

# DIALOG

## Norrköping

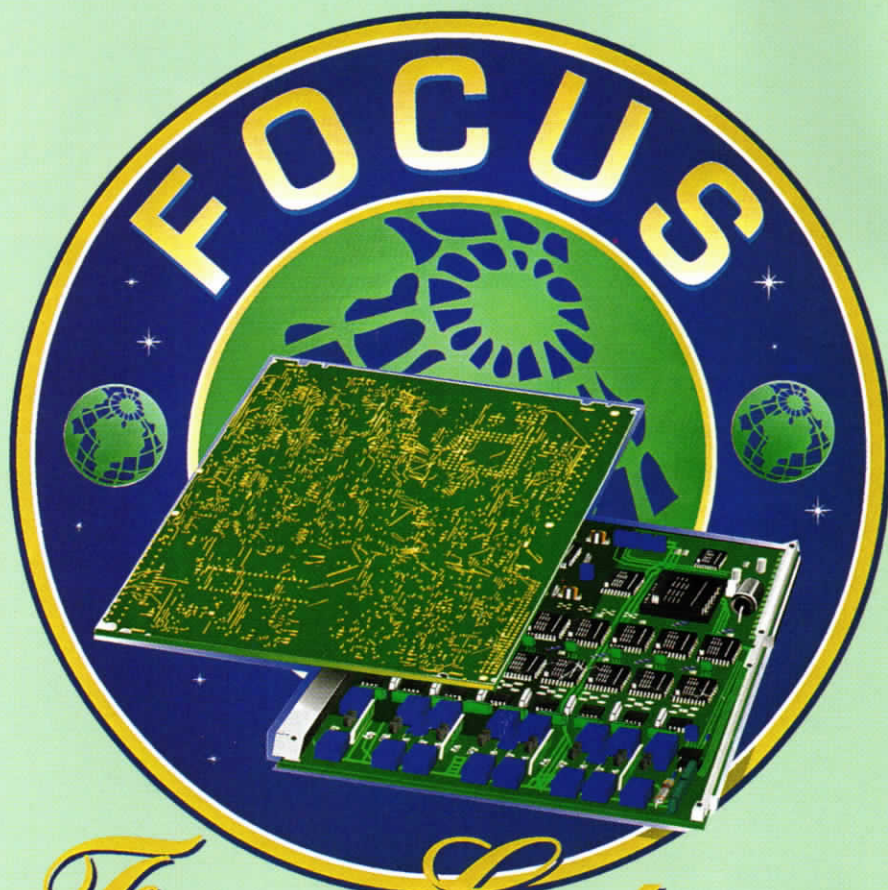


Tidning för anställda vid Ericsson Telecom AB, Norrköping • nr 1 1996 • Årg 19



Tack för 45 år på Ericsson! Fabrikschef Ian Maclure (t.h.) gratulerar Sven-Olov Persson

VI FIRAR VÅRA JUBILARER ■ FÖRSLAGSBELÖNINGAR ■ NU HAR  
ALLA PRODUKTENHETER PASSERAT CTG4 ■ RESERAPPORT FRÅN  
INDIEN ■ UTVECKLINGSARBETE VID SA/AY ■ ■ ■



*For our Customers*

**NORRKÖPING**

## **Nu har alla produktenheter passerat CTG4**

FOCUS-projektet är nu avslutat i och med att vi passerat årsskiftet. Efter tre års kraftanstrengning är det alltså dags att summera resultaten. Avslutningen sker dels genom att varje produktenhet sammanfattar sina resultat och erfarenheter och dels genom att vi centralt utvärderar hela projektet. Resultatet av det senare kommer att presenteras i ett häfte, vilket kommer att vara klart i april. Som en del av slutanalysen ingår intervjuer och enkäter som skickades ut i slutet av förra året.

För hela S kan man säga att vi ligger ett drygt halvt år efter projektplanen. Vi låg vid års-

skiftet på en kostnadssänkning av ca 25% i stället för 30% räknat på förädlingskostnaden.

Genomloppstiderna har sjunkit från 20-30 dagar ner till 7-10 dagar mot målsatta 5 dagar.



*CTG4 Norrköping. Från vänster: Anders Kjellander, Bo Lindesvik, Thomas Perman, Rolf Broström och Bertil Nilsson.*



*CTG4 Norrköping. Från vänster: Anders Kjellander, Rolf Broström, Stefan Lager och Håkan Gustafsson.*

Beträffande den attraktiva organisationen så har grupper bildats men för att åstadkomma målstyrning som det var tänkt behövs en stor del av 96 för många enheter. Det leder också till att kontinuerliga förbättringar baserat på gruppernas arbete inte har kommit igång på så många ställen, då det är sista ledet i gruppens utveckling. Där emot finns det många goda exempel på kontinuerliga förbättringar på produktenhetsnivå tex sena order och sänkt genomloppstid.

Alla produktenheter i Norrköping som har passerat CTG2 har nu också presenterat sina CTG4-resultat. Genomgående tycker jag att det är mycket fina

resultat som visas upp. Dessutom tycker jag att det är oerhört intressant och samtidigt imponerande att höra hur mycket som har hänt under dessa år.

