

DIALOG

Norrköping



Tidning för anställda vid Ericsson Telecom AB, Norrköping • nr 3-4 1993 • Årg 16



Torsdagen den 9 december invigdes ett nytt förråd på Ingelstafabriken av chefen för S&D Rolf Boström.

DIALOG önskar sina läsare God Jul • Gott Nytt År!

Bäste SM- medarbetare

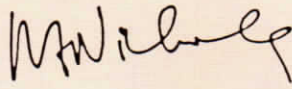
Vi kommer nu till slutet av ett framgångsrikt 1993. Det har gjorts många fina prestationer under detta mycket ansträngande år, inte minst på slutet där FOCUS-arbetet har intensifierats ute i flödesenheterna. FOCUS som Ni vet är ett av de viktigaste projekten vi någonsin kommer att göra. Det är väsentligt för oss som komponentenhet att visa vår konkurrenskraft och jag är övertygad om att SM kommer att lyckas med ett bra FOCUS-projekt.

En stor nyhet är att vi från den 1 januari kommer att organiseras tillsammans med mönsterkortsfabriken i Kumla. Vi kommer att ha gemensam ledning.

Eftersom jag nu har varit chef på SM under många år har jag valt att göra något annorlunda. Jag kommer att arbeta med mönsterkortsfrågor även fortsättningsvis genom att studera framtida teknik och marknadsfrågor på ett övergripande sätt. Jag kommer även fortsättningsvis att arbeta regelbundet med SM.

Den nya chefen för SM från den 1 januari är **Håkan Gustafsson**, som kommer från mönsterkortsfabriken i Kumla. Jag önskar både Håkan och Er alla lycka till

i framtiden och även en mycket God Jul och ett Gott Nytt År.



Norman Nichols



Vi bygger vidare för framtiden

Snart är det tid att summera 1993. Ett år som har präglats av förändringsarbete. Vi har haft en för Norrköpingsfabriken positiv effekt av produktionsflyttar i FOCUS som bl a inneburit en omfattande kabeltillverkning som än-

nu inte är fullt uppbyggd och kraftkorttillverkning. Dessutom har vi också en produktionsökning under året som effekt av en ökad försäljning av våra produkter på världsmarknaden.

Vi har fortsatt vår uppbyggnad av SDH-verksamheten under året. Vi igångsätter vårt nya automatkranlager under december. Våra kunder har inte varit nöjda med vår leveransförsörjning, där i första hand införande av HELTUFF medfört störningar. Det har därför varit nödvändigt med extra arbetsinsatser, som för varje medarbetare känts betungande, men har gett ett gott resultat.

FOCUS-arbetet vid Norrköpingsfabriken har tagit mycket resurser och kraft i anspråk och så långt vi hittills har nått har det varit framgångsrikt. Organisationsförändringar med etablering av produktenheter, serviceenheter, komponent- och kvalitetsteknik har under en period lett till osäkerhet hos medarbetare om den egna platsen i organisationen. När organisationsstrukturen nu är fastställd har vi en bra plattform att stå på för att uppfylla våra mål, kundernas krav och våra roller som

medarbetare i organisationen.

Vi har under 1994 många intressanta uppgifter och projekt att gemensamt ro iland.

För att nämna några områden så skall vi:

- etablera förrådsverksamheten geografiskt samlat i nya lokaler i Ingelsta.
- försätta utvecklingen av SDH-produktionen
- fullfölja organisationsgenomförandet
- etablera systemintegrationsenhet för transportförrådsprodukter
- arbeta med ständiga förbättringar som en del av vår vardag
- genomföra nödvändig kompetensutveckling
- fullfölja och vidareutveckla FOCUS-konceptet

Ett tack till alla medarbetare för insatserna 1993.

Jag önskar alla medfamiljer en GOD JUL och ETT GOTT NYTT ÅR.



Leif Johansson



VAD SKA DET VA BRA MED DET DÄR FOCUS FÖR????

Att arbeta på ett stort tekniskt internationellt företag som Ericsson, innebär att det händer saker snabbt och ofta. Det går inte att slå sig till ro och tro att allt bara ska fungera. Vi som arbetar inom organisationen måste bli medvetna om att vi alltid måste arbeta med dessa ständiga förändringar. Det innebär att vi alltid måste förbättra det vi arbetar med. Vi måste hitta nya sätt att arbeta på. Inte arbeta hårdare, utan smartare. Vi måste ta del och lära av andra och sedan förfina det andra och vi tidigare har gjort.

