

DIALOG

Norrköping



Tidning för anställda vid Ericsson Telecom AB, Norrköping • nr 1 1995 • Årg 18



Tummen upp för ett nytt linjekort

EN GLAD PÅSK ÖNSKAR VI MED ÅRETS FÖRSTA NUMMER AV DIALOG. HÄR KAN DU LÄSA OM ■ ETT NYTT LINJEKORT-LIB ■ MINA FEM ÅR I NORRKÖPING ■ ■ POSITIVA REAKTIONER PÅ KABELVÄGEN ■ VI FIRAR VÅRA JUBILARER ■ ■ ■

Ett nytt billigare linjekort, LIB

Under analysfasen av produktenheten Aca1's FOCUS arbete utfördes en marknadsundersökning för att hitta de viktigaste kundkraven på våra produkter. Resultatet av undersökningen visade att kundernas viktigaste krav var billigare produkter samt korta ledtider vid beställningar. Detta tillsammans med stora beställningar till den kinesiska marknaden blev upptakten till att projekt LIB-rationalisering startades.



Projektledare Tomas Lithner och Göran Gunnarsson

Syftet med projektet var att ta fram ett billigare LIB-5 kort. Eftersom tillverkningskostnaden av ett LIB kort till största delen består av materialkostnader var inriktningen på projektet att försöka hitta billigare komponenter. Vi ville dessutom undersöka om det samtidigt var möjligt att göra lite enklare och billigare att tillverka. Bakgrunden var att vi misstänkte att det fanns funktioner på LIB kortet som våra kunder inte använde. Om så var fallet kunde vi ta bort dessa funktioner och åstadkomma en billigare och enklare produkt.

Slagkraftig projektgrupp

För att få en slagkraftig projektgrupp samt för att tillvarata alla inblandade intressenter tillsattes en tvärfunktionell projektgrupp. Jag och Göran Gunnarsson, projektledare för LIB-rationalisering, representerade produktionen. Eftersom det var ett konstruktionsprojekt var naturligtvis ett par konstruktörer från LL/A i Stockholm involverade. Övriga medlemmar i projektgruppen kom från marknad, leverantörer, komponentansvariga samt andra funktioner inom konstruktionsavdelningen på Business-unit Local swit-

ching systems. Efter en förstudie framkom det att det fanns ett tiotal komponenttyper som kunde bytas ut eller helt tas bort. Redan här började vi inse att det fanns stor potential att lyckas med projektets mål; att ta fram ett billigare LIB kort.

Konstruktionsarbete

Därefter följde en tid av rent konstruktionsarbete som efter ett par månader resulterade i ett förslag på ett nytt LIB kort. Resultatet blev mycket lyckat; ett nytt kort där 47 komponenter helt hade tagits bort samt ett tiotal komponenter som ersatts

med billigare lösningar. Den kanske mest märkbara förändringen, och den största enskilda besparingen, blev lösningen med bara en ny modifierad transformator per linje mot tidigare två per linje på det gamla LIB kortet. Ytterligare en stor förändring är borttagandet av stiften och strapparna på kortet. Detta innebär att LIB kortet inte längre behöver stiftas eller strappas efter lödoperationen och ger därmed en enklare och billigare produktion.

Rationellare produkt

För att ytterligare produktanpassa kortet har layouten modi-

fierats. Placering och val av komponenter är helt anpassade till den monteringsutrustning (Grohmann-lina) som finns i AcA1's lokaler på Malmgatan. Därmed kan vi sänka cykeltiderna i monteringsutrustningarna vilket resulterar i en billigare och rationellare produkt.

För att verifiera att den nya konstruktionen svarade upp mot våra kunders krav tillverkades en förserie av det nya LIB kortet. Ett bestyckat magasin med kort från förserien kördes sedan i ett fältprov i Finland. Resultatet blev lyckat och konstruktionen kunde släppas för produktion. I och med fri-

släppningen av det nya LIB kortet avslutades också projektet. Vi hade uppnått målsättningen med projektet, både beträffande resultat och tidplan.

AcA1 kommer i början av april att starta produktionen av det nya LIB kortet. Under hösten kommer sedan övriga bolag i världen successivt att gå över till det nya kortet.

Tomas Lithner

FOTO: Petr Zatrepašek



"Sista droppen" kan hjälpa dig som tycker att spriten har blivit ett problem

Att klara sig ur ett alkoholberoende är nästan omöjligt på egen hand. Karolinska sjukhuset driver nu forskningsprojekt Sista droppen, för att hjälpa och behandla personer med alkoholproblem i arbetslivet. Tidigare har vistelse på behandlingshem betalats av arbetsgivaren eller de sociala myndigheterna, men genom Sista droppen kan Försäkringskassan gå in ekonomiskt.

Deltagarna blir inte registrerade hos de sociala myndigheterna, utan all kontakt sker med Försäkringskassan. Är man sjukskrivnen har man ju redan sjukpenning och arbetar man kan man få sk förebyggande sjukpenning under behandlingstiden.

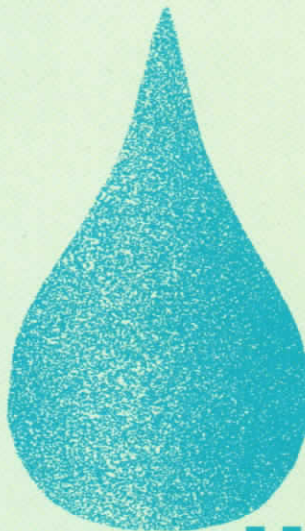
Olika behandlingsmetoder

Personer som vill medverka ska vara missbrukare, svensktalande, ha en fast arbetsgivare, inte vara över 60 år och inte lida av någon allvarlig psykisk sjukdom. Han/hon ska inte heller ha genomgått mer än en behandlingsperiod under de senaste

fem åren. De som medverkar blir slumpmässigt utvalda till någon av behandlingsmetoderna:

- samtalsterapi s.k. motivations-samtal
- öppet eller slutet behandlingshem eller
- en kontrollgrupp, som lämnar blodprov.

Den som vill ha hjälp, men som inte vill medverka i projektet, kan få behandling ändå. Anmäl dig genom att kontakta personalman **Rolf Andersson, tel 1314**. Om du inte vill gå via företaget går det också bra att kontakta ditt försäkringskassakontor direkt.



Tankar om det som varit och det som skall komma. En liten betraktelse över mina fem år i Norrköping



När jag rensade mina gamla arkiv häromdagen stötte jag på en del gamla noteringar om hur jag såg på framtidsutsikterna för verksamheten här i Norrköping på hösten 1990. Ibland brukar jag spara mina tankar och noteringar för att några år senare gå tillbaka och se hur det blev i

verkligheten. Ibland stämmer det - ibland stämmer det inte alls och så var det naturligtvis den här gången också. Då hade vi planer på utbyggnad på Ingelsta för att koncentrera hela vår verksamhet ner dit och jag trodde att detta skulle vara genomfört någon gång 1993 eller möjligen

1994. Visst byggde vi ut i Ingelsta - vi byggde ny godsterminal och nya lokaler till mönsterkortverksamheten, men inte klarade vi av att få den ursprungliga planen godkänd, istället blev det tillverkning vid Malmgatan och Kabelvägen och inte höll tidpunkten heller. I skrivande stund har vi ännu inte lämnat vare sig lokalerna på Risängen, vid Bredgatan eller vid Linnégatan, även om aktiviteter pågår för fullt.

1990 trodde jag också att vår tillverkning av spolar och transformatorer skulle fasa ut och att vi skulle få en verksamhet som var helt inriktad på tillverkning av systemprodukter (mönsterkort undantaget). Detta skedde också om än under viss vända. Ankomstkontroll av elektronikkomponenter skulle i stort sett vara ett minne blott när jag 1990 planerade fem år fram i tiden. Det blev inte riktigt så, även om mycket kraftig rationalisering och förändring genomförts under de gångna åren. Samtidigt kan jag konstatera att de förändringsprojekt som pågår under det här året med all sannolikhet kommer att leda till att verksamheten blir ungefär av den omfattning jag föreställde mig, om än något senare.