Jag tycker därför att det material som har tagits fram bör gås igenom inom produktenheterna för att där dra erfarenhet av vad som har gått bra resp mindre bra. Jag och Anders Kjellander har nu haft förmånen att få höra samtliga enheters presentationer och då sett hur många fina lösningar som har tagits fram men oftast finns olika lösningar på samma problem. Det är nu därför ett unikt tillfälle för produktenheterna och produktområdena att lära sig av varandra genom att diskutera CTG4-materialet.

Slutligen ett stort tack till alla som bidragit till alla fina resultat. Men fortfarande har i stort sett alla mer arbete kvar för att nå målen till 100%. Det måste nu göras som ett vanligt linjearbete, för alla våra kunder kräver fortfarande att FOCUS-målen uppfylls och detta är bara en plattform för de kommande behoven av vidareutveckling. Både våra konkurrenter och våra kunder förändras så FOCUS-avslutet var bara avslutningen av inledningen på en tid av kontinuerlig vidareutveckling av vår produktionsorganisation.

**ROLF BROSTRÖM**



## En inköpsorganisation under förändring

*"Inom vårt affärsområde pågår för närvarande flera kraftfulla program inom logistik och inköpsområdet vilket kommer att resultera i bl a en decentraliserad inköpsverksamhet av den operativa anskaffningen". Så stod det i annons om lediga tjänster för ett sedan. Vad har då hänt sedan dess och vad är bakgrunden?*

För ca ett år sedan ändrades inköpsorganisationen för komponenter inom ETX och en ny organisation etablerades. Enheten Inköp bytte i samband med detta namn till Procurement. Den "gamla" inköpsorganisationen skulle förändras genom satsning på tre huvudprinciper:

**- Procurement ska arbeta med strategiska försörjningsfrågor för komponenter inom ETX**

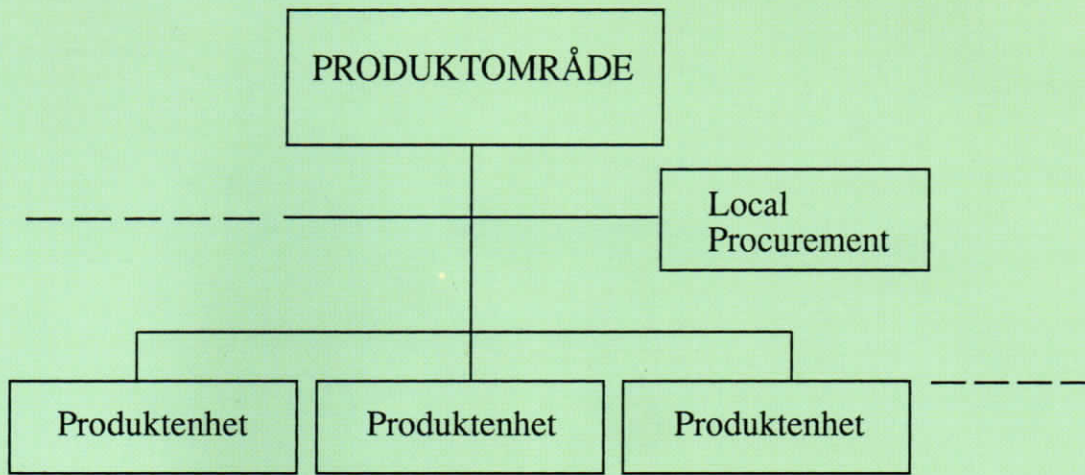
**- Procurement ska arbeta tidigt i produktutvecklingsprojekt**

**- Det operativa anskaffningsarbetet ska etableras så nära produktionen som möjligt för att tillvarata och blanda kompetens om våra produkter, tillverkningsprocesser och inköpsprocesser.**

I höstas togs därför beslut om att etablera lokala inköpsorganisationer (Local Procurement) för SA i Östersund samt SA och ST i Norrköping. Dessa nya organisationer är nu på väg att ta form..

Organisatoriskt finns varje inköpsorganisation som en stab under respektive produktområdeschef:





De nya enheternas roll är att i samarbete med den centrala inköpsorganisationen ansvara för anskaffning av komponenter till respektive produktområde, teckna specifika produktavtal samt driva leverantörsutveckling.

Parallellt med etableringen av de lokala inköpsorganisationerna sker även en överflyttning av ansvar för komponentplanering och komponentavrop mot våra leverantörer. Målet är att ansvaret för denna inköpsplanering ska vara överflyttad senast under kvartal tre i år. Respektive etableringsprojekt innehåller bl a följande aktiviteter:

- **Klargöra vilka komponenter som ska överflyttas ansvarsmässigt samt göra tidplan för övertagande**
- **Rekrytera personal samt chef till de lokala inköpsenheterna**
- **Etablera arbetsplatser i form av nödvändig utrustning etc**

- **Planera och genomföra utbildning av dem som anställs**

- **Genomföra nödvändiga systemförändringar i våra planerings- och inköpssystem**

- **Definiera ansvar och samarbetsätt mellan centralt och lokalt inköp samt produktenheterna**

Projekten har kommit olika långt i sina tidplaner och vissa olikheter finns även i hur produktområdena valt att bygga upp sina verksamheter i detalj. Det som gäller för etablering av samtliga enheter är dock det gemensamma målet att uppnå en säker och effektiv materialförsörjning till våra verksamheter genom ökad närhet mellan produktion och inköpsverksamhet.