FOCUS är ett led i den ständiga förändringen. Organisationen har kommit till en tidpunkt då det inte går att bara ta småsteg, utan nu måste det till något större och mer övergripande för att finnas kvar på marknaden in på 2000-talet.

De mål som finns uppsatta i FOCUS och som ska nås till -95, är en spegel av vad som händer ute i världen.

För att överleva som företag måste vi lyssna på våra kunder, vilka är länder runt om på vår jord. De har alla olika kulturer och olika krav, men gemensamt är att de vill ha, för dem, rätta produkter, i rätt tid och till rätt kostnad. Därför är två av målen i FOCUS att:

Summan av vad det kostar att tillverka våra produkter måste bli mindre.

Den tid som det tar att tillverka produkter från beställning till leverans måste bli kortare.

Vi som arbetar här idag och de som kommer att arbeta här, ställer också krav på organisationen som arbetsgivare. Alla vill ha

möjlighet till ett stimulerande och utvecklande arbete, få ta egna initiativ och ha eget ansvar, samt befogenheter som hör ihop med ansvaret. Vi ska tycka att det är roligt att gå till jobbet, tycka att Ericsson är ett företag att vara stolta att arbeta inom. Vi ska tycka vi är delaktiga i det som händer och hur det ska komma att se ut i framtiden.

Vi ska alla arbeta så att vi är delaktiga i förändringar och att detta är en del av vårt dagliga arbete. Därför är de två andra målen i FOCUS att:

Vår arbetsplats ska bli attraktiv och effektiv, dvs vi ska kunna säga att det är roligt att arbeta på Ericsson och vi arbetar effektivt hos oss.

Ständiga förbättringar ska bli en del av vår vardag.

De fyra fackliga klubbarna vi har i Norrköping har också synpunkter och åsikter på FOCUS förändringsprojekt. Nedan ger de kort sina perspektiv på detta.

VAD INNEBÄR FOCUS FÖR OSS METALLARE?

Om företaget menar allvar med självstyrande grupper, kompetensutveckling i alla led samt ledstjärnan i visionen, "en utmärkt arbetsgivare, attraktiv arbetsplats" så innebär det vissa åtaganden som måste genomföras.

Prio nummer 1. är som jag ser det, att lyckas införa ett lönesystem som stödjer kompetensutveckling och självstyrande flödesgrupper.

2. rekrytera produktionsledare med "rätt" människosyn, vilket innebär att de flesta mellanchefer idag måste bli av med det gamla Tayloristiska spöket.

3. att se till att det alltid finns utrymme för utbildning, även vid arbetstoppar.

Det är absolut nödvändigt att PE-cheferna inser att det kommer att kosta både kraft och pengar för att nå målet. Det går inte att vara dumsnål, utan i det långa perspektivet måste även företagets löneadministratörer inse att man måste stimulera personalen med pengar, beröm, utbildning osv.

Sammanfattningsvis så är FOCUS-visionen en stor möjlighet för oss Metallare att utvecklas i företaget (istället för att gå till stämpelklockan, stämpla in, ta av

sig huvudet). Men om inte samtliga bromsklotsar i chefsställning tas i örat så kan genomförandet bli otroligt svårt.

P.S Tänk på orden KAN VILL UTFÖR

*Vid pennan Jimmy Persson,
Metall*

SALF-KLUBBEN

Utvecklingen går snabbt framåt. Konkurrenten från omvärlden beskrivs som tuff och mycket kundorienterad. SALF följer mycket intensivt med i den dialog som förs inom industrivärlden. Vi upplever som förbund väldigt snabbt förändringens vindar som blåser genom företag och organisationer. I vårt företag ser vi och accepterar nödvändigheten av förändring. Vi har själva hävdad att den energi som finns "på golvet" måste tillvaratas av företaget. Vi anser oss själva vara resurser för utveckling av enskilda individer och grupper till större ansvarstagande för maskiner, processer och produkter. Vi är entusiastiska i den här processen men påpekar att det är ett stort arbete. Vår rekrytering av personal gjordes mot helt andra krav

tidigare där "god närvaro" (lite tillspetsat) bedömdes som viktiga incitament. Teknisk kompetens, ledaregenskaper, helhetssyn och samarbetsförmåga har inte efterfrågats i den grad som alltmer blir aktuellt. Självklart har det gamla synsättet också bidragit till att skapa den arbetsledarprofil vi har, uttryckt som "...förmåga att leda och fördela arbetet...". Inom SALF är vi medvetna om att en insikt måste fram också inom oss. En insikt som bygger på självkänedom om starka och svaga sidor. Det klimat vi vill vara med och skapa ger styrka att bearbeta svagheter och självförtroende att utveckla positiva egenskaper.

