


Kontakten

ERICSSON 

TIDNINGEN FÖR OSS INOM ERICSSON I SVERIGE

NR 3 • 1991

Lars Berg på praktik

se sid 4-5.



FOTO: THORD ANDERSSON



45 000 besök hos Ericsson

Årets upplaga av CeBIT lockade ca 550.000 besökare från hela världen. Ericsson deltog på bred front. 45 000 personer beräknas ha besökt vår monter detta år.

Sid 17

Vi satsar på transmission

Ericsson Telecom får nu ett tredje ben att stå på vid sidan av AXE och TMOS. Det är ETNA, ett helt knippe av produkter att bygga framtidens transmissionsnät utav.

Sid 8

Bilder från en Svunnen tid

Djupt ned i Ericssons fotoarkiv hittade vi gamla bilder från slutet av 1800-talet. Titta och begrunda. Så här såg det ut i Polen, Mexico och Sovjet.

Sid 6



En skyhög trycksak

Nu distribueras Ericssons årsredovisning för 1990. Årets utgåva har fått ny design och en ny disposition. Att producera en årsredovisning är ett jättarbete. Läger man årsredovisningarna i en enda trave så blir den ett par hundra meter högre än världens högsta byggnad!

Sid 18

Tema: Personal och rekrytering - sid 9-16



Ericssons mobiltelefonnät i USA länkas nu ihop. De färgade områdena markerar Ericssons regioner; på västkusten, runt de stora sjöarna, i Florida, kring Houston, Texas och New York. De röda linjerna visar länkningen. Några "korridorer" i egentlig mening bildas inte. Inte så att man kan köra tvärs över kontinenten med full täckning. Däremot tillåter länkarna (regionala och mellan regionerna) abonnenten att nås i vilken region som helst på samma nummer. (Ill: Gunnar Englundh)

Mobiltelefoninätet i USA knyts ihop

På cirka sju år har Ericsson lyckats bygga upp ett mobiltelefonnät i USA, som sträcker sig över hela kontinenten. Från New York i öst till Los Angeles i väst. Från Chicago i norr till Florida och Texas i söder. Dessutom ett stråk i södra Kanada.

Ericsson har naturligtvis inte ett bokstavligen sammanhängande nät över USA. Men det som började som små strategiska öar kring Los Angeles i Kalifornien och Chicago uppe vid de stora sjöarna har brett ut sig och på sina ställen i det närmaste vuxit ihop till större nät. Till exempel på västkusten från Seattle i norr till Kalifornien i söder.

Ericssons system är nu också på väg att förbindas med länkar. Men ännu återstår en del, Seattle har t ex ännu inte länkats ihop med Sacramento, och Houston blir inte anslutet förrän sent under 1991.

Tidiga fasen

Ericssons mobiltelefonssystem finns nu inom fem större områden. Kalifornien och staten Washington på västkusten, Florida i söder, staden New York

Med Ericsson från kust till kust genom 19 delstater

samt området kring de stora sjöarna.

Ericsson var med redan 1982 när FCC (Federala myndigheten som beslutar om telelicenserna) öppnade ansökningsförfarandet för storstäderna i USA.

Den tidiga fasen omfattar 1983-85. Det första kontraktet skrevs sent 1983 och gällde området kring de stora sjöarna.

Ericsson gjorde sen ett bra jobb i Pittsburgh och Los Angeles (1986) och fick där kontakt med teleoperatören McCaw, (USAs största när det gäller mobiltelefoni). En kontakt som gav nya marknader i Kalifornien: Sacramento och Fresno plus småmarknader. Och Las Vegas.

Ericsson beslöt sig nu för att satsa på de två givande regionerna Västkusten och de stora sjöarna. Där fanns relativt få konkurrenter och under hösten

1987 började Ericsson fylla hålen.

Medan kompletteringsarbetet pågick fick Ericsson erbjudandet från McCaw att bygga ut Florida (ersatte flera mindre konkurrentsystem). Växlar placerades i Tampa och Miami vilket gav en rad marknader. Under 1988 byggdes nät för ett tiotal marknader i Florida och under hösten gick systemet i drift.

I skuggan av framgångarna i Florida gav januari 89 ett bakslag då Ericsson förlorade sina positioner i delstaten Ohio. Motgången skärpte emellertid Ericssons ansträngningar och Milwaukee och Indianapolis erövrades. Under senhösten 89 fick Ericsson dessutom Jacksonville och Tallahassee i Florida.

New York

Under senhösten 89 började Ericsson och McCaw diskutera amerikanska västkusten. Seattle, Portland, Spokane med flera småmarknader blev resultatet under 1990. Dessutom jättestaden New York. Nyheten offentliggjordes 3 oktober 1990. Under senaste tiden har Ericsson också fått St Louis och fyllt i med flera rurala (landsbygds-) marknader inom de tidigare kärnområdena. Ericssons mobiltelefonnät finns nu i nitton amerikanska delstater.

Ericsson har nu bortåt 25 procent av den amerikanska marknaden. Vilket egentligen betyder 50 procent av de möjliga andelarna, eftersom hela den amerikanska marknaden är uppdelad så att det i varje stad finns två konkurrerande operatörer, varav den ena tillhör det lokala televerket.

Parallellt med utbyggnaden i USA har Ericsson byggt ut sitt mobiltelefonnät i Kanada (start 1985). I samarbete med kanadensiska Cantel.

Knyts ihop

Det som nu pågår är första fasen då Ericssons alla McCaw-marknader knyts ihop. (Andra fasen kommer att innebära att alla övriga Ericssonsystem som är viliga till det knyts ihop.)

Seattle-Spokane-Portland-Sacramento-San Francisco länkas t ex samman. Det är också länkats inom Florida.

Marknaderna vid de stora sjöarna knyts ihop med andra öar. Liksom Seattle upp mot Kanada. Och från Sacramento i väster till de stora sjöarna.

Länkningen

Ericsson och McCaw har planerat ett SS7-nät som kommer att knyta ihop alla McCaw-växlar med varandra, berättar Kent Sander på ERU, Ericssons bolag i

Richardson, Texas. SS7-näten som McCaw bygger är av två kategorier. Dels regionala nät som länkar ihop en region (Seattle, Portland och Spokane) dels ett nationellt nät som länkar ihop regionerna. (Pacific North West och New York)

Ihoplänkningen medför att en abonnent i en av McCaws växlar kan få förflyttning av sina samtal mm från sin hemväxel till den växel där han för närvarande befinner sig. Den som ringer upp behöver alltså inte veta var abonnenten befinner sig utan slår abonnentens vanliga nummer och växlarna levererar samtalet. Alla data om abonnenten skickas över från hemväxeln till den nya växeln.

För abonnenten är detta en stor fördel. Han/hon behöver inte tänka på något annat än att sätta på sin telefon. Samtalen levereras automatiskt. Och allt fungerar som om abonnenten var inom sitt "hemområde" eftersom alla växlar "pratar" med varandra.

Sex av elva

Ericsson har nu över hälften av de elva största marknaderna i USA. New York, Chicago, Detroit, San Francisco, Houston och St Louis. Fattas gör Washington-Baltimore, Boston, Philadelphia och Dallas.

Lars Cederquist

I REDAKTIONEN

KONTAKTEN ges ut av:
Telefonaktiebolaget LM Ericsson
Ericsson Media, HF/LME/I
126 25 STOCKHOLM

Ansvarig utgivare: Nils Ingvar Lundin, tel: 08-719 95 86.

Redaktör: Lars-Göran Hedin, tel: 08-719 98 68, fax: 08-719 49 04, memo: LMELGH.

Redaktionssekreterare: Ingrid Båvsjö, tel: 08-719 08 95, memo: LMEINGB.

Layout: Anders Paues.

Original: Tiina Fogelström & Pernilla Åström.

Distribution: Birgitta Michels, tel: 08-719 2814.

Tryck: Aftonbladet, Göteborg 1991.

Kabel och kaviar vid Kaspiska Havet



I den iranska staden Rasht vid Kaspiska Havet cirka 250 km nordväst om Teheran ligger en av de mest exotiska Ericsson-enheterna, kabelfabriken SIMCO Ericsson (SET), som huvudsakligen tillverkar kraftkabel. I dessa trakter utvinns också världens bästa kaviar från de berömda störarna som finns i Kaspiska Havets salta vatten.

– Företaget SIMCO har tillverkat kabel sedan 1968, berättar bolagschefen Parvis Hourfar, vid ett av de sällsynta Sverige-besöken han nyligen gjorde. 1975 ingicks ett joint venture-avtal med Ericsson, vilket innebar att Ericsson blev delägare till 40 procent och att företaget fick det nuvarande namnet SIMCO Ericsson. Här intill ser du ett bildsvap från fabriken i Rasht.

– Vi byggde en ny fabrik med två separata skepp. Genom att köpa och installera ny maskinpark ökade vi vår produktionskapacitet från 150 till över 10.000 ton per år, säger Parvis Hourfar. Förra året tillverkade vi cirka 5.000 ton kabel. Därmed är vi en av Irans fem största kabeltillverkare. Omsättningen 1990 blev 120 miljoner kronor. Vid årsskiftet hade vi 200 anställda, varav ingen enda är svensk.

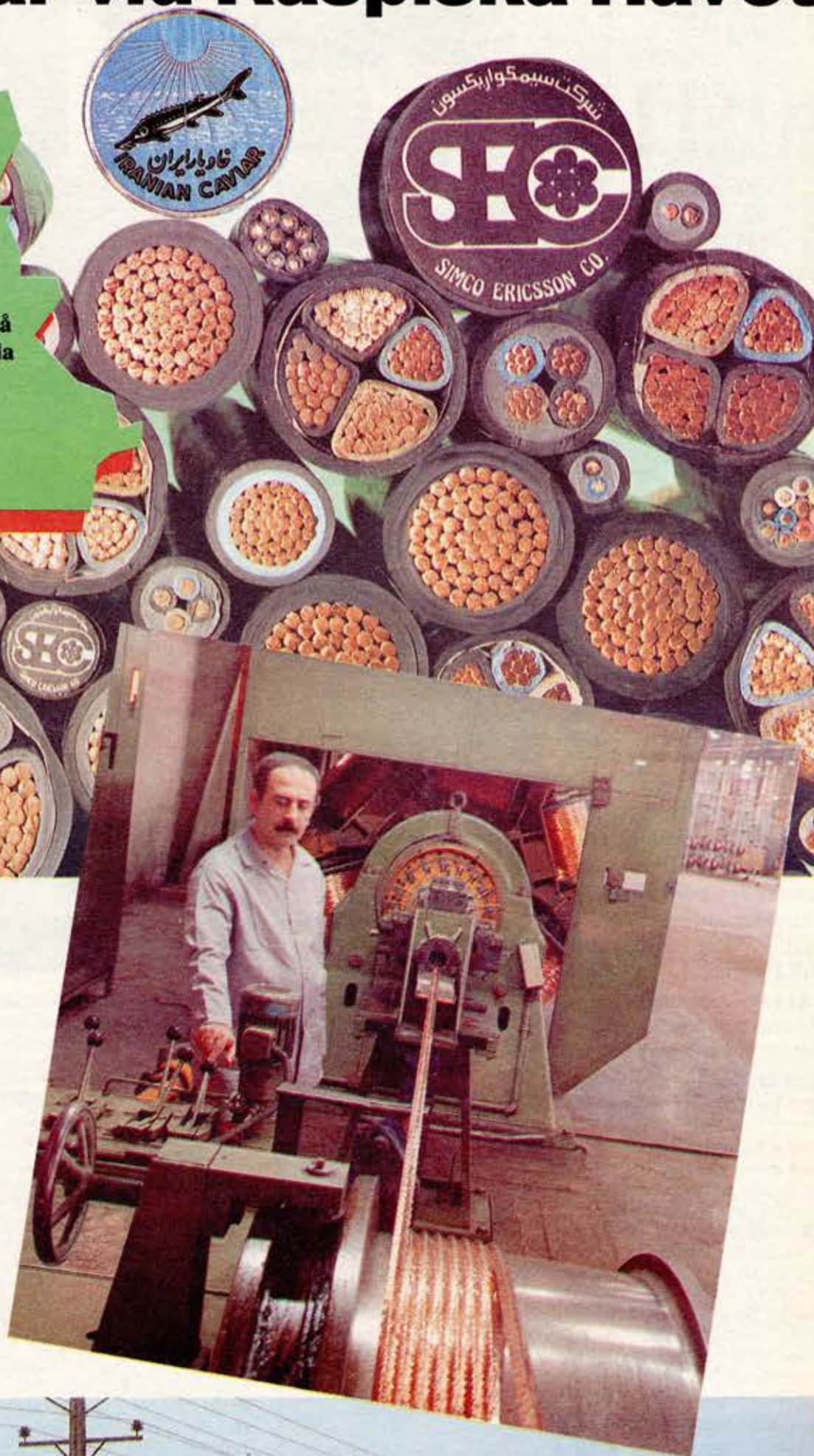
För närvarande tillverkar vi i stort sett alla typer av kraftkabel. I produktprogrammet ingår PVC-isolerad kabel både enligt iransk (ISIRI) och tysk (VDE) standard. PVC gör vi själva med mycket högt ställda kvalitetskrav. Vi säljer både till privata och statliga kunder. Bland dem märks de regionala elkraftbolagen och distributörerna av eltilbehör.

I år kommer vi också att ge oss in på marknaden för telekabel. En maskin för detta är redan på plats och vid halvårsskiftet går produktionen igång. Affärsutsikterna för resten av året är goda och vi hoppas kunna öka både produktion och försäljning, säger Parvis Hourfar.

☞ Thord Andersson



Parvis Hourfar, chef för SIMCO Ericsson i Iran.



Den 150.000 kvadratmeter stora fabrikstomten är som en stad i miniatyr med både produktionsenheter, bostäder, fotbollsplan och affärer.



NÄR KJELL LÄR LARS GRÄVA LEDER LEIF

TEXT: THORD ANDERSSON

Det krasar oroväckande när grävskopan tar ett rejält tag i marken intill banvallen i det lilla halländska stationssamhället. Vi är i Slöinge intill Halmstad. Lars Berg, chef för Affärsområde Kabel och Nät (BN), sitter vid spakarna och det är Kjell Olsson som lär honom att gräva.

Det är i mitten av mars och det är den stora arbetsbygdagen. Lars Berg har lämnat sitt kontor i Sundbyberg och rollen som affärsområdeschef för att lära sig köra grävskopans och dessutom ta sig en titt på pågående arbeten. Samtidigt har Leif Ernlund, inköpare vid Kraftkabeldivisionen i Falun, flugit till Stockholm för att inta Lars Bergs chefsstol i Sundbyberg som VD för en dag.



Kjell Olsson tackar sin elev Lars Berg för den fina grävinsatsen.

Började med pristävling

Allt började med pristävlingen BN Runt i somras. Alla medarbetare inom Kabel och Nät fick delta. Det gällde att visa sina kunskaper om affärsområdet. Svar på frågorna fanns i årsberättelsen *BN Annual Report* som alla hade fått. Utslagsfrågan lät: Vad skulle du göra om du för en dag fick byta jobb med Lars Berg? Leif Ernlund blev segrare med dikten

"Vore jag chef för Kabel och Nät skulle kontakten bli tät mellan ledare och lagrens bredare så som önskat i vår OPUS-enkät".

Leif fick göra ett studiebesök hos Ericsson Sielte i Rom och dessutom prova sina intentioner som VD för en dag.

Kjell Olsson, en 22-årig maskinist vid Philipssons Gräv & Schakt AB fick hedersnämning för svaret:

"Då skulle jag få ägna hela den dagen åt att lära honom köra grävskopan."

Just denna marsdag fick Kjell Olsson nöjet att lära Lars detta jordnära jobb.

Tät dimma

Exakt på sekunden halv nio på morgonen dyker Lars Berg upp ur den täta dimman framför entrén till Hotell Halland i Kungälv. Där väntar Lars Philipsson för att ta honom med ut på fältet. Lars är produktionschef vid Philipssons Gräv & Schakt AB (PNS), som sedan drygt ett år, är helägt dotterbolag till Ericsson Network Engineering AB (ENS). PNS är landets ledande installationsbolag för kabelsystem utefter järnvägar. Just nu jobbar man med Banverkets stora projekt Opto 90.

På väg söderut

Under bilfärden berättar Lars Philipsson om hur han och hans bröder Rolf, Rune och Kaj tillsammans med pappa Bertil 1967 startade bolaget. Då hade man en omsättning på 350 tusen kronor. Förra året var man uppe i över 40 miljoner och det var dags att sälja till den sedan flera år största kunden Ericsson.

Färden går genom ett lätt böljande landskap där blåskimrande buskar låter en ana att våren står för dörren. Den täta dimman lättar en aning och vi är framme vid den första arbetsplatsen någonstans utefter stambanan mellan Göteborg och Malmö. En specialbyggd traktor är just i färd med att plöja ned kabel utefter den ena sidan av rälsen.

350-milprojekt

Banverkets nya fiberoptiska nät är jättelikt och har en totallängd på mer än 350 mil. Just nu koncentrerar man sig på triangeln i Hudiksvall, projekteringsarbetet har gjorts av Sune Edman vid Stockholm - Göteborg - Malmö - Stockholm, en sträcka på cirka 150 mil, som skall vara klar redan i slutet av oktober i år efter bara 18 månaders byggtid. Philipssons lägger mer än 70 procent av denna sträcka.

Den specialtillverkade tolvfibriga optokabeln kommer från Ericsson Cables Telekabeldivision i Hudiksvall, projekteringsarbetet har gjorts av Sune Edman vid Stockholm - Göteborg - Malmö - Stockholm, en sträcka på cirka 150 mil, som skall vara klar redan i slutet av oktober i år efter bara 18 månaders byggtid. Philipssons lägger mer än 70 procent av denna sträcka.

Lars Berg tillsammans med Banverkets och Philipssons medarbetare någonstans på bansträckan i Halland. Från vänster: Berndt Ekström, Sune



Dags att gräva

Bakom några grönskimrande kulor dyker Slöinge upp. Här håller Philipssons pojkar just på med att gräva för en skarvbrunn. Kjell Olsson hälsar glatt på Lars och ber honom ta plats i den specialbyggda japanska grävskopan som gör extrasmala diken.

Som van motorbåtsförare fattar Lars snabbt galoppen och får efter en halvtimmes träning godkänt

betyg av Kjell. Banverkets representant har hela tiden med skräckblandad beundran sett på, livrädd att Lars Berg skulle gräva av en nedlagd kabel. Allt går emellertid bra och mötet med den jordnära verkligheten har bara stimulerat Lars Berg.

Kjell Olsson som luffat jorden runt för några år sedan förhör sig hos Lars om möjligheterna att få jobba utomlands. - Det är precis

pojkar som du vi söker, säger Lars. Vi har flera aktuella projekt i Mellanöstern och Afrika som kan bli aktuella.

Jorden runt på en timme

Färden går snabbt vidare efter en väglunch hos Checkers. Halmstads flygstation hälsar med dimma som orsakat en del förseningar. Vi har en håltimme på 90 minuter. Vad göra? Inte ens väskorna får vi lämna på flygstationen, av säkerhetsskäl. OK, vi tar en promenad i snabb takt genom det intilliggande villamrådet. Jag passar på tillfället att intervjua Lars Berg om hur året börjat för Affärsområde BN.

Lars tar mig med på en hisnande färd runt jorden och ger glimtar från de viktigaste av affärsområdets 40-talet bolag. Det blir en i allt väsentligt positiv bild.

Året har börjat bra. Miljardorder från Turkiet. Fortsatt god utveckling för både kabel- och nätsidan i Sverige. Nya spännande projekt under uppsegling både i Mellanöstern, Nordafrika och Sydostasien. I Spanien invigs en nybyggd kabelfabrik på försommaren. Det blir en flygande start med full beläggning direkt. Utvecklingen i Italien är fortsatt mycket positiv. Hoten finns i Latinamerika, framför allt i Brasilien där kabelfabriken rörelseresultat måste bli bättre. Utvecklingen i Mexico är också osäker, främst till följd av att teleförvaltningen Telmex privatiserats. Utvecklingen i Colombia är dock OK. Affärsområdet som helhet kommer att gå bra eller ännu bättre, spår Lars Berg. ■



Leif och Lars summerar och jämför dagens upplevelser.

VD möter VD

Strax efter fyra på eftermiddagen stiger Lars Berg in på sitt kontor i Sundbyberg och möter Leif Ernlund från Falun som vikarierat för honom. Leif sitter trygg på Lars Bergs stol och delger oss alla spännande ärenden han har jobbat med under dagen. Sekreteraren Solveig Pilestad hade nästan hela dagen inbokad.

