

DIALOG

Norrköping



Tidning för anställda vid Ericsson Telecom AB, Norrköping • nr 2 1993 • Årg 16



NORRKÖPINGSFABRIKEN 1993 ■ LEDARBREDD PÅ VARJE FLÖDESENHET ■
ATTRAKTIVA ARBETSPLATSER ■ KANON ■ ANALYSFASEN SX/IN
PROVARUTBILDNINGEN ■ DET SER BRA UT FÖR MÖNSTERKORTSFABRIKEN ■ ■ ■

Det ser bra ut för Mönsterkortsfabriken...

Sommaren är här med allt som tillhör sol, bad, värme och färska jordgubbar. Men sommaren är också tid där vi summerar de första sex månaderna på året. Det ser bra ut för Ericsson och för oss på Mönsterkortsfabriken.

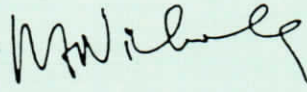
Vi har producerat många mönsterkort och framför allt har svårighetsgraderna på våra kort ökat. Vi har ställt upp med mycket övertid och många fina insatser. Vi har lagt mycket tid på att genomföra certifiering nr1. i FOCUS, enhetscheferna är tillsatta för varje flödesavsnitt och vi fortsätter att arbeta vidare med FOCUS-visionerna.

Under semestern genomför vi ett antal stora layoutförändringar. Vi har också fått godkänt för extra investeringar för prototyp och utvecklingsutrustning. Vi har även fått lov att rekrytera nya medarbetare som ett led i en nödvändigt kompetensförstärkning för att möta framtidens mönsterkortteknik. Dessutom har vi fått klart för utbyggnad av SMI som ger oss möjlighet att ordna ett

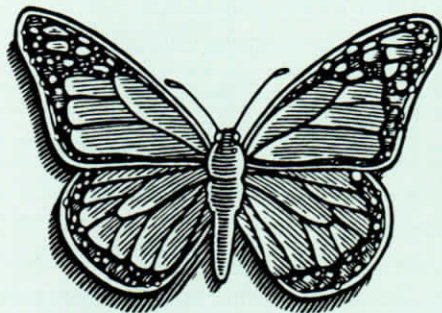
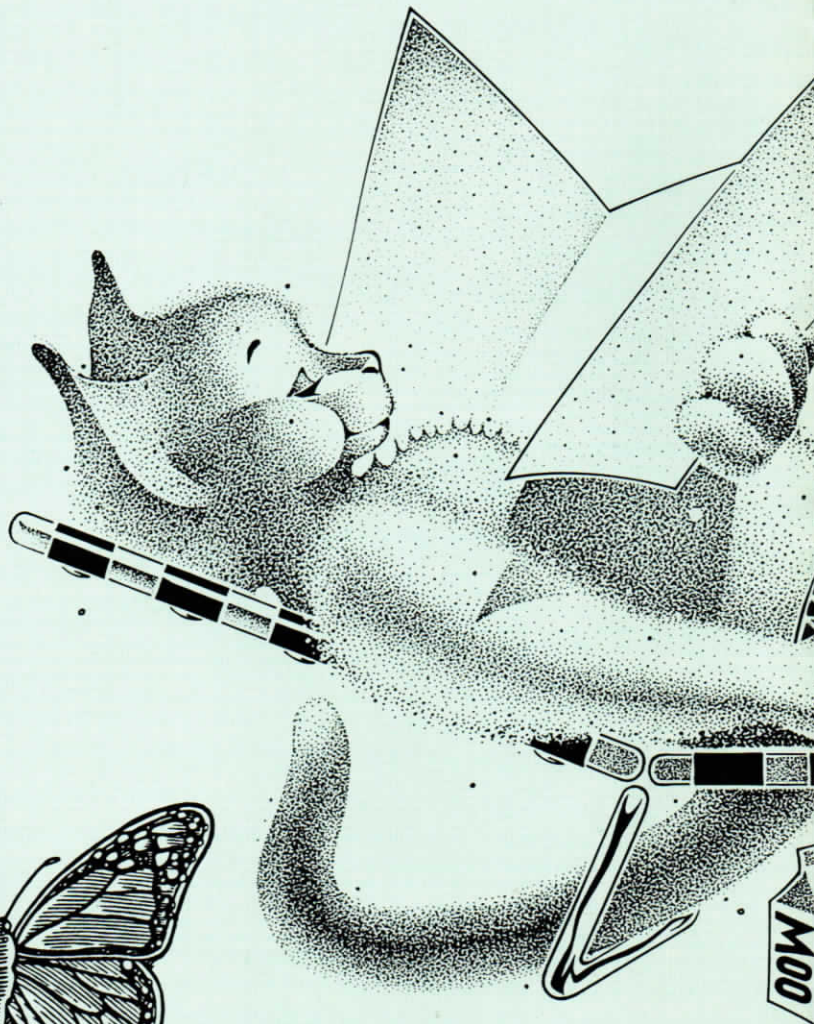
komplett produktionsflöde och ett visst expansionsutrymme för framtiden.

Hösten kommer att vara minst lika intensiv, tack vare många order och aktiviteter runt FOCUS, med omorganisationen till flödesenheter. Därför är det extra viktigt att Ni allahar en riktigt skön avkoppling under

sommaren. Se till att vi alla återvänder med nya krafter redo för nya utmaningar.



Norman Nichols



NORRKÖPINGSFABRIKEN 1993

Under första halvåret har mycket tid och arbete lagts ned på FOCUS vision och mål. Vi har tagit de första stegen för strukturering av produktenheter och serviceenheter. Förstudier för produktenheterna och stödprojektet för serviceverksamheten har inletts och kommit en bit på väg.

Detta arbete fortsätter även under juli och augusti. Därefter kommer de respektive enheternas visioner och mål att bearbetas, förankras och genomföras. Vi förbereder oss för att i augusti/ september genomföra certifiering 2 i FOCUS.

Försäljningsframgångar för våra produkter, både inom switching och transportnät, har inneburit en ökad produktionsinläggning vid Norrköpingsfabriken. Vi ser en fortsatt inläggningsökning under hösten vilket, tillsammans med beslutande produktionsflyttar, innebär full beläggning i fabriken och ytterliggare behov av personalförstärkning.