FOCUS måste ta tid och ej force-ras så vårt produktionsresultat blir lidande, samtidigt får inte

målsättningen "attraktiv arbetsplats och miljö" naggas i kanten. Om FOCUS stöds av alla och högre chefer går i bränschen även i uppförsbacken, kommer vi att utvecklas till en attraktiv arbetsplats med ett positivt klimat.

SALF-KLUBBEN
ERICSSON TELECOM AB
NORRKÖPINGSFABRIKEN

FOCUS UR SIF-KLUBBENS PERSPEKTIV

Att utveckla verkamheten i syfte att bli bättre, helst bäst, ur kundens perspektiv är en absolut nödvändighet för vår framtida existens.

Det kommer vi alltid att behöva göra. Marknadsutvecklingen har gjort det nödvändigare än någonsin.

Det innebär att vi får vänja oss vid rätt stora förändringar och acceptera en mycket mer flexibel och varierande arbetssituation än tidigare. FOCUS är ett projekt i det syftet. Det är dock mer omfattande än något vi någonsin tidigare har genomfört inom Ericssons produktion.

FOCUS är som förändringsprojekt både nödvändigt och önskvärt.

Men mitt i all denna förändring kan lätt den enskilda människan glömmas bort. De stora dragen och teorierna i FOCUS-visionen

är relativt lätta att ta till sig men hur ser konsekvenserna ut för var och en?

I en organisation som decentraliserar och söker skapa helhetsgrupper ("ax till limpa") riskerar man lätt att bygga murar mellan de olika parallella flödena. Det blir mer av "vi och dom". Mer av konkurrens och tävlan. Tyvärr verkar det till viss del vara visionens anda.

Som anställd kan detta på sikt leda till en utarmning av yrkesrollen. Samarbete, stöd och erfarenhetsutbyte förekommer ständigt i det dagliga arbetet mellan kollegor i liknande yrkesroller. Sådant organiseras lätt bort i en decentraliserad organisation. Svårigheter uppstår då att vidmakthålla en tillräckligt djup yrkeskompetens speciellt för vissa tekniker/processer då arbetsområdet minskar.

Vart tar helhetsansvaret för de olika yrkeskategoriernas kompetensutveckling vägen i en decentraliserad organisation?

Många produktionsnära tjänstemän upplever just att den långsiktiga utvecklingen i deras yrkesroller blir hotad.

Det finns alltså en hel del att uppmärksamma vid införandet av dagens modeorganisation av FOCUS-typ. Vi måste alltså undvika att bygga in problem som varefter tiden går kommer att dyka upp och försvaga det som var väl tänkt. Men hur?

Lyckas vi med det ger vår nya struktur och organisation oss ett bra avstamp för de kommande åren. Då kan vi nog hålla oss väl flytande tills nästa stora omdaning blir aktuell.

SIF-klubben/Bernth Carlsson

FOCUS UR CF-PERSPEKTIV

NYA FLÖDEN:

Produktflödesorientering, ger

- * närhet till produkt = bra
- * närhet till kund = bra
- * uppdelat ansvar för olika produkter/familjer, som leder till bättre kunskap om egna produkter = bra
- * kan leda till ovilja/låg prioritering att hjälpa till i utvecklingsprocessen för produkter till annan PE (som behöver stödresurser i början) = dåligt

Parallella kapacitet byggs upp, vilket ger

- * överkapacitet, som kan användas för ökad beredskap = bra
- * eventuell suboptimering = dåligt
- * konkurrens, som kan leda till ökad effektivitet = bra
- * eventuellt revirtänkande, och därmed otrevlig stämning = dåligt
- * ökat resursbehov = dyrt

NY ORGANISATION

Målgrupper införs, där strävnan är att dessa ska

- * ta större ansvar, vilket kräver kompetensutveckling för alla i gruppen = bra
- * kan leda till urholkade tjänstemannajobb = dåligt
- * göra större del av jobbet, vilket leder till
möjlighet för nya idéer = bra
möjlighet att ifrågasätta mer = bra
större möjlighet att påverka = bra

Ändrade arbetsroller, där strävnan är

- * färre specialister (i staber), vilket innebär
mindre sårbar organisation om breddad kunskap = bra
mer sårbar organisation om PE-specialister = dåligt
mindre kunskapsdjup/samordning = dåligt
urholkning av specialist-rollen = dåligt
övertaliga specialister utan framtidstro = dåligt
- * närhet mellan medarbetarna och till cheferna/ledarna, vilket ger
kortare beslutsvägar = bra
ett större engagemang = bra
- * att förändra, vilket medför större möjlighet att byta tjänst = bra