På Leifs agenda stod bla diskussioner kring finansieringsformen för ett näthygnadskontrakt i Fjärran Östern med Mats Olsson (controller). Hur förbättra datasäkerheten när allt mer av vår kunskap och information bevaras och överförs via data-media, var temat tillsammans med Tommy Hall (dataansvarig). Genomgång av en komplicerad offert till ett land i Mellanöstern blev en knäckfråga för Leif och Jan Eckerud (marknadsansvarig). Strategi-frågor stod i centrum när Leif mötte affärsstrategen Jahn Wennerholm.

Han skulle, med sitt medryckande sätt att presentera sina visioner, kunna informera cheferna på fabriker i Sverige. De skulle må bra av att få höra lite om framtidstänkarna i sin vardagsnedtygda verklighet, säger Leif Ernlund.

Fråga efter information

Frågor på temat "Human resources" var högt prioriterade av Leif. Som tidigare SIF-ordförande har han många idéer och åsikter som gäller personalfrågor. Han diskuterade dem med både Roland Sjöo (admini-

nistrationsansvarig) och Lars Berg.

Några frågor ligger Leif särskilt varmt om hjärtat, tex hur man skall få mellancheferna mer intresserade av att vara arbetsledare och inte bara specialister och hur man skall få de anställda att själva fråga efter mer information. Det är så mycket information som finns, men ändå inte blir tillvaratagen. Hur man skall få de ekonomiska rapporterna begripliga och mer konkreta är en annan av Leifs käpphästar.

Måste ta mer ansvar

- Det är mycket i chefernas beteende som inte är tillfredsställande, säger Lars Berg. Vid ett antal frukostmöten med medarbetare runt om i landet, som alla hade deltagit i tävlingen och där hade bidragit med synpunkter och idéer, har flera viktiga frågor kommit upp.

Kommunikation, information, feedback, dvs få kritik, beröm uppmärksamhet för det man gör. Det är mycket viktigt, säger Lars Berg.

Man vill ha mer kompetensutveckling. En del av detta är ökad ekonomiförståelse. När vi ger ekonomisk information, så måste vi se till att motparten verkligen förstår vad vi säger. Här finns mycket att göra, konstaterade Lars Berg. Till dessa och ytterligare ett antal spännande frågor som diskuterades vid frukostmötena återkommer vi i dessa spalter nästa månad. ■



Max Sievert förefaller nöjd med Leif Ernlunds insatser som VD. Leif började ursprungligen som konstruktör av kabelmaskiner vid dåvarande Sieverts Kabelverk 1975. Sedan 1989 är han, med sina gedigna kunskaper i ämnet, inköpare med utblick över hela marknaden för maskiner i branschen.



Vi måste bli personal-ekonomiska!

Det är roligt att jobba i en framgångsrik koncern! Ericssons framgångar på senare år har betytt mycket för andan i företaget. De har också ökat intresset från ungdomens sida för oss.

Förutsättningarna för att rekrytera personal är med andra ord goda, men dessvärre befinner vi oss just nu i ett skede då vi måste dra ner på rekryteringen. Det finns flera orsaker till detta – både negativa och positiva.

På den negativa sidan måste vi räkna den konjunkturedgång som skett i världen. Den sätter sina spår också i Ericssons försäljning.

En klart positiv orsak till det minskade rekryteringsbehovet är att närvaron ökat på våra arbetsplatser. Också hos oss har sjukfrånvaron minskat de senaste veckorna.

Vi har nyligen startat ett projekt som kallas "Ericsson Närvaro". Målet är att minska sjukfrånvaron än mer än vad som blivit resultatet enbart av de ändrade ersättningsreglerna.

Det är ett angeläget projekt som mycket handlar om att Ericsson måste leva upp till sin ambition att vara en "Utmärkt arbetsgivare" – en arbetsgivare som sätter individen i centrum.

Varje medarbetare inom Ericsson ska känna sig efterfrågad på arbetsplatsen. Han eller hon ska känna sig ha en uppgift att fylla där och känna motivation för sitt arbete.

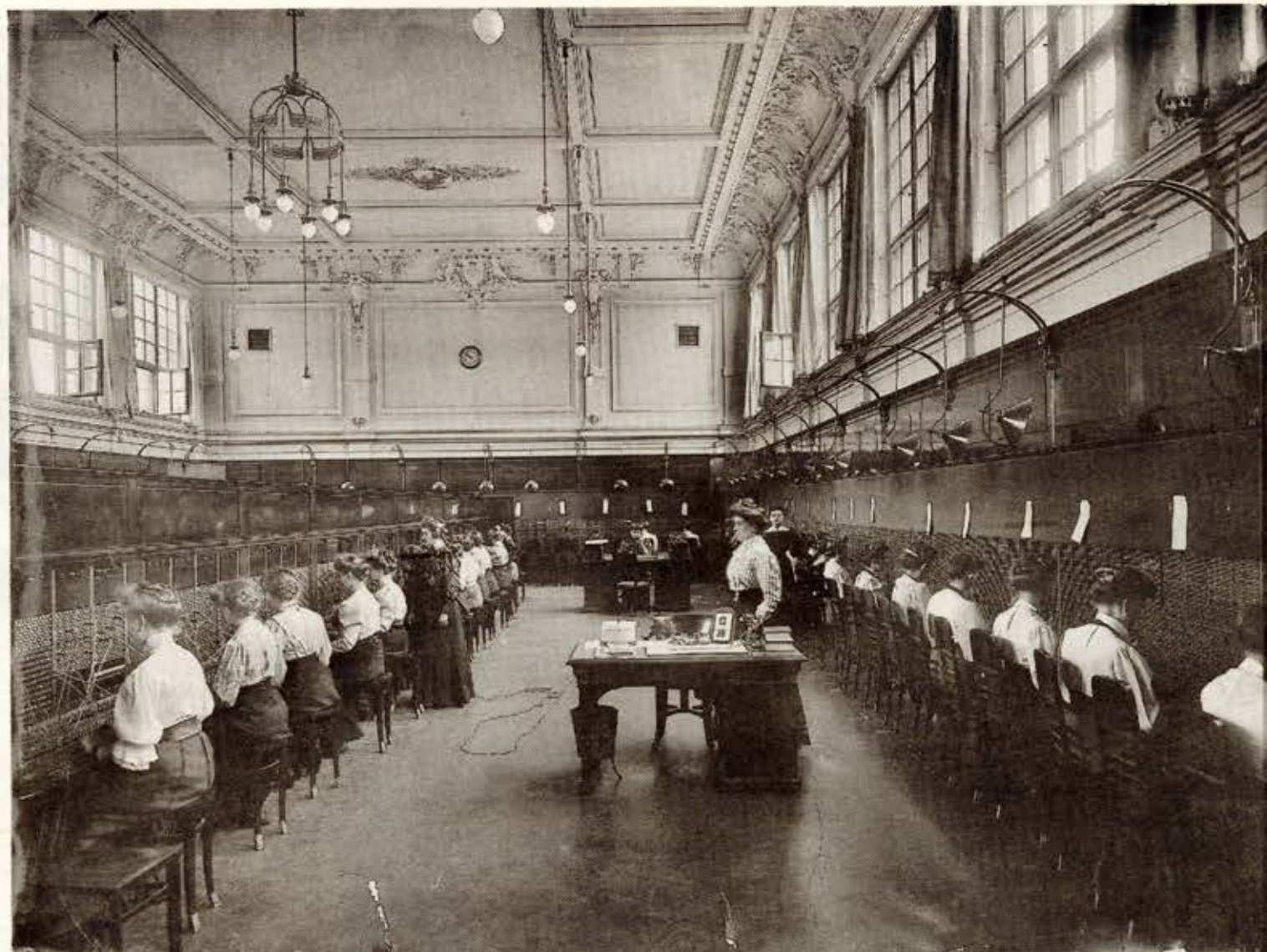
Vi som är chefer – på alla nivåer i företaget – måste hjälpas åt för att skapa en atmosfär på arbetsplatserna där medarbetarna verkligen har den här känslan! På så vis kan vi få ner sjukfrånvaron och samtidigt bespara både den enskilde, företaget och samhället stora ekonomiska förluster.

Under fjoråret uppgick sjukfrånvaron inom Ericsson i Sverige till 3,9 milj arbetstimmar. Det motsvarade 2 500 årsanställda och innebär en kostnad på 815 milj kronor! Varje procents ökning av närvaron är således mycket god personalekonomi.

Effektiv rekrytering och ett bättre utnyttjande av de förhållanden vi har inom Ericsson är också goda exempel på en god personalekonomi.

Personalen är vår dyraste – men också viktigaste tillgång. En resurs att verkligen vara rädd om!

Lars Ramqvist



Telefonstationen i den polska huvudstaden Warszawa var en av Ericssons större installationer i början av seklet. Den här bilden är tagen i "stora operatörsalen", 1908. Rader av eleganta damer skötte telefontrafiken med hjälp av ett jättelikt växelbord från LM Ericsson.

En titt i bildarkivet

■ Hos Ericsson Media, som ansvarar för produktionen av interntidningarna, finns numera Ericssons "historiska" bildarkiv. Där finns bilder från företagets allra första år fram till våra dagar. Bilderna förmedlar starka intryck ur det förflutna. De bidrar också till att förstärka perspektivet på tillvaron i dessa tider då utvecklingen sker digitalt och i rasande takt. Sägna vad man vill, men det var lite mer "kött och blod" i televerksamheten förr i tiden!

Vi på Ericsson Media kan hjälpa till om du har en svårlost illustrationsuppgift. Genom vår bildredaktör Maria Petersson kan du låna vissa bilder eller beställa repro-kopior. Stig Wallsten, som handhar det historiska arkivet kan också hjälpa till.



1930 drabbades Neapel av en jordbävning som vållade stora skador i staden. Bl a skadades den här reporterens redaktion svårt. Det viktigaste arbetsredskapet på den tiden, telefonen, gick dock att använda. Den monterades tillfälligt i ett träd ute på gatan, där den för säkerhets skull bevakades av en soldat ur Mussolinis fascist-styrkor.



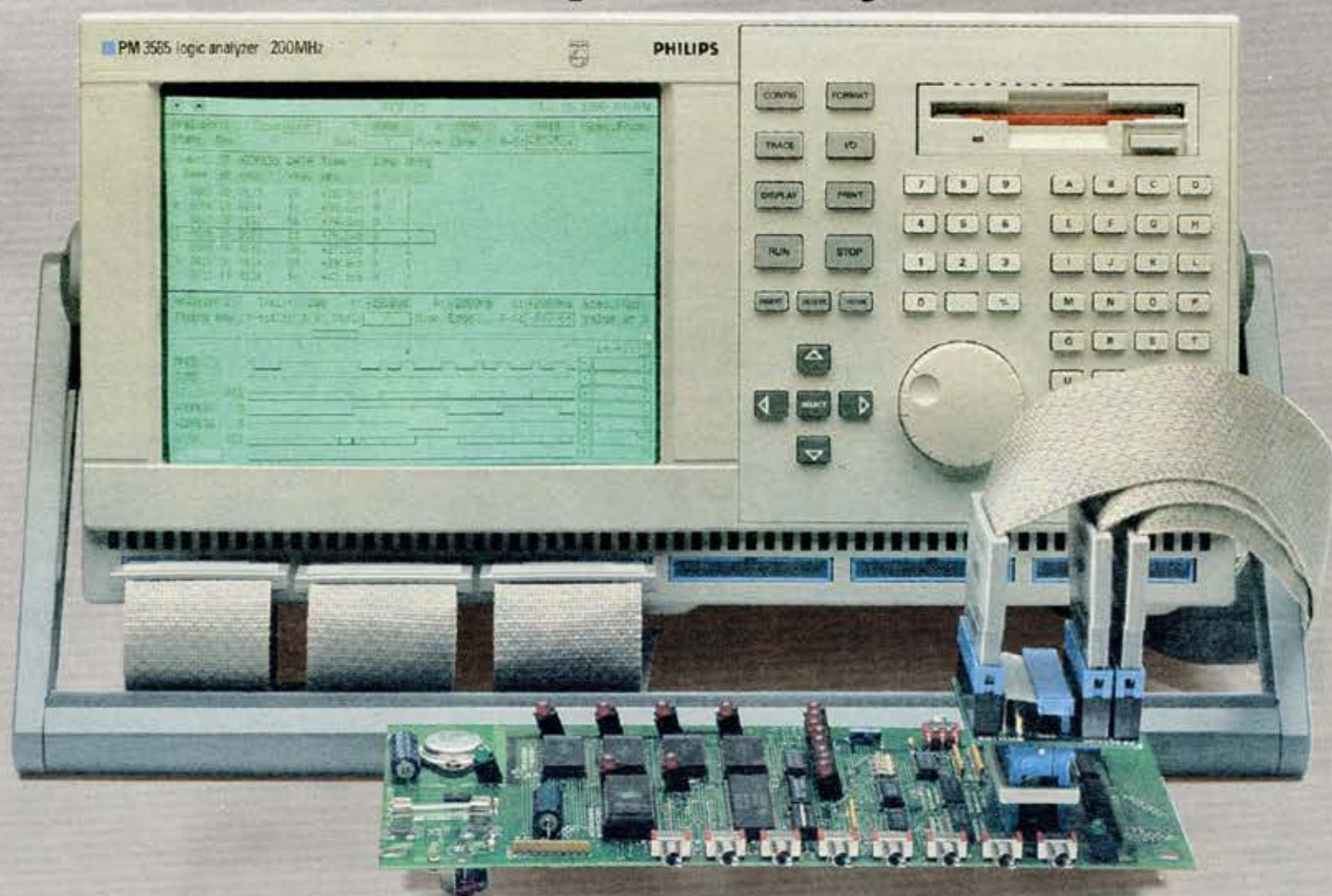
Den här bilden är tagen 1925 i Mexiko, som tidigt var ett betydelsefullt land på Ericsson-kartan. Där var länge ordet "Ericsson" synonymt med "telefon".

FLUKE®



PHILIPS

Logikanalys för proffs och nybörjare!



Extra förmånligt för Ericsson med avtal PIA 91029

PM 3580 – Philips nya lättjobbade logikanalysatorserie.

En helt ny serie kraftfulla standardverktyg för både proffs och nybörjare som ger dig maximal valuta för varje investerad krona.

Ett lättanvänt, pålitligt instrument som borde finnas på många arbetsplats.

Bara en enda uppsättning mätprober behövs för att göra både tillstånds- och tidsanalys på, från 32 upp till 96 kanaler.

En enda anslutning, en enda mätning.

Och beroende på vilken av analysatorerna du väljer att investera i, kan du göra tillståndsanalys på upp till 50 MHz och tidsanalys upp till 200 MHz!

Minneskapaciteten är hela 2 k per kanal.

Du kan fånga glitchar på 3 nS och insamlade mätvärden lagras inte kontinuerligt utan endast när signalen ändrar sitt värde.

Alla mätvärden lagras tillsammans med tidsmarkeringar. Då spar du minne och kan alltid använda analysatorn med den högsta upplösningen.

Logikanalysatorerna i den nya 3580-serien har både en tillstånds- och en tidsanalysator som hela tiden samlar information från alla kanaler.

Båda kan trigga sig själva, vänta på trigging från den andra eller trigga den andra analysatorn.

Och sist men inte minst viktigt när du

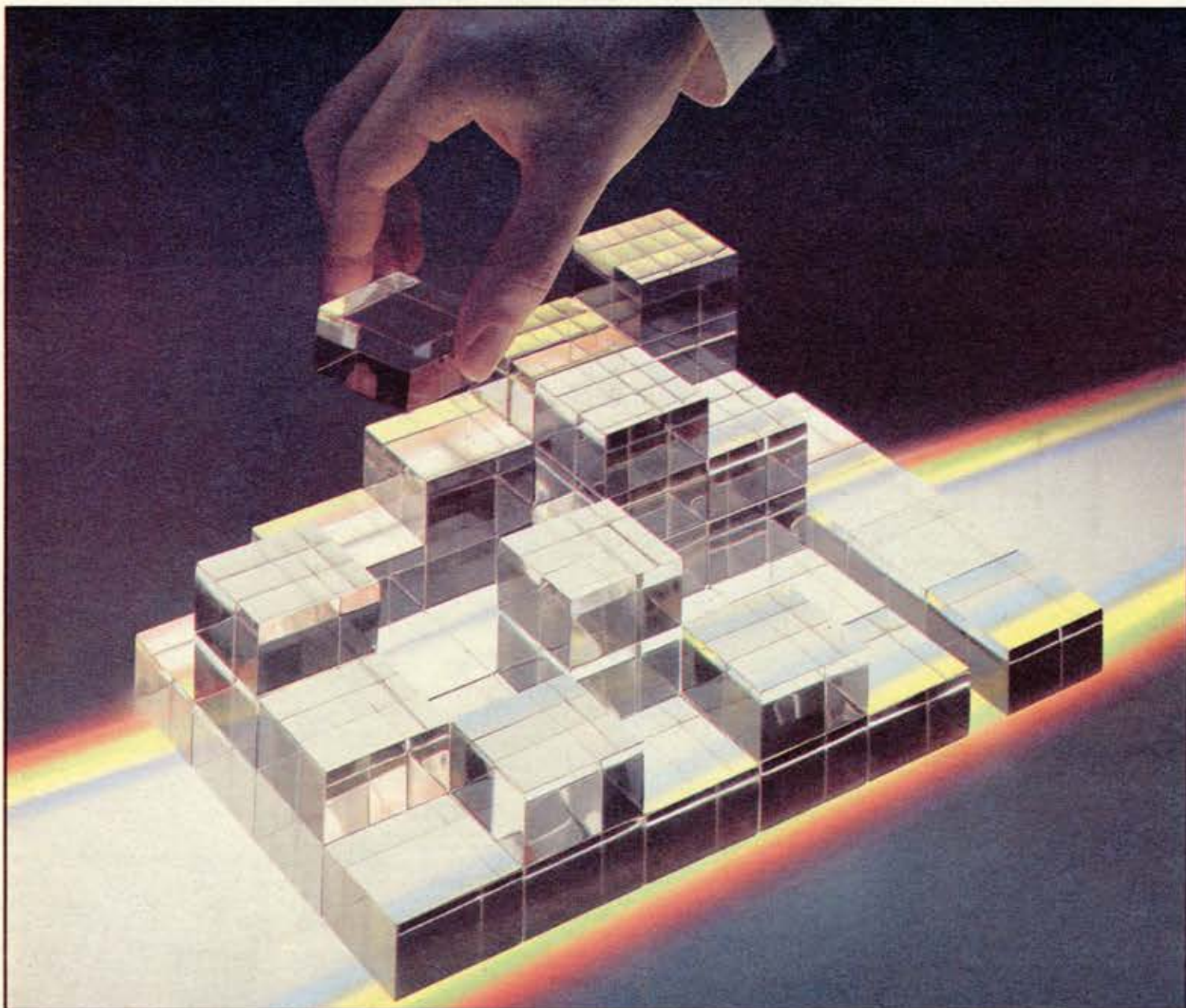
väljer – se på priset!

Ta en titt på jämförbara logikanalysatorer så förstår du att 3580-serien från Philips ger dig maximal valuta för pengarna!

Ring oss på Fluke-Philips redan idag för mer information!

Din totalleverantör
Fluke-Philips Mätinstrument
 Box 33, 164 93 Kista
 Fax: 08-752 07 43
 Tel:

08-703 13 70



Ericsson Transport Network Architecture, ETNA, är ett nytt transportnätskoncept som Ericsson Telecom börjar lansera i maj.

Blir ETNA Ericssons nya storsäljare?

I maj börjar lanseringen av en ny plattform för transportnätet, en familj av produkter som kan bli en ny storsäljare för ETX vid sidan av AXE; Ericsson Transport Network Architecture, ETNA. Principen är ett programvarustyrt transmissionsnät, där FMAS ingår tillsammans med DXC, Digital Cross Connect och synkrona transmissionssystem (SDH).

Kraven på att kunna överföra mer data med högre hastighet och att snabbare få tillgång till sådana förbindelser kommer att öka dramatiskt de närmaste åren.

Stora företag har länge varit frustrerade på teleförvaltningarna. De är beredda att betala för att få god service.

När inte teleförvaltningarna klarar dessa servicekrav bygger företagen istället upp egna privata nät och konkurrerar på så sätt med teleförvaltningarna.

Eller så kan nya operatörer, som direkt konkurrerar med de etablerade teleförvaltningarna, erbjuda dessa tjänster som sin affärsidé.

Även övervakningen och styrningen av nätet är viktigt för de stora slutanvändarna.

Om något går sönder i nätet idag, måste teleoperatören åka ut och laga det manuellt, under tiden står trafiken stilla. Det tar tid och kostar pengar.

Tyvärr är det dessutom ofta kunderna som ringer och talar om att något är fel i nätet.

Moduler

Ericssons transportnätarkitektur är uppbyggd i moduler, där kunderna kan välja att köpa hela paketet, eller bara delar av det och senare bygga på med mer.

Ordern till Tyskland på DXC ska hjälpa televerket att hantera den regionala trafiken i nätet, medan svenska televerket begärt in offert på utrustning som utökar och underlättar trafiken i hela det nationella nätet.