Jag trodde att vi skulle ha högvolymtillverkning av ACA3 och att ACA1 skulle ha börjat fasa ut rejält, men hur blev det - jo ACA3 fick inte alls den utveckling som vi förmodade och planerade för medan ACA1 fortsätter att utvecklas och vo-

lymerna har väl aldrig varit större.

Våra gamla kära PDH-produkter fortsätter att tillverkas och levereras helt i motsats till vad jag trodde för dem år sedan, samtidigt som den våldsamma expansionen som kunde förutses på dom nya transmissions-produkterna kom av sig på vägen...

Vår organisation

När vi ser tillbaka på vår organisation och vårt arbetssätt har det faktiskt hänt rätt mycket under den gångna femårsperioden, inte minst som en följd av FOCUS-projektet. Idag upplever jag det som att vi har en betydligt mer decentraliserad organisation, där många fler är med och påverkar vad vi gör och hur vi gör det. Engagemanget och delaktigheten är fantastisk och även om vi har mycket arbete kvar - det blir egentligen aldrig riktigt klart - så måste vi nog känna oss nöjda med vad som åstadkommit.

Jag fick en rapport häromdagen, där ett par konsulter "tagit temperaturen" på var vi står i FOCUS-projektet. Efter att ha analyserat denna tycker jag att vi tillsammans inom samtliga systemenheter i Norrköping (dom andra är säkert lika bra men behandlades inte i rapporten) skall känna oss stolta över vad vi lyckats med. Ingen har så vitt jag kan bedöma lyckats lika bra som vi men visst har det varit tufft ibland, och visst kunde en hel del saker hanterats bättre.

Situation i Norrköping

När jag nu, efter att ha tagit beslutet att ägna mina krafter åt något annat än produktionsverksamhet under en tid, sitter och begrundar situationen här i Norrköping, är det inte utan att det känns både vemodigt och ledsamt att inte få vara med och uppleva den spännande framtid som ni står inför!

Vad kommer då att hända? Ja som alltid är framtid den svåraste av tider att sia om, men jag kan väl våga mig på ett par gissningar (näja, en del är väl inte bara gissningar...)

Viktigaste tillverkningsenheterna

Vår position som en av dom alla viktigaste tillverkningsenheterna inom affärsområdet kommer att stärkas ytterligare under den närmsta femårsperioden. Det förutsätter naturligtvis att vi fortsätter att visa goda resultat och hålla oss framme när det gäller nyheter både på produktidan och processidan - den som är bäst informerad och har bäst kundkaper har för det mesta en viss fördel. Med den kompetens, engagemang och vilja som finns i vår Norrköpingsorganisation har vi bättre möjligheter än de flesta andra att lyckas. Just nu pågår ett antal saker som kommer att få mycket stor betydelse för vår verksamhet under ett antal år framöver.

Produktområdena blir allmer fasta i konturerna och inom område ST organiseras utöver det som finns i Norrköping idag också tillverkningen av bredbandsprodukter (bla ATM) som under utvecklingsfasen hittills tillverkats i labskala i Älvsjö. Tillverkningen av dessa produkter kommer att successivt under 1995/1996 etableras vid Kabelvägen tillsammans med MUX och DXC.

Eftersom dessa nya produkter är våra spjutspetsar in i framtiden kommer detta att dra med sig ytterligare krav på och behov av teknisk kompetens inom produkt- och processområdena. Tillverkningen av abonnentsteg till AXE 10 koncentreras också i allt större utsträckning till Norrköping, dels som en följd av att Nynäshamnsfabriken överförs till ett annat affärsområde och dels på grund av den

planerade starten för tillverkning av ACA3 vid vissa av våra utlandsfabriker förskjuts framåt i tiden.

En del andra nya produkter har också engagerat en del av oss under de senaste två åren. Jag tänker på de så kallade access-produkterna. Vi tillverkar ju redan tidigare produkter som RSM och CSM, men den senaste tiden har vi också börjat få igång ett intressant samarbete med vårt dotterbolag i Danmark, DIAX. Jag tror att den tiden kommer att vara mogen någon gång under det här året att ytterligare flytta fram våra positioner inom detta område och kanske kommer vi att få se en ny produkt enhet födas!

Hur ser då min vision för år 2000 ut?

Jag tror att vi kommer att ytterligare ha stärkt vår ställning som koncernens huvudleverantör av AXE 10 produkter och att vi som direkt följd av detta också kommer att spela en avgörande roll när det gäller kundorderhantering och utleveranser till slutkund. Förmodligen innebär detta att vi är ungefär lika många anställda inom AXE-verksamheten som idag, men att vi arbetar inom ett lite bredare område. Våra ytor kommer inte att räcka till trots att jag förutser en avsevärd produktionalisering där vi med betydligt färre kretskort kommer att göra lika mycket eller mera än idag. Det är framför allt ytorna för att hantera färdiga kundorder som vi kommer att sakna!

Inom breband/transportnät kommer vi att expandera kraftigt under perioden fram till år 2000 och troligen kommer våra lokaler vid Kabelvägen inte räcka till även om vi räknar in de delar som vi inte för närvarande är intresserade av! Även om det också inom det här produktområdet kommer att ske

kraftiga produkt-rationalisering-
ar under perioden kommer vi
att vara mer än dubbelt, ja kan-
ske uppemot tre gånger så
många som idag, inom produkt-
området!

Högeffektiv produktenhet

För accessprodukterna som jag
nämnde ovan har vi nog en hög-
effektiv produktenhet vid Lin-
négatan som levererar ut kanske
drygt två miljoner linjer per år i
slutet av decenniet. Jag skulle
kunna tänka mig att detta sys-
selsätter omkring 200 personer
och att vi har en relativt långt
driven mekaniseringsgrad med
moderna monteringsrobotar
och materialhanteringssystem.
Mönsterkortverksamheten
kommer möjligen att vara orga-
niserad i ett separat bolag där
Ericsson fortfarande är en av
delägarna, men där även andra
ägarintressenter finns med i bil-
den. Man levererar sina produk-
ter till många olika kunder in-
om professionell elektronikin-
dustri, men Ericsson är den
största kunden. Jag är överty-
gad om att övergången till att
arbeta under mer marknads-
mässiga villkor kommer att ge-
nomföras med framgång även

om det kommer att kännas tufft
då och då. Den kompetens, mo-
tivation och vilja som finns i or-
ganisationen borgar för detta,
samtidigt som jag tror att de
flesta kommer att finna det
mycket stimulerande att på lika
villkor få mäta sig med andra
leverantörer på den öppna
marknaden.

Vi har redan inom ett par år
kommit mycket långt i vårt
samarbete med våra underleve-
rantörer och den stora mängden
inköpt material levereras direkt
till användande produktenhet.
Framåt år 2000 levereras endast
några få procent av våra inköp-
ta komponenter till en teknisk
instans för kvalitets- och funk-
tionsanalys och då företrädesvis
nya komponenter som ännu in-
te frisläppts för användning.

Den tekniska nivån inom vårt
processutvecklingsgång har yter-
ligare höjts och dessutom har
dom blivit nästan dubbelt så
många. Ingen ifrågasätter läng-
re deras kompetens när det gäl-
ler processer och maskinrekom-
mendationer utan man har lyck-
ats bli kända och respekterade
som en värdefull partner till och
med inom Norrköpingsenheter-
na...

Inom samtliga enheter, inom
AXE 10 och bredband/trans-
portnät, har vi byggt upp en
omfattande produktkompetens
och är efterfrågade som naturli-
ga och kompetenta deltagare i
nyutvecklingsprojekt som be-
drivs inom respektive affärsen-
het.

**Till sist vill jag passa på att
tacka alla mina medarbetare
för fem mycket intressanta,
spännande och lärorika år!
Det har varit jätteroligt att
jobba ihop med er och jag
lämnar Norrköpingsverk-
samheten med stor saknad,
men också med den fasta för-
vissningen att ni ser till att
min vision har förverkligats
när jag följer upp den om fem
år igen.**

Leif



GLAD PÅSK - önskas alla !