Hur det går med detta samt mer information om hur projektet fortgår återkommer vi om i senare nummer.

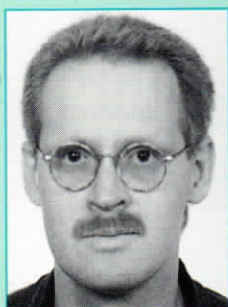
*Ulrika Wikner*



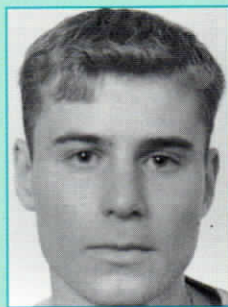


## FÖRSLAGSBELÖNINGAR

*Under den senaste tiden har ett flertal belöningar betalats ut för förslag som haft betydelse för produktionen. Flera av förslagen har givit bra utdelning, vilket inneburit rejäla tilldelningar i förslagsställarnas plånböcker.*



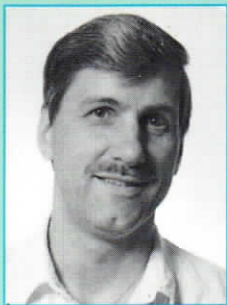
**Bo Alven** på Mekanisk Service har fått **78.900** kr för säkerhetsgrind i form av en ljusridå på Fuji ytmonteringsmaskin, vilket reducerat antalet stopp avsevärt.



**Mathias Joelsson** på SA/BL har fått **16.200** kr för att han minskat kassationen vid lödning av kretskort med tom front.



**Michael Frick** på SA/AD har fått **10.000** kr för att han utvecklat mjukvaran i två program så att planering och uppföljning förbättras.



**Hannu Suomi** på SA/AC har fått **5.600** kr för att han tagit fram en billigare lödfixtur för maskinlödning av nätterminal.

Hela förslagsverksamheten är under omvandling. Större delen av behandling, bedömning och belöning skall ske lokalt på produktenheterna (PE).

Förhandling pågår mellan företag och personalorganisationerna om regler för lika bedömning, vilket ansvar och befogenheter som skall gälla samt hur verksamheten skall organiseras.

Nuvarande förslagskommittéer med personal från administration och personalorganisationer har inte kunskap och resurser att utreda inkomna förslag utan måste ta teknikavdelningarna på respektive PE till hjälp för att få fram ett bedömningsunderlag. Detta har inte fungerat tillfredsställande och är en av orsakerna till att förändringar av hela verksamheten planeras. En annan orsak är att förslagen bör bedömas där verksamheten

pågår och där normalt olika teknik, kostnads- och utvecklingsfrågor behandlas. Dessutom är det i produktenhetens intresse att det sker ständiga förbättringar och att förslagsverksamheten kan kopplas samman med dessa.

En central funktion kommer att finnas även i fortsättningen. Den kommer dock att arbeta mer med gemensamma regler och förhandlingar när man inte kan komma överens på PE.

*SUNE CARLSON*



# Utvecklingsarbete vid SA/AY

SA/AY genomför just nu ett intressant utvecklingsarbete. Från att ha varit två flödesgrupper så slår vi nu samman våra gemensamma resurser och bildar en flödesgrupp. Den definitiva strukturförändringen (då utrustningen och arbetsplatser ställs på plats gjordes vecka 13. Vi har förberett oss noga i samband med indelandet av den nya organisationen.

Många bud har kommit och gått den senaste tiden vad gäller framförallt vår personalstruktur (dvs hur flödesgrupperna skall organiseras efter att "utrustningar har kommit och gått" ständigt och jämnt).

Det har givit oss erfarenheten att förändringshastigheten är hög och vi måste förbereda oss på att hastigheten hålls hög. Det leder bl a till att vi idag inte kan säga att vi kommer att kunna tillhöra den eller den gruppen i morgon.

Vår kompetensprofil idag grundar sig därför på att utveckla

självständighet och kreativitet tillsammans med andra i grupp oberoende vilken grupp man tillhör. Vi utvecklar oss alltså för en ökad flexibilitet vad gäller arbetsrelationer och sociala konstellationer i arbetet.

När jag beslutade mig för att "gå på den linjen" med **ATT LÄRA SIG ARBETA I GRUPP, EJ I DEN ELLER DEN GRUPPEN** så planerade vi in följande "steg för steg-struktur":

