

DIALOG

Norrköping



Tidning för anställda vid Ericsson Telecom AB, Norrköping • nr 2 1995 • Årg 18



FOTO: PETR ZATREPALEK

EN HEMLIG DAG MED ISLANDSHÄSTAR... SIDAN 12 - 15

En skön sommar önskar Dialog



VÄLKOMMEN IAN !

Den 1 juni började Ian Maclure som produktområdeschef i Norrköping för området Bredband och Transportnät. Ian ersätter Leif Johansson som tagit chefskapet för Basic Technology i Stockholm.

Ian Maclure är född i Dundee, Skottland och är utbildad elektronikingenjör. Han kommer närmast från Ericsson Limited i England där han arbetat som

tillverkningschef sedan 1989. Dessförinnan har Ian arbetat inom ITT (Alcatel) i Belgien, Skottland och USA. Ian ser det som en stor och intressant utmaning att arbeta i Sverige och Norrköping. Han upplever att det engagemang, intresse och den kompetens som han mött i Norrköping ger mycket goda förutsättningar att lyckas med de utmaningar som vi har framför oss.



Utbildning ska främja god arbetsmiljö

I vår har en arbetsmiljökurs (kallad BAM, Bättre Arbets Miljö) genomförts hos Ericsson i Norrköping. BAM är en utbildning som Ericsson kräver att chefer och skyddsombud ska gå, men här i Norrköping har även utvecklingstekniker varit med.

Kjell-Ove Söderström på serviceenheten för miljö är den som ansvarar för BAM i Norrköping. Han berättar:

- I första hand är det cheferna nära produktionen - alltså produktionsledarna - som ska gå kursen, men även produktionscheferna bör delta.

- Det är positivt att även utvecklingstekniker är med eftersom det är viktigt att de tänker på arbetsmiljön tidigt, vid val av ny teknik och nya maskiner.

Lokal anpassning

BAM är ett utbildningspaket som är framtaget av Arbetarskyddsnämnden (ASN) som är ett gemensamt utbildningsorgan för LO, SAF och PTK. Grundmaterialet används här,

men kursen får en hel del lokal anpassning just för Ericsson i Norrköping. På programmet står bland annat förändringsarbete, belastningssjukdomar, kvalitetssäkring, friskvård, arbetsmiljölagstiftning, buller, belysning och kemiska hälsorisker. Det är av stor betydelse att även Vikinghälsan medverkar i undervisningen.

- Det har genomförts BAM-kurser tidigare, säger Kjell-Ove, då produktionsledarna på SM och gamla SX utbildades.

Kursens nya upplägg hade premiär i våras med 16 deltagare. Två av dem var **Therése Hansson** och **Annelie Jacobsson**, ST/AD, som båda är skyddsombud.

- Jag har varit skyddsombud i två år utan någon utbildning så det var på tiden att jag fick gå denna kursen, tycker Therése. Det mest intressanta var informationen om olika arbetsställningar och att få veta mer om Vikinghälsan.

- Alla anställda skulle behöva utbildning i ergonomi, anser

Annelie.

Per Ullgren, SM/A, är relativt ny som skyddsombud.

- Jag visste inte så mycket tidigare och det är ju väldigt viktigt att veta vart man ska vända sig om det händer olyckor eller andra tillbud, säger han.

- Det har varit duktiga föreläsare på kursen men jag skulle önskat mer information som jag har direkt nytta av i mitt arbete som processtekniker, säger Lars Wahlström, SB/BNB, och förklarar:

- Jag efterlyser mer praktisk undervisning om maskiner och hur man utformar arbetsplatser på bästa sätt.

Anmälan till höstens kurser

I september är det dags för nästa kurs och i oktober drar ytterligare en kurs igång.

- Det är nästan fullbokat, men alla intresserade kan höra av sig till mig så snart som möjligt, säger Kjell-Ove.

Du når honom på telefon 1621, memo ETXKJOS eller via internposten IN/SG/NM.



Den 1 juni hade årets första BAM-kull avslutning. Från vänster: Rosita Johnsson, Merja Eklund, Fredrik Lenneus, Jens Carlberg, Georg Arnstedt, Lars Wahlström, Sven-Erik Gård, Anders Martine, Kerstin Rydestedt, Magnus Strömer, Annelie Jacobsson, Kjell-Ove Söderström, Therése Hansson och Per Ullgren.

Flödesgrupper om Focus

Hos flödesgruppen RSM-A inom ST/AD har Focus verkligen vunnit gehör. Alla i gruppen trivs med att rotera på de olika uppgifterna: förarbete, montering, lödning, avsyning och provning, enligt ett schema. Ewa Palmqvist och Silvia Törnqvist delar på uppgiften som gruppombud hos RSM-A och de berättar att schemat inte följs strikt längre.

- Alla har i och för sig sina bestämda uppgifter, men när man kommer på morgonen ser man först om något behövs provas och i så fall sätter man sig där. Det viktigaste är ju att få ut produkten till kunden!

Gruppen består av 14 personer: sju arbetar dagtid, två på eftermiddagen och fem arbetar natt.

- Anders Moberg är gruppombud på natten, så att det alltid finns någon som kan hålla samman gruppen. Men all planering gör Silvia och jag på dagen, säger Ewa.

En grupp blev fyra små

I höst är det tre år sedan den första, stora flödesgruppen bildades på enheten. Den delades upp i fyra små grupper för 1,5 år sedan. De olika grupperna har fortfarande nära kontakt och lånar personal av varandra vid sjukdom eller när det behövs extra hjälp.