DIALOG

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

I månadsskiftet januari - februari blev det klart att Ericsson säljer av FHV kontakten AB till Vikinghälsan AB, samtidigt går Ericsson in som delägare i den nya Vikinghälsan och blir största kund.

Förutom Ericsson följer FHV Kontaktens övriga kunder ABB Stal Refrigeration AB, Åkerlund & Rausing AB, Amerplast AB, Robert Bosch AB, Columbia Elektronik AB, Ericsson Mobile Communication AB, ICL, Takåsens Lunch & Festservice AB och Listan AB med till Vikinghälsan.

Vikinghälsan kommer att behålla personal och lokaler på Malmgatan, men också sina nuvarande lokaler på Lundatorpsvägen, vilka ligger i anslutning till Whirlpools lokaler. Bägge mottagningarna kommer att vara öppna för FHV Kontaktens tidigare kunder.

Den mottagning som ligger på Bredgatan avvecklas i takt med att Ericssons verksamhet flyttar över till bla Kabelvägen.

Totalt kommer ca 70 företag att vara anslutna till Vikinghälsan och antalet anställda i kundföretagen blir drygt 7.000 varav ca 3.200 tidigare tillhörde FHV Kontakten.

Verksamheten kommer att bedrivas på liknande sätt som tidigare.

Fördelen med samgåendet är att resurserna bättre kan utnyttjas vad gäller personal, lokaler, utrustningar mm.

Personalstyrkan är efter samgåendet:

- | | |
|----------------------|---|
| ● VD | Bengt Jacobsson. |
| ● Läkare | Bengt Axmacher, Barbara Lewowicka. |
| ● Företagssköterskor | Inger Axmacher, Kerstin Johnsson,
Karin von Koch, Margareta Lindfors,
Gunnel Sundkvist. |
| ● Undersköterska | Ulla Lindroth |
| ● Sjukgymnaster | Helena Cimbritz, Ann-Louise Nilsson. |
| ● Sekreterare | Monika Gustafsson, Karin Ringdahl,
Ann-Gerd Svensson |

Tidigare tel.nr gäller:

FHV Kontakten sekreterare internt: 16 50, externt 24 16 50

Vikinghälsan externt: 10 64 30

Sune Carlson

Svea vidgar vyerna

I september förra året startade utvecklingsprojektet SVEA här på Ericsson i Norrköping. Under ett halvårs tid skulle 30 kvinnor med utländsk härkomst medverka i programmet, som syftar till att utveckla individen så att hon kan påverka sin arbetssituation. Arbetstlivsfonden har gått in och stöttat projektet ekonomiskt.

Svea har uppmärksammats på många håll och i mitten av januari belönades företaget med tidningen Metallarbetarens Arbetsmiljöpris 1995. Motiveringen var "att man har synliggjort invandrarkvinnor, en ofta utsatt grupp i arbetslivet".

Viktigt med språket

Kvinnorna kommer från skilda kulturer och länder: Finland, Iran, Chile; Turkiet, Polen, Filippinerna och det forna Jugoslavien. De har delats in i grupper med blandade nationaliteter och efter kunskaper i svenska. Språkundervisningen har nämligen varit en viktig del av Svea eftersom språket betyder mycket för det dagliga arbetet och kontakten med arbetskamraterna.

- Det var väldigt nyttigt för mig att lära mig mer svenska och att

lära mig att skriva på svenska, säger Barbara Barczynska en av deltagarna i Svea.

- Det känns härligt att slippa tolk, tycker Silvia Baeza. Andra aktiviteter har varit inriktade på arbetsmiljö och hälsa för kropp och själ (där även fysisk träning har ingått), undervisning om Ericsson och företagets ställning i samhället, inblick i hur svenskar lever samt föreläsningar och studiebesök. En av föreläsarna var kulturvetaren Gillis Herlitz (se separat artikel om honom) och en annan skådespelaren Olle Johansson, som talade om kroppsspråk och dess betydelse.

Alla behöver utvecklas

De flesta deltagarna arbetar, men några har varit sjukskrivna

helt eller delvis under längre tid. Svea är tänkt att stärka dem fysiskt, psykiskt, socialt, kulturellt och andligt. Betoningen ligger på förebyggande insatser som till exempel undervisning i ergonomi (anpassning av arbete efter människans förutsättningar), men även viss rehabilitering.

- Det bästa med Svea är att jag har utvecklats, att jag har lärt mig en hel del nytt och att jag har fått träffa intressanta människor, säger Barbara Barczynska, som tycker att både svenskar och invandrare ska medverka i framtida utvecklingsprojekt:

- Det är ju inte bara invandrare som behöver utveckling!

De delar av Svea som hon varmast rekommenderar är ergo-



Projektleddare Rolf Andersson (till vänster) tar emot Metallarbetarens Arbetsmiljöpris av Stig Jutterström.

nomi, sociala aktiviteter och studiebesök, för att se hur andra har det på sina arbeten. Dessutom skulle det vara bra med grundläggande datakunskaper, eftersom datorer används i de flesta arbeten idag.

Mentorer är med på samma villkor

Med i Svea finns också kvinnliga mentorer, medarbetare på Ericsson som oftast själva har utländsk bakgrund.

- Jag blev tillfrågad om jag ville vara med och tyckte att det

lät intressant, säger Riitta Määtä, en av mentorerna.

- I början var nog tanken att mentorerna skulle vara några som deltagarna kunde diskutera problem med, men jag tycker att vi har blivit en del av gruppen, vilket känns bra, menar Riitta.

- Vi är glada över att ha blivit goda vänner genom Svea, säger hon.

Stressigt att dela dagarna

Idag är 21 kvinnor med i Svea. Några av dem som har hoppat

av tyckte det blev för stressigt att samtidigt sköta det vanliga arbetet. Många tycker också att det blir hackigt att ha Svea-aktiviteter mitt under arbetsdagen. Tyvärr är det inte heller alla arbetskamrater och chefer som har förstått vad projektet innebär.

- I början var det dålig information om Svea. En del blev arga på oss för att vi gick ifrån jobbet när det var mycket att göra. Och det förstår jag, eftersom de inte visste varför vi skulle iväg säger, Suat Yalman.



Från vänster: Elmas Konuskan, Suat Yalman, Riitta Määtä och Hatun Sonar är fyra av kvinnorna som medverkar i utvecklingsprojektet Svea.

Utvärdering i vår

Projektet drivs av servicefunktion personal och företagshälsovården, i samarbete med bl a produktionsledare, Metall och Försäkringskassan.

- Svea är inte det första projektet av den här typen. För fem år sedan hade vi ett liknande projekt, då alla långtidssjukskrivna skulle rehabiliteras. Det var lyckat och vi förstod att det ger

mycket att träffa andra människor i samma situation. Vi har även läst och hört en del om andra projekt. Svea är dock speciellt med tanke på innehållets bredd och projektets längd, berättar personalman Rolf Andersson,

- Senare i vår, när Svea har genomförts i sin helhet, ska forskare från Linköpings Universitet utvärdera satsningen, säger han.