ETNA bygger på synkrona optiska transmissionssystem, SDH, och Digital Cross Connect som hjälper operatörerna att utnyttja nätet maximalt, och som automatiskt styr om trafik, efter förutbestämda vägval, om fel uppstår.

FMAS, den applikation inom TMOS som övervakar och styr transportnätet, gör det möjligt för operatörerna att göra förändring-

arna via sina skärmar istället för att åka ut och göra omkopplingarna manuellt. Det gör det också lättare att snabbt ge ny service till slutanvändarna, till exempel att koppla upp nya förbindelser mellan ett företags olika kontor runt om i världen.

Inget utbyte

I transportnätplattformen ingår även produkter som gör det möjligt att uppdatera det befintliga nätet så att det ska passa för de nya produkterna. Det är alltså inte nödvändigt för en teleförvaltning att byta ut den gamla utrustningen.

Ericssons nya transportnätstillösning är resultatet av samarbete mellan transmissions- och switchingtänkande.

Företagskommunikation beräknas idag omsätta cirka 60 miljarder dollar. Om 10 år beräknas omsättningen vara cirka 150 miljarder dollar varav data står för den största ökningen. Det är lätt att räkna ut att det finns stora pengar för förvaltningarna och därmed också telekommunikationsföretag som Ericsson att tjäna, om man har rätt produkt.

Helena Lidén

Lite fakta för tekniker

Följande produkter ingår i Ericsson Transport Network Architecture. Den som är intresserad kan läsa mer i Ericsson Review nummer 3 och 4/1990.

FMAS Transportnätets driftstödssystem FMAS är konstruerat för att stödja drift av nya SDH-och DXC-system liksom även PDH-system. FMAS är uppbyggd på en datorplattform som är gemensam för hela TMOS-familjen. FMAS utvecklas ständigt, varför driftstöd kan ges även till nät som byggs upp av nya nätelementtyper. De standardiserade Q-gränssnitt (enligt TMN) som används mellan FMAS och nätelementen bidrar till att nätoperatörerna får en homogen och konsistent driftstödsmiljö för sina totala transportnät.

SDH SDH-multiplexorer ger möjlighet att multiplexera signaler från PDH- eller SDH-hierarkin till STM-1-, STM-4- eller STM-16-signaler och vice versa.

DXC De digitala korskopplingsystemen DCC 4/1 och DCC 4/4 kan switcha transmissionskanaler med önskad bandbredd och även vara en brygga mellan PDH- och SDH-nät.



Transmission – mer än bara en burk

– Ericsson Transport Network Architecture ger våra kunder större möjligheter både att spara pengar och att ge slutanvändarna bättre service. Det säger Karl Alsmar, ansvarig för koncernledningsfunktion produktledning.

Av tradition har Ericsson tidigare inte satsat lika mycket på transmission som på switching, men Karl Alsmar menar att transmission mer och mer närmar sig switching. Numera kallar vi detta område för transswitching.

– Transswitching är mer än en burk. Det handlar om mycket avancerade system och Ericssons systemkunskaper är väl kända.

– När det gäller traditionell transmission finns det många nationella leverantörer på olika marknader, men många av dessa kommer att falla ifrån när systemen nu blir alltmer avancerade.

Det krävs betydligt mer resurser att utveckla transswitchingsystem. Det är inte många av Ericssons konkurrenter som har vare sig kompetensen eller resurserna som krävs.

– Den verkligt stora konkurrens fördelen för Ericsson ligger i att vi kan erbjuda en produktfamilj som täcker hela området, säger Karl Alsmar.

– Teleförvaltningarna har idag mindre och mindre intresse av att plocka ihop alla produkter som behövs för att realisera transportnätet. De är intresserade av kompletta lösningar.

Vi ska satsa

– Med hjälp av ETNA kan teleförvaltningarna öka sin service gentemot slutanvändarna både vad gäller snabbhet i att etablera nya förbindelser och kvalitet och därmed få en konkurrensfördel. Slut användarna är också beredda att betala för en ökad service och säkerhet i nätet, vilket ger större intäkter för teleförvaltningen.

De kan utöka kapaciteten i nätet så att fyllnadsgraden närmar sig 70 procent och de kan förenkla övervakningen och styrningen av nätet, vilket innebär en reduktion av kostnader.

– Att vi ska satsa på transswitching råder det ingen tvekan om, säger Karl Alsmar. Ericsson har ett stort kunnande inom både transmission och switching och har därför mycket goda förutsättningar att bli en ledande leverantör av transswitchingprodukter.

Helena Lidén



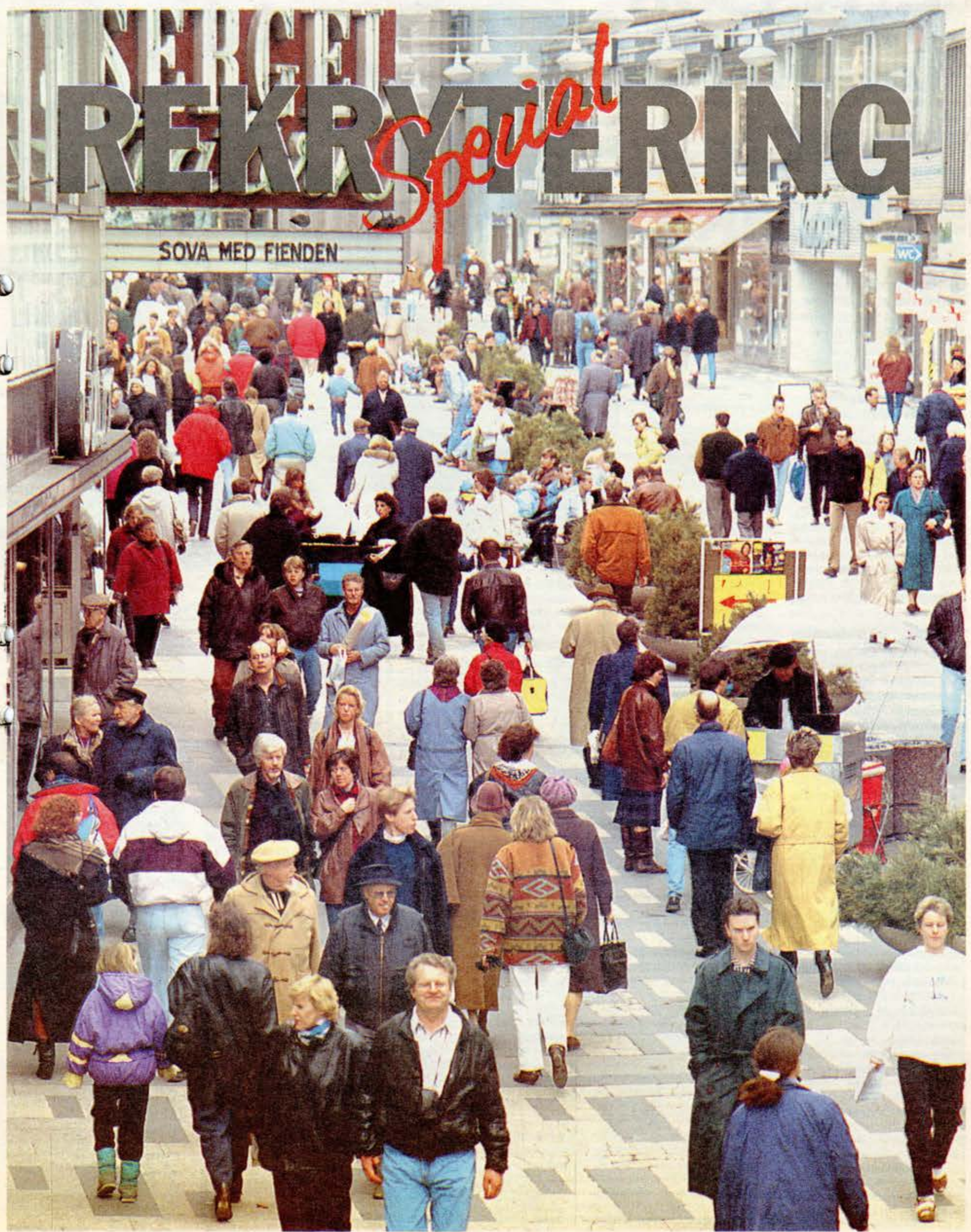
**Britt Reigo om
"Den utmärkta
arbetsgivaren"**

SE SIDAN 11



**Så tycker de
om Ericsson som
arbetsgivare**

SE SIDORNA 10, 11, 12, OCH 15



REKRYTERING

Special

SOVA MED FIENDEN

Från Ericsson till SAS - och tillbaka

Christer Ågren är Britt Reigos nya man på Human Resources. Efter sju år på SAS har han säkert en massa bra idéer och erfarenheter med sig i bagaget om hur Ericsson ska bli en Utmärkt Arbetsgivare.

Koncernledningsfunktion Personal är 12 man stark. Där arbetar man tillsammans med de olika bolagen, med inriktning, mål och strategi för Ericssons personalorganisation.

– Vårt arbete är en balansakt, berättar Christer. Vi får inte ha så stora visioner att vi tappar kontakten med verkligheten, men å andra sidan får vi inte vara så jordbundna att vi inte låter tanken flyga.

SAS satsar på personalen
Ända sedan 1984 då Christer gick från Ericsson till SAS har han hållit kontakten med sin gamla arbetsgivare. Britt Reigo har också ett förflutet på SAS men Christer arbetade inte med henne där.

– Mitt bestående intryck av SAS var viljan och modet att verkligen satsa stort på personalfrågor. Företaget står och faller med hur motiverad personalen är att göra bra ifrån sig. Under min tid på SAS la vi ner mycket tid och energi på att informera om vart vi var på väg och hur läget såg ut.

– Vi försökte förbättra arbetsmiljön så att personalen skulle

uppfatta företaget som ett "just ställe att arbeta på", en grundtanke som i mångt och mycket liknar Ericssons strävan att bli en Utmärkt Arbetsgivare. På SAS gjordes också arbetsklimatundersökningar, motsvarande Ericssons OPUS.

Riv pyramiderna

Janne Carlzon på SAS lanserade begreppet "riva pyramiderna" som går ut på att skära ner antalet chefsled för att decentralisera makt och ansvar. Christer har egna idéer om hur man kan förenkla maktstrukturerna utan att rationalisera bort cheferna. De går ut på att den närmast berörda chefen ska ges befogenhet att fatta så många beslut som möjligt, istället för att besluten stiger i makthierarkin.

– När besluten decentraliseras känner människor sig mer delaktiga, men framför allt förkortas handläggningstiden och det vinner man både tid och pengar på.

För att kunna delegera ansvar och befogenheter krävs ett öppet och mänskligt arbetsklimat där allt kan diskuteras och alla vågar säga vad de tycker.

– Stora skrivbord, stängda dörrar och upptagna skyltar i korridorerna ger inte rätt miljö för att ge och ta ansvar, skrattar Christer.

– På ett så stort företag som Ericsson skiftar arbetsklimatet från avdelning till avdelning. Det finns säkert både de som tycker att chefen mest liknar en brukspa-



Christer Ågren är tillbaka på Ericsson efter sju år på SAS.

tron från 1800-talet och de som mer känner att de är "kompis" med chefen.

Välmotiverad personal

En god chef ska enligt Christer Ågren fylla tre funktioner:

– Han eller hon ska skapa bra långsiktiga ekonomiska resultat och tillverka produkter av hög kvalitet. Men lika viktigt är att bygga upp en stark organisation med välmotiverade och utvecklingsbara medarbetare. Här kan man dra en parallell mellan SAS och Ericsson: om båda sägs att deras produkter och tjänster har hög kvalitet och hållbarhet. På arbetsmarknaden har buggen gott rykte om sig.

– Frågan "Vad vill medarbetarna ha ut av jobbet?" är minst lika viktig som "Hur vill kunden att vår produkt ska fungera?". Utan kompetenta och tekniskt skickliga medarbetare kan vi inte framställa konkurrenskraftiga produkter. Om vi inte skapar en bra miljö för dessa människor kommer de inte att stanna hos oss, så enkelt är det!

Mät arbetsklimatet!
För att få ett bra arbetsklimat är det viktigt med chefsutbildning – en bra chef ska både ställa krav på medarbetarna och se till att de känner sig uppskattade och trivs. Lika viktigt är det att göra arbetsklimatundersökningar, typ OPUS,

och att verkligen ta tag i resultaten.

– Dessa undersökningar står och faller med hur motiverade cheferna är att jobba med resultaten. Personal- och Utvecklings-samtalen är också en bra klimatomätare. På SAS lyckades vi se till att 85 procent av tjänstemännen hade regelbundna utvecklings-samtal sina chefer.

– Men varken SAS eller Ericsson kan leva utan sin allra viktigaste tillgång: människorna som förmedlar servicen eller konstruerar maskinerna.

– För hundra år sedan var lyckan en trygg anställning med rimligt betalt. Idag kräver man mycket mer av ett arbete. Vi har en helt

"Ericsson ska bli en Utmärkt Arbetsgivare"

Ericsson står inför ett decennium som är fyllt av tekniska utmaningar. Det finns flera exempel på mycket betydande åtaganden som koncernen måste klara de närmaste åren.

En grundförutsättning för att klara dessa utmaningar är tillgången till kvalificerad personal. Personalpolitiken har förmodligen aldrig varit så viktig som den är idag.

Vi lever i en tid då den tekniska utvecklingen går fortare än någonsin tidigare. Ericsson och andra högteknologiska företag

tiga vikten av att Ericsson har gott rykte som arbetsgivare, världen över.

– Personalpolitiken måste alltid vara långsiktig. Vi får inte låta oss invaggas i tron att arbetsökanden ska komma självvänt till oss. Lika litet kan vi ta vår redan anställda personal för givet, säger Britt.

Respektera individen

Varje människa har sina egna utvecklingsmöjligheter. Var och en måste respekteras som en individ. De här två påståendena tar Britt Reigo som utgångspunkt för sin och koncernledningens syn på vad som kännetecknar en "utmärkt arbetsgivare". Det handlar om att skapa ett arbetsklimat i koncernen som tillfredsställer flera grundläggande behov hos de anställda:

• **Utveckling:** Alla har behov av personlig utveckling och utveckling inom yrket. Individen bör ges möjligheten att själv ta en stor del av ansvaret för detta.

• **Frihet:** Eget ansvar och egen beslutsrätt inom vissa ramar ger en stark känsla av frihet. Så länge som viktiga mål och tidsplaner kan uppfyllas, är det ofta individen själv som bäst kan planera det dagliga arbetet.

• **Delaktighet:** Den som aktivt tar del av arbetsplanering och har inflytande på arbetsförhållandena känner en starkare lojalitet och engagemang för gemensamma uppgifter. Alla skall känna sig delaktiga i Ericssons verksamhet och inse sin egen betydelse för den.

• **Medmänsklighet:** Vi måste bry oss om varandra och arbeta i en öppen atmosfär som stimulerar våra och ens personliga utveckling och skapar arbetstillfredsställelse. Frihet att planera och ta ansvar för eget arbete är också viktigt. Vi ska arbeta i effektiva lag och samarbeta över gränserna. Vi ska visa respekt för varandra.

• **Uthållighet:** Vi måste fortsätta att arbeta långsiktigt och målinriktat. Samtidigt måste vi som arbetar inom Ericsson vara öppna för nya idéer och villiga till förändringar.

Ett "kitt" i koncernen
– Ericssons värderingar utgör bästa tänkbara grund att bygga en god personalpolitik på, menar Britt Reigo. Vad som nu är viktigt är att också leva upp till värderingarna i praktiskt handlande. Likaså gäller det att verkligen vara en "utmärkt arbetsgivare". Att verkligen ta hänsyn till de grundläggande behoven hos alla anställda.

Britt känner själv att hon och hennes medarbetare länge nog arbetat på ett ganska teoretiskt plan. Nu upplever hon att arbetet övergått till praktisk handling.

– Nu skall vi lägga ner all vår energi på att genomföra den personalpolitik som fastlagts, lovar Britt. Hon är medveten om vikten av detta arbete. Självt ser hon personalpolitiken som en hörsten i Ericssons företagskultur, ja som det "kitt" som håller samman hela koncernen.

Text: Lars-Göran Hedin
Foto: Maria Petersson

– Våra värderingar är av grundläggande betydelse för allt personalarbete.



– Personalpolitiken måste vara långsiktig. Vi måste arbeta med rekryteringsfrågor också i tider då vårt behov av folk är mindre, säger Britt Reigo.

spenderar miljarder varje år inom forskning och utveckling. Digital radiokommunikation, bredband, intelligenta nät, fiberoptisk transmission och många, många andra nya tekniker ska genomföras under det kommande decenniet. Till detta behövs massor av kvalificerad folk.

En framgångsrik rekrytering av nya medarbetare är en av koncernens stora utmaningar idag. En annan är att den yrkeskunniga personalen Ericsson redan har, stannar och utvecklas.

Långsiktig politik

Britt Reigo är chef för koncernledningsfunktion "Personal och organisation". I den befattningen har hon ansvaret för koncernens personalpolitik. Hon ska tillsammans med sina medarbetare understödja affärsområdena och de lokala bolagen i deras personalarbete.

Just nu är det två uppgifter som i hög grad dominerar det personalpolitiska arbetet: Strävandena att göra Ericsson till en "Utmärkt Arbetsgivare" (Excellent Employer) och framför allt - uppgiften att föra ut koncernens gemensamma värderingar till alla anställda.

– Att göra Ericsson känt som en utmärkt arbetsgivare är viktigt nu när vi behöver nyrekrytera tusentals kvalificerade tekniker världen över, framhåller Britt. Hon är medveten om att industrikonjunkturen i Sverige just nu är sådan att rekryteringsarbetet på kort sikt underlättats avsevärt, samtidigt som koncernen tillfälligt dämpat rekryteringstakten. Men detta förändrar inte den långsik-

gen med flera gemensamma projekt får konsekvensen att personalen rör sig mer inom företaget. Vi måste vara beredda på att människor följer med tekniken i olika projekt och vara öppna för nya sätt att arbeta.

– Det är farligt att stanna på samma jobb för länge. Då är det svårt att bryta upp och lära om. Förändringsvana är en stor merit, det betyder att man är flexibel och har bredd i sitt kunskapsområde. Om vi låter våra medarbetare byta arbetsuppgifter er då och då kan vi kanske undvika att de byter företag.

Text: Pernilla Åström
Foto: Maria Petersson

IDEALISKA ARBETSGIVAREN UT?

Torbjörn Hellman, elektroteknik, KTH, 22 år

– Jag vill ha bra utvecklingsmöjligheter och tillfredställande arbetsuppgifter. Det är viktigt att man inte fastnar i samma arbetsuppgifter och börjar arbeta på sientran. Den risken finns alltid. Jag vill ha arbetsuppgifter som gör att jag utvecklas. Jag vill inte bara arbeta i Sverige så möjligheten till utlandsjobb är också viktigt. – Ericsson skulle klara dessa krav. De har verksamhet inom de områden jag är intresserad av. Men på ett litet företag är det nog lättare att se helheten bättre. På Ericsson kan det finnas risk att man försvinner i mängden.

Lars-Erik Mickos, CAD/CAE-stöd, EBC

– Viktigast är att arbetsgivaren satsar på personalen. Dels naturligtvis att han ser till att man får utbildning så att man klarar av att gå vidare i sitt arbete. Men det har också betydelse att han verkligen bryr sig om de anställda och gör det där lilla extra för personalen. – På min avdelning fungerar det så här, jag trivs bra. Jag gick in i arbetet med förväntningar på det bästa och jag har inte blivit besviken än i alla fall. Men jag har i och för sig inte direkt något att jämföra med eftersom detta är mitt första jobb.

HUR SER DEN

Annelie Hansen, sekreterare, ETX, 20 år,

– Arbetsgivaren ska vara lojal mot de anställda. Jag vill ha arbetsuppgifter som utvecklar mig och som ger mig möjligheter till utveckling. Det är också viktigt att företaget är framgångsrikt och att sammanhållningen där man jobbar är bra. – Ericsson motsvarar verkligen den bilden. Sammanhållningen på min avdelning är verkligen bra. Vi umgås även utanför jobbet. Jag fick också en mycket bra introduktion. När jag kom till avdelningen kände jag till verksamheten i stora drag. Det underlättade mitt arbete. Jag trivs jättebra!



nyrekryterade. Därför är det alltid viktigt att hitta rätt person till rätt tjänst.

När Sverige kommer med i EG blir det lättare att flytta på sig och söka arbete utomlands. Kommer det att påverka Ericsson positivt eller negativt?

– Jag tror inte att vi kommer att lida av det. Alla våra stora bolag i Europa har mycket gott rykte på arbetsmarknaden, och även om en del av de svenska studenterna kommer att vilja röra på sig tror jag inte att det kommer att bli fråga om någon folkvandring.