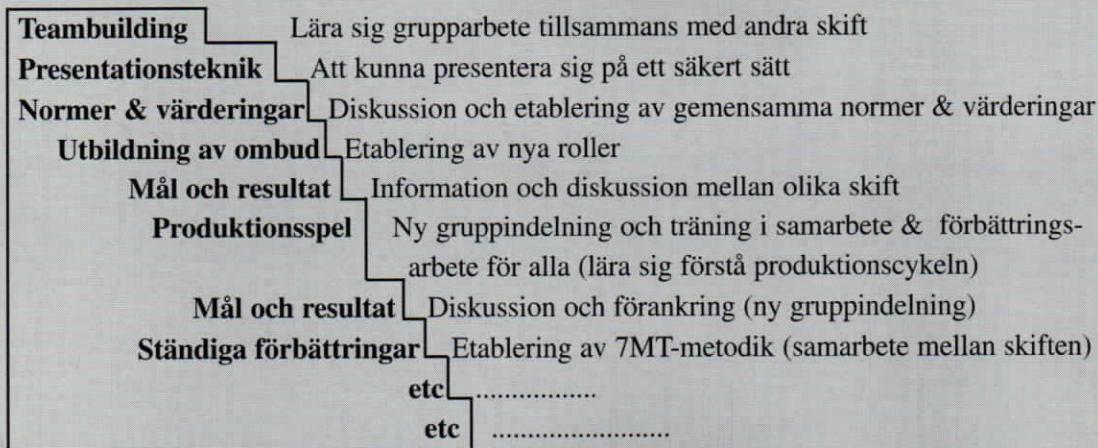
De olika utbildningsstegen genomförs hela tiden med olika

arbetskamrater mellan de tre skiften.

Trappan symboliserar att man efter varje steg ökar sin självkänsla samt breddar sig kunskapsmässigt som flödesgruppsmedlem och blir resultatintresserad.

Alla inom SA/AY genomgår denna utbildningsfas så att man hela tiden kan möta framtida förändringar med tillförsikt.

Vecka 13 drar SA/AY (som snart heter SA/VY) igång med nya mål, laddad personal och fortsatta utmaningar för oss ALLA.



↖ Kunskapslinje ↗

## DIALOG NORRKÖPING

ISSN 0348-5269

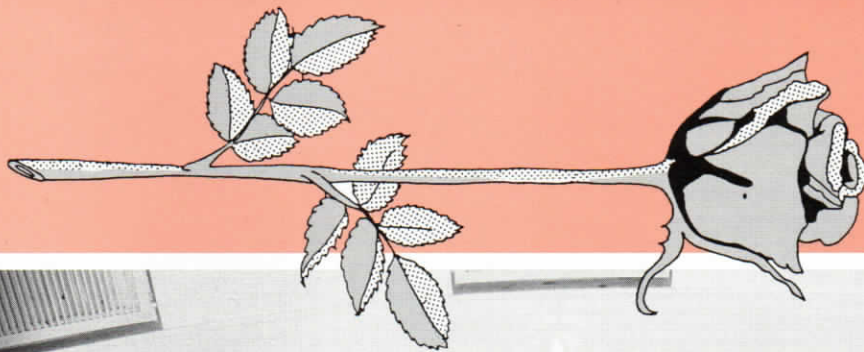
JOHANSON & EKLUNDH TRYCKERI AB

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

Redaktionskommitté: Karl-Ulrik Nilsson, Anders Bergqvist (Ansvarig utgivare), Petr Zatreparek (Redaktör-Layout), Roland Andersson (Repr. för Ledarna), Monika Pettersson (Repr. för Metall), Marie Sheiak (Repr. för SIF), Anna-Lena Öhlund (Sekreterare), m.fl.. Dialog-fotograf: Petr Zatreparek, som även tagit omslagsbilden. Nästa Dialog får Du i juni. Materialstopp 31 maj.



# VI FIRAR VÅRA JUBILARER



**bilder av petr zatrepalek**







# VI FIRAR VÅRA JUBILARER

*Att man arbetat 10 & 20, 35, 45 år inom företaget firades rejält under en fest den 27:e januari på Stadshuset i Norrköping. 50 personer hade uppnått 10 års anställningstid och 53 personer hade uppnått 20 års anställningstid under 1996.*

*Dessutom 3 trotjänare som firade 35 år i tjänsten, LARS DAHL, AGNE NORDIN och TOMMY ANDERSSON. SVEN-OLOF PERSSON firade fantasiska 45 år på Ericsson. För alla anordnades middag med dans och glad stämning.*





# Bättre kretskort med gruppdynamik

## Ericssonanställda lär gruppsamverkan av Skandiateatern

VARG GYLLANDER

De har för en dag bytt kretskortstillverkningen mot stråtkastarjulset. Ericssonanställda lär sig gruppdynamik på scen.

— Ett företag kan investera hur mycket pengar som helst i lokaler och utrustning till ingen nytta om inte de anställda kan samarbeta, säger Christer Måkinen, ansvarig för projektet.

På Skandiateaterns scen står 19v personer i olika positioner. Koncentrationen är på topp och alla är inriktade på uppgiften. Tillsammans börjar de röra sig i ett visst mönster, utan att tappa tändstickan som de håller mellan sig. Upp på stolar och över varandras armar. Någon spubblar till och ett förlösande skratt hörs.

Det är inte en ensemble revy-artister utan ett arbetslag från Ericsson som övar i gruppsamverkan.

I en modern organisation med självstyrande grupper är laganda och en gemensam strävan mot samma mål en nödvändighet. Till detta sammanfattas grupper mer projektar man få bättre

Projekt  
— En  
en ur  
Olika  
med  
vnn



Asa Gullberg och Helene Mörling får instruktioner av skådespelerskan Gunilla Hällström-Ulvedt. I vanliga fall gör de kretskort på Ericsson. Nu får de öva på samverkan i gruppen genom att agera på scen.