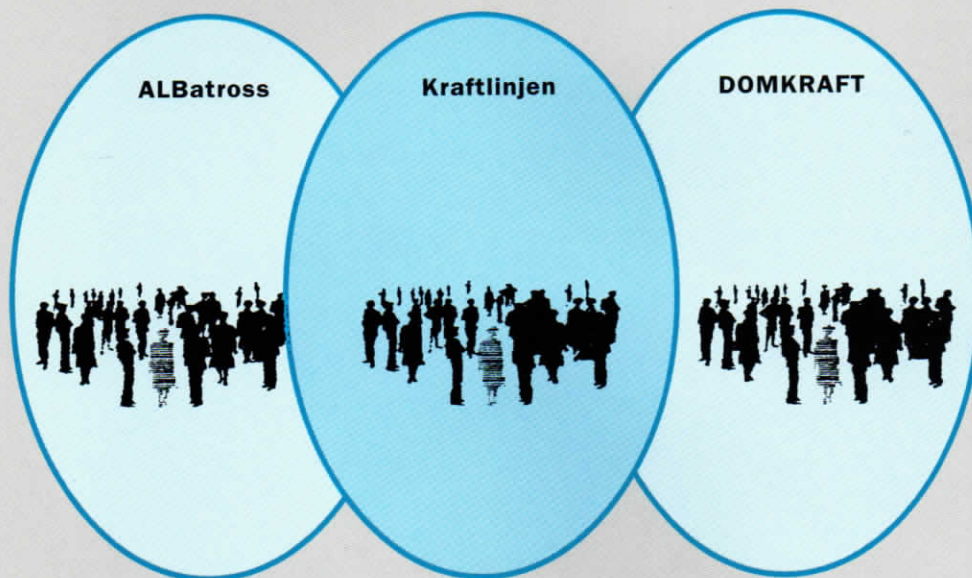
Dialog återkommer givetvis med det resultatet i ett senare nummer.

Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatrepašek



HUR VAR DET NU IGEN MED DET DÄR MED FOCUS OCH FLÖDESGRUPPER?



Referengruppen, gruppombuden och jag skall här försöka redogöra för hur flödesgruppsarbetet på SA/BM, framskrider. Låt oss börja den 27/9 1994 då vi hade ett Kick-off möte för hela avdelningen med syfte att återigen dra igång flödesgruppsarbetet men nu med bättre förutsättningar än tidigare. På mötet tog vi upp bakgrunden till varför flödesgrupper skall införas och vad syftet är med flödesgrupper. Dessutom valdes en referensgrupp.

Grupperingen var nästa steg och förslag på tre flödesgrupper togs fram. Med vissa justeringar har den idag antagits och de tre grupperna heter ALBatross, Kraftlinjen och DOMKRAFT. Under hösten har 1/2-dags seminarier genomförts på lördagar för flödesgrupperna. Agen-

dan innehöll punkter såsom förändringsprocessen, flödesgrupper och ombudsroller samt hur de kommer att fungera, hur olika vi är som människor, produktinformation, produktions spel samt grupparbete. I grupparbetena tog deltagarna själva fram fördelar och nackdelar med att arbeta i en flödesgrupp samt de regler och normer som är viktiga att acceptera och efterleva.

Ombuden: fadder, gruppombud och kvalitetsombud valdes vid detta tillfälle.

Under hösten har även löneinformationsmöten med Peter Edqvist genomförts för de olika flödesgrupperna. Under november och december har ombudsrollernas arbete specificerats. Dessa arbeten som nu läggs över i flödesgrupperna är uppgifter som förut låg på pro-

duktionsledare. Vi tittar nu över lämpliga utbildningar till respektive ombud.

Tillsammans med faddrarna har vi påbörjat ett arbete med att ta fram en pärm till de nyanställda för att på ett bra sätt ta hand om dem i flödesgrupperna. Resterande ombud såsom komponentansvarig, förslagsansvarig etc kommer att väljas när en bra arbetsmetod tagits fram.

Inom ramen för kompetensutveckling har följande gjorts:

En kompetensinventering har genomförts för att se över kommande utbildningsbehov. Denna ska också fungera som ett underlag för kommande PUSamtal.

När det gäller produktutbildning har en genomgång över hur en telefonstation fungerar

och är uppbyggd genomförts. Dessutom har en kortfattad produktinformation om våra krets-kort i linjemagasinet tagits fram. Vi har även fått tillfälle att göra ett studiebesök i Fin-spåns kommande telefonstation för att få se våra produkter hos kund.

Nästa steg i vår produktutbildning var en resa till Ericsson Component i Kista, Denna resa genomfördes den 20 december och var en uppskattad dag mycket på grund av den välar-rangerade agendan från deras sida. Agendan var upplagd för ACA3-produkter som innehöll specifik produktinformation om komponenter, kvalitet och en rundvandring där vi även fick möjlighet att se den nya och omtalade fabriken "submy fab". Förutom detta har det kontinuerligt skett "brevutbildning" i syfte att få en så bra grund som möjligt för rotation. På grund av resursbrist har detta inte kunnat genomföras i den utsträckning som önskats. Men vi kommer nu att införa rotations-

schema för hela avdelningen (istället för såsom det var tänkt från början inom varje flödes-grupp) för att samtliga ska få möjlighet att rotera i större utsträckning.

Operatörsutbildning och 1:e operatörsutbildning på Grohmanlinan är idag igång och liknande utbildningspaket på de övriga maskinerna håller på att tas fram. Vi har idag även certifikatutbildning i reparation på avdelningen, något som uppskattats mycket.

En annan viktig del i kompetensutvecklingen är att få kunskap om de olika flödena och processerna inom Ericsson. Därför försöker vi att vid våra informationsmöten för flödes-grupperna få ta del av dessa, genom olika föredrag. Dessa föredrag kommer att fortsätta även i framtiden eftersom de är en viktig del av kompetensutvecklingen.

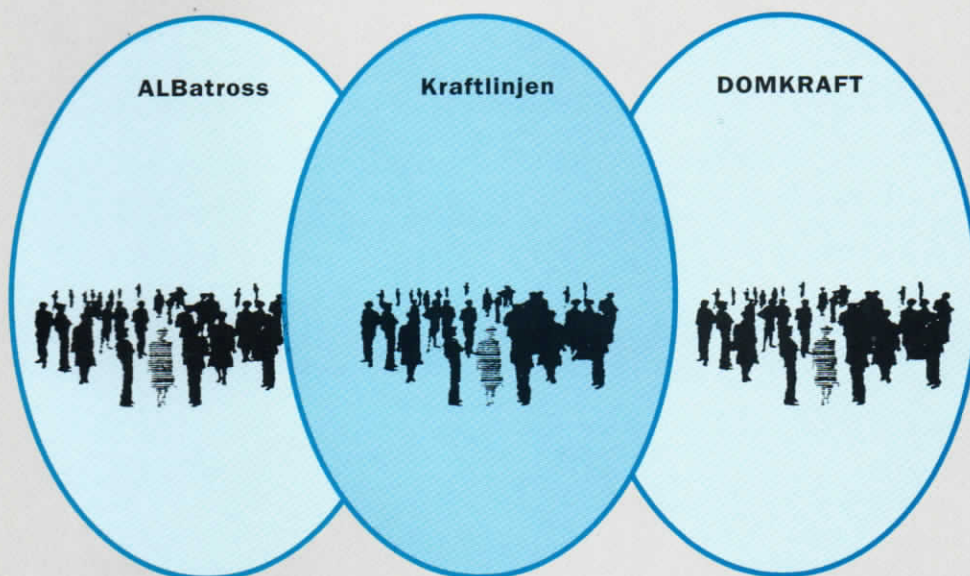
Vi har hittills tagit del av hur planeringsarbetet och prototyparbetet fungerar på avdelningen och vid vårt senaste möte var

ankomstkontrollen inbjuden för att tala om sin organisation och om sitt arbete.

Mycket av det traditionella tjänstemannaarbetet, tex delar av planeringsarbetet, inköp av förbrukningsmaterial och dylikt, delar av produktions- och processteknikerns arbetsuppgifter samt provningsberedarens uppgifter, ligger idag i flödesgrupperna.