– Det blir naturligtvis viktigt för oss att ha bra samarbete med de stora universiteten i Europa, men vi kan redan idag se, i till exempel Tyskland, att den svenska ledarstilen och det svenska sättet att umgås på arbetet, är mycket attraktivt.

Helena Lidén

Restriktiv rekrytering – istället för anställningsstopp

– Vi kommer att vara mycket restriktiva när det gäller rekryteringar, säger Lars Wiklund, personaldirektör på Ericsson Telecom. Syftet är att ha en sådan framförhållning så vi slipper ett anställningsstopp, vilket många andra företag har idag.

– Jag tror inte på anställningsstopp som en effektiv metod, fortsätter Lars Wiklund. Då tappar man kontakten med högskolorna. Till slut går ryktet att Ericsson inte rekryterar och då försvinner de spontana ansökningarna också.

Restriktionerna innebär att man generellt går igenom alla rekryteringsplaner. När det gäller staberna är det BX vd Håkan Jansson själv som ska godkänna alla rekryteringar. På divisioner och regioner är det divisions- eller regioncheferna som gör det.

– Man kan säga att vi lyfter upp avgörandet en beslutsnivå.

Lars Wiklund poängterar att det fortfarande är viktigt att genomföra de tekniska projekt som är strategiskt viktiga för Ericsson. Därför kommer man även i fortsättningen att rekrytera ganska många tekniker, men det innebär att andra personalbehov inom ETX får stå tillbaka.

Restriktionerna hänger naturligtvis ihop med de sparplaner som gäller hela ETX.

Lätt att rekrytera

De senaste åren har ETX inte haft några rekryteringsproblem alls, mycket tack vare att det gått så bra för företaget.

– Trots restriktionerna är rekryteringen alltid en viktig del av verksamheten. Vi lägger ned mycket pengar på de

Platsannonsernas nya kläder

Ericssons platsannonser är sig inte lika. Långa, smala och stapelbara fyller de DN:s och Svenskans annonsidor. Anspråkslösa och raka – utan grafiska eller språkliga krusiduller är de den synliga delen av vår nya rekryteringsprofil.

Men vänta bara snart kommer det mer. Sista handen läggs nu vid en annonskampanj som ska profilera Ericsson på arbetsmarknaden. "Utmärkt Arbetsgivare" ska vara på allas läppar när Ericsson-logotypen dyker upp bland platsannonserna.

Ericssons personalchefer med Britt Regio i spetsen gav i november förra året Johan Fischerström i uppdrag att leda förnyelseprojektet. Som grafiskt ansvarig på koncernledningsfunktion Information tog Johan på sig ansvaret för att ge platsannonserna en ny "look".

Förutsättningarna var dessa: Annonserna får inte kosta mer pengar – tvärtom! Formen på annonserna ska vara lätt för både grafiker och personaladministratörer att arbeta med. Dessutom ska de ge ett proffsig intryck och locka rätt människor att söka jobben.

Inget kraft på ytan

Men att bara fräscha upp utseendet på annonserna tyckte Johan var att krafta lite på ytan. Det behövdes större förändringar för att nå Britt Regios mål av arbetsmarknaden uppfattas som en "Utmärkt Arbetsgivare".

Johan Fischerström kontaktade reklambyrån Welinder som hjälpte till att arbeta fram ny strategi och nya annonser för Ericssons rekrytering. Resultatet blev en kampanj som skiljer själva rekryterandet av folk från profilering av Ericsson som företag.

Den 28 februari såg vi för första gången den nya platsannonsern i tryck. Sedan dess har det inte gått en torsdag eller söndag utan att de nya annonserna förekommit i pressen. Men ser de inte lite tråkiga ut?

– När folk söker jobb är det två saker de ser i en platsannons: avsändaren och rubriken, menar



Johan. Ericsson har idag en så positiv image på arbetsmarknaden att bara namnet lockar sökande. Och med en saklig rubrik fångar vi de sökandes intresse. Att skriva kort och rakt på sak är mycket viktigt i de nya annonserna.

Tack för visat intresse

Förra året rekryterades enbart till Ericsson i Stockholm 2 000 per-

soner, främst tekniker. I snitt fem sökande till varje plats ger uppemot 10 000 betygshandlingar för de 150–200 personaladministratörerna att hantera. När rätt personer anställts återstår 8 000 besvikna sökande som får ett "tack för visat intresse"-brev på posten.

Rolf Skagerborg har arbetat tillsammans med Johan Fischerström i rekryteringsprojektet. Han

har länge på egen hand sökt ett sätt för att ta vara på alla ansökningar vi får.

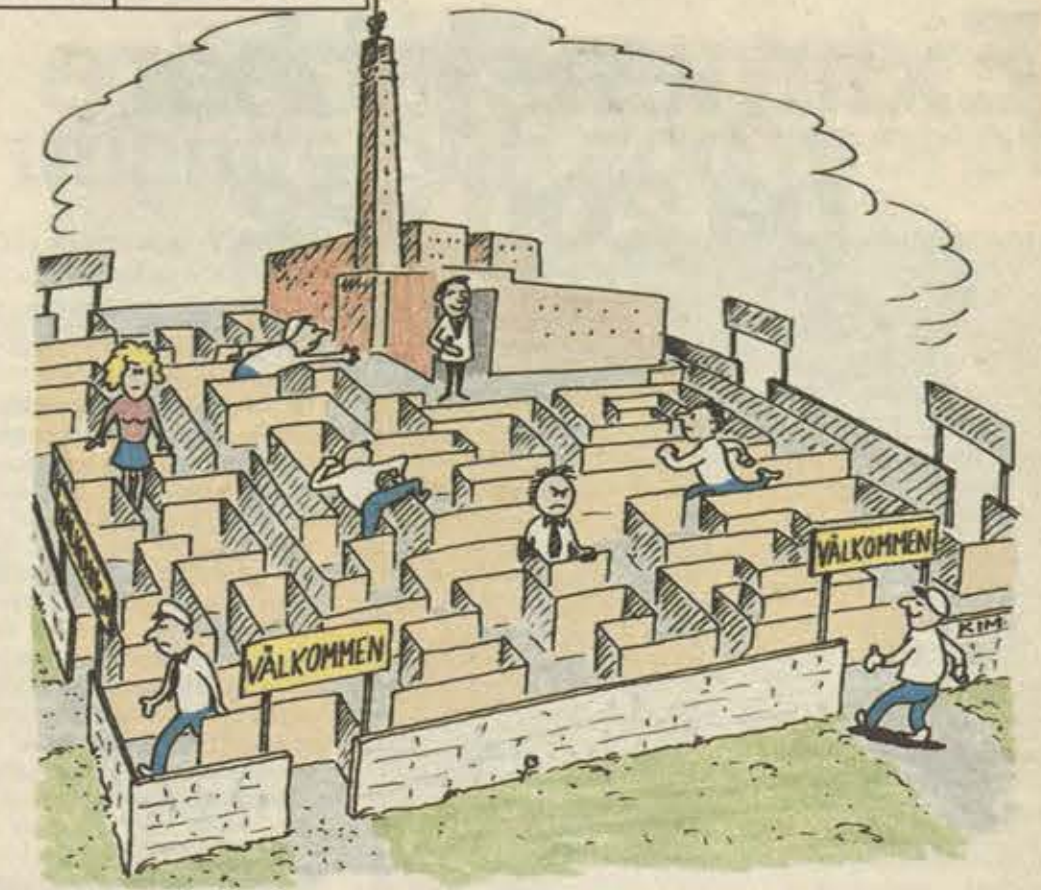
– Vi måste vara rädda om dessa sökande, underhålla deras intresse för jobb på Ericsson och komma tillbaka till dem när det finns öppningar på deras arbetsområden.

Men det finns fortfarande mycket att göra för att effektiv-

sera rekryteringen, intygar Rolf Skagerborg:

– Framför allt måste vi skapa förutsättningar för en personaladministration som klarar att i rödaste rippet skicka tillbaka svar på ansökningar, ta hand om spontanansökningar, distribuera information till nyfikna och fånga upp intresset hos sökande som inte anställs.

kläder



Förvirrande ingångar

Det är många som vill åka med Ericsson-tåget nu. Ryktet om att Ericsson är en bra arbetsplats sprider sig och man läser i tidningarna om hur bra det går.

Ericsson är ett av de företag som fortfarande anställer nu när konjunkturen sviktar. Personalmännen här letar inom företaget och annonserar för allmänheten i dags- och branschpress efter nytt folk.

– Vi har rykte om oss att vara en bra arbetsgivare – så folk söker jobb här spontant, berättar Kerstin Westerlund, personalman på ETX.

Kerstin är en av de som rekryter till verkstaden inom produktionsdivisionen. Hon anställer maskinoperatörer och monteringspersonal – helst folk med verkstads teknisk gymnasieutbildning men även gymnasieingenjörer.

– I ett par års tid har vi årligen rekryterat ett 150-tal personer. Många gånger genom att folk spontant söker sig hit. Släktingar och bekanta till Ericsson-anställda kontaktar mig för att de hör att

Text: Pernilla Åström
Foto: Maria Petersson

Ericsson är ett stabilt företag.

Charlotte Ugglar är personalman på ETX, TG-sektorn i Kungens Kurva och anställer främst tekniker:

– Jag får säkert tio spontana ansökningar brevlades i veckan, konstaterar Charlotte. Dessutom får jag en massa intressanta samtal angående jobb-möjligheter.

– De i andra änden av linjen är ibland klart frustrerade över att ha blivit vidarekomplade femtioelva gånger innan de hamnar hos mig. Ericsson är så stort att vi i sådana här sammanhang borde ha ETT ansikte utåt.

En kanal in

– EN kanal in till Ericsson för alla duktiga, välutbildade sökande skulle underlätta hanteringen avsevärt. Man skulle då på ett smidigt sätt kunna hänvisa dem till rätt avdelning och personalman i denna jättekonglomerat. Samtidigt behöver vi inte riskera att tappa bort sökande som irrar runt i våra telefonkorridor.

På TG-sektorn har personalmännen utbildat cheferna i rekrytering för att få dem att se rekrytering i sitt sammanhang.

– Vi har försökt lära dem att det är naturligt att folk byter jobb. Vi vill ju alla ha ombyte understryker Charlotte. Vissa chefer ser det som ett misslyckande när folk slutar och det är helt fel! Hos samma sorts chef kan man märka en önska om att bli "färdig" med rekryteringen så att de kan ägna sig åt "riktiga" uppgifter.

– En del chefer ser rekryteringsarbetet som ett störande element i det "egentliga" teknikerarbetet, berättar Mats Ulfgren, också personalman på ETX i Kungens Kurva. Men de anställda är ju företagets viktigaste tillgång.

Mats är ansvarig för den interna rekryteringen till utvecklingscentret i tyska Aachen. Det är ett utvecklingsprojekt som sträcker sig till 1994 och dit söks årligen 50-70 tekniker för att starta upp och bygga ut verksamheten.

– Det finns många interna vä-

gar att söka på: Memo, intern-tv, anslagstavlor och tidningen JobbNytt. Men tyvärr får vi inte så många svar den vägen.

Tips om nya

– En av våra viktigaste rekryteringskanaler är tips från Ericsson-anställda om bekanta med rätt utbildning som är intresserade av att jobba på Ericsson, berättar Olle Bergström, personalchef inom ERA. Den typen av "kompis"-rekrytering är ofta mycket effektiv.

För när Ericsson-anställda rekommenderar sin arbetsplats till någon bekant, känner de sig sedan delaktiga i att arbetsplatsen lever upp till förväntningarna. Och man rekommenderar ju bara dem man vet är duktiga!

– Vi måste utnyttja dessa värdefulla informella kanaler till fullo. En nöjd anställd är ju den bästa rekryteraren.

Innan Olle sätter in en platsannons i DN söker han inom Ericsson först. Men det är inte så många svar man får på en annons i memo, Plats för Dig (lokalt platsblad i Kista) och JobbNytt.

– Paradoxalt nog får vi ibland de mest intressanta svaren från Ericsson-medarbetare först när vi annonserar i dagspressen.

Olle Bergström rekryter marknadsförare och produktplanerare till mobiltelefonsystem och försvarskommunikation. Mobiltelefoner är i ropet just nu och det gör det ännu lättare att rekrytera folk.

– Den bästa draghjälpen till rekryteringen vi kan få är att det går bra för företaget och det skrivs om oss. Vi får in massor av spontana ansökningar och när vi väl annonserar i dagstidningar och branschpress är många av de sökande mycket kvalificerade.

– Nya platsannonser är en bra idé, tycker Olle. Det är bra att byta image och lyfta fram Ericsson-koncernen framför affärsområdena. Det är ju trots allt ETT Ericsson som gäller.

Text: Pernilla Åström.

HUR SER DEN IDEALISKA ARBETSGIVAREN UT?

Martin Kulhanek, elektroteknik, KTH, 24 år



– De ska ha bra internutbildning. Det ska finnas möjligheter att prova på olika arbetsuppgifter. Jag tycker också att det är viktigt att ha möjlighet att flytta runt till olika avdelningar. Det ger bra erfarenheter. – Ericsson uppfyller nog dessa krav rätt bra. Samtidigt skrämmar det mig att företaget är så stort och anonymt. Jag har hört att de betalar dåligt och att de har dåliga ingångsmöjligheter. Ett studiebesök kanske visar om det stämmer med verkligheten.

Monika Gullin, elektroteknik, KTH, 22 år



– Viktigt är att de har internationella kontakter, att företaget bryr sig om sin personal, att man blir belönad efter prestation inte efter antalet tjänsteår. Efter som jag är tjej tycker jag att det är viktigt att företaget inte har en kvinnofientlig personalpolitik. – Jag är litet negativ till Ericsson, jag har hört att det är ett stort företag och att de är med i låglönekartellen. Däremot lär företaget ha en bra utbildning och det finns möjlighet att skaffa sig bra internationella kontakter.

Magnus Utterman, ekonominjör, Handels, 21 år



– I framtiden vill jag arbeta på en stor arbetsplats där det finns många möjligheter. Företaget ska ha en stor utlandsverksamhet, men där verksamheten bygger på att man arbetar i mindre grupper. För dem som kommer direkt från studier är ett traineeprogram bra för en mjuk övergång. – Ericsson uppfyller dessa krav ganska väl, men jag tycker nog att företaget är lite för stort. Jag är lite rädd att börja på Ericsson för jag tror man försvinner i mängden.

Terese Nordström, teknikadministratör, ERA, 22 år



– Arbetsgivaren ska satsa på sin personal och ge dem meningsfulla uppgifter. Jag är den första som har jobbat som teknikadministratör på avdelningen och kommer därför att kunna planera och påverka mycket själv. Det känns kul. – Jag tycker att det verkar som om Ericsson satsar bra på personalen. Själva fick jag börja jobbet med drygt två veckors utbildning. Det är också positivt med de utvecklingsmöjligheter som finns inom ett stort företag.

MP-programmet vaskar fram chefer

Inom delar av Ericsson har nu det sk MP-programmet dragits igång. "MP" står för "Management Planning", d v s det handlar om att planera framtidens chefställningar långt i förväg.

Hörstenen i MP-programmet är en noggrant strukturerad och delvis standardiserad bedömning av underordnade som alla chefer ska göra. Syftet är att vaska fram kandidaterna till de höga befattningarna i framtiden.

– Det som är nytt är att vi nu försöker bygga upp en kunskap om chefsämnen som täcker hela koncernen. På så vis skapar vi ett bredare rekryteringsunderlag för olika befattningar, framhåller Britt Reigo.

Idén med Management Planning är etablerad i många andra storföretag, t ex IBM och General Electric i USA.

Ericssons MP-program skall vara helt öppet, d v s de som

utpekats som chefskandidater får själva besked om detta och därmed också chansen att tacka nej till att ingå i programmet. Det kan ske genom individuellt upplagda utbildningsprogram eller genom "job rotation".

– Genom att informera de utsedda lägger vi också en stor del av ansvaret för att en person verkligen "blir något" på honom eller henne själv, framhåller Britt Reigo.

Examensjobbarna på god väg

De sista två åren gjorde 102 personer sina examensjobb på ERA och ECS 30, av dessa var i början på januari i år fortfarande anställda. Erik och Forouz är två examensarbetare som valt att stanna kvar på Ericsson.

Forouz Firooz är 28 år och kommer från Iran och är utbildad civilingenjör på elektroteknik-linjen vid Tekniska Högskolan i Stockholm. Sommaren 1989 gjorde hon sitt examensarbete på ETX.

I januari 1990 anställdes hon på ERA för att delta i introduceringen i år av det digitala nätsystemet för mobilradio i USA.

Erik Forsgren är 26 år och är utbildad civilingenjör på linjen för Industriell ekonomi vid Linköpings Tekniska Högskola. Hösten 1990 gjorde han och en kamrat sitt examensarbete på ETX.

I februari 1991 anställdes Erik på produktledningsdivisionen på ETX som ansvarar för att föra in marknads krav på framtida produkter.

Erik: - Innan jag gjorde mitt examensarbete visste jag ganska lite om arbetssituationen på Ericsson. Mest förknippade jag företaget med vissa produkter. Jag har aldrig sett företaget som speciellt glamoröst eller som ett trendföretag. Jag hade nog en bild av att företaget var stort och inte särskilt dynamiskt. Hade någon frågat mig för två år sedan om jag

skulle börja på Ericsson hade jag varit väldigt tveksam.

Ingen frågade

Forouz: - Så var det inte för mig. Det lockade mig hela tiden att börja på Ericsson. Jag hade sett och hört mycket från Armadadagarna på Teknis, och vid besök på företaget. Jag var särskilt nyfiken på ERA men jag visste inte vad de sysslade med.

När Erik och hans kamrat var klara med sitt examensarbete fanns inget arbete ledigt just då.

E: - När vi började bli färdiga gjordes inte något för att vi skulle stanna, trots att vårt arbete mottogs positivt och det tyckte vi var lite konstigt. Vi såg att man sökte folk via annonsering men ingen frågade oss. Det kan ju finnas bättre och billigare sätt att anställa folk menar jag. Men jag tror att de flesta arbetsuppgifter här är ganska kvalificerade och intresset för att plocka in nyutexaminerade är begränsat. En tid efter att vi avslutat vårt examensjobb blev jag dock kontaktad av min dåvarande gruppchef som ville diskutera framtiden. Det är anledningen till att jag sitter här idag.

Eget initiativ

Forouz letade under tiden hon gjorde sitt examensarbete själv i interntidningen efter jobb som liknade examensjobbet. En dag ringde handledaren för examensjobbet och sa att en gruppchef på ERA ville träffa henne.

F: - Han besökte mig och det gillade jag för det är ganska ovanligt. Jag fick en tid på ERA och

träffade de övriga i gruppen och även personalansvarig. Efter 3 veckor fick jag jobbet.

E: - I och med examensjobbet hade jag skapat mig en ganska bra bild av företaget och visste hur det funkade här. Det som bland annat avgjorde att jag valde Ericsson var att jag ville jobba inom ett område där det händer mycket. När vi började med examensarbetet var intresset för utvecklingen på östeuropamarknaden den huvudsakliga anledningen till valet av examensjobb, men när vi var färdiga tyckte vi telekommunikationsområdet i sig var minst lika intressant.

Dynamik lockar

E: - Jag blev erbjuden några andra jobb också, bland annat ett datakonsultjobb. Där fanns unga människor, det var dynamiskt, positivt, en uppsluppen stämning och ett väldigt go. Saker kan hända fort, tidsperspektiven är kortare, det ligger i konsultjobbets natur. Det som slutligen avgjorde mitt val var att den riktigt internationella atmosfären inte fanns där.

F: - Jag gillade mitt examensjobb och trivdes jättebra på Ericsson. Jag tänkte att jag skulle ta chansen men att jag inte behövde stanna om det inte fungerade. ERA är ju ett ungt ledande företag. Lite friskt blod som rinner, allt sker jättesnabbt. Jämfört med ETX är det lite otäligt klimat att arbeta här. Det händer saker hela tiden. Men det passar mig för jag vill vara vid fronten hela tiden.

F: - Det är väldigt viktigt att arbetsgivaren uppskattar sina anställda och det gör man på Ericsson undantaget lönen. För mig är vänskapen viktig, samarbetet.



E: - Eftersom jag är ganska ny och håller på att sätta mig in i nya arbetsuppgifter är det svårt att säga om Ericsson motsvarar mina förhoppningar. När man är ny får man ta det lite lugnt. Men jag ser det som ett steg i min egen utveckling, att få möta och lära sig arbeta med olika sorters människor, det är lite av avskärma sig när man pluggar. Mitt närmaste mål är att sätta mig in i något så att jag kan göra nytta. Att känna att man inte gör något är frustrerande.