FÖRÄNDRINGSPROCESSEN

Tidplanen

- * För kort tid, beaktat förändringstakten, vilket ger för lite tid åt utbildning = dåligt
- * För lång tid, beaktat att helhetsbilden av den nya organisationen ska bli kvar, vilket leder till
otrygghet i nuvarande befattning = dåligt
minskad valmöjlighet till nya tjänster = dåligt
osäkerhet om vilka (nya) tjänster som kommer att definieras = dåligt

Övergången

- * Odefinierade tjänster, vilket innebär
otrygghet och stress = dåligt
dåligt resultat pga för många (olika) uppgifter = dåligt
- * Bristfällig organisation, vilket ger
ett rörligt intryck för utomstående = dåligt
oklara gränssnitt = dåligt
otillräckligt stöd för pågående produktion = dåligt
- * Utrednings-resurserna oklart med framtidsutsikterna = dåligt
mindre valmöjlighet till nya tjänster, pga pågående arbetsuppgifter = dåligt

Informationen

- * Många (olika) informationskanaler = bra
- * Ingen diskussion/ingen att diskutera med = dåligt
- * (Nästan) ingen information från andra PE,SE = dåligt
- * (Nästan) ingen information ut-
anför S & D = dåligt

Uppfattningar om FOCUS

- * **Ytterlighets-filosofi, som man ej kan/vågar ifrågasätta**
- * **Har för hög prioritet**
- * **Skapar förväntningar, som om dom inte infrias leder till stort missnöje hos många**



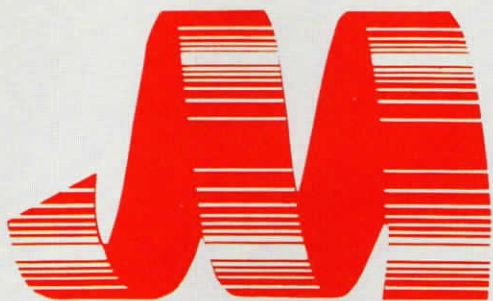
DIALOG NORRKÖPING

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 Zatrepaek (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 Zatrepaek, som även tagit omslagsbilden. Nästa Dialog får Du i mars.
Materialstopp 28 februari



METALL NYTT...

En stark fackförening till nytta för oss

FORTBILDNING FÖR METALLS KONTAKTOMBUD

METALL HAR UNDER HÖSTEN INLETT EN UTBILDNING FÖR SINA KONTAKTOMBUD PÅ SM OCH SX.

Som ett led i Metalls nya studiensystem, där man lägger stor vikt vid att utbildningarna är så lokalanpassade som möjligt för både klubb och enskild medlem har verkstadsklubben startat upp en specialutbildning för sina kontaktombud. Detta skall ses som en del av den organisationsförändring klubben just nu arbetar med. Men även för att kontaktombuden på ett bättre sätt skall kunna fungera som språkrör mellan medlemmarna och klubbstyrelsen.

För tillfället deltar ca 35 kontaktombud i utbildningen, men det är inga problem att plocka in eventuellt nya kontaktombud som anmäls från avdelningarna.

Utbildningen består till att börja med av tre delar

DET GODA ARBETET
(Arbetsorganisatoriska frågor)

LÖNESYSTEM
FÖRSÄKRINGAR

Någon extra facklig tid tas inte ut för utbildningen som bedrivs inom ramen för de ordinarie kontaktombudsträffarna en gång i månaden.

Höstens utbildning kommer att avslutas med en träff där vi tillsammans analyserar och utvärde-

rar kursen och utifrån det bestämmer oss för hur vi går vidare. Handledare för det hela är **Anette Ryding** som till sin hjälp har förbundsfunktionärer för respektive område.



God Jul
och
Gott Nytt År
önskar
Dialog

NYTT FÖRRÅD PÅ INGELSTAFABRIKEN

Det har nog inte undgått någon att det är stora förändringar på gång i förrådets gamla lokaler på Ingelsta. Massor av grå brickor som till synes planlöst irrar omkring på blå rullbanor. Fem stora kranar som susar fram och tillbaka med brickor eller palletter som dom också kallas. Det som sker nu är en intrimning av mekanik och styrsystem, med start av driften i vecka 47. Det är mycket aktiviteter på gång de närmaste veckorna, testkörningar, utbildning av personal, planering av inflyttningen av material från gamla förrådet mm.