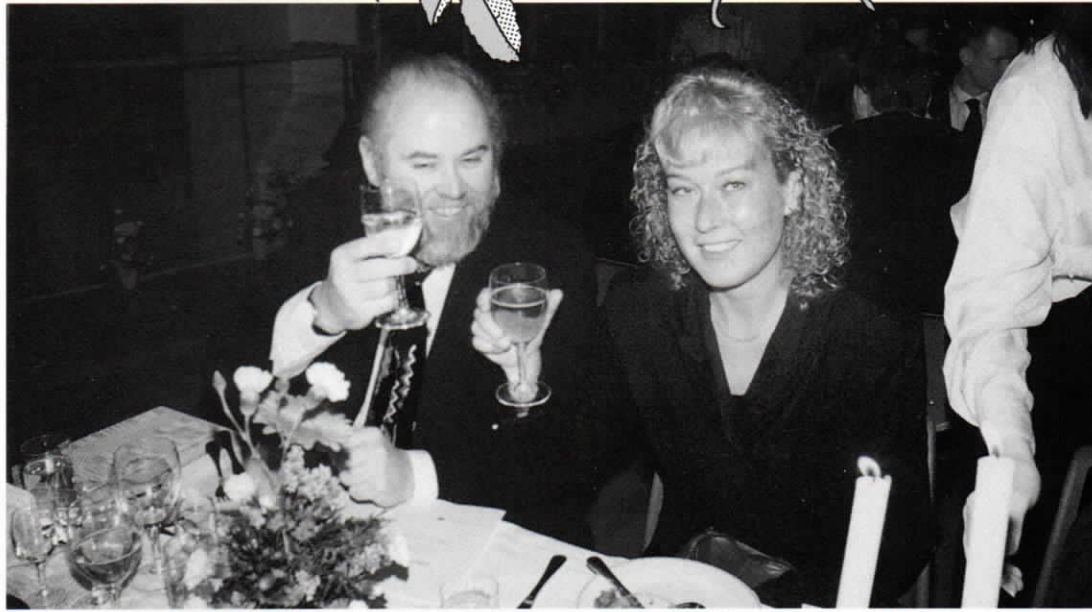
Under hösten har det visat sig att förändringsarbetet med införandet av flödesgrupper samt kompetensutvecklingen i högsta grad är en levande process, vilket innebär att varje steg i arbetet måste situationsanpassas för att denna utvecklingsprocess ska kunna genomdrivas. Detta förutsätter ett brett deltagande och engagemang från personalen, vilket vi också fått trots periodvis pressat produktionsläge.

Erfarenheter från det nu pågående arbetet kommer att vara styrande och vägledande för det fortsatta arbetet i framtiden.



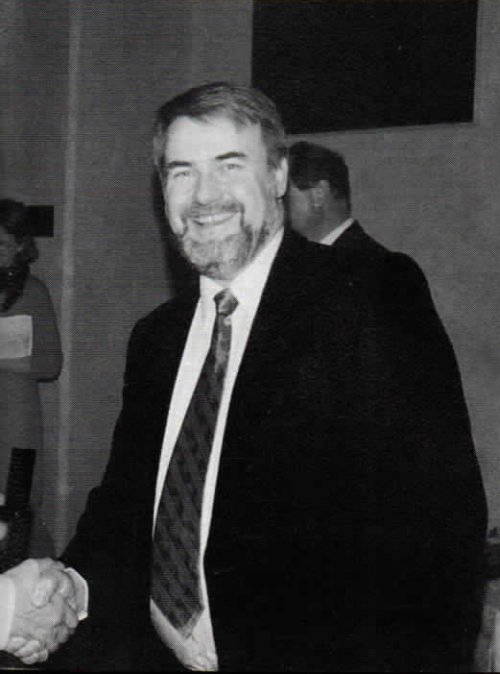
Agneta Aspling, Eva Knutsson, Joannis Thomas, Annelie Daag, Anna Liljeberg, Peter Svensson, Tony Berglund, Magnus Andersson, Fredrik Simonsson, Maria Thorén-Karlström

VI FIRAR VÅRA JUBILARER



bilder av petr zatrepaek







VI FIRAR VÅRA JUBILARER

Norrköpings hade under 1994 många trotjänare som belönades med förtjänsttecken. Först i tur stod 30-åringarna. Fredagkvällen den 2 december kommer många att tala länge om. Man började med ett besök vid Valdemarsudde med guidad visning av delar av prins Eugenes hem, samt Zorn-utställningen. Lunch på Gamla stan på restaurang Fem små hus. Därefter den stora festen på Stockholms stadshus.

Dessa personer har uppnått 30 års anställningstid under 1994

Gunnel Andersson

Ulla Asperud

Lisbeth Bergheim

Eivor Bergvall

Hans Bjurgard

Jan-Erik Carlsson

Göran Gunnarsson

Gun-Britt Johansson

Peter Johansson

Marie-Louise Karlsson

Finn Lund

Gun-Britt Ohlin

Hans Pettersson

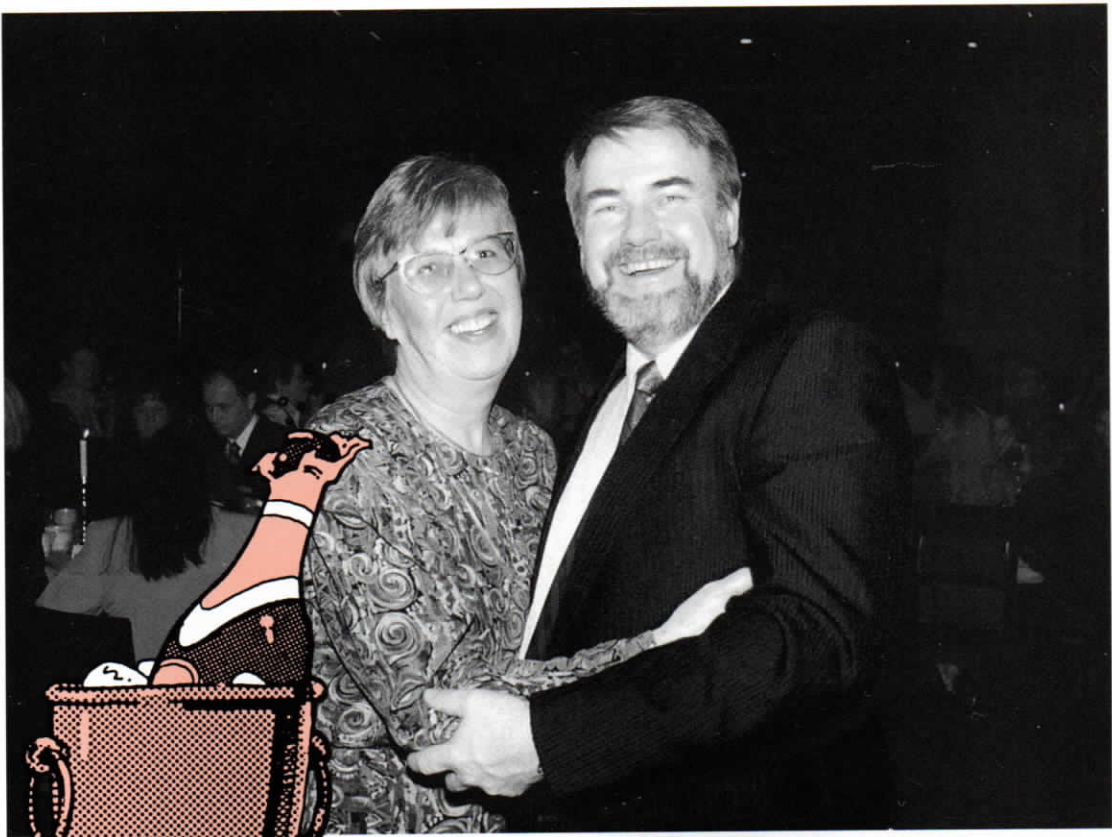
Björn Sandberg

Britt-Louise Sällqvist

35-åringar 1994 - Hans Hjerpe - Irene Nord

Den 27 januari var det dags för 10- och 20-åringarna. 178 personer hade uppnått 10 års anställningstid och 101 personer hade uppnått 20 år under 1994. Middag anordnades med dans i Norrköpings nya konserthall Louis De Geer. Det var god mat och glad stämning. Här kommer bilderna. Varsågod !