Foto: HÅKAN SJÖSTRÖM

nöjda med övningarna på scen.

— Man får verkligen tänka till och se att samarbete behövs. Nu gäller det bara att ta med kunskaperna till jobbet. Vi får ju också träffa våra arbetskamrater i ett lite ovanligt sammanhang och det är bra säger Asa Gullberg skrattande och får medhåll av arbetskamraten Helene Mörling.

Gunilla Hällström-Ulvedt menar gruppen att utföra övningarna utan att prata.

— Koncentrera er på uppgiften, känn efter hur ni rör er, prata lite. Ha tillit och fokusera på produkten, säger hon och syftar på den tändsticka som deltagarna håller mellan varandras pekfinger. Christer Måkinen förklarar vitsen:

— Tänk dig ett ambulans team vid en olycksplats. Alla arbetar tyst och koncentrerat var man på sin plats och alla vet nästan instinktivt vad de andra gör. Det är gruppsamverkan det, säger han.

Måkinen anser att företagsledare mer och mer börjar inse vikten av att människor får möjlighet att utvecklas i arbetsgruppen och känna att de är viktiga.

— I början är det alltid svårt att få ledningen att förstå varför deras dyra arbetskraft ska "lekas" på teatern. Men jag vågar svära på att dessa grupper blir mer effektiva, säger han.

Efter teatern bar det i väg ut i skogen där fler krävande övningar väntade.

## Ett gott skratt förbättrar jobbet...

NORRKÖPING (Folkbladet) Anställda på Ericsson ska lära sig gruppsamverkan och koncentration.

Lärofader är Tjadden med dotter Gunilla Hällström.

Balansnummer med tändstickor och skratt ska göra ett 60-tal anställda till effektivare arbetare.

Det är inte lätt för onsdagens 15 deltagare att koncentrera sig när journalister från tidningar, radio och TV springer runt på och utanför scenen på Skandiateatern.

Somliga deltagare skruvar generat på sig. Andra har pokerface.

Inför journalistögon utför de bland annat beundransvärda balansövningar med tändstickor i grupper om två eller flera.

— I vårt samhälle är vi extremt verbala. Vi pratar och pratar. Forsök att inte prata så mycket, ha tillit till varandra,

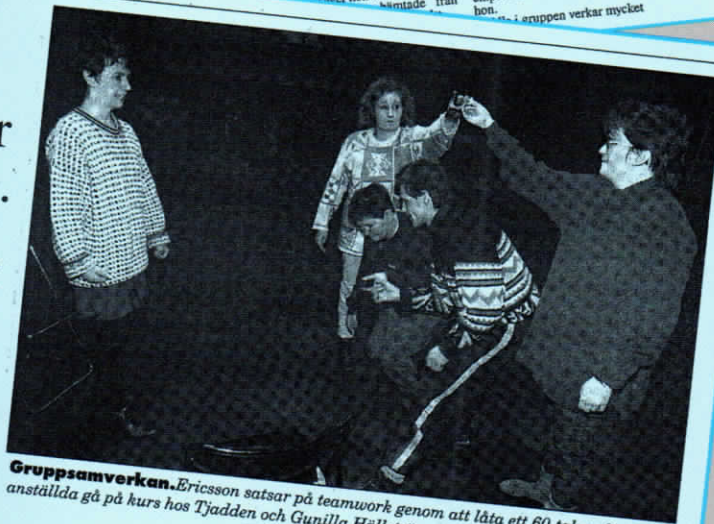
Gunilla Hällström-Ulvedt hjälper en teaterscen och skådespelare, och jag förmedla, säger han och får medhåll av Gunilla.

— Det är viktigt att människor vågar visa sig. Att de känner att de är en resurs, någon som berör hon och förklarar att hon inte väntade från

många fördelar med att våga mer och förstå sitt eget värde.

— När man känner att man är viktig slitter man inte bara och väntar på att någon kommer och tar hand om en om man till exempel blir utan arbete, säger hon.

— Gruppen verkar mycket



Gruppsamverkan. Ericsson satsar på teamwork genom att låta ett 60-tal av företagets anställda gå på kurs hos Tjadden och Gunilla Hällström.

Foto: ULF HÖJER

Med politikerförakt Tjadden håller sig i bakgrunden. Han har tidigare berättat några roliga historier, där Bildt och Persson massakreras med ord.

Balansakterna med tändstickor utförde undertecknad själv i scouterna för 20 år sedan. Men det mest oroväckande måste ändå vara att samtliga medier finns representerade

vid denna kurs. Hur har vi tid? Tyder det på nyhetstorka eller är vi trötta?

Med gapande munnar Scenens aktörer - Ericssonanställda borde skildras i viktiga sammanhang, som aktörer i ett havererat folkhem. Men precis som människorna i H.C. Andersens saga; Kejsarens nya munnar och låter öns mätas med ingenting.

Tilläggas ska att det var Ericsson som kontaktade Hällströms med önskemål om att lära sina anställda att jobba i grupp. Vad dessa kurser kostar Ericsson vill Stephan Backhaus, produktionsledare, inte svara på. Backhaus berättar att kurserna hos Tjadden endast är en del av Focusprojektet, som går ut på att göra Ericsson till en effektivare och attraktivare arbetsplats.