Hur fungerar förrådet?

Det finns många skillnader mot dagens förrådshantering men också likheter. Något förenklat kan man säga att vi stoppar in material i lagret via rullbanor från tre stycken inläggningsstationer i godsmottagningen. Allt gods placeras på palletter som sedan får ett läge i lagret via styrsystemet som vi kallar LAS. Lagerplatser väljs automatiskt bl a beroende på godshöjd och hur ofta produkterna plockas. I förrådet finns drygt 12000 möjliga lägen. Plockning av material sker från 10 st plockplatser som är bemannade i två skift. Från en terminal vid plockplatsen startar man plockkän som består av nedlästa order från våra Ericsson-system. En stor skillnad mot dagens plockning är att produkterna som skall plockas kommer till plockaren och ej tvärt om. Det plockade materialet kan tas ur lagret direkt eller lagras in igen för att lagras ut när det behövs. Utlagring sker från en rullbana i godsmottagningen eller från en station i AXE-hallen, där man i produktionen själva kan lagra ut plockade order.

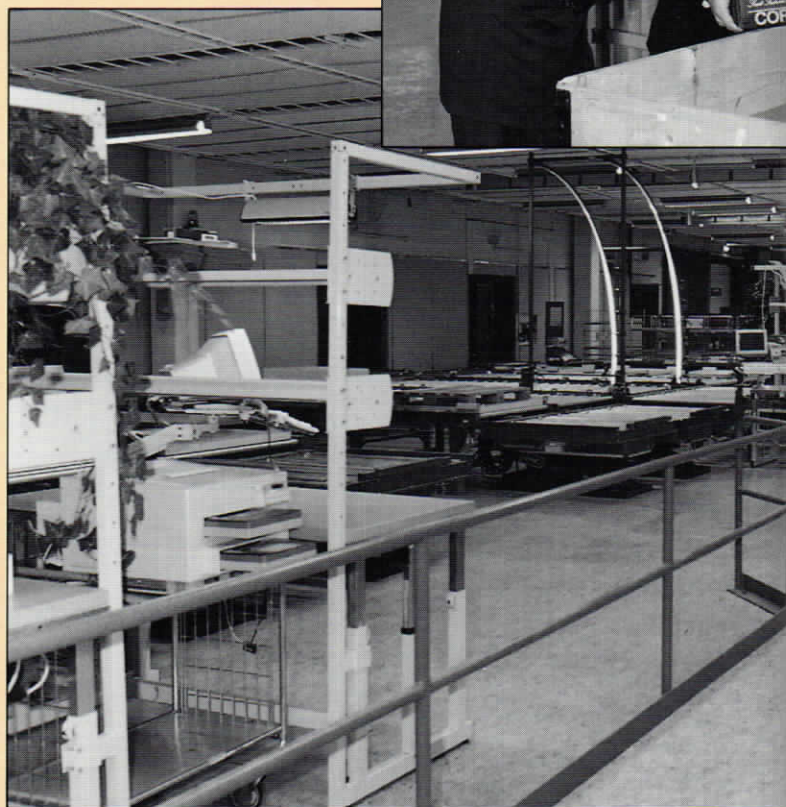
Vad finns det för fördelar med ett automatkranlager?

En av de viktigaste fördelarna är att det blir billigare att producera plockade poster och att vi kan förrådshålla material till en lägre kostnad. Det finns många faktorer som bidrar till detta bl a behövs mindre förrådsyta och arbetet kan utföras av färre personer. På plussidan kan också nämnas bättre saldoserhet dvs vi vet mer exakt vad och hur mycket som finns i förråd av olika produkter.

Finns det inga nackdelar?

När man är beroende av maskiner och datasystem blir man också mer sårbar vid driftstopp.

För att minimera den här typen av störningar utbildar vi egen service- och underhållspersonal som kommer att arbeta med anläggningen.



Torsdagen 9 december var det stor invigningsfest på det nya förrådet vid Ingelsta. Rolf Broström invigde förrådet genom att bjuda medarbetare på tårter och char...



Fabriken. Chefen för (S&D)
lagne.

PROVARTJEJER VISAR FRAMFÖTTERNA

Vid flera tillfällen tidigare har vi i dessa spalter kunnat läsa om den provarutbildning som vi bedrivit i samarbete med AMU-gruppen och KOM-programmet i Östergötland.

Det var sammanlagt sjutton tjejer och en kille som genomgick den stora provarutbildningen och dessa har sedan i varierande grad arbetat med just provning av kretskort.