Ny enhet sparar tid och pengar

CDC-TNS står för Customer Delivery Center (samordning för systemleveranser inom Transportnät) och är en av fyra produktenheter inom Transportnät (ST). CDC-TNS startade i augusti förra året och är fortfarande under uppbyggnadsskedet. Enheten är uppdelad på Inköp & logistik, Kundorder & marknadsstöd, Produkt- & anläggningsstöd samt Produktion av anläggningsmaterial. Idag arbetar ca 100 personer inom enheten.



Staffan Bern, chef för enheten CDC-TNS

Målsättningen med CDC-TNS är att ledtiden för varje leverans görs så kort som möjligt och att kapital inte binds upp längre än nödvändigt. Vi sparar alltså både tid och pengar, säger **Staffan Bern** som är chef för enheten.

Helhetsansvar

Det nya med vår enhet är att vi har ett helhetsansvar för leveransen till kunden. Ett antal mellanhänder är borta och uppgifter som förr låg utanför Norrköping har samlats här. Tidigare var arbetet uppdelat på olika ställen för inköp, transport o.s.v. men som en enhet kan vi styra verksamheten bättre och kontrollera kostnader på ett effektivare sätt, understyrker Staffan.

När Ericsson har skrivit ett kontrakt med en kund, ger marknadsorganisationen i uppdrag till CDS-TNS att samordna leveransen av systemet. Förutom komponenter och system från ST köper CDC-TNS in delsystem externt, t.ex. mjukvara, mekanik och datorer. Andra arbetsuppgifter för enheten är att medverka i utvecklingsuppdrag och att handha leveranser av Transportnätprodukter till fabriker utomlands.

Till Kabelvägen i april

- Det är intressant att bygga upp en enhet från grunden. Vi har tagit in folk från spridda verksamheter och tillsammans håller vi en hög kompetensnivå, säger Staffan.

I juli, när enheten är tänkt att fungera fullt ut, kommer CDS-TNS att sysselsätta 120 personer. Idag sitter en del personal i Kungens Kurva i Stockholm men de flesta är spridda på Bredgatan, Risängen och Linnégatan.

- I april kommer vi äntligen att kunna samla all Norrköpingsverksamhet på Kabelvägen. Nya lokaler är en förutsättning för att vi ska kunna fungera effektivt, menar Staffan.

Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatrepašek

EFTERLYSNING!

Vem bevakar dina intressen?

Det är naturligtvis Du själv som i första hand ska bevaka Dina intressen, om Du får svårigheter i Dina kontakter med företaget är det ditt fackförbund som ställer upp för Dig.

Vem ska du vända dig till?

Det är kontaktpersonen inom din organisationsdel som vet vilka kontakter som behöver tas.

Hur ska Du få facklig information?

Det är kontaktpersonen inom din organisationsdel som distribuerar informationen.

Visst är det bra med en kontaktperson som man känner och kan prata med, en arbetskamrat som vet vilka problem som finns inom just Din organisationsdel och som Du kan sitta och prata med på fikarasten. Tänk vad besvärligt det skulle vara om kontaktpersonen arbetade inom en annan del av organisationen utan förståelse för just Din situation eller tänk Dig att inte ha någon kontaktperson överhuvudtaget.

Om Du arbetar inom nedanstående organisationsdelar är det

faktiskt så att Du inte har någon kontaktperson att vända Dig till. Därför efterlyser SIF kontaktpersoner för:

ST/A, ST/S, SG/NI, SG/NP, SM/A och SM/D.

I klubbstyrelsen finns idag endast tre ledamöter, det saknas alltså fyra stycken. Det är ett tungt lass att dra för enbart tre personer, om SIF ska kunna åstadkomma något bra för sina medlemmar behövs det fler i styrelsen. Därför efterlyser SIF

fyra ledamöter till styrelsen från:

SM, ST, SA och SG.

Om du är intresserad av att hjälpa Dig själv och Dina arbetskamrater eller om Du har en lösning på problemet så hör av dig till valberedningen eller klubbordföranden.

Mari Sheiakh, valberedningen



DIALOG NORRKÖPING

ISSN 0348-5269

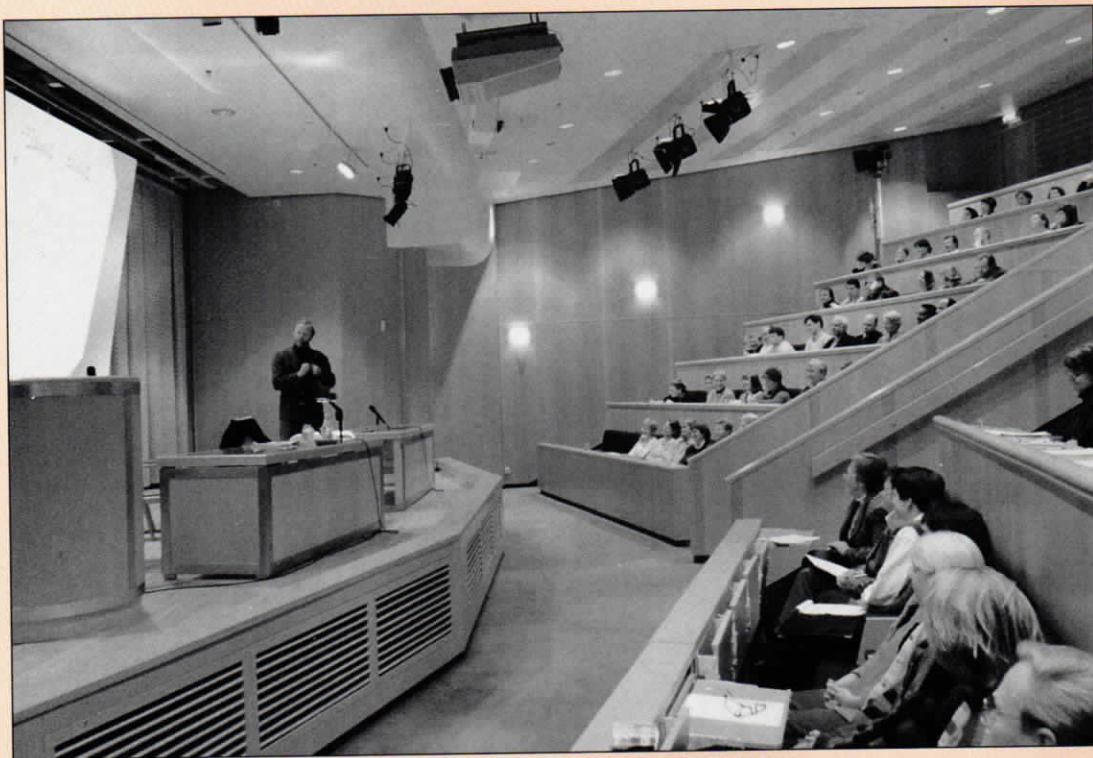
JOHANSON & EKLUNDH TRYCKERI AB

**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), I-L Pettersson (Repr. för Metall), Pirjo Kuula (Repr. för SIF.), Anna-Lena Öhlund (Sekreterare), m.fl.. Dialog-fotograf: Petr Zatreparek, som även tagit omslagsbilden. Nästa Dialog får Du i juni. Materialstopp 15 maj.

Kommunikation över kulturgränserna

"Kulturen griper in överallt i våra handlingar och värderingar." Orden är Gillis Herlitz, en framstående kulturvetare som gästade Norrköping en dag i slutet av januari. Alla chefer var inbjudna till träffen på ProNova, men tyvärr var det bara en handfull som kom. Resten missade ett otroligt intressant och engagerande framförande under rubriken Kulturgrammatik.



Ett hundratal personer, förutom Ericssonanställda också personal från bl.a. Kom Vux och Arbetsförmedlingen, kom till träffen. Ericsson är ju i hög grad ett mångkulturellt företag och Gillis Herlitz lärde oss en del om hur man ökar förmågan att umgås med folk från olika kulturer.