ANNIKA SVERKER

Stephan Backhaus  
Produktionsledare inom  
PE TSS

Utvecklingsarbetet på Ericsson gav stora rubriker i pressen

## Nytändning i fritidskommittén

Fritidskommittén har genomgått en förändring. Idag finns representanter från de olika geografiska ställena i Norrköping med i kommittén. Undantag, Risängen, där det inte finns någon representant. Fritidskommittén jobbar för att bidra till en rikare fritid tillsammans. Vanliga aktiviteter som har förekommit sedan tidigare och som kommer att fortsätta är, luciafirande, barnjulfest, tipspromenader samt medarrangör till familjedagar och Öppet Hus.



Barnjulfest 1995



Nu har vi som finns med i kommittén tänkt att utöka aktiviteterna. Vi börjar stort med en stor fest på Borgen den 26 april, där det ingår musik av Stefan Wikström and the Memphis Maffia, mat och dryck. En pensionärsförening är i uppstartsskede. Det är Moddy Nilsson, f.d. ordförande i Ledarna (SALF) och ganska nybliven pensionär som håller i detta, men tar hjälp av fritidskommittén för aktiviteter för dem som kommer att gå med

som medlemmar i föreningen. Vi har många andra idéer för verksamheten framöver, men vill också ha in tips och idéer från så många som möjligt. Har Du några idéer? Hör då av Dig till någon av oss! Inga idéer är dumma idéer! Vi kommer att ta upp allt i diskussioner för att se om det är praktiskt och ekonomiskt möjligt att genomföra. Några saker som vi har diskuterat är reselotterier, brännbollsturneringar, familjelördagar med grillkvällar.

Vi som är aktiva i fritidskommittén är:

**Britt-Inger Andersson, Lena Byrge Sandin, Tommy Dahm, Lars Druid, Pernilla Skog, Agneta Nilsson, Gunilla Davidsson, Maarit Pajala och Johnny Andersson.**



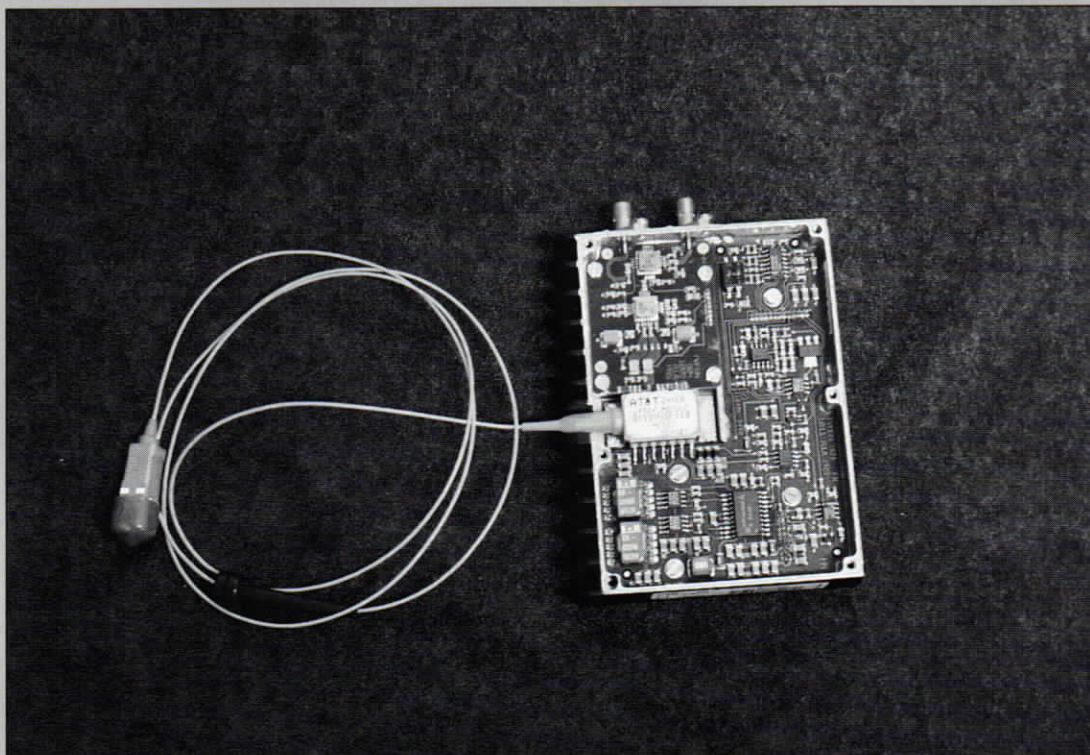
*Pensionärsförening - April - 1996 - Norrköping*

**Vi behöver bli fler!  
Vill du också vara med!  
Kontakta då ordföranden,  
Britt-Inger Andersson, tel.  
1316, memo ETXBRAN.**



# Optomodulstillverkning

Den första optomodulen som har tillverkats i Norrköping levererades strax före jul. Optomodulen ingår som en nyckelkomponent i de mycket viktiga nya versionerna av SDH-produkten SMUX 2500, vilken tillverkas på produktenheten MUX.