- RSM har ju ett gemensamt mål. Eftersom vi tidigare var en stor grupp har vi lärt oss att samarbeta, menar Ewa.

I hennes roll som gruppombud ingår att ha en överblick, att kontrollera med maskinmonteringen när jobben kommer in, att fördela arbetet och att ta emot order från svenska kunder.

- Innan jag började som gruppombud fick jag lära mig en del om planering och Gunilla Davidsson, som jobbar som planerare i stödet, har varit till stor hjälp i arbetet.

Gruppombuden sitter med på en del möten inom avdelningen. De var också med och intervju-

vade när personal skulle nyanställas förra året.

- Det var bra, för man får en känsla för om personen passar i i gruppen eller inte, säger Ewa. Det kändes både ansvarsfullt och viktigt.

RSM-A har egna möten varje eller varannan vecka. De läggs på eftermiddagen, så att de som jobbar eftermiddag kan vara med. Nattpersonalen får läsa protokoll för att få information om vad som är på gång. Dessutom träffas eftermiddagspersonalen och nattpersonalen när de löser av varandra, och kan då diskutera olika frågor.

- Focus har varit jättebra för oss. Folk har fått växa och lära av varandra, menar Ewa.

- Alla är mer delaktiga nu. Visst har vi konflikter, men de tar vi upp med en gång på mötena. Gruppgemenskapen gör att vi jobbar bra tillsammans.

Stor förändring när Focus kom

Silvia Törnqvist, Ingegärd Jonander och Irene Carlsson har jobbat på Ericsson i många år. De har upplevt en stor förändring av arbetet.

- Jag har jobbat här i 16 år till hösten och vi har aldrig tidigare haft så mycket ansvar som nu. Jag som gruppombud har ju kundkontakter och planering och för min del känns Focus mycket bra, säger Silvia.

- Arbetet har visserligen förändrats successivt under mina 25 år här, men den stora förändringen kom ju i och med Focus. Det känns öppnare och vi arbetar bättre tillsammans i grup-

pen. Man blir ju mycket tröttare av monotont arbete, säger Ingegärd.

- Jag satt och avsynade i väldigt många år tidigare men nu är det mycket roligare att gå till jobbet. Det är nyttigt att få följa kortet från början till slut. Man får större förståelse för andras arbete och inser varför det kan bli fel på vissa ställen, menar Irene.

De nya trivs i gruppen

Daniel Gustafsson, Joakim Egenus och Mikael Nilsson anställdes förra året. De har alltså inte arbetat på Ericsson före Focus, men tycker alla tre att arbetet fungerar bra.

- Jag tycker att det är roligast vid provningen, men det är bra att gå runt och göra olika saker också. Det är skönt att jobbet inte är enformigt, menar Daniel.

Joakim har ryggproblem och känner att det är bra för kroppen att omväxlande uppgifter:

- Allt är ju inte lika kul förstås, men det måste ju göras!

Mikael tror att yngre människor idag kräver mer av jobbet och inte skulle finna sig i monotona arbeten.

- Det vore tråkigt att göra samma sak hela tiden, tror han.

- Nu kan man ju också hjälpa till där det behövs eftersom alla kan allt!





Från vänster: Silvia Törnqvist, Iréne Carlsson, Joakim Egneus, Ewa Palmqvist, Ingegärd Jonander och Daniel Gustavsson.

Även hos SM/D är personalen positiv till förändringarna som Focus medför. - Visst startade förändringen i och med Focus men sedan har arbetet byggts på inom enheten, menar Kenneth Söderlund som är produktionsutvecklare. Enheten har många nyanställda och organisationen håller fortfarande på att byggas upp. Än så länge jobbar personalen traditionellt samtidigt som den hela tiden går utbildningar för att lära sig hela flödet.

I framtiden ska produktionspersonalen arbeta antingen som modellbyggare eller driftsansvariga. Modellbyggaren ska ha helhetsansvar för en order, från medverkan vid beredning till färdig produkt. Han eller hon ska kunna köra samtliga maskiner i processen utom de delar som enheten lägger ut på SM/A och SM/B, därför att de har en annan utrustning som krävs för vissa moment. De utlagda ordena ska modellbyggaren sedan bevaka. Det är också tänkt att kunden ska ha direktkontakt med modellbyggaren för att få information om sin order. Den driftsansvarige har som uppgift att ta analyser och sköta underhållet på en eller flera utrustningar så att dessa är

klara för drift när modellbyggarna kommer med order för produktion.. Ett par utrustningar kräver dessutom att den driftsansvarige sköter själva driften, beroende på att dessa utrustningar kräver kontinuerlig bevakning.

Alla är samordnare

Vid sidan av sin tjänst som modellbyggare eller driftansvarig har de flesta medarbetare ansvar för en speciell maskin. Som maskinansvarig ska du ha huvudansvaret för utbildningen på din maskin, uppdatera instruktioner, medverka vid köp av liknande maskiner och samarbeta med produktionsteknikerna vad gäller förbättringar av maskinen.

En uppgift som alla delar på redan nu är att vara samordnare en vecka i taget. Då ser man till att arbetet flyter och hjälper till där det behövs. Man har också vissa befogenheter som till exempel att bevilja kortare ledighet för sina kollegor.

I slutet av året är det tänkt att den nya flödesgruppen ska fungera fullt ut.