F: - Hittills trivs jag jättebra med mitt projektarbete. Jag vet

att andra företag skulle erbjuda mig en bättre lön men jag vill inte sluta. Men jag vet hur det är att vara ny, hur man sitter i sitt rum och är tyst och känner sig okunnig.

Jag tror att du måste uttrycka väldigt tydligt vad du vill men du måste också få kunskap och bli informerad vad arbetet går ut på. Har du en total uppfattning om företaget kan du få vilket jobb du vill. Ett jobb på Ericsson ger dig chansen att visa vad du kan och då är det bara att "go for it".

Text: Charlotta Westling
Bild: Maria Petersson

Stort intresse bland studenter

Ericsson står högt i kurs hos studenterna ute i landet. På senaste rankinglistan hamnade Ericsson på andra plats över företag där tekniskt och ekonomiskt studerande vill jobba. Men det är ändå viktigt att ha en kontinuerlig kontakt med högskolorna. Här finns en stor del av Ericssons framtida arbetskraft.

Catarina Larson är den inom Ericsson som har till uppgift att hålla i kontakterna med högskolor och universitet. Hon far och flyger runt hela Sverige och när hon är inne på kontoret sitter hon mest i telefon. Att intresset är stort för Ericsson kan hon verkligen hålla med om.

- Ericssons utveckling med rekordresultat och börsuppgångar gör naturligtvis att intresset för oss som arbetsgivare ökar.

Catarina inte bara besöker högskolorna. Hon ansvarar för annonsering i studenttidningar, tar hand om studiebesök på Ericsson och svarar på frågor från studenter som ringer till Ericsson.

-Kontakterna med högskolorna är viktiga för vår rekrytering, och det bästa sättet att rekrytera är genom att låta studenter komma till Ericsson för att göra examens-

arbete och praktik, säger hon. De stora högskolorna i landet anordnar alla så kallade arbetsmarknadsdagar som består av tre olika delar. Mässdelen pågår hela tiden och i monter står personalmän och före detta studenter från respektive skola.

- Vi försöker plocka ut ingenjörer som gått på just den högskola vi besöker.

Den andra delen är företagspresentationer. Det är viktigt att i en företagspresentation berättas både positiva och negativa saker om företaget. Annars lockar man till sig de så kallade "glasslirarna". Studenterna får också möjlighet att prata en och en med representanter för företaget. En personalman och en tekniker sitter med vid samtalen.

De frågor som ofast ställs till Catarina och de andra som fung-

erar som Ericssons representanter vid högskolebesök är vilken lön Ericsson betalar och vilken möjlighet det finns till utlands-tjänstgöring.

- I södra Sverige är studenterna mycket intresserade av att få reda på mer om trainee-utbildningar. Tekniker, främst i Stockholm, vill gärna veta mer om vilka tekniska arbetsuppgifter Ericsson kan erbjuda.

Inte bara Stockholm

-När vi besöker högskolor i norra Sverige märker vi också ett intresse av vad Ericsson har för verksamhet på andra ställen än i Stockholm.

Text: Helena Lidén

Specialkurs och utlandsjobb god morot

- Jag måste nog erkänna att möjligheten att jobba utomlands var det som lockade mest när jag såg annonsen, säger Anders Jansson, en av 20 nyutexaminerade högskoleelever som hösten 1989 fick chansen att gå Ericsson Radios ettåriga specialutbildning för systemingenjörer.



Möjligheten att få jobba utomlands var ett starkt skäl till att Anders Jansson sökte Ericsson Radios specialkurs för systemingenjörer. Kursen innehöll också drygt ett halvårs praktik utomlands och för Anders del blev det Dallas, på växelsidan, där han höll på med funktionstestning. Här sitter Anders på hästryggen bredvid Thomas Nilsson, en annan av kursdeltagarna som också kom till Dallas.

Nu, arton månader senare, har Anders fått perspektiv på jobbet. Efter bland annat ett halvårs praktik i Dallas inser han hur viktig även den teoretiska bakgrunden är och hur mycket man måste lära sig innan man "kan jobbet".

Bakgrunden till kursen var kort den att ERA våren 89 genomgick en våldsamt expansion. Behovet av systemingenjörer, som är insatta i mycket och har en överblick av helheten, blev svårt att tillgodose.

- Vi hade inte tid att gå den traditionella vägen, att låta folk sakta mogna och få ett grepp om helheten, berättar Jan-Folke Fernholm, som hällit i kurserna. Vi kunde inte heller låta nya, oerfarna sätta sig hos handledare och lära sig. En metod som i och för sig är bra, men som inte passade eftersom vi hade vansinnigt mycket att göra och behövde allt duktigt folk till annat.

Specialgrupp

Idén föddes att anställa en grupp nyutexaminerade civilingenjörer och låta dessa få en ettårig specialutbildning, teori varvad med praktik. ERA:s egna standardkurser skulle kittas ihop med speciella föreläsningar. Ett stort moment var också praktiken som skulle bli attraktivare genom att förläggas utomlands.

En grupp på 20 man ansågs lagom stor. Rekryteringen skedde raskt under sommaren 89. Det var inte svårt att hitta kvalificerade ingenjörer. Annonsen gav 80-90 sökande och ERA kunde på köpet anställa 15-20 teknologer till andra jobb.

- Vi premierade vissa egenskaper, förklarar Jan-Folke Fernholm. Det gällde ju ett utåtriktat jobb. Utlandsanknytning såg vi

som ett plus liksom att man kunde visa på initiativkraft, att man satt upp mål som man lyckats genomdriva. Det kunde vara en sån sak som att man bilat genom Afrika.

Utbildningen började med fyra månaders teori, först bred och sedan fördjupning inom ett område, och fortsatte med ett drygt halvårs praktik utomlands. Då utnyttjades de erfarna kollegorna i till exempel Kanada, Dallas, Mexico, Australien, Frankrike och Taiwan.

Gruppen som varit samlad hela hösten splittrades ut i världen.

Tillfällighet

Anders Jansson kom till Dallas. Han var en av de bortåt 100 som såg annonsen på försommaren 89. Mest av en tillfällighet. Någon hade tagit en kopia av annonsen i Ny Teknik och satt upp på anslagstavlan på Tekniska Högskolan i Uppsala där Anders då studerade Teknisk Fysik och gjorde sitt examensjobb på ABB.

- Jag såg chansen, berättar Anders. Jag tror att de flesta, liksom jag, lockades av utlandsjobbet. Min ansökan blev lite improviserad, jag fick göra intervjun en kväll eftersom jag var på väg till USA för att bila runt under sommaren. Sen ringde jag från en campingplats utanför Los Angeles och fick beskedet att jag var antagen.

- Det var länge svårt att få ett riktigt grepp om vad allt gick ut på. Vi skulle känna till lite om mycket och för mig som studerat teknisk fysik verkade teorikur-

serna först lite väl elementära. Men med tiden började jag se sambandet och nu kan jag ibland märka att jag skulle behöva komplettera med en kurs. Men nu har jag aldrig tid!

För Anders gick det bra. Han kom in på det digitala mobiltelefonsystemet för USA och fick göra sin praktik i Dallas, på växelsidan, på ETX-kontoret.

- Jag har nog haft lite tur, säger Anders. Jag har fått roliga arbetsuppgifter och min tid i Dallas gav mig koll på hur växeln fungerar, hur man testar och verifierar. Nu kan jag den biten, nu måste jag snarare läsa in radio- och basstationssidan.

Perspektiv

USA-vistelsen motsvarade förväntningarna, men gav också perspektiv på Ericsson och Sverige. När det gäller lönesättning t ex, en av de få saker som Anders inte är helt nöjd med.

- Jag tror att Ericsson kan få problem om man inte höjer löderna och använder sig mer av lönedifferentiering. Amerikanerna visar tydligare med sitt system om de är nöjda med vad man gör.

Anders planerar i alla fall att fortsätta på Ericsson. Ett nytt utlandsjobb är på gång. Guildford i England i maj där han byter med en engelsman som ska till Sverige.

- Sen bör jag väl vara hemma ett år och lära mig att arbeta mer med systemfrågor, men sen vill jag nog ut på kontrakt. Jag är kort sagt sugen på att jobba utomlands.

Text: Lars Cederquist



1305 blivande ekonomer och teknologer på landets universitet och högskolor fick svara på frågan: Vilka är de fem viktigaste aspekterna när du skall välja arbete/arbetsgivare. Undersökningen gjordes av företaget Fri Media och publicerades i Svenska Dagbladet i april i år.

HUR SER DEN IDEALISKA ARBETSGIVAREN UT?

Bo Karlsson, mikrovägs-konstruktör, ERE, Mölndal, 25 år.



- Det viktigaste är att tekniken tilltalar mig och att det finns goda möjligheter att utvecklas. Ett företag som ligger i fronten inom tekniken är viktigt, men det är också arbetskamraterna och miljön.

- Ericsson motsvarar denna bild väldigt bra! Jag har riktat in mig på Ericsson sedan gymnasiet. Tekniken, och i synnerhet mikrovägselektroniken, har alltid intresserat mig och så ligger ju Ericsson i fronten inom teknologin.

Anna-Karin Renström, elektroteknik, KTH, 25 år.



- Jag vill att arbetsgivaren ska ge mig ett intressant jobb som jag får ut något av personligen.

- En hög lön är inte så viktigt utan det är arbetet som ska vara roligt. Om det inte är roligt kan visserligen en bra lön kompensera det.

- Jag tycker också att det är viktigt att man känner sig välkommen på den arbetsplats man kommer till.

- Jag vill inte bilda mig en uppfattning om Ericsson förrän jag varit där.

Anna Isacson, ekonomi, Handels, 26 år.



- Själva jobbet och att ha en chef som ger raka budskap är viktigare än lönen.

- Det gäller att inte vara osäker på vad som gäller. Klara riktlinjer men ändå frihet. Han ska informera löpande för en bra dialog mellan oss.

- Eftersom det finns många avdelningar på Ericsson så finns det något för alla. Ryktet bland ekonomer är dock att de inte har någon framtid här. På Handelsdagarna framkom att företaget bara ville ha tekniker.



Catarina Larson är ansvarig för högskolekontaktorna inom Ericsson-koncernen. Foto: Maria Petersson.



Det ska krökas i tid... Eleverna på Pingeltorpsskolan i Gävle, bland andra Emma Troedsson och Hannah Enlund, får arbeta med lego som Ericsson skänkt. Förhoppningen är att väcka elevernas teknik-intresse. Foto: TOMMY LUNDBERG

Tekniklego på skolschemat

På Pingeltorpsskolan i Gävle pågår sedan i höstas projektet "Verkstad". Syftet är att få eleverna mer intresserade av tekniska sammanhang.

Fyra företag i Gävle, bl a Ericsson, har sponsrat var sitt rektorsområde med tekniklego.

Legolådorna på Sättras skolor kommer från Ericsson. Där arbetar eleverna två och två med olika uppgifter som lärarna Eva-Lena Rogsberg och Agneta Forsberg ger dem. Den första är att efter en ritning lägga alla bitarna på sina givna platser. Nästa, att den ene

blundar och den andra ingående beskriver vilken typ av legobit hon eller han har valt.

Det gäller att hitta nya ord som beskriver bitarna, och alla orden skrivs upp på tavlan. Där står axel, 8-hålsstav, 2x4 knoppssten.

Nästa övning går ut på att en i

gruppen bygger en modell som den andre sedan ska bygga en exakt likadan.

Till sist får grupperna bygga helt ur fantasin, eller efter en konstruktionsritning. Då är det samarbete som är viktigt.

Svårare uppgifter

För varje lektion som eleverna arbetar med tekniklego stegras svårighetsgraden i uppgifterna.

– Det är enormt stimulerande att se hur barnen växer med lego-

lektionerna, säger Eva-Lena, initiativtagare och eldsjäl i projektet. Speciellt flickorna är väldigt låsta när det gäller att bygga ur fantasin från början. Men efter fyra lektioner är alla på gång att bli tekniker.

Kontaktperson från Ericsson är Ulla Holmgren på personalavdelningen. Hon har själv en flicka i fjärde klass.

I höst kommer några av eleverna att få göra studiebesök på sina respektive fadderföretag som

Utbildning i företagen för företagen

– Den svenska arbetskraften står inför stora förändringar under 90-talet. En stor och viktig uppgift är därför förnyelseutbildning i företagen för företagen. Det säger Göran Kristofferson, personaldirektör på affärsområde Radiokommunikation och näringslivets expert i regeringens kompetensutredning. Innan tjänsten som personaldirektör var Göran produktionsdirektör på Radiokommunikation.

Kompetensutredningen är tillsatt av regeringen och ska till hösten lämna förslag till ekonomiskt samhällsstöd för kompetensutveckling i arbetslivet. Kommittén ska kartlägga och analysera den nuvarande personalpolitikens omfattning, inriktning och fördelning samt se över den flora av utbildningsbidrag som finns. Syftet är att ta reda på var de största behoven finns för att kunna omfördela resurserna.

– Inriktningen på förnyelseutbildningen bör ske på företagen för företagen, säger Göran. Som exempel nämner han att det inte är kurser i t ex spanska som behövs utan i engelska eftersom de svenska företagen blir allt mer internationella.

Inom Radiokommunikation har viss förnyelseutbildning startat. Kursen Kvalitetsdialogen, som bl a syftar till att bredda förståelsen för olika funktioner och arbetssätt inom företaget, är ett exempel på förnyelseutbildning. Ett annat exempel är den stora satsning på undervisning i engelska, som sker på Radiofabriken i Kumla. Som en del i Ericsson GE Mobile Communications och med en "systerfabrik" i USA har de engelska kunskaper blivit viktiga för de anställda i fabriken.

Gunilla Tamm

Vinna-projektet – en klar vinnare

Våren 1989 drog Ericsson Cables AB i Hudiksvall (Telekabeldivisionen) och en rad andra företag i norra Hälsingland, huvudsakligen inom verkstadsindustrin, igång ett utvecklingsprojekt i samverkan med skolan, AMU, arbetsförmedlingen och facket. Projektet – såvitt bekant det första i sitt slag i landet – gick till att börja med under arbetsnamnet "Företagsskola-samhälle" men döptes snart om till Vinna-projektet. Dess övergripande mål var att säkerställa personalförsörjningen på 90-talet – såväl kvalitativt som kvantitativt.

Bakgrunden till projektet var att fabriks- och verkstadsarbete var mycket lågprioriterade jobb bland ungdomarna – och så skulle förbli om man från industrins sida inte lyckades bryta trenden. Efter som attitydförändringar är något som inte åstadkoms i en handvändning, fattade initiativtagarna det gemensamma beslutet, att projektet i sitt första skede skulle få ta fyra år. Redan efter knappt två år har det börjat ge positiva resultat i en omfattning som man

inte hade vågat hoppas på. Medan antalet högstadiel elever som valt tekniska linjer på gymnasiet de senaste åren minskat i landet i stort, har det ökat i Hudiksvall.

– Ett av projektets mål var att på fyra år öka förstahandsvalet till de tekniska linjerna med 50 procent, säger Crister Lindqvist på Telekabeldivisionens personalavdelning. Det målet är redan uppfyllt.

Vad är då förklaringen till framgångarna?

I första hand en rejäl satsning på information. Information till elever, föräldrar, lärare och övrig skolpersonal. En förbättrad PRAO- och praktikanterverksamhet är en annan viktig faktor och det interna arbetet inom berörda företag en tredje.

Öppet hus

– Som exempel på vad vi gjort kan nämnas att vi bjudit in barn och föräldrar till företagen, haft öppet hus och visat dem vår arbetsmiljö, berättar

Christer Lindqvist. Vi har också erbjudit lärarna på högstadiet att komma till företagen och praktisera en vecka. Intresset har varit stort men svårigheterna att praktiskt lösa vikariefrågorna större. Vi har haft fem lärare här hos oss på studiebesök och i ett fall har till och med en medarbetare från företaget ställt upp som vikarie för att studiebesöket skulle kunna realiseras.

Ny utbildningslinje

Den s k "Falunmodellen" är ett annat sätt att försöka säkerställa tillgången av välutbildad och kvalificerad arbetskraft. Det är Saab-Scania, Papyrus Grycksbo samt Ericsson Cables AB genom sin Kraftkabeldivision som gått samman med gymnasieskolan i Falun och fått till stånd en treårig processteknisk linje. Start

nu i höst. Intagningen pågår fram till i maj men redan nu står klart att intresset är mycket stort för den nya linjen, som kan sägas ersätta den nedlagda verkstadslinjen.

– Vi hoppas mycket på den här satsningen säger Marianne Arfelt, personalchef på Kraftkabeldivisionen. Från alla tre företagens sida räknar vi med att den nya gymnasielinjen ska ge oss bra yrkesutbildade operatörer också i framtiden. Till bilden hör att eleverna efter de tre skolåren – under förutsättning att utbildningen genomförs på ett tillfredställande sätt – har möjlighet till anställning i något av de tre företag som är engagerade i utbildningen. Denna ger för övrigt också behörighet att studera vidare på högskolan.

Text: Thord Andersson

Delaktighet är lösenordet!

Alla ansträngningar som görs för att rekrytera nya medarbetare till Ericsson är av noll och intet värde om koncernen misslyckas med att bli en "Excellent Employer".

Ett av de ord som förekommer flitigast i diskussionerna kring vad en "utmärkt arbetsgivare" egentligen är, är ordet "delaktighet".

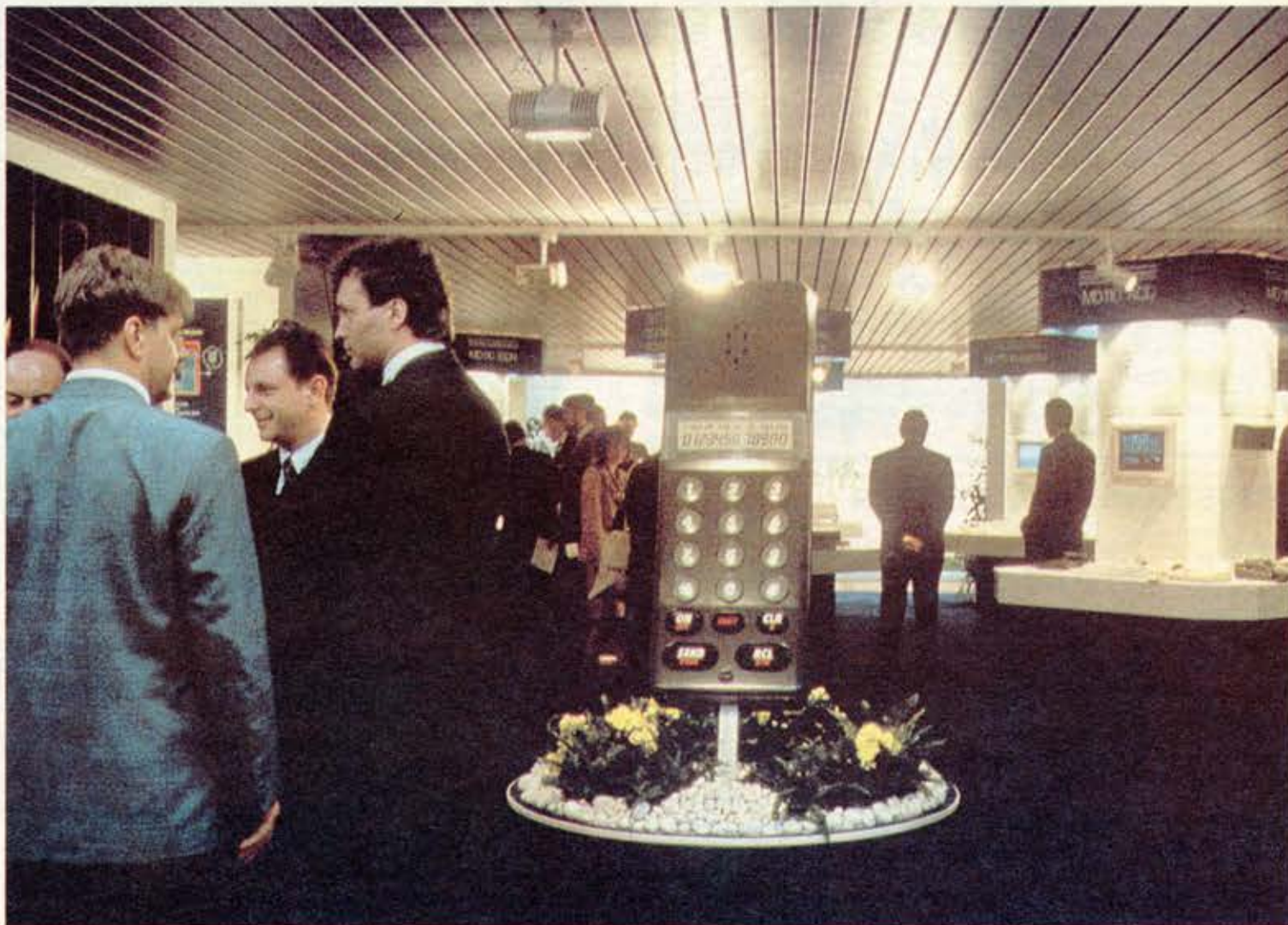
– Ericsson måste kunna erbjuda mer än en god lön. Den anställda ska också känna att han eller hon är "delaktig" i en viktig utvecklingsprocess inom koncernens såväl som i ett bredare perspektiv.

– Med sina kunskaper, sin yrkesskicklighet och uppträdande ska Ericsson-medarbetaren också känna sig delaktig i skapandet av produkter och tjänster som är av stort värde för andra människor.

– Den anställdes prestationer bidrar helt enkelt till viktiga framsteg – både inom och utom företaget, poängterar Britt Reigo.

"Total nätkompetens" var årets tema på CeBIT

Mer än en halv miljon besökare kom i år till Hannover för att ta del av CeBIT, den jättelika data- och telemässan. 50 000 av dessa besökte Ericssons monter. Där uppträdde Ericsson i år som ett enda företag, med "total nätverkskompetens" som gemensam nämnare för det utbud av system och produkter som visades i montern.



DCT900 var det stora dragplåstret på CeBIT. Hannovermässan har installerat ett system med i första etappen 90 ficktelefoner anslutna. Bland de 2 300 registrerade besökarna i Ericssons monter var det många som lockats hit av denna verkliga nyhet. I massmedia fick CT3-systemet på CeBIT också stor uppmärksamhet.

Utställningsdebut för Ericssons nya organisation

Årets CeBIT-mässa blev den största någonsin, trots nedåtgående konjunkturer och allmän krisstämning i världen. Tyngdpunkten på CeBIT ligger på datautrustning, men där finns varje år också en ansevärd mängd företag samlade i de hallar som helt ägnats telekommunikationer.

Ericsson gick i år ut på bred front med stora resurser. Alla affärsområden, utom försvarssystem, var representerade i montern. Avsikten var att visa Ericssons hela bredd, styrka och kompetens. För första gången visades på en mässa upp Ericssons nya organisation; ETT enda företag med budskapet "Total Network Competence" (total nätverkskompetens).

Nya grepp

Vid ett seminarium på CeBIT diskuterades "Interaktiv Video" som ett framtidshjälpmedel av stor betydelse. I Ericssons monter fanns tekniken redan att beskåda. Där användes den för att visa sådant som inte låter sig ställas ut i konkret form: Nätlösningar, radiosystem, mjukvara för drift av telenät, o s v. På monitorer i montern kunde åskådaren se en blandning av text, ljud, animerade bilder och video och själv leda sig igenom förevisningen efter eget intresse.

Det här sättet att visa upp komplicerade system och produkter väckte stort intresse. Konkurrenter på besök i montern insåg att detta var en teknik att ta efter.

Dragplåster

Ericssons verkliga dragplåster i montern var förstas den nya ficktelefonen DCT900. Den hade

ju samtidigt sin världsdebut i större sammanhang i och med att mässans arrangörer lagom till CeBIT kunde inviga sitt system, som är det första större kommersiella enligt den s k CT3-tekniken. Det var många besökare i montern som prövade de små telefonerna.

DCT900 visades i sin rätta omgivning, Ericsson Business Communications MD110. Det är ju som komplement till företags-

växlar som tekniken nu lanseras. Bland företagsväxlarna visades också de nya lösningarna för mindre och medelstora företag, små växlar i serien BusinessPhone.

På radiosidan visades Ericssons olika analoga och digitala mobiltelefonssystem, förstas. Där fanns också landstäckande s k "Wide Area Paging" – personsökare för stora områden. DACS, Ericssons nya mobilradiosystem, är ett resultat av samarbetet med General

Electric i USA. Mobitex och HotLine fanns förstas också med på radiosidan.

Ericsson Telecom gick i samband med CeBIT ut med nyheten "ETNA", ett helt koncept för överföring i publika nät. ETNA bygger bl a på fiberoptik och s k "Digital Cross Connects (DXC)". En viktig del är programvara för styrning och undehåll av näten. På CeBIT fanns hela familjen av sådan mjukvara med – numera

känd under namnet "TMOS". Ericssons nya framtoning på CeBIT tycks ha gått hem. Bland det stora antalet besökare i montern fanns många viktiga kunder och presumtiva kunder. Tyske ministern för post och telekommunikation ägnade Ericsson oväntat lång tid och hans besök följdes senare av flera andra viktiga kontakter.

Sammanställning:
Lars-Göran Hedin



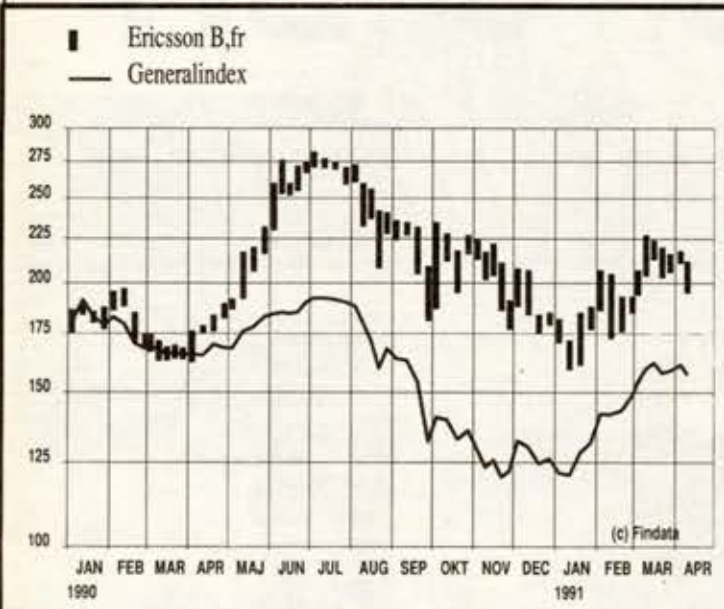
Ericssons monter hade i år en ny design i blått och vitt. Här fanns information om hela Ericssons utbud av system och produkter inom tele- och radiokommunikation under ett tak.



Gustaf Lagerberg på EBC har även i år varit samordnare av koncernens aktiviteter på CeBIT.

AKTIERUTAN

Kursdiagram över Ericssons B fria aktie i jämförelse med generalindex



ERICSSONS AKTIEFONDER

Datum	Allemansfonden		Aktiesparfonden	
	Andelskurs (SEK)	Förmögenhet (MSEK)	Andelskurs (SEK)	Förmögenhet (MSEK)
1988-12-31	135	52,2	343	56,0
1989-12-31	304	94,1	825	77,1
1990-12-31	317	86,4	86	65,6
1991-03-12	367	99,0	101	75,9
1991-04-05	378	99,8	101	74,7

Andelskurserna för april 1991 baseras på en aktiekurs av 213 kr och en konvertibelnotering av 393 procent.

Lån till Allemanssparandet

Från och med april månad finns åter möjlighet att låna till insättningarna i Ericssons Allemans-fond.

Lån beviljas för upp till 100 procent av sparbeloppet, som är högst 1 200 kronor per månad.

Räntan på lånet har för 1991 fastställts till 13,56 procent och amorteringstiden är 4 år.

Anmälnings- och lånevtalesblankett liksom mer information finns att hämta hos fondombuden eller hos Ericsson Finans.

Extrainsättningar i Allemansfonden

Allemanssparare skall enligt ett regeringsförslag få göra två utökade insättningar utöver tillåtna 1 200 kronor per månad.

Extrainsättningarna får göras under perioderna maj-juli 1991 och februari-april 1992 med sammanlagt 5 000 kronor per period.

Aktieägare i Telefonaktiebolaget LM Ericsson

hälsas välkomna till ordinarie bolagsstämma torsdagen den 7 maj 1991 kl 17.00 i Konsert- huset, Hötorget, Stockholm.

Aktieägare som önskar deltaga i bolagsstämman, skall dels vara införd i den av

Värdepapperscentralen VPC AB förda aktieboken senast den 26 april 1991, dels anmäla sig hos bolaget under adress Telefonaktiebolaget LM Ericsson, Koncernledningsfunktion Juridik, 126 25 Stockholm alternativt per

telefon 08-719 34 44 eller 08-719 44 98 mellan kl. 10.00 och kl 16.00 senast torsdagen den 2 maj 1991.

Aktieägare, som genom banks notariatavdelning eller enskild fondhandlare låtit förvaltarregistrera sina aktier, måste tillfälligt införas i aktieboken för att ha rätt att efter anmälan deltaga i stämman. Införingen måste vara verkställd senast den 26 april 1991.

Fullmakter, registreringsbevis och andra behörighetshandlingar bör för att underlätta inpasseringen vid stämman inges i förväg och vara bolaget tillhanda under ovanstående adress senast den 6 maj 1991.

Välkommen!

ANMÄLAN TILL BOLAGSSTÄMMA

Namn: _____

Personnummer: _____

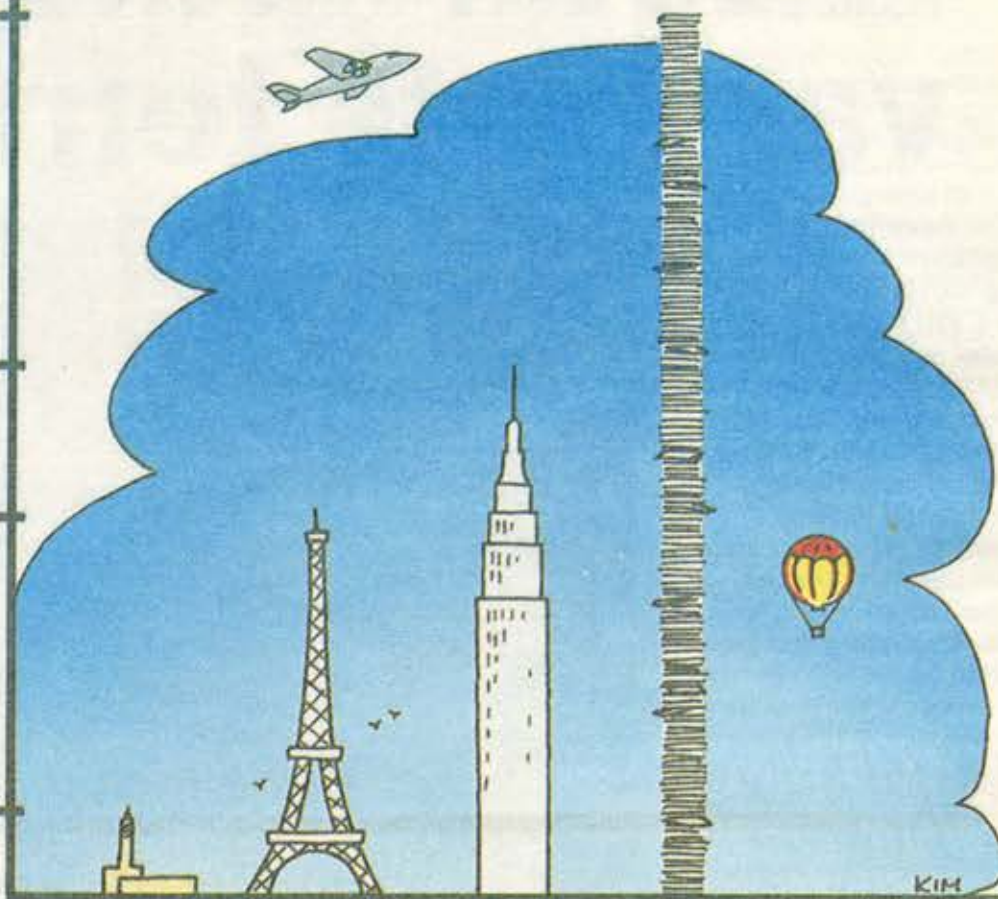
Privatadress: _____

Meter
750+

449+

321+

72+



Årsredovisningen en verklig höjdare

I dagarna har Ericssons årsredovisning för 1990 distribuerats. Den är inte bara en trösterik läsning för aktieägarna utan också vacker att titta i. I år har nämligen stor möda lagts ned på en ny och "läckrare" design.

Distributionen av årsredovisningen är finalen på ett jättearbete som sysselsatt hundratals personer.

1990 var ett förändringsår för Ericsson. Koncernen fick en ny VD och en helt ny organisation presenterades. För aktieägarna var 1990 året då kursen gick upp som en raket under våren och dalade sakta neråt igen på höstkanten, som en följd av oroligheterna vid

Persiska viken. Det var också året då varje aktie "splittades" i fem delar så att kursen kom ner på en nivå som ska stimulera till ökad handel.

Rapporten om det så händelserika året speglar också förändringarna. I årsredovisningen för 1990 är det inte bara designen som förändrats. Redovisningen är också förändrad jämfört med tidigare år – till stor del som en återspeglning av den nya organisationen. Redogörelserna för de olika affärsområdenas verksamhet är nu mer sammanvävda än tidigare.

Att producera en årsredovisning för ett så stort företag som Ericsson är något av ett mammutprojekt. Det är massor av människor inblandade för att ta fram siffror och underlag. Texter vägs på

guldväg och underkastas många kritiska granskning innan de godkänns.

All denna möda och noggrannhet har sin givna förklaring: Årsredovisningen är ju koncernens främsta skyltfönster gentemot investerare världen över. Det går ett helt år innan den blir inaktuell som sammanfattning av vad Ericsson är för något.

Årets produktion resulterade i ett par långträdare fulla med 55 ton årsredovisningar. Projektledaren för arbetet i år, Johan Fischerström, har räknat ut ett par häpnadsväckande fakta:

– Om man staplar alla årsredovisningar i en enda hög, får man en trave som blir 750 meter hög, förklarar han. Tar man bort masten på Empire State Building och ställer Eiffeltornet ovanpå, så är Ericssons trave högre!

– Vill man å andra sidan använda årsredovisningen till att tapetsera med, då kan man täcka en vägg som är fyra meter hög och 164 000 meter lång! Om Berlinmuren funnits kvar, hade den med andra ord kunnat tapetseras med Ericsson-information...



I dagarna har de 600 första årsredovisningarna gått ut.

Ericssonåret 1990

- några nyckeltal

Koncernen i sammandrag

	1990 MSEK	1989 MSEK	Förändring %
Fakturering	45 702	39 549	16
Orderingång	49 371	42 045	17
Orderbestånd	30 415	29 426	3
Vinst före skatter	4 855	3 715	31
Omräknad nettovinst per aktie efter skatteutgifter, kronor	15,33	11,67	31
- dito efter full konvertering	14,66	11,06	33
Omräknad nettovinst per aktie efter skatteutgifter och beräknade latenta skatter på periodiseringsdifferenser, kronor	14,89	10,76	38
- dito efter full konvertering	14,24	10,24	39
Utdelning per aktie, kronor	3,50 *	2,80	25

* 1990 Styrelsens förslag

Ur årsredovisningen för 1990 har vi hämtat detta sammandrag av de viktigaste ekonomiska siffrorna. De visar vilket framgångsrikt år 1990 var för koncernen och hur samtliga affärsområden bidrog till den rekordstora vinsten.

Ericsson har 70 000 medarbetare och aktiviteter i 100 länder. Moderbolagets aktiekapital var den december 1990 drygt 2 miljarder SEK, fördelat på 205 729 083 aktier på nominellt 10 SEK. Av dessa ägdes 24 procent av aktieägare i andra länder än Sverige.

Satsningarna på forskning och utveckling (FoU) under 1990 uppgick till 4 901 MSEK, motsvarande 11 procent av faktureringen. De totala teknikkostnaderna, där även kostnaderna för marknadsanpassning ingår, ökade i ännu snabbare takt och uppgick sammantaget till 7 874 MSEK, motsvarande 17 procent av faktureringen.

I Ericssons nya organisation för 90-talet möts kunderna genom starkare lokala bolag, som representerar hela koncernen. Samtidigt förstärks koncernledningen. De sex affärsområdena har ett globalt ansvar för utveckling och leverans av sina respektive system och produkter.

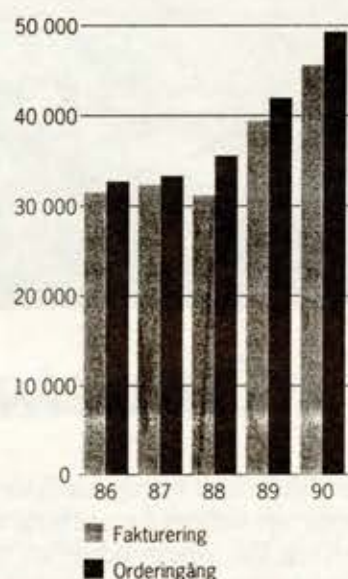
Vinsten upp 31 procent

Koncernens vinst före skatt ökade med 31 procent till 4 855 MSEK (3 715 MSEK 1989). Av resultatet var 194 MSEK (3 MSEK 1989) realisationsvinster netto vid avyttringar av aktier och anläggningstillgångar.

Europa hemmamarknad

Närmare två tredjedelar av koncernens verksamhet finns i Europa. En omfattande installerad bas av AXE-systemet för publik telekommunikation, av mobiltelefonsystem och av den digitala fö-

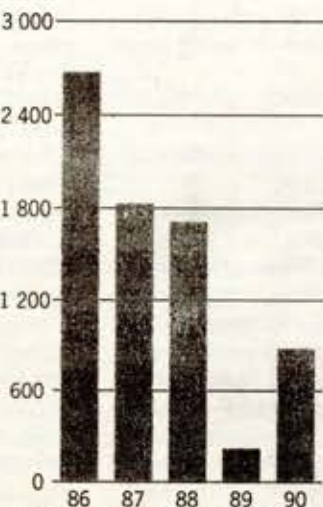
Fakturering/ Orderingång, MSEK



Faktureringen ökade 16%.
Orderingången ökade 17%.

retagsväxeln MD110 byggs fortfarande ut. I många av länderna finns långsiktiga ramavtal för fortsatta leveranser. Den största enskilda marknaden är Italien, där

Kassaflödet före extern finansiering, MSEK



Kassaflödet blev positivt och uppgick till 854 MSEK.

nu även affärsområde Kabel och Nät haft en stark expansion. Den marknad där Ericsson vuxit snabbast de senaste åren är Spanien.

Försäljningen på den svenska marknaden uppgår bara till 12 procent av koncernens totala omsättning, jämfört med 16 procent året tidigare.

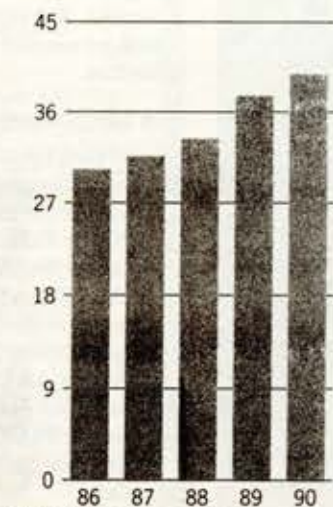
Strategiska framgångar

Viktigt för den fortsatta expansionen i Europa är också 1990 års strategiska framgångar i Tyskland. Där fick vi under året en order från Mannesmann Mobilfunk inom mobiltelefoni och Deutsche Bundespost Telekom valde Ericsson som leverantör av digital transmissionsutrustning. Av stor betydelse är också uppbyggnaden av ett nytt forskningscentrum i Aachen.

Alla EG-länderna

Ericsson har sedan länge verksamhet i samtliga länder inom den Europeiska Gemenskapen, EG. Därmed står koncernen väl rustad inför öppnandet av den inre marknaden 1993.

Soliditet, %



Förbättringen av koncernens soliditet fortsatte under 1990 och ökade från 37,8% till 39,3%.

Fakturering per affärsområde, %

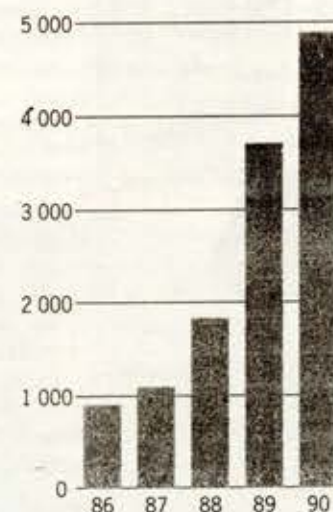


Fakturering per geografiskt område, %



* varav Sverige 12 (16)

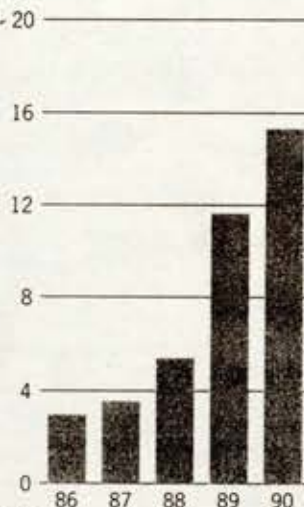
Vinst före skatter, MSEK



Resultatet förbättrades kraftigt under 1990 och blev 4 855 MSEK, en ökning med 31% jämfört med 1989.

Sveriges förväntade framtida medlemskap kan ytterligare stärka Ericssons position. Ericsson kommer att ha en fortsatt stark roll inom de europeiska forsk-

Omräknad nettovinst per aktie efter skatteutgifter, SEK



Vinsten per aktie steg dels till följd av vinstförbättringen, dels till följd av fortsatt minskade relativa skatteutgifter.

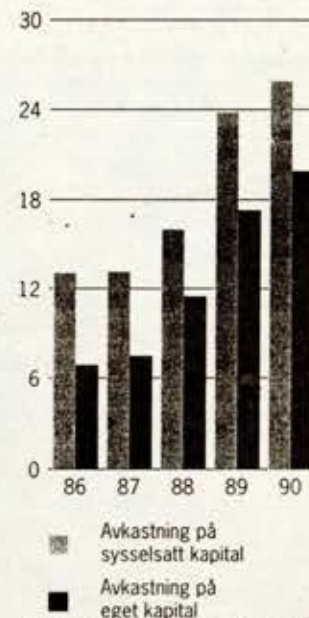
ningsprojekten, och då framför allt inom RACE (Research in Advanced Communication for Europe), som ägnar sig åt utvecklingen av bredbandskommunikation.

Nordamerika

Samarbetet med General Electric har utvecklats mycket positivt och skapat förbättrade förutsättningar för verksamheterna inom mobiltelefoni och mobilradiosystem. Det har tillfört kompletterande teknik, industriell närvaro med tillverkning för både USA och export, samt ökad marknadsnärvaro i USA. Under 1990 ökades Ericssons marknadsandel för mobiltelefoni markant.

Även inom publik telekommunikation har Ericsson haft stora framgångar i USA. Inneliggande beställningar utgör en god bas för att uppnå den 10-procentiga andelen av lokalstationsmarknaden som koncernen satt upp som första mål.

Avkastning på eget/sysselsatt kapital, %



Avkastningen på eget kapital ökade från 17,5% 1989 till 20,4% 1990 och avkastningen på sysselsatt kapital ökade från 23,7% till 25,9% under samma period.

Gränslöst samarbete när

Bland världens telekombolag sker en uppbyggnad inför introduktionen av framtidens bredbandsystem.

Det gäller att vara beredd när det stora tåget börjar rulla. Ericsson ligger väl framme internationellt. Utvecklingen inom optotekniken sker snabbt och konkurrensen på världsmarknaden är hård.

Med optotekniken byggs framtiden. Det är optotekniken som gör morgondagens integrerade bredbandsnät möjligt, det så kallade B-ISDN, Broadband Integrated Services Digital Network.

Inom något decennium har vi hemma till oss en enda kabel för tv, video, dator, musik, telefon och telefonen. Den fiberoptiska kabeln klarar att sända text, tal, data och bild samtidigt och i ofattbara hastigheter.

Populärt brukar bredbandsnätet kallas – framtidens elektroniska motorväg. Motorvägen utgörs av fiberoptiska kablar. I framtiden handlar det om fiberoptik.

Nya infrastrukturen

Det optiska bredbandsnätet ska bilda jordens nya infrastruktur, dramatiskt utveckla kommunikationsmöjligheterna och föra människorna närmare varandra.

Över världen pågår en kapplöpning om vem som ska vara först och bäst i utvecklingen av bredbandsnätet. Jättar som NEC, Fujitsu, AT&T, Alcatel, Northern Telecom och Siemens är med i kapplöpningen. Ericsson har många utmanare.

Standard

I framtidens bredbandsnät kan all typ av information slussas, tal, bild, data i form av rutor och nollor. För det kommer att finnas standardiserade gränssnitt som gör att olika typer av utrustningar och anslutningar kan mötas och gör överföringen av all typ av information möjlig.

Det är standardiseringskommissioner som CCITT, International Telegraph Consultative Committee och ETSI, European Telecommunication Standard Institute som satt standard för framtidens Europa-nät. Så långt man kan se idag kommer det att handla om tre standarder i världen, för Fjärran Östern, för USA och för Europa. En enda världstandard anses vara avlägsen.

I Kungens Kurva har bildats ett Research

Center för fiberoptik inom området transmission. Här stakas Ericssons väg i bredbandsjungeln ut.

För fiberoptiken behövs en ny generation optokomponenter. Research center i Kungens Kurva har ett nära samarbete med Ericsson Components i Kista för dagens och framtidens komponentlösningar. Mellan dem sker en kontinuerlig kunskapsöverföring.

På Kabel och Nät i Sundbyberg har bildats ett Research Center för långsiktig strategisk utveckling av fiber och fiberbaserat nätmaterial.

Obegränsad kapacitet

Fibern i sig har praktiskt taget obegränsad kapacitet. Elektroniken är begränsningen och den avgör om ljuspulserna ska komma tillräckligt snabbt.

Trenden är att koppla om ljus (switching) för att minska omvandlingen mellan ljus och elektriska signaler. Mycket höga bithastigheter kan switchas utan att signalerna förvrängs.

Komplexiteten i systemen ökar. De blir till självövervakande intelligenta system, som reparerar sig själva. Ett visst antal fel kan uppstå i systemet utan att trafiken hindras. Om t ex en komponent går sönder, kopplas ett reservkort till. Kör en grävska av en kabel finns en extra förbindelse redo att ta vid.

Lasermodulen i förgrunden ersätter det gamla transverkkortet.

Många hinder

De största hindren i utvecklingen av infrastrukturen kanske inte blir de tekniska utan politiska.

Teleförvaltningar, exempelvis, släpper inte gärna in videobolag, och videobolag ger inte teleförvaltningar rätt att skicka ut videosignaler. Att byta kabel tar tid och är dyrt liksom att bygga den moderna infrastrukturen.

Text: Inger Bengtsson



Patrik von Matern, Ericsson Telecom i Kungens Kurva och Anders Wästerlid, Ericsson Components i Kista, arbetar tillsammans med den moderna optotekniken. Foto: Maria Petersson.



"Ingenting kan bli bättre än optofibern"

Mellan Ericsson Telecom i Kungens Kurva och Ericsson Components i Kista pågår ett intimt samarbete för att säkerställa utvecklingen av optoteknik för morgondagens bredbandsnät. Affärsområdesgränserna tänker man inte så mycket på.

I Kungens Kurvas Research Center utvecklas Ericssons fiberoptiska transmissionsystem för morgondagen. Till optofibern ska kopplas en mängd komponenter och ändrustningar för att göra bredbandsnätet möjligt.

Det finns ingenting som kan bli bättre än optofibern som överföringsmedium. Det vet man redan nu, säger Hans Eklund, som är chef för Fiber Optics Research Center i Kungens Kurva. Den här praktiskt taget oändlig kapacitet och kommer aldrig att bli modern.

En bit historia

På Ericsson började man med opto för transmissionslämpningar 1974. Det var lite lekstuga i början, som det bör vara, säger Hans. På allvar började det 1980 vid samma tid som Hans Eklund flyttade över till nystartade transmissionsdivisionen i Kungens Kurva. Flera fältprov genomfördes tillsammans med Televerket bl a i Saudi-Arabien för 34 Mbit system. Samtidigt började produktutvecklingen. På IM, Mikrovägsinstitutet, hade fiberutvecklingen startat tidigare, redan på 70-talet.

Tekniken överfördes på ett tidigt stadium till materiallabbet på Ericsson och sedan till Sieverts Kabelverk, nuvarande Ericsson Cables. På IBM studerades laserkomponenter och detektorer för 34 Mbit-systemet för ett antal år sedan. Tekniken fördes sedan över till RIFA, nuvarande Ericsson Components. Ären därefter startade produktutvecklingen av 565 Mbit/s singelmodsystemen. Djävrt förslag

Det var Components VD Bert Jeppsson, då chef för teknologitvecklingen på transmissionsdivisionen, som föreslog att vi skulle göra ett fältprov tillsammans med Televerket med den nya singelmodtekniken. Tekniken var svår och sällsynt.

– Vi trodde inte vi skulle klara det, säger Hans Eklund, men Bert var envis.

En förfrågan kom så småningom från USA om utveckling av 565 Mbit singelmodsystem. Man satsade och utvecklingen var i full gång.

– Detta var början, säger Hans Eklund. När vi levererade utrustningen var vi först i världen med detta system.

Fiber Optics Research Center i Kungens Kurva bedriver idag tillämpad forskning – design och utvärdering av komponenter för fiberoptiska system. I Kista, under divisionschef Tsviatko Ganev, tillverkas och utvecklas optokomponenter, lasermoduler för sändare och mottagare.

– Det är viktigt att skilja på research och ren produktutveckling, säger Hans. Det handlar om olika tidsperspektiv och olika prioriteringar.

– Nästa generation optiska komponenter

världen rustar för bredband

Fiberteknik i nytt Research Center

Nu byggs ett Research Center inom fiberoptik på affärsområde Kabel och Nät i Sundbyberg. Där tar man hand om den långsiktiga strategiska utvecklingen av fiber och fiberbaserat nätmaterial.

vi nu bygger upp i Sundbyberg. Vi ska förvalta och utveckla vårt fiberkunnande med en ny inriktning.

Det nya research center byggs i lokalerna det gamla högspänningslabbet lokaler. Det ska vara etablerat under hösten 1991.

– Tillverkningen av singelmodfiber läggs ned. Det finns numera standard singelmodfiber på marknaden och vi behöver inte använda våra resurser till att tillverka dem.

Fibernätexpansion

Nya applikationsområden för fiber är exempelvis förstärkarfiber. Nätmaterial finns också inom affärsområdet och man förutser där en expansion för fibernät.

Fokus har tidigare legat på långdistansnät. Nu kommer fibernätet närmare abonnenten. Hur ska man lösa nätstrukturen inom fastigheter, skolor, universitet och mindre samhällen osv? För det behövs nya nätlösningar och därmed även nya fiber och fiberkomponenter.

– För Ericsson är det viktigt av vara med i den snabba utvecklingen även på fiberområdet. Nya aktörer dyker upp och vi vet med säkerhet att vi inte får jobba ostört.

Sedan 1982 har det funnits en enhet för utveckling av fiber och fiberkabel i Sundbyberg. Men inte kunde man förutse att utvecklingen skulle gå så fort.

Redan 1986 var man huvudleverantör av optisk kabel till Televerket. Det medförde att kabeltillverkningen flyttade till Hudiksvall på en kraftiga tillväxten.

– Vi har fortsatt arbeta med en process för fiberframställning tillsammans med Institutet för Mikroelektronik, IM, i Kista. Det samarbetet avslutades 1990, berättar Per-Erik Jonsson, divisionschef för Network Products i Sundbyberg.

Ny inriktning

– Det vi kom fram till tillsammans med IM utgör grunden för det nya Research Center

◀ I Ericsson Cables nya research Center satsar man på forskning och utveckling av framtidens glasteknologi för framställning av optofiber. Foto: Thord Andersson.



Hans Eklund, chef för Fiber Optics Research Center i Kungens Kurva tillsammans med Per Andersson i ett av labben i Kungens Kurva. Foto: Anders Anjou.

kräver en större komplexitet, nivån i kompetens och utveckling måste hela tiden höjas. Tekniken blir mer sofistikerad, ska ha fler funktioner. En komponent blir plötsligt ett delsystem.

Kungens Kurva och Kista arbetar mycket nära och intimt i ett team. Affärsområdesgränserna funderar man inte över. Det är morgondagens optoteknik det handlar om.

De båda samarbetsparterna har en mycket samstämmig uppfattning om vilken väg man bör gå tillsammans, både när det gäller kortsiktig och långsiktig planering.

När slår bredbandsnätet igenom?

Vid slutet av detta århundrade är bredbandsnätet en realitet. Men det gamla byts inte ut mot det nya över en natt.

– Öststaterna, med sitt outbygda nät, har än nu en chans. Kina och Indien likaså. Men det kommer att ta 30-40 år innan alla har en fiber till sina hem, tror Hans Eklund.

Cellulär telefoni utvecklas nu mycket snabbt. I framtiden får vi en kombination av radio och fiber. Fibern har fördelen av den stora bandbredden. Radio har mobiliteten men har inte samma kapacitet.

Kort om opto- och fiberteknik

Fiberoptik är den nya tekniken som öppnar enorma möjligheter när det gäller att överföra information.

Vad är fiberoptik?

Optik känner vi till och sätter i samband med ljus och ljusstrålar, den gamla tekniken att skicka meddelanden med ljusstrålar och solkatter.

I stället för att överföra telefonsamtal med elektriska signaler genom en kopparledare i en kabel, kan man nu överföra samtalet genom att skicka ljussignaler genom en tunn tråd av glas – glasfiber eller optofiber.

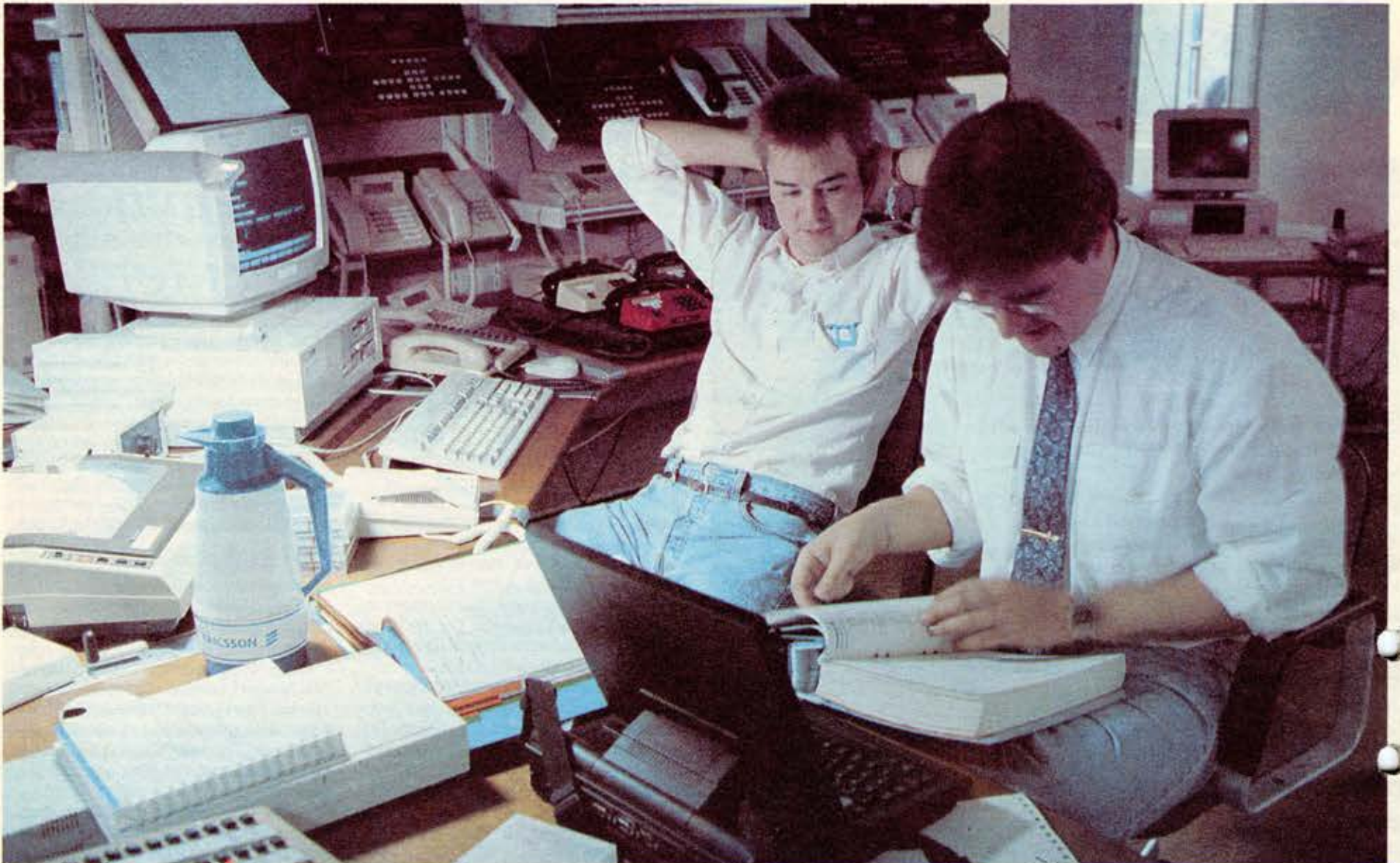
Detta har blivit tekniskt och ekonomiskt möjligt tack vare att LASERN har fått tillräckligt goda egenskaper för att

fungera som optisk sändare. Man har framställt optiska fiber med så rent glas att ljuset inte dämpas alltför mycket.

En optokabel ser till det yttre ut som en vanlig kabel, men har alltså ledare av glasfiber i stället för av koppar.

Varför opto?

Optotekniken ger möjlighet till mycket större överföringskapacitet än vad kopparledare kan ge. Redan med de optosystem som idag finns är kapaciteten ca 1 000 gånger större jämfört med vanlig parkabel och 10-100 ggr större än koaxialkabel. Dessutom är optofiber okänslig för elektriska signaler.



Många är de nätter som medarbetarna på MIPSCen, tillbringat på jobbet för att hitta felet och åtgärda det så att den problemdrabbade växeln kan fungera som vanligt nästa dag. Känsla för service är ett måste liksom en analytisk läggning i kombination med en hög stresströskel och naturligtvis ingående produktkännedom.

Alltid redo – natt som dag

Alltid redo, det är en devis som scouter och brandmän delar med systemspecialisterna på Ericsson Business Communications i Sundbyberg.

Systemspecialisterna arbetar på det som i dagligt tal kallas "MIPSCen", affärsområdets internationella stödenhet. Det är systemspecialisternas kunskap och erfarenhet som dotterbolagen världen över erbjuder sina kunder som slutgiltig garanti för snabba åtgärder om deras kommunikationssystem mot förmodan skulle krångla.

MIPSC står för Maintenance Installation Production Support Center.

– Det är ett inarbetat begrepp i Ericsson-världen, säger Anders Bylund, chef för MIPSCen för företagsväxeln MD110. Men när vi talar med nya kunder kallar vi oss hellre International Support Center, tillägger han.

Det säger mer om vår verksamhet – att spåra och hantera mjukvarufel i MD110 och dess olika stödsystem. Hit vänder sig dotterbolagen för att få snabb hjälp med de mest svårösta tekniska problemen och driftstörningarna i kundernas system. Enklare problem hanterar dotterbolagen själva i sina "Field Support Centers", FSC.

Mest erfarna

Systemspecialisterna ska alltså vara – och är också – de mest erfarna och avancerade MD110-problemlösarna inom affärsområdet. I genomsnitt har de totalt nio systemspecialisterna arbetat med systemet i sju år, nästan lika länge som det funnits på marknaden.

– Vi opererar alltid via FSCerna,

berättar Anders. Vi har supportavtal med dotterbolagen, som i sin tur har serviceavtal med kunderna. I avtalen erbjuds service 24 timmar om dygnet året runt.

Garanterat svar

Alla samtal dit under kontorstid ska garanterat besvaras.

Efter kontorstid turas systemspecialisterna om att ha jour, två personer varje vecka. Jourhavarna har alltid mobiltelefoner med sig för att hela tiden vara tillgängliga.

– FSCerna ringer vårt larmnummer som går till ett bevakningsbolag. Det ringer i sin tur de som har jour. Vi garanterar att returnera samtalet inom en timme och att en person finns på MIPSCen inom två timmar, fortsätter Anders.

I avtalet ingår också att en systemspecialist ska kunna sändas till kunden inom ett dygn om problemen med dennes system är riktigt allvarliga.

– Numera behöver vi inte göra så många utryckningar, säger Anders. Det rör sig om högst tio gånger om året.

Men när det väl händer ska det gå snabbt.

– Senast fick vi in samtalet klockan kvart över tolv, klockan tre satt en kille på planet på väg till Portugal, berättar Anders.

Han arbetade själv som systemspecialist när MD110 var en alldeles ny produkt och kommer ihåg hur det alltid var någon som var ute och för.

– Att det är så mycket färre on-site uppdrag nu beror på att MD110 blivit en stabil produkt och att kompetensen på FSCerna har stigit, säger Anders.

MIPSCen deltar dock fortfarande i stor utsträckning i planerade uppdrag ute på fältet.

– Vi är med som experthjälp vid komplicerade uppdateringar eller driftsättningar av system, när ingenting får hända, säger Anders.

Problemlösning

Större delen av problemen löser systemspecialisterna från Sundbyberg.

– När ett fel kommer in sätter vi prioritet på det tillsammans med dotterbolaget i fråga, berättar Anders.

– När vi sätter prioritet är det viktigt att vi får veta felets kommersiella konsekvenser, för kunden och för oss.

Förutom systemexperterna finns ytterligare tre personer på enheten, Problem Managers, som har till uppgift att se till att felet åtgärdas i rätt ordning.