## Hastigt övertagande

Mycket hastigt bestämdes under våren 1995, att optotillverkningen på Ericssons tyska bolag i Hildesheim, skulle läggas ner. Bolaget skulle istället ägna sig åt utveckling och mobiltelefon-service. För att inte äventyra tidplanen för de nya versionerna av SMUX 2500 bestämdes att tillverkningen skulle flyttas till MUX på Kabelvägen.

## Egen testutveckling

Då produkten inte var färdigutvecklad för produktion, har materialplanerare och process- och provningstekniker på Kabelvägen jobbat intensivt tillsam-

mans med de tyska utvecklarna, för att hinna med alla förberedelser. Bl a har en del av provningen utvecklats här och nya typer av komponenter anskaffats och ytmonterats.

Veckan före jul hade till slut den första modulen monterats och testats på PL SMUX och modulerna skickades omedelbart till Tyskland.

## Vad är en optomodul?

Optomodulen är hjärtat i SMUX-systemet. Det är ifrån den som ljuspulserna skickas ut på den fiberoptiska kabeln i ett telenät. 2.500 miljoner ljuspulser per sekund, vilket motsvarar

över 30.000 samtal, skickas ut från modulen och ut på fibern! Modulen består av tre små ytmonterade kretskort och en laserdiod. Ett av problemen i konstruktionen är den höga värmeutvecklingen och därför är ett av korten fixerat i värmeavledande pasta och hela modulen färgad svart.

*Göran Rosberg*





Korta  
nyheter!

## **ID-kort, personalshop och interna transporter**

### **Fotografering ID-kort**

FK/N ansvarar för all ID-kortshantering. Fotografering sker vid Ingelsta måndagar och onsdagar kl 10.00 (även andra tider kan bokas efter överenskommelse). Bokning ska alltid göras på tel 1300.

### **Personalshop**

Fr o m 1996-04-02 ansvarar FK/N för Personalshopen vid Ingelsta och Kabelvägen. Följande öppettider gäller vid båda anläggningarna (även andra tider kan vid behov bokas på tel 1300):

Tis kl 06.30 - 07.30

Ons kl 12.30 - 13.30

### **Interna transporter**

Fr o m 1996-04-02 ansvarar FK/N för alla bokningar gällande interna transporter (t ex Lindy) och turbilen.

#### **"LINDY" m fl**

FK/N tillhandahåller ett antal bilar i varierande storlek för person- och godstransporter samt hämtning av biljetter m m inom Norrköping. Bokning ska alltid göras på tel 1300.

#### **TURBILEN - Stockholm**

Vid bokning av turbilen (som i 1:a hand är avsedd för persontransporter) ska alltid namn, avdelning, telefonnummer samt upphämtningsadress och leveransadress lämnas. Ev avbokning ska ske i så god tid som möjligt.

Bokning ska alltid göras på tel 1300.

För att undvika försening till möten och dyl kommer turbilen att avgå på EXAKT de tider som anges nedan (ev försening meddelas omgående till chauffören på tel 010-667 4803).

#### **1:a turen**

IK kl 06.45

IN kl 07.00

HF kl 11.30

#### **2:a turen**

IK kl 13.45

IN kl 14.00

HF kl 16.30

Avgångstiderna från Stockholm avser från den geografiska adress där resenärerna är inbokade.

Tiderna mellan kl 06.45 - 07.00 och 13.45 - 14.00 kan personal hämtas vid t ex IL.

# RESERAPPORT FRÅN INDIEN

## UTVECKLING INOM MIKROKRETSTILLVERKNINGEN

Universitetet i Bangalore, Indien firade sitt 50-årsjubileum 1996 och var då värd för en utbildningsvecka i februari.

De som samlats var tillverkare och användare av alla typer av komponenter och de kom från hela vår jord, ett 40-tal länder var representerade av ca 250 personer.

Programmet under veckan fick man själv bygga ihop och utbudet var stort med ca 100 olika lektioner/diskussioner att välja mellan.

## NÅGRA KORTA REFERAT FRAMTIDSUTVECKLING

Det som driver utvecklingen framåt är

- Persondatorer PC
- Arbetsstationer WS

- Högupplösnings-TV HDTV
- Personlig "Digital" assistent PDA
- Bilar

## CONTRACT MANUFACTURING (OUTSOURCING)

Detta är ord som vi hör ofta och som vi vet pågår inom Ericsson men är här ännu längre gånget. Många halvledartillverkare lägger ut sin tillverkning mer och mer då det inte är viktigt med själva tillverkningen. Här är Indien ett kommande lågprisland som nu flera tillverkare satsar i. Ser man totalt i hela världen under 1995 så var det ca 40 miljarder USD i utlagt arbete hos underleverantörer och år 2000 beräknas siffran vara över 200 miljarder USD. Som jämförelse förbrukades halvledare för ca 150 milj USD under 1995 och år 2000 beräknas vi passera 350 milj USD.