- Vissa operatörer kan i stort sett hela flödet redan även om de inte fått all utbildning än, säger Kenneth.

Mycket att lära sig

Sju personer arbetar dagtid i produktionen hos SM/D. Dessutom arbetar åtta medarbetare på natten och tolv anställda tvåskift. De flesta verkar positiva



Från vänster: Jerry Öhman, Anette Stenström, Agneta Sandell, Yvonne Johansson och Kenneth Söderlund.

och ser fram emot det nya sättet att arbeta, även om det kan vara lite problem i början.

- Vi är så många nya och det är mycket man ska hinna lära sig, säger Anette Stenström, som började för ett halvår sedan.

- Jag tror att man jobbar bättre med mer ansvar, men det är nog lång tid kvar tills det fungerar fullt ut, funderar hon.

Agneta Sandell tror också att det kommer att ta lång tid tills alla kan allt.

- Vi får väl komplettera varandra i början! Visst är det positivt med bredare arbetsuppgifter men jag känner att jag saknar utbildning. Som maskinansvarig för en ny maskin har jag in-

te hunnit med så mycket annat den senaste tiden, menar hon.

- Det fungerar nog så småningom, säger Lena Rosenberg som är veckans samordnare.

- Vi jobbar ju mot det målet hela tiden och jag tycker att det ska bli kul och tror att jag utvecklas som person också.

Effektivare arbete

Jerry Öman säger att det kommer att underlätta arbetet att ha helhetsansvar för en order.

- Nu är det bara samordnaren som håller kontakten med SM/A och SM/B. Som modellbyggare kan man följa sin order mer effektivt.

- Man känner mer ansvar när

man kan hela flödet, tycker Yvonne Johansson och fortsätter:

- Det är nyttigt att utvecklas och bli mer flexibel. Jag tycker att det känns bra!

- Självt ser jag att Focus var nödvändigt. I den gamla organisationen var man väldigt låst och nu får alla en överblick över arbetet på ett helt annat sätt. Personalen är mycket kompetent, så jag tror att detta kommer att fungera utmärkt, avslutar Kenneth.

Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatreparek



DIALOG NORRKÖPING

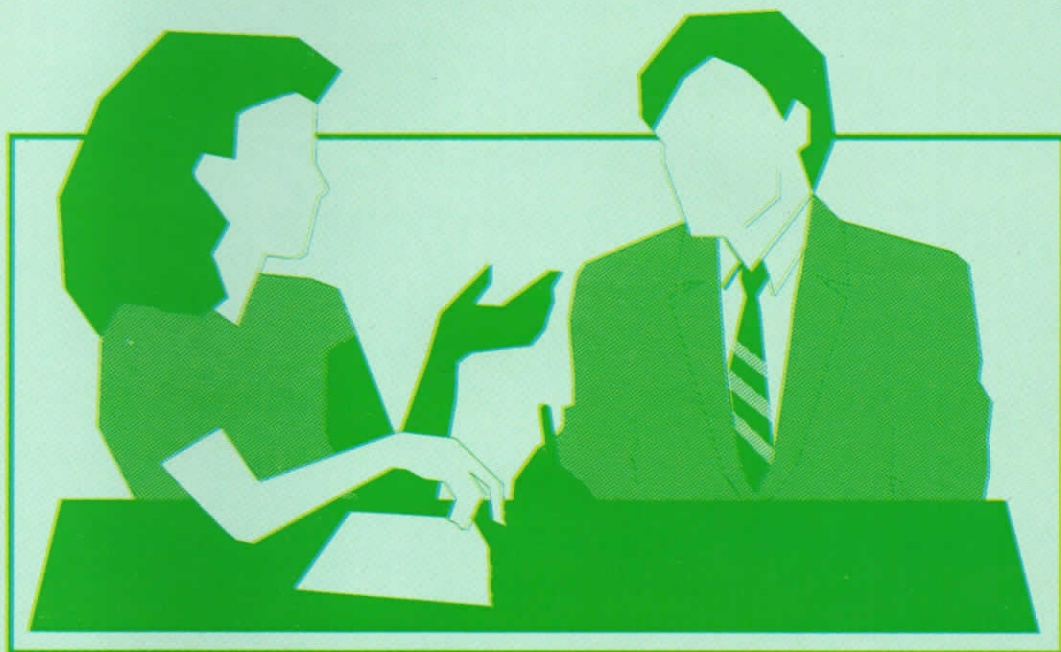
ISSN 0348-5269

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 september. Materialstopp 31 augusti.

Fler kvinnor som framtida chefer



Ett nytt utvecklingsprogram kommer att starta under hösten 1995. Det är ett försörjningsprogram för ledare i produktionen (FLP).

Målet med programmet är, att säkra behovet av framtida ledare genom att arbeta systematiskt och planerat samt med framförhållning och därmed den förändring som idag sker av verksamheten. Målsättningen är att hälften av kandidaterna är kvinnor.

Nya krav

Under många år har rekrytering av tekniker varit grunden för de ledarkandidater som finns inom organisationen. Idag är det nya krav som ställs på en ledare, det

krävs bred social kompetens och förmåga att hantera grupper och utveckla dessa. Dessutom ska ledaren ha ett brett affärstänkande med ett företagsekonomiskt perspektiv i förhållningssättet till kunden.

Genom den förändring som organisationen genomgår är bristen på ledare i en framtid stor. Därför är det viktigt att ha rätt kompetens på de ledare som skall förädla den nya organisationsmodellen i framtiden.

Fyra års utveckling

Programmet som kandidaterna skall genomgå på fyra år. Utvecklingsstegen kommer att anpassas individuellt och utvärderas efter varje utvecklingsavsnitt.

Femton ledarkandidater kommer att externrekryteras med urval på ledarprofil. Placering blir antingen i Norrköping, Katrineholm eller Stockholm.



Anders Bergqvist

Äntligen matsal på Kabelvägen

I början av maj öppnade matsalen på Kabelvägen, i Amicas regi. Kjell Berglund är den som ansvarar för Amicas restauranger hos Ericsson i Norrköping. Han har jobbat inom restaurangbranschen i nästan 40 år och ser positivt på sitt nya arbete. - Det är stimulerande att starta något nytt och att själv forma arbetet. Vårt syfte är att se till att mathållningen är bekymmersfri för Ericssons del och att personalen som äter hos oss har det bra.



Kjell Berglund är ansvarig för Amicas restauranger hos Ericsson i Norrköping. Amica är ett restaurangföretag med verksamhet hos ett flertal större företag, bland andra Saab i Linköping och Scania i Södertälje. Den som ätit på huvudfabriken i Stockholm har också smakat Amicas mat.

Matsalen har 170 sittplatser, men rymmer fler personer vid behov.

- Nu har vi ett snitt på 90 besökare till lunchen men vi hoppas givetvis att fler kommer att äta hos oss, säger Kjell.

Öppettiderna är 6.30-15.00. Amica kan också leverera fika till konferensrummen under den tiden.

- Vi kan även skicka påsar med kaffe och smörgåsar eller kakor till Ingelsta innan restaurangen är klar där. Helst vill vi dock ha in beställningen dagen innan för att kunna servera färskt bröd.

Många alternativ

Förutom två sorters dagens rätt kan man äta sallad, soppa, pizza eller pasta varje dag. Det



Annelie Clovell, ST/BC, är nöjd med maten.

- De gånger jag har ätit här har det varit bra alternativ och miljön är trevlig. Men det bästa är ändå frukosten: för 26 kronor får man äta hur mycket som helst.

finns alltid både kött- och fiskrätter på à la carte-menyn. Det mesta går att köpa direkt men en del rätter ska beställas tidigare under dagen. Man betalar 38 kronor med kuponger och 45 kronor när man betalar kontant. Priset inkluderar dricka, sallad, bröd, smör och kaffe.

- Tyvärr har vi inte möjlighet att ha fullt sortiment på Malmgatan under sommaren, säger Kjell. Men när ombyggnaden av Ingelstas matsal är klar kommer Amica att ta hand om restaurangen där också, med samma meny som på Kabelvägen. Dessutom serveras lunch på Linnégatan.



Eva Löfgren

FOTO: Petr Zatrepalek

Utveckling för produktionsledare sparar miljoner

Om ett år har 38 deltagare ifrån Norrköpingsenheten genomgått produktionsledarprogrammet. Programmet har successivt utvecklats från 1991 till ett program som har effektiviserat verksamheten i Norrköping med 38 miljoner.

I de projekt som deltagarna genomfört har snittet per deltagarna effektiviserat verksamheten med en miljon kronor. Skulle trenden hålla i sig innebär det en effektivisering på 132 miljoner mellan åren 1991-1996. Projekten handlar om arbetsorganisationsförbättringar, ledtidförkortningar, kvalitetsförbättringar, samarbetslösningar, mm.

Situationsanpassat upplägg

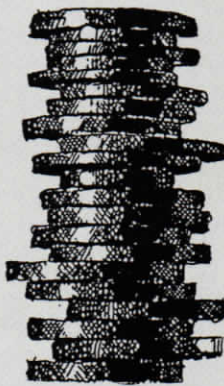
Framgången hitills i programmet är den flexibilitet som finns i upplägget där deltagarna är med i programinnehållets framtagning. Det skapade och situa-

tionsanpassade klimatet som deltagare och programstab medverkar i ger god effekt på utvecklingen av programmet. Produktionsledarna får under ett år en självinsikt och kan utveckla sin ledarroll i verksamheten, vilket bygger på lärande och prövande inlärningsätt. Programmet är ingen utbildning utan mer än individuell utveckling.

Fortsatt efterfrågan

Under 1994 har diskussioner förts om hur många program ytterligare som behövs och efterfrågan har styrt uppstartandet. Under 1995 och 1996 pågår tre

program med 50 deltagare från alla produktionsenheter i Sverige (PLU 5, 6 och 7). Ett åttonde program beräknas starta hösten 1996.



ENGAGEMANG FÖRBÄTT

För att vi ska få ett bra ekonomiskt resultat måste medarbetarna känna engagemang och hopp om framgång, hävdar Klas Arildsson, chef för produktenhet AcA1 i Norrköping.

För att uppnå detta engagemang genomgår flödesgrupperna inom AcA1 en utvecklingsutbildning. Alla grupper utbildas inte genom samma program men syftet är detsamma: att vårda gruppens sammanhållning.

- Utvecklingsutbildningen är ingen engångsföreteelse utan måste ske kontinuerligt för att hålla sammanhållningen vid liv. Dessutom kommer det ju då och då nya medarbetare som man måste få in i gemenskapen, säger Klas.

Alla grupper som har deltagit i programmen har varit övervägande positiva. Några av dem har arbetat tillsammans med Fredrik Winroth och Camilla Regen, som båda arbetar med förändringsarbete och personalutveckling på AcA1. Andra grupper har deltagit i ett program som konsulten Christer Mäkinen lagt upp (se separat artikel).

Utvärdering

Aktiviteternas resultat kommer att mätas i såväl psykosociala som produktionsmässiga och ekonomiska termer.

- Det ska bli intressant att se om vi uppnår kortare genomloppstider och högre kvalitet på pro-

dukterna, men givetvis också hur trivseln på jobbet påverkas. För att mäta hur personalen upplever sitt arbete och hur de mår på arbetet använder vi oss av de undersökningar som professor Rubenowitz vid Göteborgs Universitet har arbetat fram (s.k. AK, PAK, och FAK), berättar Klas och fortsätter:

- Vi ser utvecklingsprogrammet som en del av vår strävan mot ständiga förbättringar. I enhetens utbildningsupplägg ingår även andra ämnen som till exempel produktkännedom och datakunskap. Allt detta ska ge en helhetssyn som i sin tur kan leda till fler förbättringsförslag.

Under 1995 kommer också all personal att spela ett produktionsspel som SDH tagit fram. Det är speciellt anpassat för Norrköpingsverksamheten och ska hjälpa medarbetarna att få större kännedom om produktionsfrågor.

Arbete och fritid är en helhet

150 medarbetare ur 12 flödesgrupper har under våren deltagit i utvecklingsdagar tillsammans med Fredrik Winroth och Camilla Regen. Eftersom de olika grupperna har nått olika långt i bildandet av flödesgrupper anpassas programmet efter vad gruppen själv känner att de behöver arbeta med.



Klas Arildsson

Camilla Regen

GER STÄNDIGA ÖVNINGAR



Regen

Fredrik Winroth

- Vi jobbar med upplevelsebaserad inläring, berättar Fredrik.

- Vi har en del problemlösningsovningar då alla först får lösa ett problem individuellt, sedan i små grupper för att slutligen tillsammans med hela gruppen komma fram till den bästa lösningen. Det är nyttigt att se problemet ur allas synvinklar och ju fler de är desto bättre lösning brukar de faktiskt komma fram till!

Alla deltagarna får presentera sig för sina kollegor. Inte bara med namn och anställningstid på Ericsson, utan man får berätta om sin familj, fritid, utbildning, hur man anser sig vara

som människa, hur man ser på sitt arbete och vilka planer man har för framtiden.

- Arbete och fritid bör vara en helhet. Delarna måste samverka för att forma en hel person och det är nyttigt att inte bara känna arbetskamraten utan också privatpersonen. Till vardags är dialogen rätt begränsad eftersom alla fikar med samma personer varje dag. Nu lär man känna sina kamrater på ett nytt sätt, säger Camilla.

Övningar som ger resultat

- Vi pratar också om grupper: vad som formar en grupp och hur ett vinnande lag ser ut, om arbetstillfredsställelse och var-

för vi har flödesgrupper på företaget. Eftersom vi har många nyanställda är det bra att berätta om Focus och jämföra med hur det var förr, säger hon. - Den sista aktiviteten för dagen är vad vi kallar "Övningar från verkligheten". De bygger på avdelningens vanligaste problem, nedskrivna av produktionsledarna, i exempelform med påhittade namn. Vi tal till exempel upp hur man ska få alla att föra fram sina åsikter på möten eller hur man ska lösa rotation av arbetsuppgifter. Om vi inte hinner med hela övningen fortsätter vi så snart vi kan på arbetsplatsen. Det är viktigt att verkligen arbeta igenom frågorna och det leder till många konkreta förändringar i arbetssättet. Både personal och produktionsledare har sett förändringar och konstaterat att man verkligen kommer fram till lösningar på problem, avslutar Fredrik.

Eva Löfgren
Foto: Petr Zatrepaiek



EN HEMLIG DAG MED ISLANDSHÄSTAR



Det är en gråkall torsdag i mitten av maj, inte precis vädret man önskar sig när man ska på utflykt! Men deltagarnas humör är det inget fel på. Ett tjugotal personer från produktionsenheten AcA1 i Norrköping ska ut på en hemlig dag. Det är dagpersonalen ur SA/AC, ett produktionslag som tillverkar styrkort till AXE-utrustning, som ska iväg. Ingen vet vad som ska hända. Det enda medarbetarna har fått reda på att de ska ha på sig oömma kläder för inom- och utomhusbruk samt att de ska infinna sig på centralstationen i Norrköpings klockan 7.30.

- Övningarna bygger på att man ska få göra annorlunda saker tillsammans och det fungerar

bäst om allt är överraskningar, hävdar Christer Mäkinen, konsult inom personal- och organisationsutveckling och den som har lagt upp dagsprogrammet. Till sin hjälp har han Marianne Brask som är personalombud för ett av produktionslagen på AcA1.

Bussen åker ett par mil norr om staden, till en gård där ägarna föder upp islandshästar. Lammen i hagen intill stallet bräker när bussen kommer och hästarna tittar upp under yviga luggar. Bondkatterna ligger och njuter av värmen på motorhuven av en parkerad bil medan de fyra hundarna får hålla sig inomhus.

Dagens första aktivitet är en poängpromenad. Deltagarna ska dela in sig i grupper om tre och helst ska man vara tillsammans

med kollegor som man inte brukar prata med så ofta.

-Det är viktigt att lära sig kompromissa med personer som man inte känner så väl. Eftersom frågorna är svåra har de ofta olika åsikter om svaren, säger Christer.

Det stämmer säkert. Alla grupperna tar lång tid på sig att besvara frågorna som rör både Ericsson i stort och verksamheten på den egna enheten.

Dags för ridning (?)

Nästa punkt på programmet är ridning. Vissa har aldrig ridit förr, men de flesta vågar sig upp på hästryggen och islandshästarna skritt iväg på stigen.

- Det var en rolig, härlig känsla. I början var jag nervös men rätt snabbt kände jag att jag slapp-

nade av, säger Anna Solmanson när hon kommer tillbaka från sin premiärritt.

Alla uppmuntrar varandra och en kvinna som är lite tveksam får följande råd av sin kollega: "Tänk bara på att du sitter och löder!"

Vid lunchtid börjar regnet falla och därför känns det skönt att åka vidare mot Stafsjö Wårdshus, där programmet fortsätter.

- Dagen ska inte bara innehålla utomhusaktiviteter av detta slaget utan man ska också diskutera frågor som är viktiga för gruppens utveckling, menar Christer.

Under eftermiddagen pratar han om olika personlighetstyper, vad som kännetecknar framgångsrika grupper och vilka utvecklingsstadier en grupp går igenom. Han talar också om symboler och vad de kan ha för betydelse. Genom att fråga hur en nyanställd bör bete sig för att bli accepterad belyser han vikten av att gruppen skaffar sig gemensamma normer och värderingar.

Som praktisk övning får alla måla var sin t-shirt med gruppens symbol. Innan de får börja rita ska de samsas om var den ska placeras och hur stor den ska vara.

Vilda diskussioner tar vid innan alla enas om att ratten (som beteckning för att gruppen tillverkar styrkort) får ritas i olika färger men ska sitta till vänster på tröjans framsida.

Skönt att träffas utanför jobbet

Dagen avslutas med en trevlig middag innan bussen åker in till stan igen. Deltagarna verkar vara mycket nöjda.

- Det är roligt med överraskningar! Även om vi känner varandra rätt väl är det skönt att träffas utanför jobbet. Man pratar på ett annat sätt då, menar Susanne Johanson.

- Ibland behöver man göra sånt här för att stärka gruppkänslan. Om en grupp har många nya medarbetare är detta nog ett mycket bra sätt för alla att lära känna varandra.

Eila Kuivasniemi tror också att dagar som dessa stärker sammanhållningen:

- Jag umgås inte med någon kollega på fritiden och det är kul att träffas även utanför jobbet ibland.

- Jag tycker att det var nyttigt att få sig en tankeställare om hur man ska bete sig mot andra och hur gruppen kan fungera när alla gör sitt bästa. Tipspromenaden kändes meningsfull eftersom frågorna rörde arbetet, säger Asko Katevuo.

Nya perspektiv

Christer Mäkinen har tidigare gått igenom liknande program på andra enheter i Norrköping, med aktiviteter som avslappningsteknik med tai-chi och olika rollspel.

- Det är mycket viktigt att komma ifrån jobbet ibland och söka nya perspektiv. Folk kopplar av på ett helt annat sätt när de till

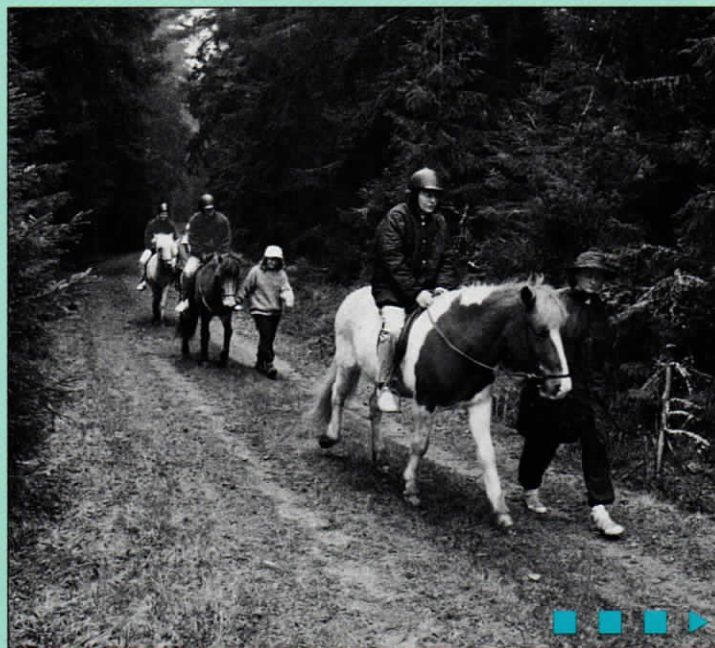
exempel kommer ut i naturen och nya intryck gör ju att man utvecklas som person, säger Christer.

- Syftet med dagen är bland annat att deltagarna ska få lära känna varandra på ett annat sätt än i jobbet. De ska få större förståelse för varandra som individer. Jag vill skapa nya förutsättningar så att folk känner att de kan öka sitt självförtroende och törs göra försök inom sådant som de inte brukar göra. Det leder i sin tur till att de kan ta ett nytt steg för att utvecklas i arbetet och ta på sig nya arbetsuppgifter.

- Det är inte bara teknikutveckling som är betydelsefull för ett företag som Ericsson utan även individ- och grupputveckling. Den mänskliga resursen har en stor potential och motiverad personal engagerar sig mer i jobbet. Vet man vad man gör och varför, åstadkommer man med ett bättre resultat, konstaterar Christer.

Eva Löfgren

Foto: Petr Zatrepašek







bilder av petr zatrepalek

Rätt kompetens efterfrågas

Nu finns verktyget och modellen för att utveckla rätt kompetens för framtiden. Modellen heter MKY och är framtagen som en grundmodell för tillämnning på olika sätt inom Ericsson. Inom produktionen inom ETX i Sverige har en projektgrupp arbetat fram tillämpningen.

Nya kompetenskrav

Idag har förändringar gjorts i samtliga produktionsenheter, därför är det gamla yrkesrollsbegreppet förlegat. Istället skall modellen spegla vilken kompetens som behövs för att kunna förbereda sig på vilka arbetsuppgifter som behöver utvecklas.

Dialogen viktig

Genom en dialog mellan chef och medarbetare skall man komma fram till en gemensam inriktning om vilken kompetensutveckling som krävs. Det är viktigt att kompetensen blir "synlig" och används på rätt sätt i organisationen.

Modellen är ett hjälpmedel för att förenkla och strukturera upp vad som krävs av alla i dag och i framtiden. Genom att beskriva sin kompetens i ett "ekerhjul" förenklas dialogen genom att alla börjar diskutera och prata "samma" språk.

1995 Implementeringsår

De första grupperna har påbörjat arbetet med MKY. Under 1995 kommer implementering att pågå inom alla produktionenhet och den strategiska kompetensen skall finnas med i arbetet.

Strategisk kompetens

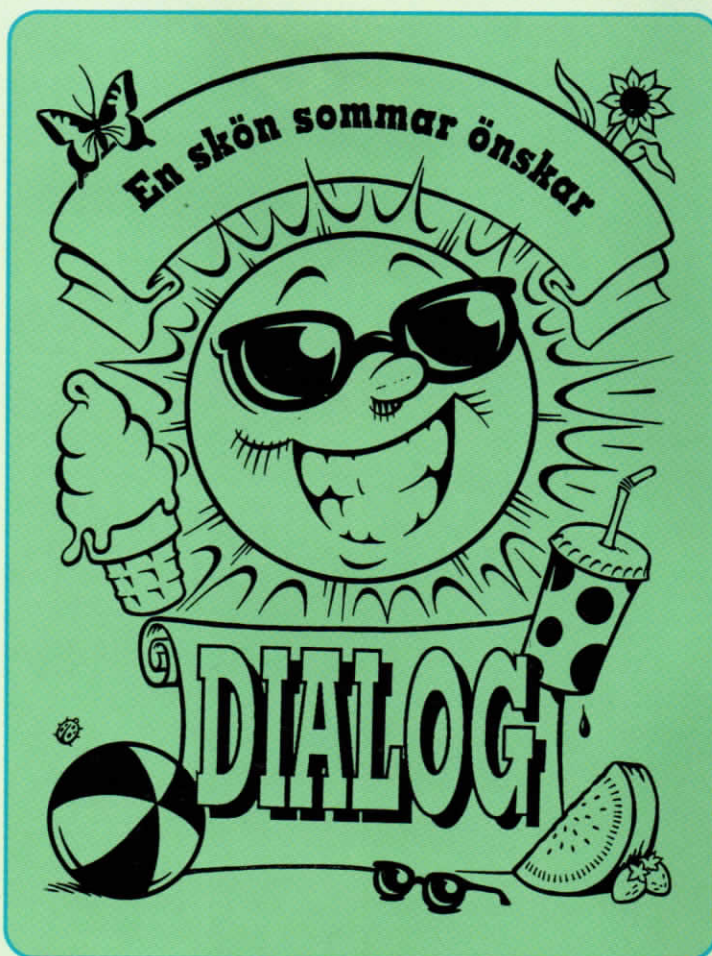
Under 1995 har produktionsavsnittens strategiska kompetens definierats som logistik, produktionsteknik och extern produktförsörjning. Dessa kompetenser är viktiga att försörja våra produktionenhet med och de

kommer att målstyras från respektive produktområde.

Det är nu allas ansvar att möta upp mot de krav som våra kunder kommer att ställa på oss och vilken kompetensförstärkning som krävs. Det gäller även implementeringar av modellen, det är efterfrågan som kommer styra implementeringstiden. Ledningsgrupper, chefer och medarbetare har alla ansvar att

starta upp arbetet, modellen finns och nu gäller det för användarna att börja tillämpa MKY.

Anders Bergqvist



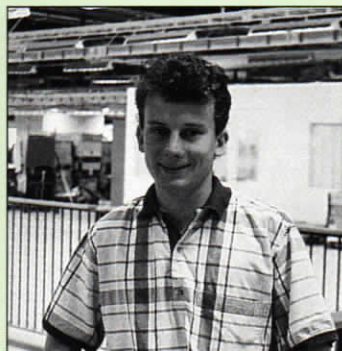
SOMMAR - LEDIGT

Vad ska du göra i sommar? Vi har frågat en handfull anställda.



Ferenc Weisinger, ST/AS, ska först åka till Tyskland för att betala sina svärföräldrars gravplatser.

- Sedan fortsätter vi ner till Ungern för att hjälpa svågern att renovera ett hus och givetvis för att bada, äta god mat och dricka gott öl och vin



Bertil Weman, SB/BNB, har semester fyra veckor i juli.

- Jag ska låna en båt och segla i Vättern med min fru och några kompisar. Efter det reser vi till Amsterdam.



Peter Hjern, ST/C, kommer att spendera den största delen av semestern hemma.

- Vi har precis köpt ett hus i Pryssgården, så vi ska snickra och måla. Eventuellt blir det någon mindre utflykt också. Jag vet inte riktigt när jag ska ha min semester, men det blir antagligen i juli.



Maria Lang, SA/BS, har semester sista veckan i juli och sedan tre veckor i augusti.

- Jag har inte planerat så mycket. Eventuellt ska jag åka till Ungern och bila i omgivningarna. Det gör inget att vänta så länge på semestern eftersom jag har lite kompdagar att ta ut innan om jag vill vara ledig.



Rickard Eriksson, SA/BM, började på Ericsson i januari och har inte hunnit tjäna in så många semesterdagar.

- Det går nog bra att jobba hela sommaren men tre dagars ledigt ska jag i alla fall ha, då jag ska åka till Danmark.



Britt Ekroth, SA/BL, ska ha fem veckors semester.

- Jag ska vara hemma och reparera huset, så jag hoppas på bra väder!



**METALL
NYTT. . .**

MÅNADSLÖN



Enligt mötesbeslut den 19/4 på Folkets Hus kommer Mönsterkortfabriken att gå in i månadslön i september och fd SX i oktober.

SM

I SEPTEMBER KOMMER FÖLJANDE UTBETALNINGAR

Den 7 september - 2 veckorslön för perioden 14-27 augusti.

Den 21 september - 4 dagars lön för perioden 27-31 augusti.

*Den 25 september - *Ren månadslön för perioden 1-30 september.*

**Ren månadslön + skiftformsersättning för de det berör
- avdrag och tillägg kommer i oktober.*

fd SX

I OKTOBER KOMMER FÖLJANDE UTBETALNINGAR

Den 12 oktober (v41) - lön för perioden 18-30 september.

*Den 25 oktober - *Ren månadslön för löneperioden 1-31 oktober.*

**Ren månadslön + skiftformsersättning för de det berör
- avdrag och tillägg kommer i november.*



VERKSTADSKLUBBENS STYRELSE

Från vänster stående: Johny Andersson, Mats Pettersson, Inga-Lill Pettersson, Stefan Strand, Tarja Lahtinen, Anna-Karin Gustavsson och Mikael Rantala.

Sittande: Richard Ericsson, Anette Nordenstad, Jan Carlsson och Monica Pettersson

GRABB-HALVAN

Återigen har Våren kommit, och för 3:de året arrangerades Grabb-Halvan. En Terränglöpning i mottot Gå-Lunka-Löp. Arrangörer är Smedby friidrottsklubb, och sträckan är 5 km. Den är endast avsedd för Grabbar, att jämföras med flickornas Vår-ruset. Vädrets makter gynnade oss denna Torsdagskväll i början på Maj Att denna motionsaktivitet är populär, visar antalet anmälningar som fördubblas varje år (3500 st). Vi själva inom Ericsson anmälde 47 st. Med alla Grabbars anhöriga och vänner så var det ca 7000 personer i Folkparken denna kväll. Efteråt bjöd flickorna "grabbarna" på köttbullesmörgås och dricka vilket uppskattades och avnjöts i gröngräset.

Peter . L.

VÅRRUSET....

Våren har kommit men inte visade den sig när vi tjejer sprang (gick) Vårruset 11 maj. Regnet öste ner och termometern visade bara 3-4 grader. Vi var iallafall 56 anmälda, men hur många som kom i detta väder var svårt att hålla räkningen på. Men många var vi som trotsade vädret och roligt var det.

Väl i mål höll "ELVIS" Stefan Wickström oss varma med sin sång och musik. Och inte minst grabbarana som servade oss med innehållet i Pick-Nickpåsarna. Ett stort TACK till Peter Larsson, Bent Knudsen och Jan Moberg.

Inga-Maj Åman.

”Jubileum 2.000.000 m²”

Polyclad Europe AB, som är leverantör av glas/epoxi laminat för mönsterkortstillverkningen vid Ericsson i Norrköping, Kumla och Melbourne i Australien, bjöd samtliga medarbetare på SM på ett annorlunda jubileum. Tårta och fina jubileumströjor samt en kort presentation om samarbetet.

POLYCLAD E U R O P E

Perstorp Elektronik började leverera laminat till Ericsson i början av sjuttiotalet. På den tiden användes huvudsakligen papper/fenol-laminat samt så kallade styva glas/epoxi-laminat. Vi levererar idag främst tunna laminat samt prepreg för multilayertillverkning till Ericssons mönsterkortfabriker i Norrköping, Kumla samt Melbourne Australien.

Perstorp Elektronik har sedan 1993 fått nya ägare och har därför bytt namn till **POLYCLAD EUROPE**.

Totalt har under åren 2.000.000 m² laminat levererats till Ericssons mönsterkortsfabriker vilket gör Ericsson till Polyclad Europe's största och viktigaste kund. Polyclads ”key customer”-filosofi stämmer väl överens med Ericssons leverantörsfilosofi och det har därför känts anlägget att markera detta med ett **jubileum**.

Polyclad är stolta över att som leverantör ha varit med om Ericssons fantastiska utveckling under senare år och vår ambition är att på alla sätt fortsätta att stödja Ericssons framtida satsningar inom mönsterkortområdet.



Fr. v.: Per Samuelsson (Polyclad), Håkan Gustafsson (platschef Ericsson Norrköping), Gabriel Munck (chef Polyclad).