För att motsvara kundernas krav på leveranser kommer vi under juli 1993 att ha produktion och stödfunktioner i verksamhet i större utsträckning än föregående år.

Utöver den pågående utbyggnaden av terminal och det nya förrådet planerar vi för en långsiktig lokallösning på Ingelstaområdet. Under tiden får vi arbeta

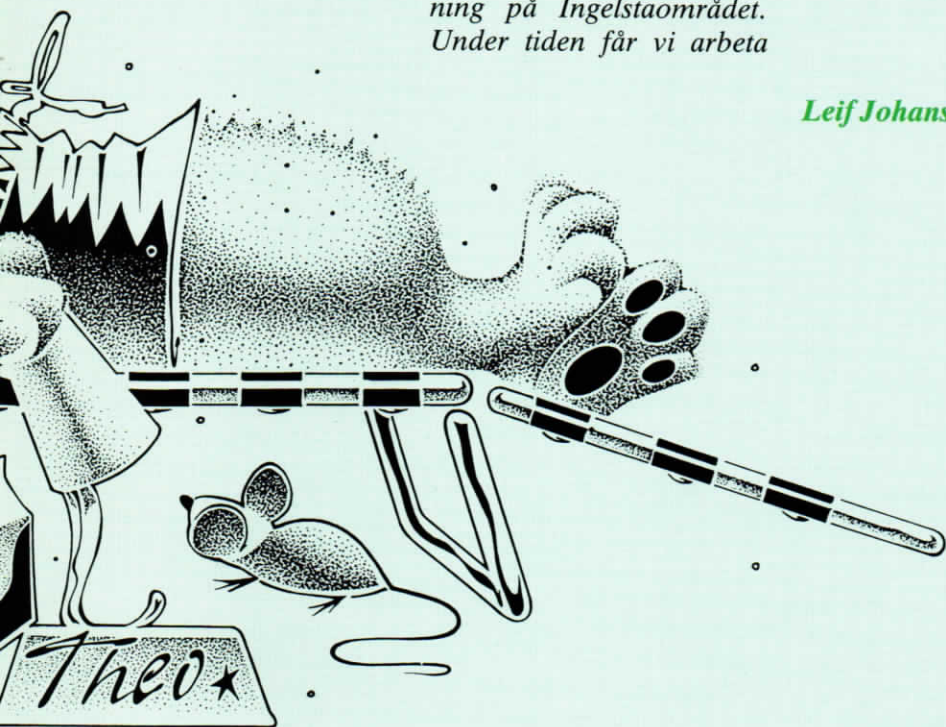
med mer tidsbegränsade lösningar som bl.a innebär att vi under ytterligare en tidsperiod avser hyra del av lokalerna vid Bredgatan för vår PDH-produktion.

Det jag uttryckte om vikten av kontinuerliga förbättringar och utvecklad arbetsorganisation i Dialog inför semestern 1992, gäller i högsta grad även 1993.

Då vi nu avverkat första halvlek av 1993 önskar jag alla en solig och avkopplande pausvila. Vi behöver alla krafter för att ro iland alla tuffa men stimulerande utmaningar som väntar oss i andra halvlek.



Leif Johansson





BERÄTTELSEN OM LENA

Det var en gång en tjej, som hette Lena. Hon arbetade på ett stort företag. Hon var en ganska vanlig tjej med familj och vänner som hon älskade och trivdes med. På sin fritid hade hon "tusen järn i elden". Hon sportade, målade, sydde, stickade, bakade, pysslade om hem och familj och var aktiv inom olika föreningar.

När hon sedan satte sin fot innanför dörrarna på sin arbetsplats tog hon på sig en helt annan roll. Då saknade hon plötsligt sin initiativförmåga, fantasi och kreativitet. Hon lät andra bestämma, styra, ta ansvar och beslut, medan hon själv satt på sin plats och utförde samma arbetsuppgift hela dagarna. Hon såg arbetet som något nödvändigt ont. Visserligen var hon glad över att ha ett arbete, det var ju många som inte hade det, men för övrigt gav det henne ingen tillfredsställelse.

Så en dag kom Lenas chef Uffe med en kallelse till ett möte för hela avdelningen. Lena gick dit med tankarna att "Jaha: nu ska vi få se några oförståeliga kurvor och staplar igen!"

Uffe hade varken kurvor eller staplar denna gång. Han började istället prata om tankar på omorganisation. Alla lyssnade nu med stora öron, för omorganisation trodde alla betydde nedskärningar av personal, att jobb skulle försvinna.

Men Uffe gick en utbildning; vilken han tidigare sagt att han skulle börja. Han berättade att i utbildningen ingick att genomföra ett konkret projektarbete, som innebar att arbeta med en förändring på den egna avdelningen, så att det skulle gå att se och räkna på resultat i siffror.

Uffes projekt innebar att avdelningen skulle utvecklas till arbete i flödesgrupper, för att bl.a. få flexibilitet, kortare ledtider, bättre kvalitet, mer ansvar och befogenheter för alla

och ett mycket intressantare arbete. Lenas uppmärksamhet blev total, hon började tänka: Vad skulle det innebära för henne? Vad skulle hon vinna på det?

Det blev inte speciellt mycket diskussioner på mötet, alla lyssnade och tänkte. Uffe ville att alla skulle tänka på detta och fundera ut hur var och en skulle tycka att det skulle vara att arbeta i flödesgrupper. Han bokade in ett nytt möte efter ett par dagar, där alla förslag skulle diskuteras och också på vilket sätt avdelningarna skulle arbeta med förändringen. När Lena och hennes arbetskamrater kom tillbaka till avdelningen, började diskussionerna. Det fanns alla tänkbara känslor med. Några tyckte att nu skulle det äntligen bli som de

ville, att få arbeta mer omväxlande och rörligt. Andra kände oro, då de trodde att de inte skulle kunna lära vissa uppgifter, vilka verkade så svåra. Det fanns också oro för att det skulle bildas sk A-lag, med de personer som arbetade snabbast på avdelningen. Vissa kände ilska över att ingen hade frågat om synpunkter på omorganisationen före det var bestämt. Vissa gav uttryck åt sin osäkerhet och rädsla med att visa ilska. Det fanns också de som inte verkade bry sig, som ryckte på axlarna och fortsatte arbeta som vanligt.