– Det är inte nödvändigtvis så att det tekniskt mest problematiska felet alltid ska ha högsta prioritet, påpekar Anders.

Högsta prioritet innebär att en temporär lösning ska vara klar inom 24 timmar.



Anders Bylund leder det omväxlande arbetet på MIPSCen.

– Vi ställer frågor – rätt frågor – och går in i kundens anläggning via modem och plockar ut mer information, olika larm etc.

Eftersom systemen i regel är i drift kan systemspecialisterna dock inte testa olika lösningar direkt i det aktuella systemet. Istället använder de referenssystem – på MIPSCen finns all hård- och mjukvara som finns på alla marknader – för att simulera trafikfallet i det problemdrabbade systemet.

Hälften av alla fel som kommer in visar sig dock bero på att kunden hanterat systemet felaktigt, han kan t ex ha flyttat en LIM och kopplat fel.

Inget fel vanligast

Vad är då det vanligaste felet?

– Problemet är att det inte finns några vanliga fel, säger Anders med ett leende. Då skulle vi kunna ersätta MIPSCen med ett datorbaserat expertsystem.

– Däremot kan problemen som

felen ger upphov till för användaren se likadana ut, t ex att samtal från vissa anknötningar bryts, fortsätter Anders.

När systemspecialisterna hittar felet åtgärdar de det med en temporär lösning, en "felisolerande åtgärd" som Anders uttrycker det.

MIPSCen rapporterar felet till förvaltningsavdelningen för MD110. De gör en permanent rättning som sedan ingår i en rättningsrelease.

Hur mycket jobb MIPSCen har varierar. Varje gång en ny release släpps på en marknad kommer en våg av arbete.

För att vara redo när releasen kommer deltar systemexperterna i slutfaserna av fältproven.

Förebyggande

– Vi försöker arbeta förebyggande, säger Anders. Om vi får anmälningar om ett visst fel från en marknad kommer samma fel sannolikt att dyka upp på andra marknader också.

MIPSCen informerar FSCerna om felet och dess lösning.

En viktig funktion för MIPSCen är just att sprida den information, kunskap och erfarenhet som samlas där. På så vis höjs kompetensen i dotterbolagen kontinuerligt.

Detta innebär samtidigt en utmaning för medarbetarna på MIPSCen. De måste också kontinuerligt öka sin kompetens för att fylla sin funktion som de mest avancerade problemlösarna. Och det är en utmaning de är beredda att ta.

Text: Maria Rudell
Foto: Maria Petersson

Reservdelar till 80 länder

Skulle du köpa en bil som det inte gick att få reparerad och som det inte gick att få tag på reservdelar till? Förmodligen inte.

På samma sätt försäkras sig köpare av telekommunikationsutrustning om samma saker.

För Ericsson Business Communication sköts reservdelar och reparationer från Karlskrona. Där finns avdelningen Service Parts & Repair.

Service Parts & Repair har i sin nuvarande form funnits sedan 1988. Verksamheten som sådan har dock alltid funnits. Avdelningen hanterar nämligen reservdelar och reparationer för produkter inom området företagskommunikation.

– Vi arbetar med alla Ericsson Business Communications produkter, både nya och gamla, ända tillbaka till de elektromekaniska växlar, säger Kenneth Michaelsson som är chef för avdelningen, som idag omfattar elva medarbetare.

Avdelningen arbetar mot slutkunderna, genom lokala bolag, distributörer och agenter på 80 marknader.

Det är ytterst viktigt att avdelningen arbetar snabbt och håller en hög servicenivå. Genom att ge snabb och bra service när något gått tokigt höjer företaget sin dwill.

– Idag har vi fem till tio dagars leveranstid på reservdelar och reparationer. Vårt mål är att komma ner till tre, säger Kenneth.

Viktigt är dock också att alla kommer till Service Parts & Repair så att de på en gång vet var de ska vända sig för hjälp.

Delar i verksamheten

Kenneth delar grovt in verksamheten inom Service Parts & Repair

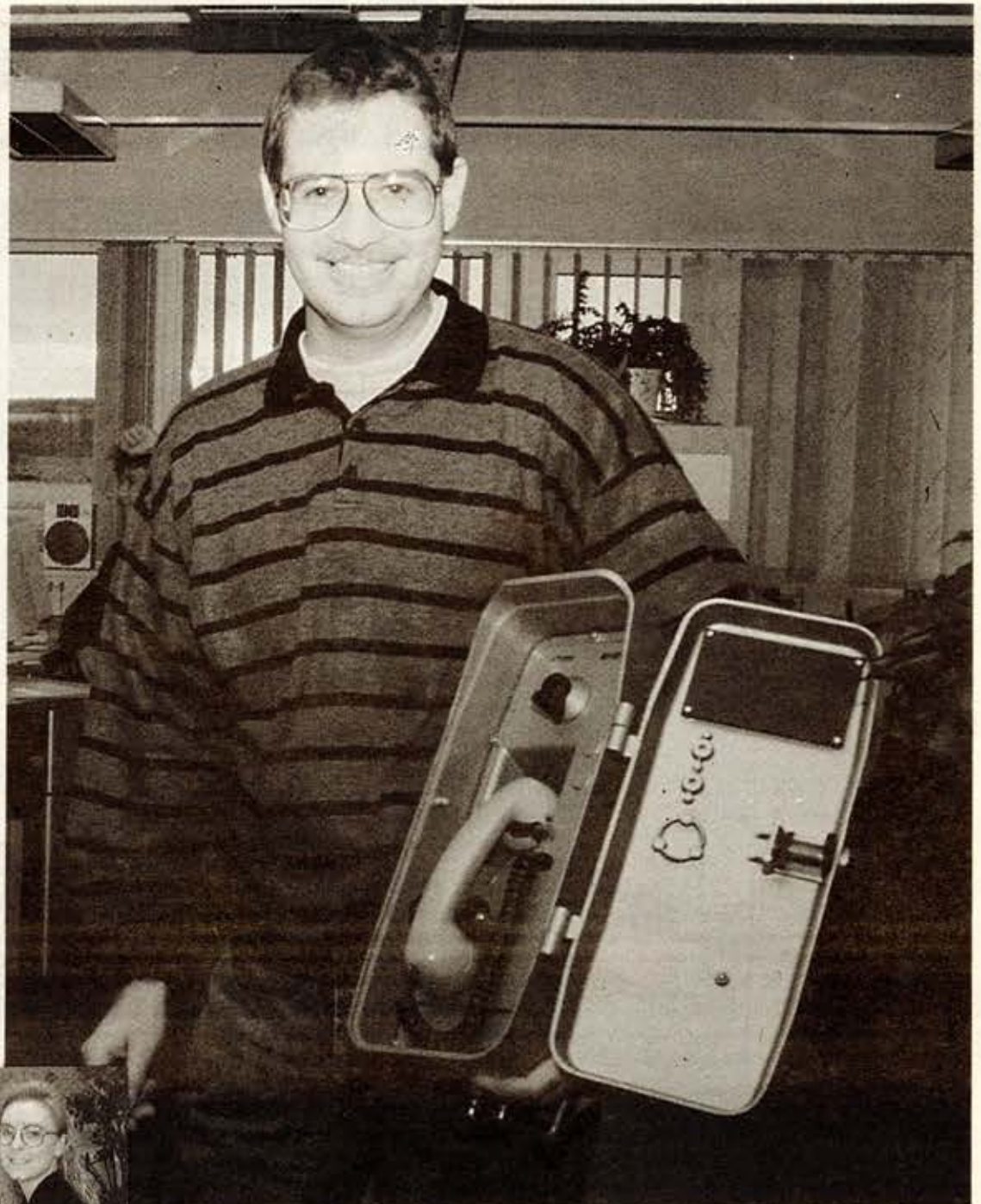
Service Parts & Repair – kundens framtidsförsäkring

i två delar, reparationer och reservdelar.

– För att klara korta leveranstider på reparationer har vi byggt upp ett B-lager, berättar Kenneth.

I B-lagret ligger reparerade delar. När en kund skickar en del för reparation plockar avdelningen en motsvarande del ur B-lagret och skickar den omedelbart till denne. Kunden får alltså snabbt tillbaka en utbytesenhet.

Den nyinkomna trasiga delen sänder Service Parts & Repair vidare för reparation i den fabrik där den ursprungligen tillverkades, och när reparationen är utförd läggs delen i B-lagret.



Alla produkter som Ericsson någonsin tillverkat inom området företagskommunikation måste Service Parts & Repair kunna betjäna med reservdelar. Kenneth Michaelsson, chef för avdelningen visar en av de äldre produkterna som kommit in för reparation.



Diana Svensson är en av de elva medarbetarna på Service Parts & Repair.

Det som oftast kommer in för reparation är telefonapparater och enstaka kretskort.

I de fall det inte går eller inte lönar sig att reparera tillhandahåller Service Parts & Repair istället reservdelar.

Reservdelar

– Det mesta av det som ingår i en produkt har vi i lager, säger Kenneth, allt från komponenter till kompletta artiklar.

Allt i reservdelslagret är nytt och oanvänt, även om delarna hör till produkter som för länge sedan tagits ur produktion. Ericsson har trots detta kvar åtagandet gentemot de kunder som köpt produkten att kunna tillhandahålla reservdelar.

– När vi slutar tillverka en produkt beräknar vi hur mycket reservdelar vi behöver ha i lager, säger Kenneth.

Detta kan ibland vara ett svårt beslut. Det får inte vara för lite, samtidigt är det fruktansvärt dyrt att ha stora kvantiteter liggande. Lagret inventeras och rensas regelbundet.

– Ju äldre produkten är, desto färre reservdelar behåller vi i lager.

En del riktigt gamla produkter är inte alls representerade i reservdelslagret längre. Behöver en kund ha en del till en sådan produkt får Service Parts & Repair se till att den tillverkas.

– Varje gång vi behöver delar till gamla elektromekaniska växlar får vi dra igång produktion i en av Ericssons fabriker i Brasilien. Det är tur att de inte går sönder så ofta, tillägger Kenneth med ett leende. När det gäller sådana växlar klarar man det mesta som uppstår med skruvmejsel och hammare.

Bidrar till kvalitet

Service Parts & Repair är en del i EBCs kvalitetskontroll. När en del sänds in för reparation matar avdelningen in vad som gått sö-

der i ett datasystem. Reklamationer och orsaken bakom matas också in.

– Vi kör ut sammanställningar en gång i kvartalet som vi redovisar för teknikavdelningen, produktledningen och eventuellt dotterbolagen, berättar Kenneth.

Hantering av garantifrågor är en annan viktig del av avdelningens verksamhet. För nya EBC-produkter gäller i regel 18 månaders garanti. Service Parts & Repair undersöker och avgör om ett fel täcks av garantin eller inte. Garantin gäller inte om kunden tvättat sin telefon genom att doppa den i en spann vatten eller om han hållt en kopp kaffe med socker i sin terminal. I sådana fall – som inte alls är ovanliga – får kunden vackert betala för reparationen eller köpa en ny från reservdelslagret.

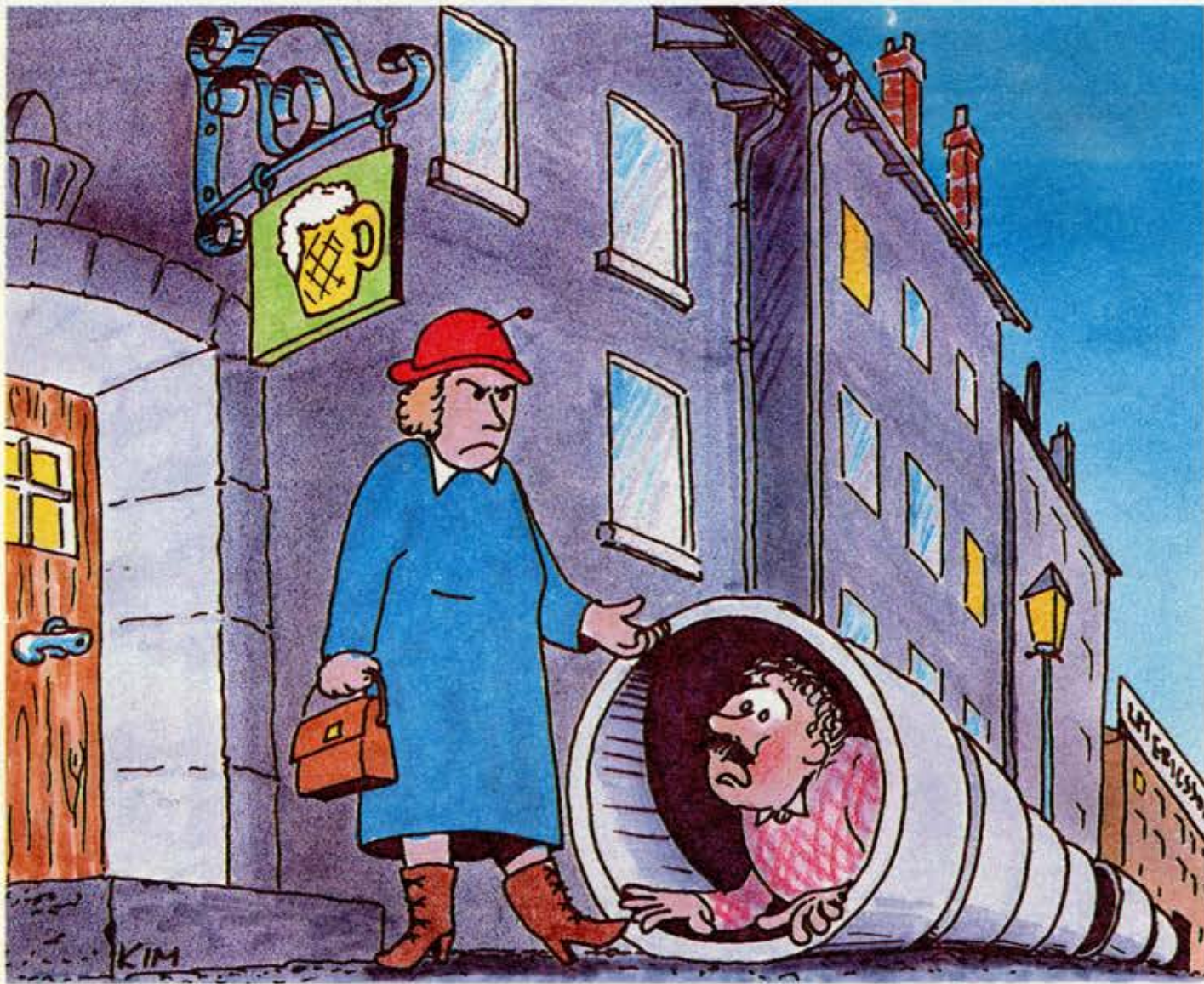
Tidigare fick avdelningen ofta in t ex kretskort för reparation som det sedan visade sig inte alls vara något fel på. Detta problem har minskat i takt med att kompetensen i dotterbolagens serviceavdelningar har höjts samtidigt som de anskaffat bättre utrustning för felsökning.

Service Parts & Repair är en viktig enhet, både före och efter försäljning. Det handlar ofta om stora investeringar när en kund köper ett kommunikationssystem. Service Parts & Repair är en del av hans framtidsförsäkring.



Service Parts & Repair flyttade för ett halvår sedan in samma lokaler som EBCs logistikcenter på Verkö utanför Karlskrona. En nära knytning till distributionen är viktig för att klara korta leveranstider. Lars-Ove Hansson, Fred Olsson och Arne Gummesson sköter de nya fina lagren.

Text och bild: Maria Rudell



En iskall på Tulegatan

Ur Kontakten nr 4 1946 saxar vi denna goda historia som redan då var en anekdot. Den berättades av en gammal LM-are, Johan Linder, som var förman på avdelning 02 i den gamla verkstaden vid Tulegatan och pensionerades i mitten av 30-talet.

” Vid sekelskiftet fanns det på LM en originell dalmas vid namn Johan Eriksson. Till vardags kallades han ”Dal-Jersker”. Det var en rund och fryntlig gubbe, slagfärdig men godmodig.

I hörnet av dåvarande Badstugatan och Tegnérsgatan låg vid den tiden en krog. Den brukade Dal-Jersker besöka, i synnerhet om lördagarna, som då för tiden var avlöningsdag.

Men varje lördag fick Dal-Jersker en droppe malört i sin glädjebägare. Detta berodde på den omständigheten att hans äkta hälft då brukade möta honom utanför verkstaden, för att få kontroll över hans veckoförtjänst.

Dal-Jerskers idé

En lördag föresatte sig Dal-Jerker att lura sin gumma och smita från kontrollen. En rad stora cementtrummor var just denna

dag placerade utefter trottoarkanten på Döbelnsgatan från Badstugatan ända till tulegatan. Detta gav Dal-Jersker en idé.

När han kom ut från verkstaden på lördagsmiddagen, satte han genast kurs på cementtrummorna. Inuti dessa fortsatte han sedan glad i hågen sin promenad till Tulegatan. Där svalnade dock hans glädje: Vid tunnelns mynning hade hans hustru fattat posten. Hon hade sett hans manöver och ville nu se hur mycket maken förvärvat under veckan.

Så mycket fick dock Dal-Jersker behålla av sin veckolön att det räckte till att skölja ned harmen på krogen efteråt.

Ett verkligt "hat-trick"

I Kontakten nr 2 1949 berättade sign S. Fröderberg denna historia från den tid då seklet var ungt:

” Förr i tiden fanns på LM en justerare, som gick under namnet Kalle. En gång hade denne köpt en ny hatt, som han var mycket stolt över. Hatten hade dock ett fel: Den var något för trång. Hattmakaren hade dock tröstat Kalle med att hatten skulle nog bli större med tiden. Men till Kalles ledsnad tycktes resultatet istället bli det motsatta.

Varje gång Kalle lade ifrån sig hatten på hyllan var det nämligen någon spjuver på avdelningen som smusslade dit en pappersremsa innanför svettremmen. Och för varje gång blev förstas utrymmet i hatten allt mindre.

Till sist satt den på själva hjässan, så att Kalle måste hålla i hatten varje gång han stämplade sitt kort så att den inte skulle ramla av. Det föll honom aldrig in att misstänka någon av kamraterna för denna defekt hos den fina hatten. Hur länge krympningen pågick förtäljer dock inte historien. ”



En soffgrupp på CeBIT?

Förra månaden gick CeBIT av stapeln i Hannover. Det är en mässa om data och telekommunikation så stor att ingen mänsklig varelse kan få överblick över allt som ställs ut där. I ett par hallar, var och en av en dryg fotbollsplans storlek, visades teleutrustningar. Ericsson fanns med i en flott och faktaspäckad monter. 40 000 personer sägs ha besökt montern, där de togs om hand av ett hundratal Ericsson-vårdar.

Det är en gammal sanning att ingen älskar mässor men att få törs vara utadem. Kan man tänka sig ett svagare

TILL
SIST
AV LARS-
GÖRAN HEDIN



argument för företag som Ericsson att satsa massor av pengar på en mässa som CeBIT eller Telecom, som nu är nästa stora arrangemang i branschen. Hur många av de 40 000 besökarna hos Ericsson i Hannover var egentligen kunder? Hur många telelinjer och MD110:or såldes där egentligen?

Svaret på den sista frågan varierar förstås starkt, beroende på vem man talar med. Utan tvekan är just MD110 ett exempel på en typ av produkt som trots allt kan säljas också med hjälp av exponering på en mässa. Det finns också vittnesmål om att så är fallet. På CeBIT var förstas den talrika representationen från Ericsson Business Communications tyska bolag ett tecken på detta.

Men hur är det då med telelinjerna? Hur många av dem som fattar beslut om teleinvesteringar besökte Ericsson på CeBIT? Och vad hade de för glädje av allt som visades där? Är det inte så när det gäller de viktigaste beslutsfattarna att om de kommer till en mässa som denna, så är det just mötet med dem som är det viktigaste, inte vad man kostat på sig att visa av sina system.

En verklig utställningsräv som jag talat med, understryker just detta. Hans kloka förslag är värt att fundera en stund över: Ordna en soffgrupp i trivsam och avskild miljö, håll kunnigt folk berett att informera och höga representanter från Ericsson i beredskap att agera värdar – det skulle förmodligen ge väl så gott utbyte. Då slipper den verkligt initierade besökaren att störas av utställningsglitter och kan istället få den information han önskar så att säga direkt från källan. Och Ericsson kan odla de personliga kontakter som brukar vara det viktigaste utbytet av utställningsdeltagandet.

Kombinera "soffgruppen" med en mindre utställning med de produkter som riktar sig direkt till den mer vardagliga utställningsbesökaren – telefonapparater, HotLine, MD110 i viss mån, etc. Så kanske monterytan kan minskas till hälften eller rentav en tredjedel och personalkostnaderna i motsvarande grad. En aning kontroversiellt, kanske, men dock ett besparingsstips i dessa tider.