KOM-programmet, som sorterar under Arbetsmiljöfonden och står för Kvinnor och Män i samverkan, är involverat i en mängd projekt som syftar till att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaden. Härom veckan var det final för aktiviteterna i Östergötland med stor konferens i Linköping. På scenen inför 165 inbjudna gäster presenterades provarutbildningen av Carina Holgersson, PDH, och Åsa Melkersson, Aca 3, provarutbildningen som också berättade om sina egna erfarenheter från utbildningstiden.

Bra framförande, duktigt gjort, proffsigt genomförande var omdömen som hördes efter scenframträdandet.

Oj, vad nervöst det var, tyckte flickorna själva efteråt och menade att de gjort sig väl förtjänta av konferensens avslutningsbankett.

En som var där!

- 09.30- Seminarium A. Lokal: Auditorium
10.30 Ullabrith Fridell *K-utveckling AB*
Kompetensutveckling - ett sätt att ta tillvara kvinnors och mäns resurser inom företaget.
Regionalt projekt: Ericsson Telecom AB.
Kompetensutveckling för kvinnor inom teleteknisk industri. Carina Holgersson, Åsa Melkersson
- 11.00- Seminarium C. Lokal: Auditorium
12.00 Björn Rosengren, *Ordf i TCO*
Värdering av kvinnors och mäns arbete
Regionalt projekt: Landstinget i Östergötland.
Att pröva ett arbetsvärderingsinstrument
Kerstin Wallin



*Korta
nyheter!*

ÄNDRADE ERSÄTTNINGSGREGLER FÖR HÄLSO OCH SJUKVÅRD

Fr o m 1 september gäller nya regler för bolagets ersättning avseende anställdas kostnader för hälso och sjukvård. För tillsvidareanställda har begränsningen av ersättningsbeloppen tagits bort, d v s företaget ersätter hela patientavgiften. Till pensionärer och anställdas barn har ersättningen i sin helhet slopats.

De nya reglerna gäller fr o m den 1 september 1993 och framgår av bifogad instruktion.

Patientkvitton daterade t o m 31 augusti 1993 ersätts enligt de gamla reglerna och skall vara inlämnade före årets slut.

BARNJULFEST

Ingelsta 9 januari
Bredgatan 16 januari

BOKA IN!





Tack för i år!

1993 har varit ett intensivt år. Det säger vi visserligen vid varje årskifte, men personligen tycker jag att det här året har varit extremt för alla inblandade. Vi har drivit ett förändringsprojekt, som i omfattning och påverkan är ett av de största på senare år. Dessutom krävde höstens mycket välkomna volymuppgång en väldigt stor arbetsinsats.

I FOCUS-projektet har vi under 1993 kommit en bra bit på väg. Vi har skapat goda förutsättningar och lagt grunden för en bra verksamhet för 1994 och 1995. Vi har också bildat nya produktenheter med egna sortiment och utsett chefer till dessa, vilket betyder att de flesta av våra fabriker har passerat CTG1.

Under hela året har vi kontinuerligt informerat om händelser inom FOCUS-projektet, men det har visat sig att det är först när man är delaktig i ett förändringsarbete och kan påverka sin egen situation som man känner engagemang. Först under hösten när många produktenheter började sitt lokala arbete inför CTG2

kunde var och en själv märka att något hände.

Ett tydligare sätt att beskriva resultatet av att ha passerat CTG2 är att varje produktenhet har skapat förutsättningar för

Helhetsansvar. Enheten har fått eget ansvar för sin produkt

Produkten i centrum. Varje enhet har tagit reda på vad kunden kräver av produkten

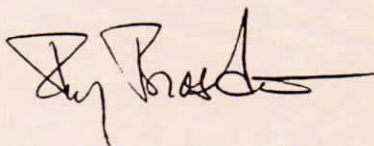
Flödesorientering. Enheten skapar bra layouter och en arbetsorganisation med flödesgrupper

Enkelhet. Arbetsätt som blir enklare planering

Engagemang. Genom lokal information och delaktighet har vi uppnått förståelse för och kunskap om vad FOCUS står för.

Under 1993 har vi koncentrerat vårt förändringsarbete på produktenheterna. Det är logiskt eftersom det är utifrån deras behov förändringsarbetet drivs vidare. I november började vi dock arbeta med att sätta oss in i hur service- och stabsenheternas verksamhet ska bedrivas, både lokalt och centralt under 1994. Konkreta planer för dessa enheter ska vara klara i början av nästa år.

Avslutningsvis tackar jag er för många goda och utomordentliga insatser under 1993 och önskar er alla en riktigt god jul och ett framgångsrikt 1994.



Rolf Broström

Ändringar inom FHV Kontakten AB

Företagshälsovården FHV Kontakten har under 1993 ändrat sitt kundunderlag och sin organisation. Indragning av de statliga bidragen har tvingat FHV Kontakten att skaffa nya kunder eller att skära ned verksamheten.

FHV Kontakten har idag, förutom tidigare kunder, blivit leverantör av tjänster till följande företag, **ABB STAL REFRIGERATION AB, AMERPLAST AB** och **COLOMBIA ELEKTRONIK AB** med tillsammans 435 anställda.

Vår ena skyddsingenjör **Hans Bjurgård** har gått över till delpension från 1 augusti och vi har en ny läkare från januari, detta tillsammans med fler kunder har gjort att företagshälsovården fått arbetsro och kan se framtiden an med tillförsikt. Vidare hot om nedskärning är för tillfället avvärd.

Från och med januari 1994 är **Gudrun Fjälling**, bosatt i Västerвик, anställd som företagsläkare på halvtid. Hon kommer att vara i tjänst 2 respektive 3 dagar i veckan.

Mellan FHV Kontakten och Ericsson Telecom AB i Norrköping är tecknat ett avtal som motsvarar tjänster för ca 60% av kapaciteten. Dessa tjänster kan be-

stå av individuell behandling, arbetsrelaterade skador eller sjukdomar, medverkan vid anpassning av maskinutrustningar, flöden och grupper, riskbedömning av människans förmåga och möjligheter, rehabilitering, förstas dags intyg, mätningar, kemikaliehantering mm. Utöver avtala-

de timmar köps tjänster för speciella projekt eller akuta situationer.

Med förhoppning om ett bra arbetsmiljöår med många friskdagar önskar personalen på FHV Kontakten **En God Jul och Gott Nytt År!**





TAKÅSEN

LUNCH & FESTSERVICE

Nu är det åter på väg att bli vinter, det känns väl lite snopet efter den usla sommar som vi haft i år. Men det är inget vi enkla människor råder över.

Det jag skall berätta den här gången, är åter en gammal historia från ett stort hotell med tillhörande restaurang här i Norrköping. Personalkontroll var inte på modet men direktörer och chefer gjorde så gott dom kunde för att inte personalen skulle bära hem hela krogen. Idag finns både datasystem och på större hotell även peronalingång med vakter från vaktbolag. Detta tilldrog sig på det glada sextioalet. Direktören, som var väl medveten om ett visst svinn, åkte som vanligt hem på eftermiddagen. Men lite senare på kvällen kom han tillbaka, parkerade bilen på gatan och gick in genom stora entrén. Han kunde smyga ut bakom serveringsdörrarna, och ställa sig i en smutt i kaffeköket. Därifrån hade han god uppsikt över spritkassa, kök och kallskänk, utan att bli upptäckt. Det var god rörelse denna kväll, och antalet serveringspersonal var väl ett tiotal. Emma, en dam i sina bästa år, arbetade med en beställning på festvåningen. Det var förrätt, varmrätt, dessert och kaffe med avec. Man hade just avslutat kaffet och gått över till groggbuffé. Emma hade dukat av kaffeborden, ställt koppar och fat i disken, assietter med socker och grädde ställdes vid kaffeköket. Emma mindes då att hon hade glömt köpa hem socker. Hon skulle ju ha sina vänninor på kaffe med nybakad äppelkaka med vaniljsås, dagen därpå. Hon

tog resolut en servett och packade in några nävar socker i servetten och lade i väskan. Mitt framför ögonen på den väl dolda direktören. När hon senare intet ont anande satte sig för att pusta ut, vid personalbordet, kom dirren fram med en gräddkanna fylld med ca en halv liter grädde. Han öppnade, utan att säga ett ord, Emmas handväska som var väl fylld med allehanda ting. Emma for upp och undrade givetvis vad chefen hade för ärende i hennes väska. Jo, sa en högröd källarmästare, om du skulle sno socker kan du lika gärna ta grädde också. Sen hällde han grädden i väskan så att tröjan som Emma stickade till barnbarnet dröp av den vita vätskan. Emma fick en varning och en tankeställare. Hon tog aldrig så mycket som en tandpetare på sin arbetsplats mera. Så kunde det vara förr i tiden.

Nu tillbaka till söndagseftermiddagens soppa. Jag hade tänkt vi skulle tillreda en löksoppa serverad med ljumen pain rich.