Gillis Herlitz är antropolog (antropologi = vetenskap om människan) och etnolog (etnologi = vetenskap om folkkultur). Under 15 år har han arbetat med bistandsfrågor på SIDA och har vistats långa tider utomlands, framförallt i sydöstra Afrika. - Inom SIDA har jag lärt mig att

även efter långa diskussioner, när kontrakt är skrivna, kan missförstånd uppstå. Även om ordern är korrekt översatta gör nyanserna i språket att det ändå kan bli missförstånd.

Språket ger självkänsla

I mötet mellan människor är språket viktigt. När vi lär oss ett nytt språk lär vi oss inte bara ord för ord utan också gemensamma koder för hur språket används, referensramar. Språkvetare säger att man måste använda ett språk i vardagen 8-10 år för att lära sig alla nyanser i språket. Behärskar man språket känner man sig också säkrare i

mötet med andra människor; språk, identitet och självkänsla har en stark koppling.

Kulturgrammatik

Språket har sin grammatik: en överenskommelse om hur vi ska använda det för att göra oss förstådda. Även kulturella värderingar har en grammatik, ett mönster av överenskommelser mellan människor. Kulturell grammatik går inte att skriva ner, utan beror på många olika faktorer som tid, socialgrupp, ålder m.m.

- Kultur kan inte läras ut, det måste läras in, betonade Gillis Herlitz.

Att vara tvärkulturell

Att ha en tvärkulturell kompetens är att ha en respekt för att folk handlar på olika sätt i olika delar av världen. Inget sätt är bättre eller sämre utan beror på sammanhanget. För att bli tvärkulturellt kompetent ska man inte bara lära sig om andras kulturer utan också om sin egen. Man måste fråga sig: Varför gör de så? Varför reagerar jag på det? Vi ser omvärlden genom ett eget filter och min kultur är det normala för mig, men "normalt för mig" är inte samma som "det enda rätta".

Skilj på individ och kultur

- En människa är inget färdigt kulturpaket, utan sin egen, sa Gillis Herlitz. I första hand är man en människa med egna behov, attityder och värderingar. I andra hand en del av en grupp. Det är inte riktigt att säga "X är

sån för att han kommer från Turkiet". X har de egenskaper han har oberoende om han är turk eller svensk. Man måste skilja på det individuella och det kulturella. En individ har behov av att bli bekräftad som just en individ, inte som en anonym person i en grupp.

Allt kan inte lösas med förnuft

Gillis tog också upp relationen förnuft/känsla och kropp/själ. Vårt samhälle är uppbyggt på tilltron till det mätbara, förnuftet. Men problem som hör hemma hos känsla och själ, t.ex. kärlek och trivsel, kan man inte lösa rationellt med förnuft och kropp. Om någon inte trivs med sina arbetskamrater hjälper det ju inte att bygga ett nytt fikarum för att den personen ska trivas bättre.

Prestation kontra relation

Gillis Herlitz jämförde också det svenska, prestationsinriktade samhället med det relationsinriktade samhället som finns i många kulturer. I Sverige är det staten som ger oss trygghet vid t.ex. arbetslöshet. I många andra länder är det släkten som står för det skydds nätet. Vår skatt är pengar till staten. deras är lojalitet mot släkten. Släkt-sammanhållningen betyder därför också mer i dessa kulturer än vad den gör i Sverige. Vi vet ju att "Ensam är stark", inte sant....

Föreläsningen bjöd både på igenkännande skratt och eftertanke. Efter en dag med Gillis Herlitz blir man, om inte klokare, i alla fall förståndigare.

Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatrepašek



Metalls årsmöte



Fredagen den 3/3 höll Metall sitt årsmöte i kommunens sessionsal i Rosen. Som mötesordförande var Maud Ohlén inbjuden. Hon är tekniska nämndens ordförande. Mötet besöktes av ca 140 medlemmar. En av de viktigaste frågorna som togs upp var månadslön. Beslutet som togs var, att en ny omröstning om månadslön kommer att ske.

På PE-nivå kommer möten att hållas angående mer information om månadslön. Årsmötet hade även val till styrelsen och andra förtroendeuppdrag. I år är styrelsen utökad och består nu av följande ordinarie.

Ledamöter:

Inglill Pettersson, Monica Pettersson, Kerstin Norgren-Bringnäs, Johnny Andersson, Ann-Katrin Gustavsson, Rickard Ericsson, Leif Hermansson, Stefan Strand, Anette Nordenstad, Mikael Rantala och Mats Pettersson.



Hälften av maskinerna är nya på SM/A

Under ett halvårs tid har mer än hälften av maskinerna hos SM/A bytts ut, eftersom ny teknik också kräver ny produktionsutrustning. Ericsson köper årligen mönsterkort för 1,4 miljarder kronor. Efter omställningen på SM/A beräknas enheten ta en större del av den kakan och dubbla sin omsättning - från 165 till 300 miljoner kronor.



Roland Blombäck, chef för SM/A

- I årskiftet 1993-94 fick vi klart för oss att våra enklaste mönsterkort, de dubbelsidiga, hålmeterade korten, låg 10 kronor över marknadspriset. Våra kunder, som är olika enheter inom affärsområdet Publik Telekommunikation, var ju inte längre beredda att betala överpris för kort som de kunde köpa billigare på annat håll, säger Roland Blombäck som är chef för SM/A.

Mer avancerade kort

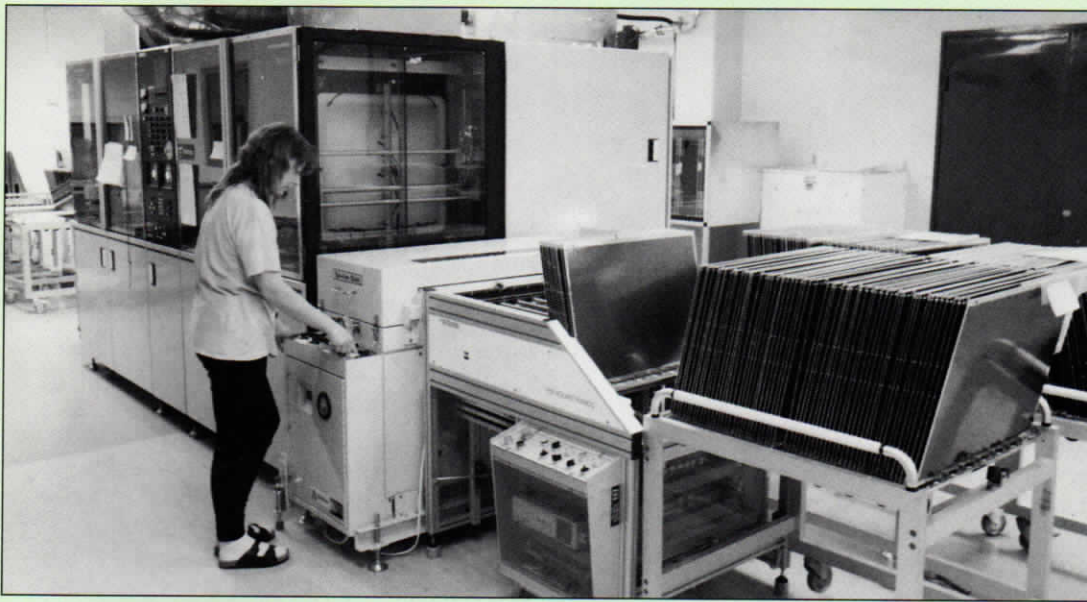
- Vi insåg att vi var tvungna att hänga med i utvecklingen. Eftersom vi insåg att det inte var någon idé att priskonkurrera

med de enkla korten, koncentrerade vi oss på svårare kort, förklarar Roland.

Produktenheten SM/A bildades i början av hösten 1994, och hade då börjat tillverka 4-lagerskort. Sedan början av 1995 tillverkas även 6-lagerskort och i vår kommer både 10- och 12-lagerskort i produktionen. De nya korten ställer högre krav på maskinerna, t. ex. måste man kunna borra mycket mindre hål än tidigare. Ansvaret för de enkla korten har lämnats över till SM/M, som köper in dem från Asien eller Sydeuropa till ett lägre pris.