## STANDARDISERING

Flera standarder som t ex Mil Std och IEC är på väg att förlora sin roll. Det som växer och ersätter är

- "Better common practice" typ ISO9000
- QML Qualified Manufacturer Learning
- Partnerskap

## KOSTNADER FÖR KVALIFICERING AV NY KOMponent

1970 tog det 168 tim att kvalificera en microprocessor vid 125°C och 40%RH (luftfuktighet). 1990 tog det 1000 tim vid 85° och 85%RH. Detta ska 1997 ta ca 100 tim med nya simuleringsverktyg och kraftfulla datorer, alltså minskas ledtiden med 90%.



Stadshuset i Madras

## ÖVRIGT

Även fabriksbesök fanns med i programmet och utrustningar och regler är som vi hade det vid seklets början. Det fanns t ex inga skydd på utrustningarna och miljön var dålig att arbeta i (bullrigt, dåligt ljus).

Lönen för en industriarbetare är ca 350kr/månad. det är klart att det är billigare att leva men vi har det bättre, jag lovar!

Ja, det finns många fler saker att berätta vad gäller detta men nu till lite annat.

Indien har ca 900 milj invånare och ca 1% är mycket högutbildade. Utav 900 miljoner är alltså ca 9 milj högutbildade, hur många invånare är vi i Sverige totalt? En väldigt stor del är fattiga människor som lever eländigt.

Bangalore ligger i södra Indien och ligger 900 m över havet. Temperaturen året om ligger mellan +21 och +31°C.

Staden räknas som Silicon Valley och som "Den gröna sta-

den" med stor växtlighet. Här bor ca 6 milj invånare. Stora företag i staden är IBM, SUN, HP, Intel och Motorola.

Jag besökte Ericsson ERA i Madras som startade försäljning av mobiltelefoner (idag 10.000 linjer). Även här finns det ca 6 milj invånare. klimatet är lite varmare med upp mot +36°C en stor del av året.

## FRITID

Andra veckan fanns lite tid för fritid. Man hyr en taxi med chaufför och blir guidad efter önskemål (en heldag 8 tim 300 km kostar ca 200 kr).

Vi besökte en krokodiluppfödning med 5.000 krokodiler. Här finns alla arter och farmen är till för att rädda jordens krokodilarter.

Vidare besökte vi en ormpark med 1.500 ormar som töms på sitt gift vilket man gör serum av. Efter fyra veckor släpps dessa ut och man "plockar" 1.500 nya ormar och så fortsätter det.

Överallt finns mycket vackra tempel. Rutinen är att man lämnar skorna utanför och väl inne offerar man blommor till olika gudar och av prästen får man "en prick i pannan".

Maharadjans palats har 200 kg guld i toppen på "huset".

Shopping skötte min fru Cay om medan jag "arbetade", så våra väskor som var tomma när vi kom var när vi åkte hem fulla av silke, träsniden, målning på siden och stenhantverk, allt mycket billigt.



*Kenny Hertzman/Core  
Unit Basic Technology*



*Krokodiluppfödning med 5.000 krokodiler!*



# METALL NYTT...

## Ny styrelse i Metall

Den 16 februari hade Verkstadsklubben årsmöte och valde bl a ny styrelse, som nu har följande utseende:

Ingalill Pettersson	ordförande	tel 1359	ST/CB
Johnny Andersson	vice ordförande 2:e	tel 1201	SM/BK
Stefan Strand	vice ordförande	tel 1389	SA/NIN
Anette Nordenstad	huvudskyddsombud	tel 1204	SM/BP
Mats Pettersson	huvudskyddsombud	tel 1812	FK/NG
Kerstin Norgren Bringnäs	försäkringsansvarig	tel 1202	SA/NIN
Ann-Katrin Gustavsson	studieorganisatör	tel 1346	SA/BM
Monica Pettersson	ledamot	tel 1343	SA/AC
Leif Hermansson	ledamot	tel 1915	ST/BA
Richard Ericsson	ledamot	tel 1701	ST/CG
Mikael Rantala	ledamot	tel 1149	SM/BY
Mikael Pettersson	suppleant	tel 1462	SA/BL
Jan Karlsson	suppleant	tel 1828	ST/CG
Jan-Olov Larsson	suppleant	tel 1775	ST/BA
Peter Piekart	suppleant	tel 1458	SA/AS
Tarja Lahtinen	suppleant	tel 1238	SM/DP

Dessutom valdes Alla Majer (tel 1746 ST/AD) till jämställdhetsansvarig.

## Kompetensutveckling

*Ett samarbete mellan Ericsson i Norrköping och Gothia Logistic Centre har inletts! Det gäller att kompetensutveckla personer inom området inköp, logistik/planering och leverantörsutveckling.*

*En pilotgrupp går sedan en tid tillbaka på utbildning. De har teoretiska pass med efterföljande tentamen och kommer att få seminarier vid fyra tillfällen, varav två blir Ericssonspecifika.*

*De kommer även att driva ett projektarbete inom området på sina respektive avdelningar. Utifrån pilotgruppens erfarenheter och upplevelser, samt intervjuer som ska genomföras med nyckelpersoner inom området, kommer ytterligare grupper att få möjlighet att gå utbildning inom detta område.*

*Det är en del i den kompetensutveckling som behövs för att kunna täcka behov av resurser inför framtiden.*

**Britt-Inger Andersson**