*4 personer
ca 4 hg gul lök
1 dl torrt vitt vin
50 gr smör
salt, timjan, vitpeppar
ca 8 dl buljong
1 hg riven eller skivad ost*

Skala och dela löken, skär löken som biffstekslök. Ta en stor vid kastrull och smält smöret så att det puttrar men utan att det får färg. Lägg i den skivade löken att satuera den 4-5 minuter men utan att den får färg. Man kan ta lite av saltet för att dra ut smakämnen i löken. Håll sedan över vitt vin. Det går också bra med lite vitvinsvinäger, ta det bara försiktigt så den ej blir för stark. Låt nu soppan sjuda 20-25 minuter. Under tiden rostar vi 4 skivor franskbröd som vi sedan skär i små fyrkanter. Soppan skall sjuda så länge att den får en simmig konsistens. Är den för tjock, ha bara i lite vatten. Smaka nu av soppan med salt och peppar, var försiktig med timjan, soppan kan då bli besk. Ställ ugnen på grill. Slå soppan i soppskålar och strö det tärnade rostbrödet över soppan i skålen, snabba nu på att strö riven ost eller lägg ostskivor på brödet, ett ganska tjockt lager, och ställ in i den uppvärmda grillen. Gratinera soppan, det är inte säkert att det blir så mycket färg, det beror på vad man använder för ost, servera den omgående gärna med lite småljummen pain rich eller vanligt franskbröd. Väl bekomme.

**VI PÅ TAKÅSEN ÖNSKAR ER EN
GOD JUL & GOTT NYTT ÅR!**

Göran

Undersökning om framtida kompetensbehov hos Ericsson Telecom AB Norrköping

Ericsson Telecom AB Norrköping har gett oss sex lärare vid Ebersteinska skolan och Universitetet i Linköping i uppdrag att undersöka framtida kompetensbehov hos Ericsson Telecom AB Norrköping. Undersökningen har som syfte att se hur Din utbildning motsvarar de förväntningar som Din arbetsgivare har idag och i framtiden. Ytterligare ett syfte är att se hur utbildningar i gymnasium och högskola kan komma att behöva ändras i framtiden. Vi planerar att intervjua ett hundratal anställda under januari och februari 1994. Resultatet av undersökningen ska publiceras i en rapport som ska vara klar i maj 1994.

Vi som ingår i gruppen "Projekt kompetensförsörjning vid Ericsson Telecom AB Norrköping" är:



Carl-Magnus Erzell

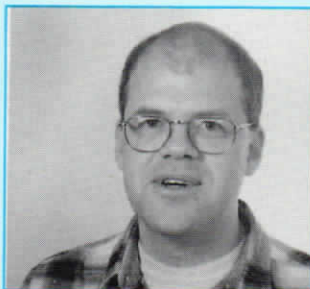
Guy Nilsson

Krister Pettersson

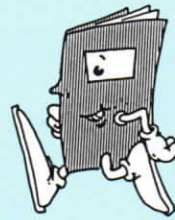
Kenneth Bjerner



Ann-Sofie Frykerås



Stefan Köhl



PÅ ÅTERSEENDE
PROJEKTGRUPPEN



MÖNSTERKORTSFABRIKEN BYGGER UT

Som många av er säkert redan märkt har arbetet med att utöka mönsterkortsfabriken startat. För att möjliggöra detta krävdes en del justeringar av de bodar som står på gården, och detta gjordes under juli och augusti.

I och med denna utbyggnad ökar produktionsytan med 1200 m² och man kommer att kunna få in hela produktionskedjan för Flödesenhet 2 inom SM 1:s lokaler. På plan 2 kommer ca 760 m² kontorsyta samt två fläktrum att byggas.

Borrummet skall vara inflyttningsklart 1994-06-01, och för resten av byggnaden gäller 1994-09-01 som färdigdatum. ■ ■ ■



TURBIL NORRKÖPING – STOCKHOLM

En turbil som transporterar mindre godsmängder och personal mellan Norrköping och Stockholm har startats.

Sträckan trafikeras med 2 turer dagligen (se separat turlista på anslagstavlor). Förändringarna i Älvsjöfabriken innebär att Norrköping övertar vissa produktionsåtaganden, bl a måste vi klara tillverkningar av modellkort på 24 timmar (konstruktionsavdelning – tillverkning – konstruk-

tionsavdelning), för att klara dessa korta ledtider måste vi klara transporterna på ett effektivt sätt. Dessa transporter är på intet sätt gratis, varför vi tittat på en kombination gods – personaltransporter. Nu kan vi reducera inhyrning av personbilar och istället utnyttja turbilen.