Lena sade inte så mycket till att börja med, hon tänkte på hur hon skulle vilja att det var på avdelningen. Hon började tänka på hur det var på fritiden, när hon var aktiv inom sina olika roller. Hon kom på att nu skulle hon kunna påverka arbetet på ett annat sätt, hon skulle få bestämma mer över sin egen arbetssituation och få ett mer varierande och intressant ar-

bete. När hon hade tänkt en stund på detta, sade hon det till sina arbetskamrater. De flesta lyssnade med intresse på hennes funderingar, medan andra hånade henne och frågade om hon verkligen trodde på att någon skulle lyssna på hennes idéer. De kom till slut överens om att Lena skulle ta hjälp av Vera och Kerstin för att till nästa dag ta fram ett förslag på hur det skulle kunna se ut.

Nästa dag presenterade de tre det förslag som de skissat på och förklarade hur de tänkt sig att det skulle fungera. Det var fortfarande blandade känslor, men eftersom ingen hade något annat förslag, blev det majoritetsbeslut att förslaget skulle lämnas till Uffe på mötet. Det var fortfarande ett antal som inte ville vara med utan som ville att det skulle vara klart uttalat att de ville ha kvar det som det var idag.

När det så var dags för mötet och Uffe frågade om de hade tänkt på vad han hade sagt, lämnade Lena fram förslaget och talade om vad som sagts på avdelningen. Uffe blev imponerad av förslaget och tyckte det var mycket bra, men han såg vissa saker som skulle vara besvärliga att genomföra. Han tyckte att de alla på avdelningen skulle fortsätta arbeta fram så bra förslag som möjligt.

När Lena gick hem den dagen så kändes plötsligt allting mycket roligare. Hon gick med lätta steg och tänkte på att imorgon på jobbet då skulle de fortsätta med planeringen av det nya sättet att arbeta: "De skulle ju kunna göra så också...., eller varför inte på det sättet...."

Britt-Inger Andersson

Ledarbredd på varje flödesenhet SM

Enhetscheferna är tillsatta på varje flödesavsnitt. Ledarna skall nu bredda sig att ta ett större ansvar i linjen.

Tillsättningen resulterade i att **Ingvar Vahlström** tar tag i pressat ämne, **Tomas Ottosson** i SM 5-delen, **Roland Blombäck** i SM 1-delen och **Bertil Svensson** i utvecklingsområdet. Enheterna går under arbetsnamnet Flödesenhet 1, 2, 3 och 4.

Projekt under hösten

Under juni och augusti kommer ovannämnda ledare tillsammans med ledningsgruppen att diskutera upplägg kring vilka stödprojekt som ska dras igång. Stödprojekten skall ligga som grund för beslut om vilka arbetsområden som skall finnas inom enheten. Lämpliga personer ska tillfrågas.

I september startar analys av varje enhet som skall vara slutförd i början av december. Analysen skall granskas av Rolf Broström och kontrolleras om det stämmer med visionen i FOCUS-projektet.

Bemanning

Utifrån alla analyser som skall göras på respektive enhet skall organisationen börja ta form. Efter årsskiftet börjar bemanningen och vilka arbetsmoment som skall finnas på respektive flödesenhet.

Stödprojekten kommer succesivt att komma fram till vilka stabsarbeten som skall till enheterna, vilka serviceområden och ge-

mensamma enheter som flödesenheterna behöver för att kunna uppfylla målen.

- Sänkt Tk med 30%
- Kortare ledtider
- Ständiga förbättringar
- Attraktiv arbetsplats

Anders Bergqvist



KANON NPO

FOCUS - NORRKÖPING

Projekt KANON går vidare. Kommer du inte ihåg vad det är för något? Jo, det är det projekt som drivs på kabelavdelningen NG/NPO, med avseende på att skapa en bättre arbetsmiljö, en bättre ergonomisk arbetsplats och mer varierande och intressanta arbetsuppgifter.

Under vecka 22 startade utbildningen, först en kurs i instruktionsmetodik för de personer som ska vara internlärare på avdelningen. Därefter vecka 23 började den första utbildningen på träningsskolan. Utbildningen kommer att ske under lång tid framåt, av flera orsaker. Först beroende på att det är väldigt mycket att föra på kabelavdelningen, sedan för att träningsskolan har ett stort antal anmälningar till utbildning. En annan viktig del är att det inte ska bli "korsstopning", utan man ska få en chans att nyttja sina nya kunskaper före mästa utbildningsavsnitt kommer. Tänk på;

"Att lära utan att göra, är som att kyssas utan att röra"

I analysfasen på Aca1, till vilket avdelningen hör, arbetar projektgruppen med att analysera flödet i kabeltillverkningen. Samarbete och information mellan KANON-gruppen och FOCUS-gruppen kommer att ske kontinuerligt.

För att få en lättöverskådlig bild över arbetsuppgifterna och vad gruppen ska och kan arbeta med, kommer den sk tryckknappsmoden att användas.

Varje "plätt" i den inre cirkeln är en av de arbetsuppgifter som alla i en arbetsgrupp/flödesgrupp ska arbeta med. På kabelavdelningen är det bl a virning, avsyning, montering, provning. Dessa ska man lära sig och kunna rotera på. I den yttre cirkeln finns de arbetsuppgifter, vilka alla inte arbetar med, men som den som vill ska

kunna lära sig rotera på. Det kan vara uppgifter som har att göra med ekonomi, planerin, personalfrågor på avdelningen. En person ska inte vara ansvarig för mer än två av uppgifterna i cirkeln. Vill personen lära sig ytterligare en, måste han/hon lämna ifrån sig en av de tidigare två.

Eftersom alla arbetsuppgifter som idag förekommer på avdelningen NPO är kartlagda, är det väldigt lätt att skriva in dessa i modellens inre cirkel. Uppgifterna i den yttre cirkeln är ännu inte klart definierade.

Projektet är bara i uppstartsskede ännu och det är lång väg kvar att gå, men med uthållighet och vilja kommer avdelningen NPO att bli en mycket attraktiv avdelning att arbeta på.

Britt-Inger Andersson

Träningsskolan flyttar

Under juni kommer träningsskolan att flytta från Linnégatan till entre-solplan på Malmgatan där den tar över del av lokalytan från ankomstkontrollen.

Flyttningen är nödvändig då SDH-verksamheten mycket snabbt kommer att behöva all tillgänglig yta på Linnégatan för att klara sin stora expansion.

Nya attraktiva arbetsplatser

Visst är det sant att det flyttas mycket på Mönsterkortfabriken och alla kanske undrar lite till mans om det är nödvändigt? Och visst är det nödvändigt!

Här följer en beskrivning vilket ska få allas tvivel att skingra sig.

Mönsterkortfabriken växer i storlek. Vi måste alla arbeta rationellare, få bättre kvalitet, leveransprecision i vårt arbete oavsett var och med vad vi arbetar. Detta måste vi göra för att SM ska hänga med i den tuffa konkurrens som råder.

Tekniken är under ständig utveckling och kräver också den att omgivningen förändras sig. Mitt i den befintliga produktionen måste då och då nya operationer plockas in, vilka i sin tur kräver mer utrymme. Det blir följdreaktioner som involverar många, men ständiga förändringar till det bättre är ju något vi alltid arbetar med. Det är ju även SMs mål.

SM1

På SM1 har under våren stora förändringar skett och mer är på gång under semestern.

För att minska fysisk hantering av kort och genom det också minimera hanteringsskador samtidigt som man i förlängningen vill få ett helt flöde, har och kommer följande att ske:

De kontor som funnits i anknäring till SM1 ut mot Ståthögaleden har blåsts ur och lämnat plats för en ny lina. Linan installerades under senare delen av vecka 22 och innehåller bland annat en hårdningsugn för lack.

De kontorsutrymmen som försvann kan nu åter ses en trappa upp på SM1 och är till antalet 9 stycken.

Under semestern kommer nuvarande lödmaskutrustning, d.v.s den utrustning som enkelt uttryckt färgar korten gröna, att ersättas av en ny. I samband med det kommer också ombyggnad att ske av det utrymmet. Klart ska allt vara efter semestern.

Tältet, som kanske gjort någon brydd, innehåller en lödmaskutrustning som ska säkerställa produktionen utifall den nyinstallerade ej fungerar tillfredsställande efter semestern.

Maskinen och omgivningen kräver en viss miljö, därav att tältet finns.

SM2-SM3 Pressat ämne

Inom SM3 har borrarningen under våren bytt plats för att ge rum åt multilayerpressen som flyttas från SM5. Pressen är planerad att plockas ner, forslas till SM3 och återmonteras under semestern.

I samband med denna förändring förbättras också arbetsstationerna kring pressen med höj- och sänkbara bord. Dessutom blir det tre arbetsstationer istället för som tidigare två. Detta ger en möjlighet till bättre planering och utnyttjande av maskinen. Även

dessa förändringar görs för att i förlängningen få ett bättre flöde.

SM5

I de utrymmen som blivit lediga, bland annat efter multilayerpressens förflyttning till SM3, kommer nya maskiner till utvecklingsverkstaden att installeras.

Entresolen SM4

Entresolen, eller den nya hyllan ovanför fräs- och bormaskinerna på SM4, är ett kontorsutrymme där större delen av teknikfunktionen, delar fastighet och hela personalavdelningen arbetar sedan slutet av maj.

Tidigare hade teknik och fastighet sin arbetsplats i baracken, men för att undanvika fortsatta dyra hyreskostnader förlängs inte kontraktet utan går ut den sista september. Därigenom har också funktionerna kommit närmare produktionen, och bara det är en lyckad lösning.

Maria Hallberg



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 september. Materialstopp 30 augusti.

Provarutbildningen SX/N

Nu har det gått ett antal månader sedan våra så kallade provartjejer blev klara med utbildningen. Vad har då hänt sedan de slutade utbildningen? Jo, de flesta har idag arbetsuppgifter som innebär att mer eller mindre arbeta med provning/felsökning. Några har börjat arbeta med en ny typ av kort, inom SDH, där provning ännu inte är integrerat, men där avsikten är att det framöver ska komma att ingå. En av tjejerna arbetar med planering idag och några har av olika skäl inte förändrade arbetsuppgifter. Nedan följer några av tjejernas ord kring vad som hänt just dem!

Christina Sanberg (Tina) berättar att hennes arbetsuppgifter har förändrats. Hon arbetade med avsyning tidigare och nu arbetar hon efter ett rotationsschema där provning ingår. Schemat bygger på att arbeta en vecka i taget med varje arbetsuppgift. Den vecka hon är "fri resurs" enligt schemat, arbetar hon vanligtvis även då med provning.

Felsökning är svårt och det kan ta lång tid att finna felet och det upplevs av Tina som stressande. Det känns som andra förväntar sig att det ska gå fortare.

Hon frågar de övriga provarna om hjälp vid behov och hon tyck-

gar göra fel och misstag för att lära sig detta. Hon skulle inte vilja ha utbildningen ogjord.

Sylvia Karlsson arbetade redan före kursen med många olika arbetsuppgifter. Skillnaden idag är att hon har uppgifterna schema-lagda, så att hon vet före vad hon ska göra. Då hon är "fri resurs" på schemat får hon liksom Tina arbeta mycket med provning.

Hon tycker det ställs stora förväntningar på henne efter kursen, vilka hon inte kan leva upp till. Det var ju trots allt en relativt kort kurs, som inte kan jämföras med tex tekniskt gymnasium.

Felsökning av svårare kort kan

har varit "jätteroligt" att ha gått kursen och att få arbeta med provning.

Först var taggarna lite utåt från de vanliga provarna, men det är borta idag. Det är lätt att fråga om hjälp vid behov. Eva ska inom kort då detta skrivs gå över till att arbeta med SDH och hon är medveten om att det innebär att hon först inte kommer att arbeta med provning, men tanken är att det ska tillkomma efter hand, kanske om ett år eller så och hon tror att det då är lätt att komma in i det igen med utbildningen i bakgrunden.

Skulle det bli fortsättning på ut-



Fr. v. Christina Sandberg, Eva Landqvist, Sylvia Karlsson.

er att det är lättare att prata med provarna idag då hon förstår mer vad de pratar om. Förut visste hon knappt vad exempelvis ett motstånd var.

Om det skulle bli någon påbyggnadsutbildning kommer hon nog att tänka efter noga om hon vill gå eller inte, men däremot tycker hon att hon skulle vilja lära mer angående uppkoppling, för som hon säger tycker hon det verkar som om alla som gått kursen har svårt för det.

Tina tycker att självförtroendet har ökat ihop med kursen. Hon vågar prova på mer idag och vå-

kännas stressande och orsaka osäkerhet. De enklare korten klarar hon bra, men personligen tycker hon det kan kännas jobbigt att ha de höga förväntningarna på sig.

Hon tror inte att hon skulle söka till fortsättningskurs om det skulle komma någon sådan.

Eva Landqvist arbetar med helt andra arbetsuppgifter idag än före kursen. Hon arbetade tidigare med maskinmontering och idag provar och felsöker hon kort och lite system.

Hon tycker självförtroendet ökar för varje dag efter kursen. Det

bildningen är hon intresserad, men skulle det ske inom den närmsta tiden skulle hon ha svårt att börja då det nya arbetet inte innefattar provning just nu.

Hon är mycket positiv till provarutbildningen!

Provarutbildningen har alltså visat sig vara en positiv satsning och finns det behov framöver, ja då kanske ännu en utbildning startas.

Britt-Inger Andersson



Reslystna pensionärer



Kerttu och Veikko Kuula arbetade under många år vid förrådet på Norrköpingsfabriken. Runt årsskiftet 1991/92 gick de båda i pension. Att sitta hemma och rulla tummarna var det inte fråga om nu. De har alltid varit intresserade av att resa. När barnen var små blev det mest i Norden. 1973 skaffade de sin första husvagn och började göra lite längre turer i Europa. På 80-talet blev det charterresor, den första och mest avlägsna gick till Hawaii där de firade sin 30-åriga bröllopsdag.

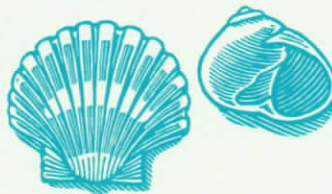
Men att resa lite mer fritt hägrade och med tanke på att pensionsåldern närmade sig så investerade de i en husbil. Några år fick de nöja sig med resor 4-5 veckor på sommaren, men nu som pensionärer kan de göra längre turer. Hösten 1992 gick de och väntade på att två små barnbarn skulle komma till världen. När det var klart och allt gått bra, packade de bilen och for söderut. Målet var södra Spanien. Dit kom de i november och där firade de jul och nyår med adventsstjärna och julsinka förstås. Sedan bar det vidare till Portugal där de också stannade en längre period för att, bl.a via Rehndalen och många andra småvägar återvända till Sverige i mitten av april 1993.

Mycket har de sett och varit med om; apelsin- och citronodlingar, korkekskogor, vackra böljande landskap och konstgjorda sjöar i Portugal och vardagsliv med promenader i gamla stadsdelar, besök på marknader för inköp av livets nödtröft, sol men även kyla och lata dagar.

En hel del vänner har de också fått. Mest andra nordiska resenärer som tillbringar sin tid på liknande resor. Stämningen är väldigt god och man utbyter tips om trevliga resmål och vägval, var man får tag i vatten och gasol m.m. Tyvärr är språket en begränsning för att få djupare kontakt med lokalbefolkningen, men till vardags har de klarat sig på svenskan, finskan och tecken-

språket.

Nu är de hemma igen och planerar redan för nästa långresa, men först ska de förbättra bilen men bl.a solceller och lite annat efter tips de fått från andra "globetrotters."



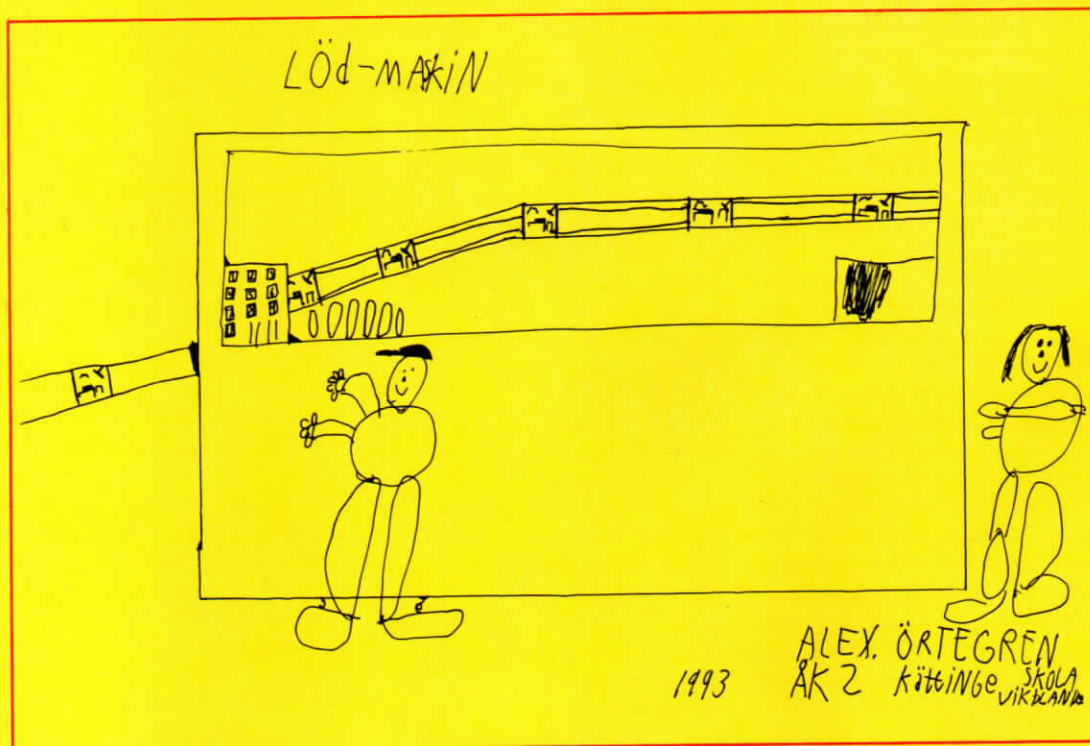


Besök från Kättinge skola

12 maj hade Ingelsta besök av åk. 2 från Kättinge skola på Vikbolandet. Visningen började med en kort information om Ericsson. Eleverna fick också se bilder av dåtida telefonister och transmissionsledningsstolpar med massor av kabel för att få lite förståelse för vad vi gör nu. Höjdpunkten på rundvandringen var i LIB-hallen där intresserade operatörer visade och berättade om jobbet, komponenter och maskiner. Barnen fick också titta in i ett kontor där de fick en uppskattad presentation av vad en dator kan användas till. Avslutningsvis fick eleverna provmontera komponenter på några kretskort samtidigt som de bjöds på fika.

Som tack för besöket har eleverna gjort var sin fin teckning som visar hur de upplevde Ericsson.

Jan Fahlgren



Ericsson Telecom AB

Hej Jag heter Jan Fölgren och brevid mig sitter några Ericssons arbetare.



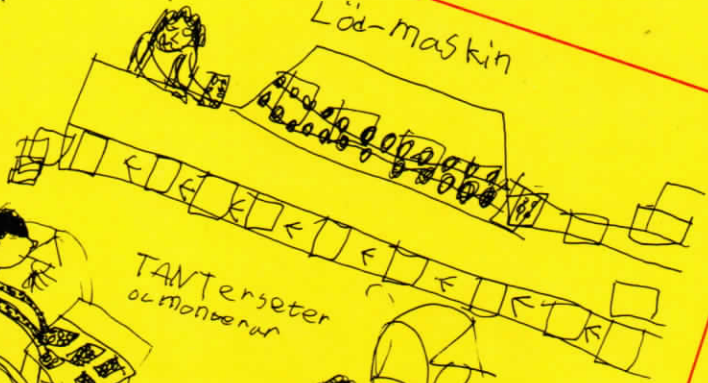
Nina Anderson åk 2
Köttinge skola
Vikbolandet

Ericsson Telecom AB

Paranöden
skör kom-
puteren

Löd-maskin

TANTER
sätter
och monterar



Elin Wastesson åk 2
Köttinge skola Vikbolandet

FÖRBÄTTRINGSARBETE VID SX/NSM

För att vi även i framtidens ska vara konkurrenskraftiga krävs det att vi ständigt utvecklar och förbättrar oss. Det gäller givetvis alla områden och nivåer inom företaget och för att förbättra och utveckla en producerande enhet som SX/NSM så måste man på ett bra sätt ta tillvara de kunskaper och erfarenheter som personalen på enheten har.

Det finns ett antal strukturerade metoder för att analysera och lösa problem i grupp, där man kan dra nytta av flera personers kunskaper.

En av de mer kända och utprovade metoderna är "Seven Management Tools for quality control" (7MT), en ganska rolig och engagerande metod där alla gruppmedlemmar är med och bidrar med sina kunskaper.

Några personer från SX/NSM har varit på utbildning hos EQI på huvudfabriken i Stockholm under två dagar för att lära sig metoden. De ska sedan fungera som team-ledare i grupper vid SX/NSM och lära de andra gruppmedlemmarna metoden. Teamledarna är Thed Simonson, Jan Styrenius, Eva Knutsson och Christina Norman.

ÅSIKTER OCH ERFARENHETER FRÅN UTBILDNINGEN I STOCKHOLM

Kursen var krävande och ganska jobbig och tidspressen på de olika grupparbetena var ibland tuff. Läraren, Sven Bengtsson från EQI, gjorde dock ett mycket ruti-

nerat och proffsig intryck. Det allmänna omdömet om metoden är att det är en bra och kraftfull metod för att lösa större problem i grupp. Det gavs emellertid få exempel på erfarenheter från förbättringsarbete i produktionsmiljö. Det var mest exempel från ledningsnivå och från utvecklingsprojekt.

VAD HÄNDER NU?

Teamledarna har tillsammans med Lasse Wahlström, Ola Melbi och Yvonne Johansson genomfört en provomgång här hemma för att bli lite "varma i kläderna".

Det problem som analyserades då var: "Vad hindrar oss att införa flödesgrupper?"

Denna provomgång förstärkte intrycket att detta är en metod som åskådliggör problemet på ett bra sätt.

Enligt uppgift från kursledaren Sven Bengtsson så har Hudiksvallsfabriken kommit ganska långt med de här metoderna.

Vi kommer att ta kontakt med dem för att vi ska kunna dra nytta av deras erfarenheter.

Thed Simonson kommer att söka frivilliga personer på enheten som vill medverka vid de första problemlösningsomgångarna.

PROBLEM OCH RISKER

Det krävs att de som ska medverka i grupperna verkligen är intresserade och engagerade.

Vi ser idag en viss skepsis både mot utbildningar i allmänhet och mot att arbeta i grupp.

Det krävs att de problem som grupperna får att arbeta med är problem som rör deras eget arbete och som de ser som meningsfulla.

En absolut förutsättning för att få till stånd ett fungerande förbättringsarbete och få metoden accepterad, är att de lösningar grupperna kommer fram till är praktiskt genomförbara och att åtgärderna verkligen genomföres.

Produktionspersonalen är mycket resultatintriktad och har svårt att acceptera lösningar som inte ger direkta resultat.

Lasse Wahlström



En skön sommar



ANALYSFASEN SX/N

Vad händer just nu på PE och SE??

Alla PE (produktenheter) är mitt uppe i sin analysfas. Projektgrupperna arbetar med att ta fram ledtids- och kostnadsanalyser, bemanning idag, produktflora, VA (värdeadderande) aktiviteter, kunder mm. Information och delaktighet i aktiviteter är på gång inom alla PE.

Inom AcA1 och AcA3 har information hållits för all personal indelad i grupper om ca 15-20 personer. Grupparbete är inlagt som en aktivitet, under vilket personerna diskuterar hur man ska arbeta för att skapa en attraktiv arbetsplats och arbeta med ständiga förbättringar. Alla frågor besvaras och allt skrivs ned för att följas upp.

Inom PDH hölls informationsmöte för personalen i början av juni, där personerna i projektgruppen informerades om vad de har gjort och vad som kommer att hända framöver. Fler informationstillfällen är tänkta framöver. Informationsblad om projektet och projektgruppen har kommit vecka 21. Alla medarbetarna kommer att bli mer involverade i förändringsarbetet framöver.

SDH har en lite speciell situation, då de är under uppbyggnadsfasen av dessa produkter. Det finns ingen historia att luta sig mot, allt ska byggas upp från grunden. Information hålls i storgrupp för all personal varannan onsdag, med start vecka 20. Ar-

bete kommer att drivas i smågrupper för att all personal ska vara delaktig i organisationens uppbyggnad. Arbetsstegen kommer att vara; Visionen → förändrad struktur → nya arbetsätt => Resultat.

Produkthenheterna arbetar alltså inte alla på samma sätt, men gemensamt är att alla tar hjälp av externa resurspersoner. Det är från konsultföretaget McKinsey, det är från Chalmers i Göteborg, Tekniska högskolan och från Mönsterkortfabriken, Östersundsfabriken och Visbyfabriken.

Under hösten är det dags för certifieringspunkt 2. Inför den ska varje PE (Produkthenhet) kartlägga vilket arbete som ska utföras inom PE och vilka resurser som kommer att behövas. Man ska ta fram förslag till layout, kompetensbehov och organisation. En plan ska finnas för implementering och en rutin för uppföljning av det nya sättet att arbeta.

Certifiering kommer att ske under hösten vid olika tidpunkter för olika PE, varefter de blir kla-

ra med sitt arbete.

När produkthenheterna uppnått CTG 2 inleds den så kallade förbättringsfasen som är nästa steg för att nå målen i FOCUS.

Britt-Inger Andersson

FOCUS
Norrköpingslabriken



önskar DIALOG





TAKÅSEN

LUNCH & FESTSERVICE

Nu är det snart semester, det blir väl härligt. Långa sköna sommarkvällar som gjorda för härliga stunder kring mat och dryck. Man dricker mer på sommaren, det beror på värmen, men också på att man har en rikare social samvaro. Alkohol hör ju restaurangbranschen till. Dels till gästen, men även för personalen som har spriten i många fall allt för lättillgänglig. På femtio och sextioalet hade restaurangpersonal så dåligt ryckte att det i vissa lägen till och med var svårt att t.ex. hyra en bostad.

Varför då undrar vän av ordning. "Restaurangfolk" har en viss stil och jargång. Man arbetar ofta skift vilket gör att man orkar umgås på nätterna mer än en vanlig "medel-Svensson". Ofta blev man kvar på arbetsplatsen, åt en nattmacka, drack kaffe eller som oftast en grogg. Det var för att återkomma till alkoholen, grogg som gällde på den tiden. Whisky och champis, renat och sockerrika och ibland cognac och coca cola. Alltid utan is. Krögarna såg i en del fall mellan fingrarna med dessa problem medan andra hade bestämda regler för alkoholförtäring på arbetsplatsen.

Nu till en liten historia som tilldrog sig på en restaurang någonstans i Sverige. Källarmästare Kroglund, som hade mycket bestämda regler angående personalens dryckesvanor. Han hade vid flera tillfällen varnat personal och vid ett tillfälle även sparkat en servitör. Servitören som var kraftigt berusad hade snubblat med tolv portioner sjötunga Walewska. Mitt i matsalen med buller och bong. Låg och krälade, oförmögen att resa sig, mitt bland hummersås och tryffelskivor, precis framför direktör Kroglund och lunchsällskap, som för dagen var konsult Bengtsson med en aldeles för ung sekreterare. Kroglund flög upp, ursäktade sig hövligt till sitt sällskap. Gick fram till servitören, som vid det här laget såg ut som ett smörgåsbord, och sade: När en full

servitör på min restaurang, spiller på min dyra matsalsmatta, och dessutom försöker torka upp med kläderna utan att ta av sig dem, kan han känna sig så sparkad som det någonsin går. Tillskyndande kollegor sprang fram till den nu sjungande servitören och hjälpte honom ut i köket, medan Kroglund återgick till sin lunch. Historien fanns i personalens medvetande och man passade sig väldigt noga för att dricka på arbetet. Några år senare anställdes en ny servitör från staden. Han var mycket kunnig och dessutom omtyckt av gästerna på restaurangen. Han var dock lite törstig av sig, med andra ord gravt alkoholiserad. Han skötte dock detta med stor fines men fram på småtimmarna var han oftast lite pottig. Han stal ölslattar och öste sprit medelst matsked från gästernas beställda snapsar och groggar. Kroglund, som inte hade för vana att dyka upp på etablissemanget efter kl. 21.00 dök plötsligt upp en onsdagskväll vid halv elvatiden. Servitören, som just hade hämtat 5 st. 8 cl. whisky i kassan och öst över en matsked från varje glas i sitt glas som förvarades bakom ismaskinen, var lite lagom rund under fötterna, på väg in till grosshandlare Nilström med sällskap. Precis vid serveringsdörarna i matsalen krockar han med Kroglund. Förvåning och chock resulterade i att servitören dratar på ändan med bricka och allt

på den dyra fina matsalsmattan. Som ett rent cirkusnummer klarar han brickan med alla glas och på ostyriga ben reser han sig upp och sluddrar. "Go afchon chkälarmäshtarn, hoppas ni la märskcke till att ja inchte schpillede en droppe på mattan". Hur det gick för vår vän förtäller inte historien, men man kan glädjas åt att inställningen till alkohol hos restaurangpersonal i dag är betydligt bättre.

Så till denna gångs måltidstips. Det är som sagt sommartid och då passar det ypperligt med härlig bråvixströmning. Filé strömmingen och förbered som strömmingflundror. Hacka lite ansjovis och blanda med lite kaviar. Bred ut smeten på insidan av en filé och lägg en ny filé ovanpå med skinnsidan upp. Panera flundran i ströbröd blandat med mjöl ca. 50/50. Stek i pannan på lagom värme i smör någon minut på varje sida. När strömmingflundran är färdigstekt håll på några deciliter grädde, låt det sakta sjuda i någon minut. Smaksätt med salt och peppar och just innan servering en stor dillkvist som hackats. Till detta serveras potatismos eller pressad potatis.

LYCKA TILL

Vi på Takåsen önskar Er en riktigt trevlig semester

Göran

ERICSSON

- Vi finns i hela världen • Vi har 70.000 anställda • Vi talar många språk
- På Ericsson i Stockholm hittar man människor från 50 olika nationer
- På Ericsson i Norrköping hittar man människor från 30 olika nationer.

Har du tänkt på det?

Alla är vi människor

En kommer hit för att fly från nöden
En kommer hit för att undgå döden
En kommer hit, av terror tvungen
En kommer hit för att gifta sig med kungen
Dom är tyskar, iranier, greker och turkar
Mest är dom snälla, andra är skurkar
En del är ärliga, andra skumma
En del är genier, andra är dumma
Mest är dom fredliga, andra vill slåss
Med andra ord: Dom är som oss
Med fel och brister, tuffa och mjuka
Fast inte lika avundsjuka...
Vissa är färgade, andra arier
som köper sin bruna färg i solarier
Vissa är svarta, andra gula
Vissa är vackra, andra fula
Men fast dom ibland av annan färg e'
är dom precis som vi i Sverige
Och när dom vill jobba här är tacket
"Ni får inte jobba än för facket"
En del är båtfolk från Vietnam
som inte kan sjunga "We shall overcome"
och inte kan "Rulla di rulla" som vi
Och dom bli sällan så fulla som vi
En del är mera judar än vi
En del har andra gudar än vi
En del söker lugnet i stället för bråket
Det enda vi svenskar kan bättre- är språket
Det sägs att vi stammar från Adam och Eva
som inte var svenskar- men ja må dom leva!

av Bosse Parnevik

NYA KOMPONENTER INOM EN SNAR FRAMTID.

NTB Bedriver utveckling och industrialisering av nya komponenter och byggsätt. Utvecklingen sker tillsammans med TG. TG är en avdelning som arbetar med grundteknikutveckling och de finns i Kungens Kurva i Stockholm.

Beställare av nya komponenter är de projekt som utvecklar nya och gamla telefonsystem tex SDH, AXE-N.

För att kunna utveckla monteringen av nya komponenter fick vi i uppgift att ordna ett processutvecklingslab. Detta lab finns i gamla VT311s lokaler på NG. (Spoltillverkning).

Labet består av en screentryckare, en TAB monteringsmaskin samt en konvektionsugn som skall anslutas till kvävgas. Dessa maskiner har vi fått låna av leverantörer för en mindre kostnad. De komponenter som är aktuella:

● **QFP (Quadflat package)** med en bändelning pm 0,5mm och upp till 304. ben

● **TSOP (thine small outline package).**

● **BGA (ball grid array)** denna komponent har alla sina ben under kapseln. Vi kommer att titta på en kapsel som har 361 anslutningar.

● **Mindre CHIP-komponenter 0402 CHIP (1mmH0,5mm).**

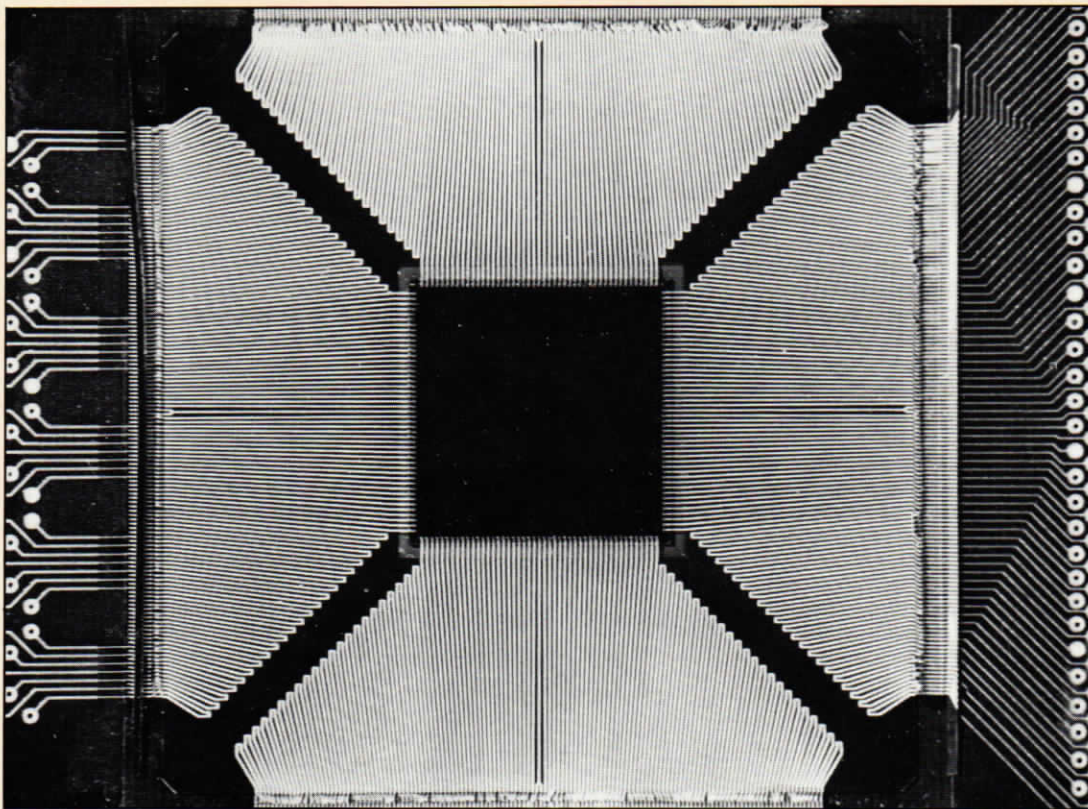
● **TAB (tape automatic bonding)** med en bändelning på 0,2mm och 544 ben, denna kom-

ponent levereras i en skyddsram. Komponenten klipps ur ramen och samtidigt bockas benen, sedan bygglöds komponenten i befintligt lod som finns på mönsterkortet.

Vi kommer att montera aktiva komponenter (komponenter med fler än 3 ben) på undersidan av mönsterkortet.

De som vill veta mera om nya komponenter och monteringsätt kan kontakta mig tel. 1433. Jag kan även visa vårt lab om intresse finns.

Bertil Nilsson ■ ■ ■



TAB (Tape Automatic Bonding).