| NSF | Jerenius Anders | 244 |
| NSG | Johnsson Lars | 531 |
| NSG | Myrén Stefan | 531 |
| NSI | Karlsson Per | 533 |

Nyheter i Lunchrummet

Fr o m 1 juli 1992 har Ericsson träffat hyresavtal med entreprenören i vår restaurang. Detta innebär att vi nu kan slopa registreringen (för beskattning) vid inköp av lunchkuponger. Priset för ordinarie dagens rätt är 39 kronor. Om du köper 10 kuponger är priset 335 kronor.

Till sist ett litet tips: håll ögonen öppna på fredagar, kanske något extra i restaurangen.



SIF

Man inser behovet av en fallskärm när den utvecklas

Vi lever i en föränderlig värld. Våra liv idag ser inte ut som för 20 år sedan. De flesta av oss skulle inte heller vilja leva likadant nu som då eftersom vi ständigt utvecklas och får nya värderingar. Det är likadant med ett företag. Det måste utvecklas och värderingarna förändras i samma takt. Vi ser på våra arbetsplatser hur snabbt saker och ting förändras. Därför är det oerhört viktigt att vi inte avskärmar oss från teknik- och arbetsutvecklingen eller undandrar oss beslutsprocesserna.

Vi har i dagarna fått en folder "ARBETSMILJÖ, Policy för oss inom ETX". Citat "Ericsson Telecom förstår respekt och tro på individens förmåga. Medarbetarna skall trivas, må bra och utvecklas i sitt arbete". Det här skall vi ta till oss.

Parterna på arbetsmarknaden har avtal om utbildning/utveckling i företagen. I dessa avtal finns också tydliga mål uttalade, bl a:

- Att öka företagets anpassningsförmåga till nya krav för förbättrad konkurrenskraft"

- Att stärka de anställdas trygghet i anställningen"
- Att ge de anställda oavsett utbildningsbakgrund ökade möjligheter till personlig utveckling i arbetet så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter"

Vänd dig till din styrelse eller förhandlare om du vill veta mera om avtalstexterna. TCO har även gett ut en bra vägledning om Kompetensutveckling, som du också kan ta del av.



SIF arbetar med dessa, för medlemmarna så viktiga frågor. MEN, det som är avgörande är att du också tar del av utvecklingsarbetet. Det är du som först ser vad som händer på just din arbetsplats.

KOM IHÅG!

Avtalen säger inte att det är din utbildningsbakgrund som avgör om du skall kunna ta del av utvecklingen.

Vad är du själv villig att satsa?
SIFs styrelse

DIALOG NORRKÖPING

ISSN 0348-5269

JOHANSON & EKLUNDH
TRYCKERI AB

DIALOG - NORRKÖPING
ERICSSON TELECOM AB
Box 72, 601 02 Norrköping

Redaktionskommitté: Karl-Ulrik Nilsson, Anders Bergqvist (Ansvarig utgivare), Petr Zatreparek (Redaktör-Layout), Ioannis Konstantinidis (Repr. för SALF), Anette Ryding, Bengt Gustafsson (Repr. för Metall), Stefan Frick, Gunnar Wallström (Repr. för SIF), Anna-Lena Öhlund (Sekreterare), m.fl. Dialog-fotograf: Petr Zatreparek, som även tagit omslagsbilden. Nästa Dialog får Du i december. Materialstopp 20 november.

Nordjobb

Nordjobbprogrammet administreras av Föreningen Nordens Förbund i samarbete med arbetsmarknadsmyndigheterna. Verksamhetens idé är att ge en möjlighet för ungdomar i Norden att lära känna ett annat nordiskt lands historia, kultur, arbetsliv och människor genom att sommarjobba i detta land. Samtidigt får man värdefulla kontakter och erfarenheter för sin framtida yrkesutövning.

En flicka som arbetade hos oss på Ericsson i Norrköping kommer från Helsingfors i Finland, Päivi Leiniäinen. Dialog har träffat henne och här kommer hennes egen berättelse.

HEJ!

Jag studerar automationsteknik i Helsingfors Finska Tekniska Läroverket. Jag har studerat två och ett halvt år och efter ett och ett halvt år blir jag automationsingenjör. (Automationsteknik är data- och elektronik).

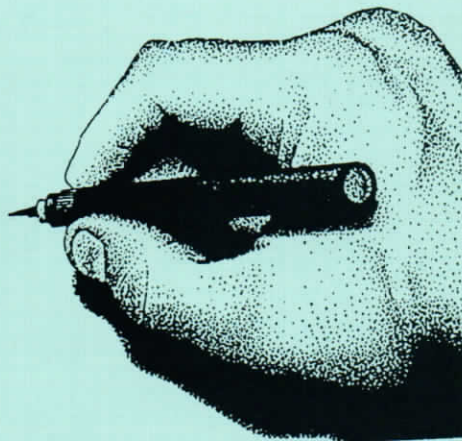
Inom studieprogrammet ingår en tolv månaders lång arbetspraktik. Under andra terminen hade vi speciell praktik (6 månader). De andra 6 månaderna måste vi arbeta under somrarna. Var och en måste skaffa sina arbetsplatser själv.

I våras sökte jag Nordjobb. Nordjobb är ett arbetsförmedlingsprogram i nordiska länder.

Jag hade tur och fick arbetsplats här på Ericsson. (Bara 10% av de sökande får jobb). Det har varit trevligt att bo fyra månader i ett grannland och klara sig och förbättra sina kunskaper i främmande språk. Det var intressant att se hur kretskortsfabriken fungerar och se olika arbetsuppgifter.

Tack för allt, det var trevligt att träffas. Vacker och rolig höst.

Päivi



Högsta betyg för transmissionsprodukter!



Televerket mäter regelbundet produktkvalité och leveransprecision hos sina leverantörer. Leverantörerna ges sedan betyg A, B eller C. A är bäst och C är sämst.

För att långsiktigt få sälja och leverera produkter till svenska Televerket krävs toppbetyg dvs A.

Ericsson Telecom, Transmission, har nu fått högsta betyg vad gäller leveransprecision och produktkvalité, och är nu A-leverantör till Televerket.

Vårt uppnådda resultat kommer att ge oss ett bra avstamp inför introduktionen av våra nya transmissionsprodukter.

Vårt A-betyg firades med tårtkallas på NG och NL fredagen den 18 september.

Nästa stora utmaning är att bli A-plus leverantör till Televerket. För att bli A-plus krävs högsta betyg under två år.