66 miljoner investerade

Under mars kommer alla nya maskiner att ha tagits i bruk och de gamla har skickats till skrotning (Några har sålts, men marknaden för beg. maskiner är liten). Några av de nya maskinerna har tagits från nedlagda fabriker i Mexico och Älvsjö, där de bara körts korta tider. Resten är nyinköp, t.ex. en automatexponeringsmaskin, en ny lina för innerlagertillverkning, en ny guldlina samt en horisontalpläteringslina som bara den kostade 20 milj. kr. Totalt investerade enheten 44 milj. kronor på nya maskiner 1994 och ytterligare 22 milj. i år.



Personalden ställde upp

- Denna stora omställning krävde egentligen att vi skulle ha stängt verksamheten i 3 månader, menar Roland och fortsätter:

- Men ett så långt stillestånd skulle ha kostat för mycket, så vi fick istället bygga in det nya mitt i det gamla. Vi har kunnat tillverka full volym samtidigt som väggar har rivits och det har varit dammigt och stökigt. Personalen har gjort ett oerhört bra jobb som säkrat alla kundleveranser under de förhållandena.

- Nu håller vi världsmarknadspriset på de nya korten och är konkurrenskraftiga. De nya maskinerna för också med sig att vi går över till större format på ämnena och allt fler kort får då plats på varje ämne. Vi tjänar ju en hel del ekonomiskt på att utnyttja ämnets utrymme effektivare, säger han.

Utveckling ger förändringar

Förutom förändringar av utrustningen har organisationen ändrats, s.k. utvecklare har tillsatts. De jobbar med utveckling

inom områdena personal, produktion och teknik. Dessutom finns tre förändringsledare som stöder arbetet. De ser till att arbetsplatsen blir attraktiv, de etablerar kommunikationen inom flödesgrupperna och jobbar med olika förbättringar.

- Deras arbete är viktigt för att allt det nya ska fungera, avslutar Roland.

Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatrepašek



INTERN-TV I NORRKÖPING

I snart fyra år har vi arbetat med intern-TV för att sprida information. Vi tycker det är ett utmärkt sätt att snabbt få information till de olika enheterna.

Tanken är att den information som lämnas via TV ska rikta sig till alla anställda och ha anknytning till företaget. Uppdatering ska göras minst en gång per dygn och varje bild ska ligga kvar en vecka om inte kortare giltighetsdatum angetts.

Vi som jobbar med intern-TV är **Anna Lena Öhlund** och **Nina Sundblad** på Servicefunktion Personal. Nina vikarier för **Maria Hallberg** som fn är tjänstledig.

Om du har något på hjärtat som du tycker att vi andra bör få del av, hör av dig till någon av oss per telefon eller memo.

Välkommen med tips!



Anna Lena

tel 1315 memo ETXALW



Nina

tel 1776 memo ETXNIAA

Positiva reaktioner på Kabelvägen

Ombyggnaden av Kabelvägen fortsätter och i maj ska alla Ericssons lokaler vara färdiga. Cirka 150 personer arbetar redan här och när alla ST-avdelningar (Transportnätprodukter) har flyttat in blir Kabelvägen arbetsplats för ca 650 medarbetare. Då ska också matsalen vara klar, med 200 sittplatser.

- Lokalerna är ljusa och fräscha och det känns bra att jobba här, tycker **Marita Andersson**, ST/C. Vi ser fram emot att de andra avdelningarna också ska flytta hit, så att vi äntligen kan sitta i gemensamma lokaler.

Susanne Juto, ST/CG, kom tillbaka efter föräldraledigheten den 1 februari och tycker också att lokalerna är fräscha:

- Tyvärr är det fortfarande lite bullrigt, men det kan ju isoleras och då blir det nog tystare. Det går att göra mycket trevligt av

lokalerna med till exempel lite blommor. Fönstren är ju stora och fina.

- Vi flyttade hit redan i december och tycker att lokalerna är bra säger **Per Sewne**, ST/CG.

- På Bredgatan var ju allting väldigt nedgånet. Här är det nära till naturen och min kolonilott, så att jag kan gå och hämta en morot på rasten! Och Eneby centrum ligger bara fem minuter bort.

- Kabelvägen har ett bra läge, anser **Jan Pertmann**, ST/CG.

- Arbetet underlättas betydligt eftersom hela avdelningen nu är samlad på ett våningsplan. Det enda jag kan klaga på är att det fortfarande är bullrigt.

Monica Nyström, ST/CG, har visserligen 10 minuters längre resväg till jobbet nu men tycker inte att det gör någonting:

- Det känns bara bra att jobba här. Jag har nya arbetsuppgifter som jag trivs med och jag tror att alla kommer att trivas när allt blir iordninggjort.



Per Sewne



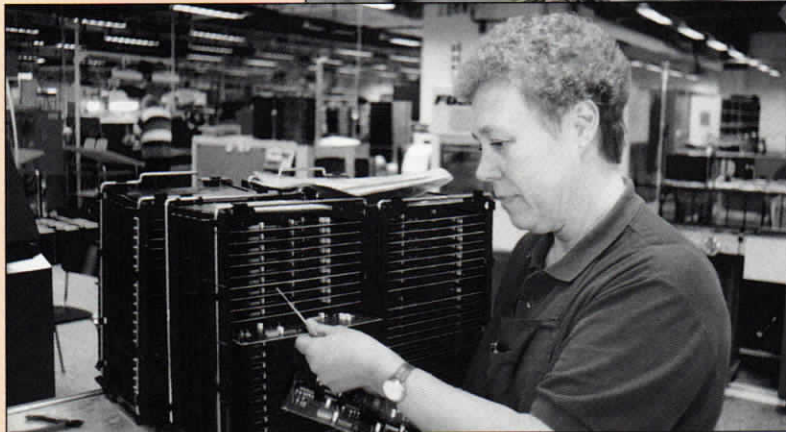
MARITA ANDERSSON



SUSANNE JUTO



MONICA NYSTRÖM



JAN PERTMANN

Yrkesinspektionen kontrollerar arbetsmiljön



En dag i början av mars fick Ericsson i Norrköping besök av Gösta Wenell och Sören Sturve från Yrkesinspektionen i Linköping, en regional tillsynsmyndighet inom arbetsmiljöområdet. Myndigheten kontrollerar att företag i Östergötland lever upp till alla regler inom arbetsmiljölagstiftningen. Yrkesinspektionen kontrollerar också att andra lagar, tex Tobakslagen och Arbetstidslagen, följs.

- Arbetsmiljöarbetet här sker i en positiv anda, menar Sören Sturve.

- Det ser man framför allt på att en särskild funktion (SG/NM) är skapad för miljöfrågor. Det enda som vi har synpunkter på är att det fortfarande är oklart vad gäller ansvarsfördelningen och delegering av frågor som rör arbetsmiljölagar. Detta är främst formaliteter som kan vara svåra att besluta eftersom organisationen hela tiden förändras, inser Sören Sturve.

Miljöhandboken är viktig

- Internkontroll ska finnas hos alla företag och efter detta be-

sökt vet vi mer hur vi ska gå tillväga. Det arbetsmiljösystem som vi har lagt föll Yrkesinspektionen i smaken, så vi arbetar vidare med det. Vi har redan distribuerat ca 90 Miljöhandböcker till enheterna, säger miljösamordnare Ulf Ljungberg. Miljöhandboken tar upp vilka rutiner och instruktioner som gäller inom miljöområdet och hur miljöarbetet bedrivs vid Ericsson i Norrköping. För att uppfylla Arbetarskyddsstyrelsens krav krävs att man har ett dokumenterat system för hur arbetsmiljöarbetet bedrivs ute i organisationen.

- Varje chef ansvarar för arbets-

miljön men det ska finnas särskilda personer hos varje enhet som tar hand om arbetsmiljöfrågor. De delegeringarna ska vi ta itu med nu, säger Ulf. Under andra hälften av året kommer yrkesinspektörerna tillbaka för att kontrollera att rutiner är skapade och att de följs.

Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatrepašek

