

Kontakten

ERICSSON 

Ericsson-folk i Ecuador:

**Vardags-
tillvaron
viktigast**

**British Telecom-
projektet:**

**För många
tror att
allt går
automatiskt.**

**Chefsrollen
utredd:**

**Så ska
chefen vara!**



Ritva Fredriksson:

**Vårt ansikte utåt. Vänlig
vakt med leende till övers**

E

Samarbete ger styrka

Ericsson består av ett antal affärsområden och bolag som alla har en stark koppling till varandra. Flera affärsområden vänder sig ofta till samma kundkategorier på samma marknader. Detta gör det nödvändigt att skapa former för samarbete som underlättar vårt eget interna arbete och – framförallt – underlättar för kunden att göra affärer med Ericsson.

Arbetsformer och krav på arbetsformer ändras ständigt.

Sedan vi 1982 gjorde uppdelningen i affärsområden har strävan ofta varit att nå självständighet och skapa en egen profil på marknaden. Så länge det gagnar helheten och stämmer med Ericssons profil som en industriell koncern i stort är det bara positivt. I de fall där profileringen av den egna enheten drivs för långt har styrkan i helheten gått förlorad.

Samordning och samarbete rör främst tre huvudområden. Dessa är:

- teknologi
- produkter
- marknader

Likheten mellan våra produkter gör det möjligt att använda samma teknologi inom flera områden. Detta ger möjlighet till en rationell komponentförsörjning, gemensamma konstruktionshjälpmedel och produktionsamverkan.

Vi skall i varje ögonblick ha kundens bästa för ögonen. Det gör att vi skall utnyttja den storlek och mångfald i produkter och kunnande som vi har och anstränga oss att erbjuda kunderna hela paket av produkter och tjänster. En av våra styrkor är ju att administrera och planera stora projekt. Den profil ett affärsområde byggt upp på en marknad skall vi givetvis utnyttja då ett annat affärsområde vill få kontakt med eller introducera en ny produkt på samma marknad. Detta gör samordning och samarbete på marknaden extra viktig även om givetvis varje affärsområde skall utnyttja sina egna kanaler.

I många fall fungerar samarbetet mellan våra affärsområden bra. I vissa fall har vi haft skygglapparna på och prioriterat det egna området framför Ericsson. Det kräver mycket av chefer och medarbetare att ha helheten framför ögonen när man är hårt engagerad i ett problem som det kan förefalla enklare att lösa genom att ta hjälp av någon utifrån eller när man är pressad av att nå resultat och inte orkar eller hinner sätta sig in i vad andra affärsområden gör på samma marknad eller till och med mot samma kund. Vi måste dock göra oss av med dessa skygglappar och göra det naturligt att kontinuerligt ha kontakter och en öppen information över affärsområdesgränserna. Ericssons storlek och mångfald skapar en styrka och konkurrenskraft som vi skall vara rädda om.

Bo Landin

Chef för Marknadssamordning Europa och Nordamerika samt Koncernplanering

Ledare Sid 2

BT-projektet
Likgiltigheten irriterar Sid 3

Vardagen för Ericssons
folk i Ecuador Sid 4–7

Så ska chefen
i Ericsson vara Sid 8–10

Ericsson Telecom.
Bokslutskommuniké Sid 11

Vänliga vakter Sid 12–13

Rundgång Sid 14–15

Chefsinformation Sid 16–18

Rundgång. forts Sid 19

Ericssons Tekniska
Högskola Sid 20–21

Dallas-Succé Sid 22

Burken Fräste, gnistrade och rök.
Käseri Sid 23

Redaktion

Box 32073
126 11 STOCKHOLM

Utkommer med 10 nr per år.

I redaktionen

Elisabet Litsmark,
ansvarig utgivare, 08-719 3136

Bert Ekstrand, 08-719 2048

Anna-Maj Björneberg,
08-719 4787

Kåbe Lidén, 08-719 1826

Medarbetare i detta nummer:

Bengt Plomgren, S-divisionen, Nils Ingvar Lundin, Koncernstab Information, Henrik Engberg, Per Ström, Indeco Communication. **Foto:** Bo Binette, Christer Morberg, Victor Brott (omslag). **Teckningar:** Ulf Davidsson.

Tryck

Stellan Ståls Tryckerier,
Stockholm

Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera insänt material. Redaktionellt material får citeras mot angivande av källa.

Nummer 3/1986 utkommer i slutet av mars

Ericssons organisation har blivit så stor och byråkratisk att det inte längre är självklart för alla att entusiasmera medarbetarna. Min uppfattning är att för många personer inom Ericsson, både chefer och underställda, tar mycket för givet. Man tror att organisationen är som ett självspelande piano – att allt sker automatiskt men så är det inte. Likgiltigheten irriterar, tycker Kenneth Boiardt. Alla måste förstå att varje individs insats betyder något för organisationen.

Som totalansvarig för BT-projektet har Kenneth ett 25 tal personer hos sig som enbart ägnar sig åt detta projekt. Koordineringen mot alla delar av Ericsson Telecom som berörs är omfattande. Totalt är det nära 1 000 personer som sysslar med ett av de viktigaste projekten någonsin i koncernens historia, som ofta får jobba "häcken" av sig för att hinna, men som alltför ofta inte får någon belöning för sina insatser.

– Om någon jobbar duktigt, gör mer än vad han ska eller vad man har anledning att förvänta sig så ska denna person belönas. Detta är tyvärr ingen "normal" inställning i Ericsson menar Kenneth Boiardt.

Den likgiltighet som Kenneth Boiardt anser vara vanlig inom Ericsson är lika vanlig i negativa som positiva sammanhang. Det är lika vanligt att folk inte belönas som att de inte får "på pälsen" när de gör bort sig. Likgiltigheten medför också att man inte ställer tillräckligt höga krav.

BT-projektet är stort – och viktigt för Ericsson. Många tycker att de som arbetar med projektet går fram som ångvältar. Allt annat tycks vara oviktigt säger elaka tungor. Och visst har kritikerna rätt i vissa fall.

– Man kan kalla oss för ångvältar, medger Kenneth Boiardt, men i sammanhanget skall vi inte glömma bort att mycket som görs i detta projekt kommer alla andra tillgodo så småningom.

– Vi har lagt beslag på stora resurser. Vi har knutit de mest kvalificerade medarbetarna till projektet av den enkla anledningen att det är nödvändigt. Vi har bundit oss hårt i BT-projektet. Vi har lovat leverera produkter som när vi



Ledaren för BT-projektet

Likgiltigheten irriterar

Kenneth Boiardt är projektledare för ett av Ericssons svåra och tuffa projekt – British Telecom. Han har ett jobb som ger honom ständiga utmaningar, som sätter hans uppfinningsförmåga på prov. Han har lätt att få kontakt med folk och har som projektledare uppgift att entusiasmera de människor som han har omkring sig – en egenskap som han i högre grad skulle vilja finna inom hela Ericsson.

tog hem ordern till stora delar bara fanns på ritborden eller som idéer i konstruktörernas huvuden. Vi har lovat att leverera den mest avancerade versionen av AXE som överhuvudtaget kan erbjudas – och det vill inte säga lite. Vi har hela tiden varit medvetna om projektets vikt för Ericsson totalt. Ett misslyckande med BT-projektet har vi inte råd med. En succé innebär oerhörda möjligheter för den nya AXE-teknologin även på andra marknader.

Kunskapen om BT-projektets vikt är spridd bland alla som har med projektet att göra. När Ericsson fick ordern visste man att det var viktigt att gå tillväga på ett nytt sätt för att få medarbetarna motiverade.

Alla som skulle ingå i projektet samlades till endagsseminarier i Stockholm. 100 personer per gång fick en genomgång av projektet. Från koncernledningen deltog personer som talade om hur viktigt det var för koncernen, projektledningen gav information om vad Ericsson lovat att göra, vilka konsekvenser ett misslyckande skulle få osv. Totalt var det ett 1000-tal personer som på detta sätt drillades i BT-projektet.

– Vi hade en klar och bestämd målsättning med dessa seminarier – att ingen skulle kunna säga: BT vadå????

Idag är alla informerade och engagerade. Det är fantastiskt att se hur folk ställer upp. Vi hade många konstruktörer som jobbade över i julhelgen – när vanligt folk ägnade sig åt långledighet. De ställde upp framför allt tack vare att de känner stort ansvar för projektet. Jag är säker på att de aldrig hade ställt upp på detta sätt om de inte varit så väl insatta i vikten av deras arbete och hur värdefulla deras insatser är, menar Kenneth Boiardt.

"Brandkärsinsatsen" under julhelgen gjorde att BT-projektet kom "i fas". Den 30 juni ska första stationen, den i Sevenoaks överlämnas till kunden och ännu så länge följer man uppgjord tidplan.

– Vi ligger bra till och jag är säker på att vi hinner. Jag sover fortfarande gott om nätterna, säger Kenneth Boiardt.

Ericsson-anställda i Ecuador

Vardagstillvaron viktigast Latinamerikanisering oundviklig

Inrymt i Guayaquils stadshus ligger arkeologiska muséet. Bland indianska kultföremål och månghundraåriga konstskatter finns också väl bevarade "tanzas" – till knyt-nävsstorlek krympta människoskallar. Jivaroindianernas teknik att krympa skallarna med bevarade anletsdrag är idag en väl bevarad hemlighet. "Tanzas" är en av de "attraktioner" som erbjuds de halvdussinet Ericssonanställda som är verksamma i Ecuadors stora hamnstad.

Christer Englund är en av dessa. I juni förra året anlände han tillsammans med sin familj. Anne-Marie och barnen Mari-Sophie och Eva-Lina.

Christer själv, som arbetar med kylinstallationer på AXE-stationerna, har för Ericssons räkning i kortare perioder varit i Saudiarabien, Kenya och på Seychellerna

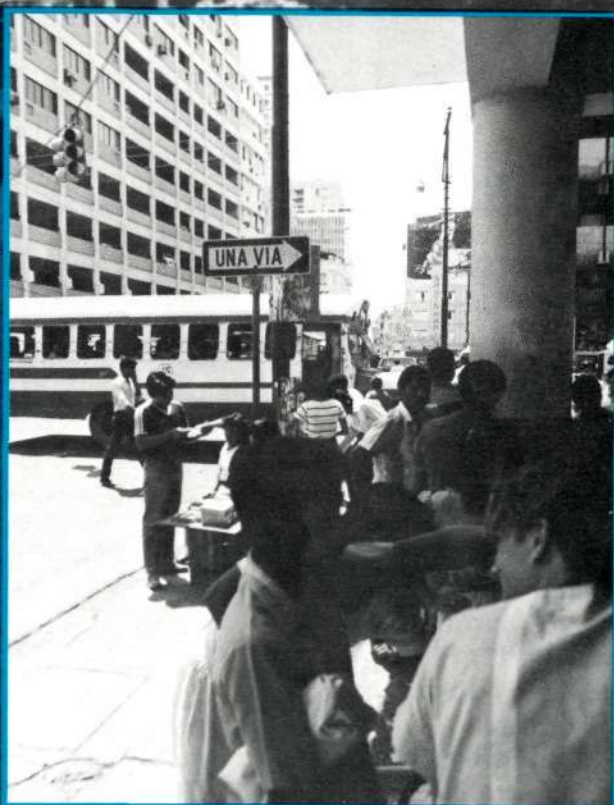
bl a. Men för familjen var det första gången kontraktets längd – ett år – gjorde det möjligt och ekonomiskt realistiskt att följa med.

Förkrympta människoskallar är möjligen det mest spektakulära en svensk besökare kan få uppleva i Ecuador. Annars är snarare det stora problemet för Ericssons tekniker att på sin fritid hinna företa alla de spännande resor som landet kan erbjuda – och hit hör främst ett besök på Galápagosöarna. För

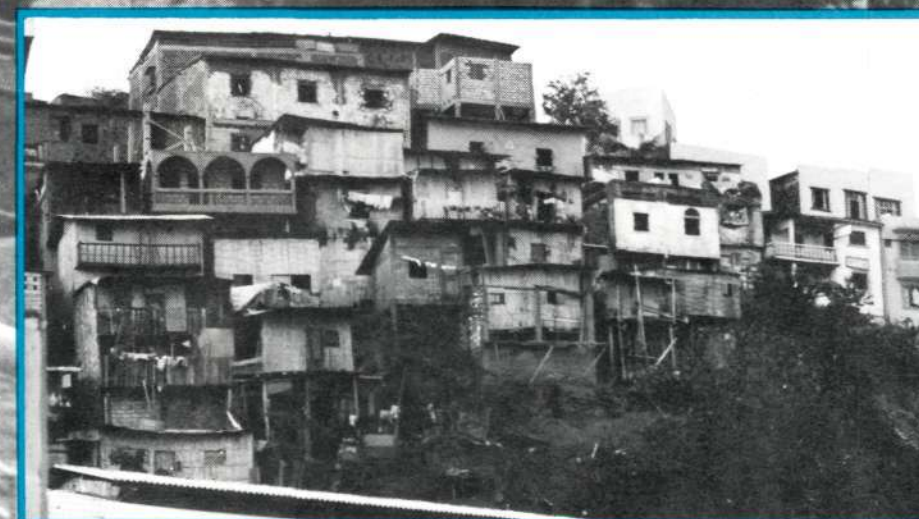
den vanlige turisten kostar den 100 mil långa flygresan och uppehälle i fem dagar närmare 6 000 kronor medan den utländske tekniker som är permanent verksam i landet betalar en tredjedel eller en fjärdedel därav.

En bilresa in i Amazonas djungler eller över Andernas toppar i Ecuadors snöklädda vulkanlandskap hör också till de upplevelser Christer och hans familj har med sig hem när väl arbetet i Guayaquil för hans vidkommande är slutfört.

Forts. på nästa sida



I hamnstaden Guayaquil har Ericsson fått kontrakt för ytterligare 19.000 linjer.



Ecuador är ett land fyllt av kontraster. Trots att oljan gjort landet mer välmående är fattigdomen fortfarande påtaglig.

Falukorv och Kalles Kaviar

Ändå är det naturligtvis, för familjen Englund liksom för samtliga Ericssons utlandsanställda, viktigast att få vardagen att fungera långt från svensk standard, byråkrati, drickbart kranvatten, falukorv, Kalles kaviar och andra civilisationens välsignelser.

Kjell Björk är sedan mars 1980 chef för Telefonos Ericsson i Ecuador och stationerad i huvudstaden Quito, på 2 800 meters höjd och några få mil söder om ekvatorn. Perioden 1974-1978 var Kjell Björk platschef för Ericsson i El Salvador, då han följde blev riksbekant när han kidnappades av FARN-gerillan.

Han säger: "Det är nog oundvikligt att man blir latinamerikaniserad efter hand. Jag har fått anledning att ändra mitt sätt att se på problemen i de länder där jag har arbetat. Men jag har också samtidigt, börjat se på Sverige med delvis andra ögon. Hemmaperspektivet förskjuts".

För Kjell Björk och hans familj, hustru Tina och barnen Cecilia och Daniel, liksom för familjen Englund, skiljer sig vardagen i två viktiga avseenden från deras sätt att leva i Sverige: umgängeslivet är intensivt, "dörrarna står alltid öppna hos grannar och bekanta", och barnens skolgång är i många avseenden väsensskild från förhållandena hemma. Disciplinen i de amerikanska skolor som barnen

"Vi är väldigt svenska när vi firar Lucia, jul eller midsommar tillsammans i svenskkolonin. När vi sen kommer hem på sommarsemester till exempel så får vi så ofta höra hur bra det är i Sverige och hur bra vi svenskar är att vi, reflexmässigt nästan ställer oss solidariska med det land där vi arbetar. Samtidigt blir ju det ett sätt att försvara vår egen tillvaro", säger Kjell Björk.

går i är avsevärt mycket hårdare än i Sverige (Kjell Björk föredrar att kallas det för "ordning och reda") och prestationskraven är mycket höga. Varje vecka förekommer prov även i årskurserna 4-6 och skoldagen avslutas med två timmars läxläsning. Varje dag. För Kjell Björks barn, som med undantag för en hemmasejour i 1,5 år alltid haft amerikanska skolkra-
v att leva upp till har inte det vållat några större problem – bortsett från att de numera trespråkiga barnen har mindre svårigheter att skriva (men inte tala) svenska. För Marie-Sophie och Eva-Lina var de

första skolmånaderna besvärliga, främst på grund av att de då inte talade ens hjälplig spanska eller engelska.

Dubbla lojaliteter

Båda familjerna har också drabbats av ett mycket vanligt fenomen hos utlandssvenskar: dubbla lojaliteter.

"Vi är väldigt svenska när vi firar Lucia, jul eller midsommar tillsammans i svenskkolonin. När vi sen kommer hem på sommarsemester till exempel så får vi så ofta höra hur bra det är i Sverige och hur bra vi svenskar är att vi, reflexmässigt nästan, ställer oss solidariska med det land där vi arbetar. Samtidigt blir ju det ett sätt att försvara vår egen tillvaro" säger Kjell Björk.

"Även ett utvecklingsland som Ecuador har så otroligt mycket att lära oss, även om det inte precis handlar om högteknologi".

Fritiden tillbringade Kjell Björk och hans familj under den första tiden i Ecuador ofta på en privat klubb utanför Quito med möjligheter till poolbad, tennis och golf. Cecilia och Daniel Björk har nu emellertid efter fem år i landet fått en etablerad kamratkrets och det innebär ett mer normalt kompisliv, fotboll i skollaget o s v. Och Tina Björk är aktiv i Skandinaviska damklubben, som bl a ägnar sig åt välgörenhet.

Christer Englund är medlem i Guayaquils tennisklubb men familjen har också nära till havsbad i Stilla Havet. Playas, den närmaste badorten, ligger ca 10 mil utanför Guayaquil och här passar också familjen på att köpa färskfångade camarones bl a, jätteräkor till nationalrätten Cebiches.

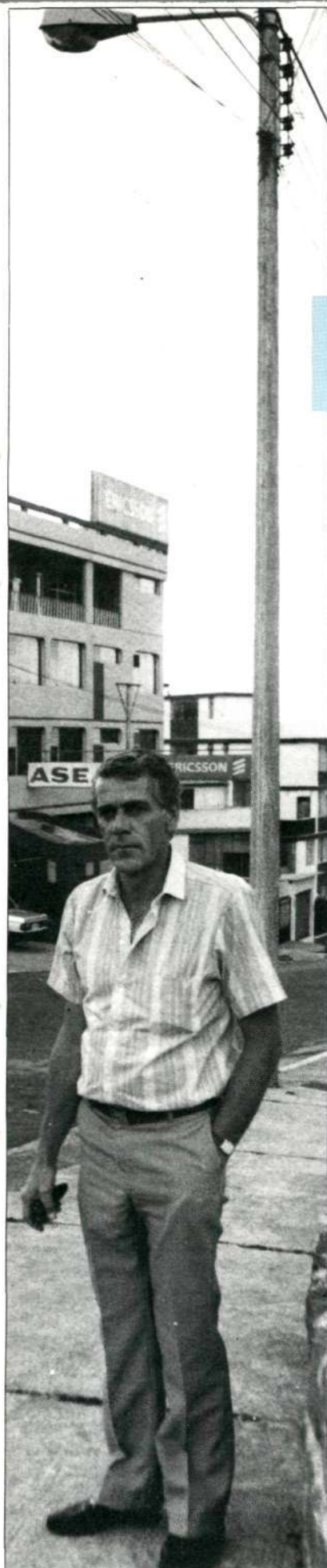
Brottslighet stor risk

För Marie-Sophie och Eva Lina är emellertid fortfarande fritidsproblemen stora. Rädslan för kidnapping gör att föräldrarna inte låter barnen leka utanför hemmet. Och umgänge med klasskamrater kräver ständig skjuts och hämtning i bil. I Guayaquil, som präglas av den internationella hamnstadens puls är också riskerna för inbrott större än i Quito.

Som utländska tekniker i utvecklingsland har båda familjerna också kommit i kontakt med den tämligen utbredda uppfattningen att de lever överklassliv i över-



För familjen Englund är det viktigast att få vardagstillvaron att fungera, långt borta från Kalles Kaviar, falukorv och andra "livsnödvändiga" svenska saker.



klassmiljö och inte lär känna landet och landets verkliga problem. Det här håller varken Kjell Björk eller Christer Englund med om.

Christer säger: "Om kravet på mig för att jag ska kunna förstå eller solidarisera mig med de fattigaste i ett utvecklingsland är att jag bor i bambuhus eller lerhydda,

Även ett utvecklingsland som Ecuador har otroligt mycket att lära oss, även om det inte precis handlar om högteknologi, säger Kjell Björk, chef för Ericsson i Ecuador.

Ecuador – inte bara bananer

När Texaco Gulf 1972 började utvinna olja i Amazonas tog Ecuador ett stort kliv in i nutiden och lämnade det ensidiga ekonomiska beroendet av fruktexport – främst bananer. I november 1973 blev landet fullvärdig medlem av OPEC och oljan svarar idag för hela två tredjedelar av landets exportintäkter och en tredjedel av landets skatteintäkter.

Politiskt leds landet av en demokratiskt vald konservativ regering och president Leon Febres Cordero har en närmast socialliberal, auktoritär, faderlig attityd gentemot sina undersåtar, varav majoriteten är indianer som står utanför ekonomin.

Ericsson gjorde sin första affär med Ecuador redan 1982 och den avsåg leverans av morseapparater till järnvägen mellan Quito och Guayaquil.

ja då stannar jag naturligtvis hemma i stället. Och då hade jag inte fått veta någonting över huvudet om Ecuador".

Och Kjell Björk: "Utlands-svensken måste ha sådana villkor att han kan lägga undan en slant. För när han väl återvänder saknar han allt det som hans generationskamrater med samma bakgrund, jobb och utbildning har hunnit skaffa sig – hus, bil, kanske båt. Han ska börja om från början".

Av totalt 400 000 linjer som är installerade, håller på att installeras eller är kontrakterade har Ericsson tagit hem 330 000 linjer – marknadsdominansen är således total.

De nya order som har tecknats för utbyggnaden av nätet i Quito har emellertid gått till japaner medan Ericsson i dagarna har fått president dekret för ytterligare 19 000 linjer i Guayaquil.

För Kjell Björk är det ständiga problemet att kunna matcha konkurrenter som med hjälp av statliga subsidier kan erbjuda överlägsna krediter. "Därför måste vi även i fortsättningen vara tekniskt överlägsna".

En mindre lättnad i konkurrenshänseende innebär det att Exportkreditnämnden åter tecknar garantier för Ecuador sedan landets betalningsförmåga har förbättrats tack vare oljeintäkterna.

UTÖKNINGSKONTRAKT ECUADOR

Den 31 januari tecknades 2 kontrakt med IETEL som tillägg till kontrakt som tecknades 1984.

1. LME-kontrakt 19 000 linjer AXE fördelat på 3 stationer 10 000, 5000 resp 4000 linjer. Kontraktsvärde 7,5 miljoner dollar. Kontraktet avser ett komplett turn-key projekt innehållande, förutom switchingutrustning, även fiberkabel, digital multiplexutrustning, kraftutrustning, kylaggregat, utbildning och installation.

Vi har möjlighet att leverera switchingdelen tidigare än kontrakterat genom att utnyttja den nuvarande installationsorganisationen i Ecuador och genom omdisponeringar av tidigare lagda order. Mark-

nadsföring Latinamerika XF/L vidtar nu åtgärder för att möjliggöra detta.

2. TIM-kontrakt 8000 linjer ARF fördelat på 8 stationer. Kontraktsvärde 3,5 miljoner dollar.

Anders Igel, chef för marknadsföring Latinamerika, kommenterar affären:

– Affärsmöjligheterna i Ecuador har under den senaste tiden förbättrats, vilket dessa kontrakt är ett uttryck för.

Som indikation på bankers inställning till Ecuador vill jag nämna att vi erhållit EKN-försäkring för denna affär.

Ledarskapet inom Ericsson utrett

Chef blir man utsedd till uppifrån. Ledare blir man genom sin kompetens och genom att inge förtroende. Ansträngningarna inom Ericsson måste gå ut på att hitta chefer som också är ledare.

Alla som har en chef har en egen uppfattning om vad som är bra och dåligt. Frågar man människor om hur de trivs på jobbet kommer alla förr eller senare in på den egna chefen. Chefer är viktiga. Vill man spetsa till det ordentligt kan man säga att "chefen är en av de viktigaste trivselfrågorna på en arbetsplats".



Rolf Skillner är i Ericssons koncernledning ansvarig för "Personal och Organisation". Det innebär att han bland annat är den person i företagsledningen som har särskilt ansvar för att chefs- och ledarskapsfrågor drivs och vidareutvecklas.

Vad menar Rolf Skillner när han säger att chefer inom Ericsson måste vara kompetenta ledare?

– Kraven på chefer varierar givetvis på var i organisationen de finns. En chef måste kunna sitt sakområde: teknik, ekonomi osv., men framför allt måste han kunna engagera sin personal. Målen när man inte genom maktutövning utan genom att vara mån om att medarbetarna kan utvecklas.

Sedan en tid tillbaka finns en speciell skrift som beskriver riktlinjerna för hur ledarskap ska be-

drivas inom Ericsson. Skriften ska spridas över hela Ericsson och avsikten är att den ska läsas och diskuteras av så många som möjligt. I skriften står bl a att läsa:

– Ledarskap inom Ericsson måste vara grundat på kompetens, engagemang och ömsesidigt förtroende.

– Företagsledningarna vid Ericssonföretag och de fackliga organisationerna kan ibland förfäktat berättigade men delvis motstridiga intressen. I länder där det finns fackföreningar inom företaget ska cheferna respektera dessa och söka framkomstvägar genom konstruktivt samarbete.

– Ericssons organisation skall vara marknadsorienterad. Beslutsfattande ska decentraliseras så långt som möjligt.

– Praktiskt chefskap är den bästa och mest effektiva ledarutbildningen. Ericsson ska främja

Så här ska chefen vara



"Jag anser att vi inom Ericsson av tradition har värderat teknisk kunskap för högt. Vi måste bli bättre på att inse och rätta oss efter att det krävs något annat än tekniska beräkningsmetoder när det gäller att räkna ut hur medarbetare fungerar, varför konflikter uppkommer mellan arbetskamrater och hur man ska lösa dem. Det viktigaste en chef har att göra är att få loss den vilja och kunskap samtliga medarbetare har. Jag vill kalla det för frigörande ledarskap, säger Rolf Skillner."

detta genom att erbjuda sina anställda tillfälle till erfarenheter inom olika områden och genom program för chefsutbildning både inom och utom koncernen.

– Opinionsundersökningar skall utföras regelbundet och användas som underlag för förändring av arbetsklimate och motivation.

Rolf Skillner: När vi letar efter chefer ska vi givetvis börja med att se vilken typ av funktion vi är ute efter. Är det att leda konstruktions-, försäljnings- eller produktionsarbete? Givetvis måste den som skall leda en viss verksamhet vara kunnig just inom det specialområde han eller hon ska leda.

Ericsson är ett tekniktungt företag. Av tradition har det nästan alltid varit tekniker i ledningen för Ericsson-bolag världen över. Här finns det dock anledning till en viss omvärdering.

der, att de får arbeta inom flera av våra affärsområden och att de får prova på befattningar inom såväl produktion som marknadsföring, konstruktion eller administration.

Är Ericsson ett riktigt internationellt bolag? Har svenskar och icke-svenskar samma möjligheter att avancera?

– Vi har ännu inte nått ända fram. Vi borde ha chefer och medarbetare vid huvudkontoret i Stockholm från flera länder. Så är det inte. Vi borde ha fler "infödda" i ledningen för våra företag i andra länder. Där finns också en hel del kvar att göra. Det finns dock ett par exempel som är bra. I Mexico och USA har vi börjat med utbildning för yngre chefer och det är glädjande att det icke-svenska inslaget blir allt större. Det är från allmän synpunkt viktigt att visa våra anställda utanför Sverige att det inte enbart är svenskar som kan göra karriär inom Ericsson.

Forts. på nästa sida

– Jag anser att vi inom Ericsson av tradition har värderat teknisk kunskap för högt. Vi måste bli bättre på att inse och rätta oss efter att det krävs något annat än tekniska beräkningsmetoder när det gäller att räkna ut hur medarbetare fungerar, varför konflikter uppkommer mellan arbetskamrater och hur man ska lösa dem. Det viktigaste en chef har att göra är att få loss den vilja och kunskap samtliga medarbetare har. Jag vill kalla det för frigörande ledarskap, säger Rolf Skillner".

Vad betyder det att chefer inom Ericsson ska ha erfarenhet från flera områden?

– En person som vill bli en bra chef inom Ericsson bör byta arbetsplats vart tredje – vart femte år. Det är också viktigt att våra chefer skaffar sig erfarenhet av arbete både i Sverige och andra län-



Så här ska chefen vara

Vad menar du med att en bra chef ska göra opinionsundersökningar?

Det är viktigt att chefer vet hur det står till i organisationen, hur stämningen är bland medarbetarna. Det är viktigt att en chef kan



prata med sin personal och få reda på problem men för att ge ytterligare hjälp har vi utarbetat OPUS – ett frågeformulär som chefer kan använda för att få reda på hur organisationen mår.

Räcker det med att bara undersöka? Vad gör chefen med resultatet?

– Är de anställda missnöjda med någonting bör en chef givetvis rätta till eventuella missförhållanden. Det är också viktigt att chefen öppet redovisar resultatet av sina undersökningar. Ofta är förändringarna av sådan art att chef och medarbetare måste klara dem tillsammans.

Ska chefer hämtas i "huset" eller utifrån?

– Det är bra att många av våra chefer "vuxit" upp med Ericsson. Ibland är det dock nyttigt med förnyelse. Det är inte alltid man ser klart om man suttit länge på samma plats. Vi måste eftersträva en bra balans mellan de som varit med oss länge och de som kommer direkt utifrån.

Australien

Duktig tekniker kan bli dålig chef

Kontakten talade också en stund med Colin O'Reilly som är personalchef vid vårt dotterbolag i Australien.

Kontakten: – Känner du igen dig i det Rolf Skillner säger?

Colin O'Reilly: – Ja, i högsta grad. De områden där vi behöver bli bättre är i stora stycken desamma hos oss i Australien. Vi har tidigare ofta begått felet att befordra duktiga ingenjörer till chefer, inte alltid med gott resultat som följd. Vi har förlorat en duktig ingenjör och fått en dålig chef istället.

– Idag när vi utser chefer ser vi mer på deras förmåga att entusiasmera och utveckla medarbetare eller arbeta genom andra än att de själva alltid skall vara bästa experten på att lösa konkreta problem.

Kontakten: – Vad gör ni för att aktivt låta medarbetare rotera och arbeta inom andra delar av Ericsson?



Colin O'Reilly: – På den tekniska sidan är vi ganska bra på att låta medarbetare se andra delar av Ericsson. Vi har genom åren haft ett antal personer som har genomgått grundlig teknisk utbildning i t ex Sverige.

– När det gäller personer i arbetsledande ställning är vi betydligt sämre. Nu har vi dock även här ambitionen att ge chefer chansen att rotera och arbeta kortare eller längre perioder på huvudkontoret eller inom andra delar av koncernen.

Sluta befordra egotrippare

Paul Kvamme, ordförande i Tjänstemännens Samorganisation efterlyser en förändrad syn på ledarskap.

Vi måste sluta befordra egocentriker till ledarbefattningar – vi måste även byta ut de som tror de kan härska genom att fortsätta agera som forntida chefer. För att företaget skall utvecklas måste den kompetens och arbetsvilja som finns hos de anställda tas till vara – detta kräver att vi får flera bra ledare!

Det är inte alltid nödvändigt att byta person mot person. Om företagsledningen bryter med den gamla chefssynen och sätter "förmåga att leda" före "chefen är ex-



perten", kommer många att stimuleras till att bli bättre som ledare och byta den gamla chefsdevisen mot ledarbudet:

– du skall motivera och utveckla andra så att de blir engagerade och presterar sitt bästa, då kommer det att gå dig väl och du skall känna dig rikligen belönad.

Född: Ericsson Telecom

Den nya organisationen av affärsområde BX kommer att genomföras den 1 mars 1986. Den slutgiltiga organisationen är ännu inte klar i pressläggningsögonblicket, men den överordnade organisationen kommer att ha följande struktur:

BX-stab, DPU, G, S-divisionen och X-divisionen sammanföres till en affärsenhet Ericsson Telecom inom affärsområdet BX – Public

Telecommunications. Ericsson Telecom får 13 000 anställda i Sverige.

Ericsson Telecom kommer att

Affärsområdesstab	
Affärsstrategi	John Meurling
Ekonomisk Planering och Kontroll	Jörgen Lind
Information	Hans Johansson
Kvalitetssäkring	Christer Ahnfalk
Marknadsrelationer	Vakant
Personal	Per Sparrin
USA-projekt	Bengt Kellgren
Staber – Sverige	
Administration	Torbjörn Johnson
Ekonomi	Nils G Söderqvist
Personal	Lars Wiklund
Divisioner	
Produktion	Johan Siberg
Marknadsföring	Ragnar Bäck
Anläggningskonstruktion och installation	Torbjörn Andersson
Systemkonstruktion	Håkan Jansson

fungera som "moderbolag" för affärsområdet BX och därmed ha ett koordineringsansvar inom affärsområdet BX.

Ericsson Telecom får följande organisationsstruktur:

- En styrgrupp bestående av VD, PD, ED och BXC.
- Affärsområdeschef BXC
- Ledningsgrupp bestående av cheferna för de fyra huvudfunktionerna och för några av stabsenheterna
- Referensgrupp, vari ingår ett begränsat antal dotterbolagschefer
- Affärsområdesstab
- Fyra huvudfunktioner (divisioner), Produktion, Marknadsföring, Anläggningskonstruktion och Installation samt systemkonstruktion
- Tre stödfunktioner (staber) för Sverigeverksamheten: Administration, Ekonomi och Personal
- De fyra huvudfunktionerna kommer att inom sin funktion ha ett koordineringsansvar inom BX. Exempelvis ingår DPU-funktionen i Produktionen.

BXC Jan Stenberg är affärsområdeschef och också chef för Ericsson Telecom. ■

Preliminär bokslutskommuniké för 1985

Ericssons försäljning för 1985 uppgick enligt det preliminära bokslutet till 32 400 Mkr (1984 29 378 Mkr). Resultatet före bokslutsdispositioner och skatter har beräknats till 865 Mkr (1984 1 569 Mkr). I resultatet ingår netto 330 Mkr (1984 26 Mkr) i realisationsvinster i samband med avyttring av aktier och fastigheter.

Den omräknade nettovinsten per aktie efter betalda och beräknade latent skatter beräknas uppgå till 13 kr (1984 20 kr).

Samtliga affärsområden redovisar positiva rörelseresultat utom Informationssystem som främst på grund av höga teknikkostnader

och omstruktureringar redovisar kraftigt ökade förluster jämfört med helåret 1984. Affärsområdena Kabel, Radiokommunikation och Nätbyggnad redovisar betydande resultatförbättringar medan affärsområde Publik Telekomunikation, som tidigare meddelats, visar en resultatförsämring jämfört med 1984 års goda nivå.

Styrelsen har för avsikt att föreslå bolagsstämman oförändrad utdelning jämfört med 1984, d v s 9 kr per aktie.

Det definitiva bokslutet kommer att publiceras den 13 mars. Ordinarie bolagsstämma kommer att hållas den 15 maj.

Björn Svedberg kommenterar:

Det är glädjande att vi kan redovisa ett resultat i linje med den prognos vi gav i november 1985.

Några affärsområden visar påtagliga förbättringar men koncernresultatet är dock långt under acceptabel nivå.

Ytterligare insatser är nödvändiga och även om många problem kunde lösas under 1985 måste arbetet intensifieras främst vad gäller åtgärder som reducerar vår kapitalbindning och ökar vår leveransprecision.

Många insatser som gjorts och görs, inom framför allt Informationssystem och Publik Telekomunikation samt inom vårt bolag i USA, Ericsson, Inc., måste bära frukt nu i år. ■



De tar emot besökare. Beställer taxi åt dig när du har bråttom. De tar hand om posten och ser efter lokalerna. Ofta har de också ett leende till övers när du passerar dem på väg till jobbet.

Det handlar om personalen i receptionen vid HF i Stockholm. 32 mycket viktiga komponenter i den bild av Ericsson som förmedlas till omvärlden.

Namn:	Ritva Fredriksson
Ålder:	27
Civilstånd:	Ogift
Yrke:	Receptionsväktare
Fritidsintressen:	Idrott, sång (Ericssonkören)
Senaste bok:	En biografi om Madame Tussauds liv
Senaste film:	Vita nätter
Framtidsdröm:	Att få resa och ägna sig åt sången på heltid.

Vänliga vakter visar villigt vägen!

Kontakten har träffat en av de väktare som dygnet runt, håller ett vakan- de öga på Ericssons anläggningar i Stockholmsområdet. Ritva Fredriksson, 27, ursprungligen från Kalmar. Nu hemma- hörande i Flemingsberg, söder om Stockholm.

Hur kom det sig att du blev väktare på Ericsson?

– Blev friställd vid polisen hemma i Kalmar. Ville röra på mig så jag sökte och fick jobb på Securitas i Stockholm. Började som "ronderande" väktare. Tröttnade på nattjobbet och fick så småningom erbjudande om det här jobbet på Ericsson.

Vilka arbetstider har du?

– Jag jobbar alltid mellan kl 7–16. Alternerar mellan huvudporten och den södra porten. Sen finns det andra som jobbar nattskift här och på Tellusanläggningen i Älvsjö och Kungens Kurva. Och åter andra som roterar mellan anläggningarna och kontrollerar de larm som kommer in på den elektroniska larmmottagaren.

Vad tycker du är din viktigaste uppgift i jobbet?

– Att vara Ericssons ansikte utåt. Att vara trevlig och tillmötesgående. Kunna jobbet – d v s att inte släppa in folk hur som helst och veta vart jag ska skicka besökare.

Vad är svårast med jobbet?

– Att avgöra vilka jag kan släppa in på området och försöka vara så smidig som möjligt mot besökarna.

Vad är roligast?

– Jag får träffa väldigt mycket människor. Känner igen de flesta av de anställda och många av besökarna kommer igen gång på gång och man har alltid nåt att säga varandra. Vi har också en mycket bra sammanhållning på jobbet och en bra chef. I och med att vi alltid jobbar två och två blir det heller aldrig långtråkigt. Och man kan gå ifrån en stund om man behöver det.

När har ni mest att göra?

– Framför allt under flextiderna på morgonen – mellan 7–8.45. Men på förmiddagarna och ända till framemot 14 är det en hel del att göra.

Vad gör ni då hela dagarna:

– Ja om vi börjar med inpasseringskontrollen så är det drygt 3.000 anställda på HF som vi ska hålla reda på. Så har vi 50–60 besökare om dagen. Vi har hand om bilregistret till både besöksparkeringen och de anställdas parkering. Vi tar hand om post som ska hämtas och lämnas och vi har hand om städnycklar och nycklar till gästlägenheter. Är det nån som behöver taxi kan vi skaffa en genom den direktanslutna dator som vi har till Stockholmstaxi. Efter växelstängning kopplas alla inkommande samtal till oss i receptionen vid huvudporten. Det kan bli en 50–60 samtal per kväll. Ibland kan tex någon ericssonanställd ringa från andra sidan jordklotet och fråga hur det gått för Bajen. Så det gäller att veta vad man pratar om. Och sist men inte minst tar vi emot alla larm från klimatanläggningar, pannor och fläktar som kommer in till vår larmanläggning. Vid behov skickar vi jourpersonal.

Hur uppträder besökarna mot dig?

– De flesta är trevliga. Sen beror det på en själv hur man blir bemött – är man själv glad och trevlig blir man bemött på samma sätt. Man blir litet av en människokännare, faktiskt.

Är det nåt du skulle vilja ändra på?

– Jag tycker att det borde finnas en kortläsare för de anställda så att vi kunde ägna mindre tid åt dem och istället bry oss mer om besökarna och andra arbetsuppgifter.

Ericssons policy:

Civila kläder viktiga!

Bertil Mattsson kom från centrallagret och blev säkerhetschef på Ericsson för tre år sen. Under den tid som gått har han, aktivt, jobbat för att förändra väktarnas "image". Ett exempel på det är att han efter en hel del diskussioner lyckats få Securitas att klä sina väktare i "civila" kläder. Idag har alla "Ericssonkläder".



– Eftersom vi beställer bevakningsuppdrag för 20 miljoner kronor per år kan vi ställa krav på vaktbolagen, säger Bertil.

– Förutom att "avmilitarisera" väktarna arbetar vi också för att höja kvaliteten på deras tjänster. Idag har vaktbolagen en rätt konventionell syn på rekryteringen av sin personal. Oberoende av vilka uppgifter de ska ha så har alla samma kvalifikationer. Jag tycker att man bör ta hänsyn till om väktarna ska tjänstgöra i en reception, vara ordningsväktare etc. Det hoppas jag kunna ändra på.

En annan hjärtefråga för Bertil Mattsson är den tekniska driftövervakningen. Ericsson har sen ett år tillbaka ett mycket avancerat, elektroniskt övervakningssystem (LME:s HAZ larmmottagare) med ca 1.000 olika larmpunkter. Dessa och ett stort antal TV-kameror kan Ritva och hennes kamrater ob-

servera på manöverpanelen i huvudporten på HF.

– Även det här ställer höga krav på personalen, säger Bertil. Förutom den femdagarsutbildning Securitas ger sin personal, får alla "gå dubbelt" här hos oss i sju dagar. Under den tiden får de nyanställda den specialutbildning som krävs för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt på Ericsson.

– Vi har också möjligheter att påverka rekryteringen av personal genom att vi "godkänner" dem som ska komma hit, säger Bertil, som har en framtidsdröm:

– Det är någon slags "hustomte" som går runt med en trassel-sudd i handen och tar hand om alla driftlarm. En tekniskt sinnad övervakare som kan klara av alla småfel själv och inte behöver kalla in jourpersonal i alla lägen. Tex om en kran står och rinner någonstans...

Stor order för Ericsson Data Services

EDS har tecknat kontrakt med ASEA AB om utveckling och idriftsättning av ett nytt koncernrapporterings- och konsolideringssystem för ASEA-koncernen.

Samtidigt som dagens koncerner blir mer och mer komplexa och föränderliga, växer ständigt kraven på ekonomisk rapportering och styrning. EDS har samlat en unik kompetens för systemutveckling inom området ekonomisystem, varför man nu fått ansvaret för ASEAs utvecklingsprojekt. I detta

projekt kan EDS även dra nytta av det kunnande inom koncernredovisning och ekonomistyrning som byggts upp inom Ericssons Koncernstab Ekonomi.

Projektet startar omedelbart och systemet förväntas vara klart för leverans efter volymtest i januari 1987. Projektledare från EDS är Claes Schmidt.

Till vänster på bilden Johan Bygge, Koncernstab Ekonomi och Claes Schmidt, EDS.



Internationella handelskammaren

Karl-Axel Lunell i Ericssons koncernledning har utsetts till vice ordförande i Internationella Handelskammarens "Commission on Computing Telecommunications and Information Policies".

Kommissionen arbetar för

ett fritt informationsflöde över gränserna och fri konkurrens på teleområdet. Säkerhets- och integritetsfrågor och diskussion om lämpligheten av de statliga monopolerna ingår också i kommissionens arbete.



Les Rowe får Nordstjerneorden

Ericsson-veteraner får Nordstjerneorden

Två veteraner inom Ericsson, José Pereira från Portugal och Les Rowe i Australien har belönats med Nordstjerneorden.

José Pereira var tidigare verkställande direktör för Ericsson i Portugal och fick i december motta orden vid en ceremoni i Lissabon av den svenske ambassadören Sven Fredrik Hedin. Pereira fick motta orden för ett "ambitiöst arbete för svensk industri i Portugal". Pereira har förutom sitt engagemang för Ericsson även varit en av personerna bakom bildandet av den Svensk-Portugisiska handelskammaren i Lissabon.

Les Rowe, ordförande för Ericsson i Australien fick i Melbourne motta orden av Sveriges ambassadör, L Hedström.

Les Rowe fick Nordstjerneorden som erkänsla för den viktiga roll han spelat i många år för att främja svensk-australiskt samarbete inom industri, handel och kultur. Les Rowe sitter också i styrelsen för två andra svenska företag i Australien – Atlas Copco och SKF.



José Pereira

Unikt svenskt samarbete inom elektronisk post

Verimation AB i Göteborg, som till 50% ägs av EDS och till 50% av Volvo Data AB, har slutit ett samarbetsavtal med Televerket angående en "Memoväxel" i Sverige. Detta kommer att innebära att man i framtiden kan skicka memo inte bara internt inom sitt företag, utan även till andra företag i landet. Redan idag kan man visserligen skicka memo till andra företag via memo-telex, men då blir det samma kostnad som för ett vanligt telex.

Meddelandeförmedlingssystemet Memo, som säljs av Verimation, används idag inom 60 av Sveriges största företag. Svensk industri har faktiskt en världsledande ställning som användare av

elektronisk post – idag har Sverige 5 gånger fler användare än t ex USA! Totalt har systemet sålts till 120 industriföretag, banker och försäkringsbolag i 13 länder och c:a 200 000 människor använder dagligen MEMO.

Inom Ericsson finns just nu c:a 6 000 användare registrerade – främst i Sverige, men även en hel del utomlands – och antalet användare ökar med ungefär 20 personer om dagen.

Inom Volvo, där man började utveckla Memosystemet för 6 år sedan, finns redan 20 000 användare. Andra svenska storföretag som använder systemet är t ex Electrolux, Skandia, Atlas Copco, PK-banken, Saab-Scania, Posten och Televerket, och

bland de utländska företagen finns jättar som ITT, Philips, Mercedes och Bosch.

Inom ett år räknar nu Verimation och Televerket med att koppla ihop MEMO och Televerkets nyligen offentliggjorda publika elektroniska meddelandetjänst TELEBOX. Kopplingen bygger på de sk X.400 rekommendationerna, som är en internationell standard för samtrafik mellan olika meddelandehanteringssystem. X.400 rekommendationerna är det löpande resultatet av ett omfattande internationellt standardiseringsarbete som blir avgörande för hur snabbt meddelandehanteringssystemen kommer att få en mer allmän spridning och acceptans som informationssam-

hällets nya och mest effektiva kommunikationsteknik.

– Vad vi vet är detta första gången något land annonserar ett X.400 projekt med så stor betydelse på det nationella planet, säger Björn Stattin, VD för Verimation.

Rättelse

I artikeln om Avspark -86 i Kontakten nr 1 hade Sonja Fast Persson vid X-divisionen begåvats med ett nytt namn. Detta namn var felaktigt. Damen heter Sonja Fast Persson – inget annat!

TOPCOMP – nybildat sälj företag inom RIFA

I dagarna har AB RIFA startat företaget TOPCOMP elektronik för försäljning av elektronikkomponenter på agenturbasis. Det är standardkomponentdivisionens Sverigeorganisation, som utökat sin verksamhet på den svenska marknaden och som ska arbeta med tre agenturer:

- **Panasonics** (Japan) halvledarkomponenter, LCD
- **UMCs** (Taiwan) IC-kretsar
- **Kahgans** (USA) glimmerkondensatorer.

Peter Hejersson heter försäljningschefen och han kommer närmast från Toshiba.

TOPCOMPs lokaler är belägna inom RIFAS anläggning i Kista.

Peter Hejersson



Lennart Aldestam



Följande medarbetare har utsetts till överingenjörer:

Avdelningscheferna **Lennart Aldestam** (XF/MC), **Evert Ericsson** (XF/EC), **Jan Landberger** (XK/MC) och **Nils Westerberg** (XT/NC) samt chefen för LME:s Huvudfabrik **Hans Lundberg**.

Till disponent har utsetts **Rune Nilsson**, chef för LME-fabriken i Kristianstad.

På plats:

- **Björn Hemstad** är numera chef för Marknadsföring i USA och Kanada. Avdelningen har överförts till XF-sektorn.
- **Lennart Stadigh**, som är chef för Personaladministrativ Service, har utsetts till administrativt sammanhållande för Ericsson Koncernservice.
- **Sixten Tunedal** är chef för Löneadministration och Personaldatasystem, som numera benämns K/L.
- **Rolf Ekblad**, som arbetat med koncernomfattande leverans och planeringsfrågor (DPU), blir den 1 april logistikchef vid TIM i Mexiko.

Evert Ericsson



Rolf Ekblad



Nils Westerberg



Hans Lundberg



Rune Nilsson



Björn Hemstad



Lennart Stadigh



Sixten Tunedal



Tid att söka resestipendier

För 40 år sedan, 1946, bildades en stiftelse för utdelande av resestipendier för att hedra minnet av LM Ericssons grundare Lars Magnus Ericsson. Nu är det tid att lägga in ansökan. I år står totalt cirka 130 000 kronor till förfogande.

Stiftelsen lämnar ekonomiskt stöd i form av stipendier för studieresor inom eller utom landet till yngre tjänstemän och arbetare inom koncernen i Sverige. Välmeriterad personal – även inom Televerket – kan få bidrag ur stiftelsen för "fördjupad, speciell utbildning eller förkovran, som kan väntas befrämja vederbörandes insatser för eller inom svenskt telefonväsende."

Skriftlig ansökan ska vara hos styrelsen senast den 29 mars 1986, under adress: Telefonaktiebolaget LM Ericsson, Ericsson Koncernservice Personal, 126 25 STOCKHOLM. Upplysningar: ring 08-719 2750.

Det finns en särskild blankett, som ansökan ska göras på, hos postterminaler eller lokal personalinstans.

AXE-framgångar i Brasilien

Fjolåret blev en stor framgång för Ericsson do Brasil, vårt samarbetande bolag i Brasilien. Sex telefonförvaltningar valde AXE i konkurrens med växelsystem från NEC och Siemens.

Under årets sista månad skrevs kontrakt på order värda 800 miljoner kronor. Bland annat installeras i landets största industristad Sao Paulo mer än 300 000 AXE-lokallinjer.

En avsevärd del av utrustningen levereras till Brasiliens telefonförvaltning för långdistanstrafik. Huvudstaden Brasilia och Porto Alegre får var sin AXE-station för nationell transittrafik.

Tidigare under året inkom order på en kombinerad lokal- och tandemstation och utbrutna abonnentsteg för 13 500 abonnenter i Londrina, den tredje största staden i södra Brasilien. Ordern bedöms som en marknadsinbrytning.

En annan telefonförvaltning har för staden Riberirao Preto beställt en tandemstation och utbrutna abonnentsteg.

Aktiefondernas ställning vid årsskiftet

Kursen för Ericssons Allemansfond pendlade under 1985 mellan ett högsta värde på 95:48 kronor och ett lägsta på 58:69 kronor, för att hamna på 69:75 vid årets slut. Dessa förändringar avspeglar naturligtvis motsvarande kursrörelse för Ericssonaktien.

Enligt gällande regler ska också inköpen till fonden spridas, så att anskaffningspriserna så långt det är möjligt följer aktiekursens utveckling under året.

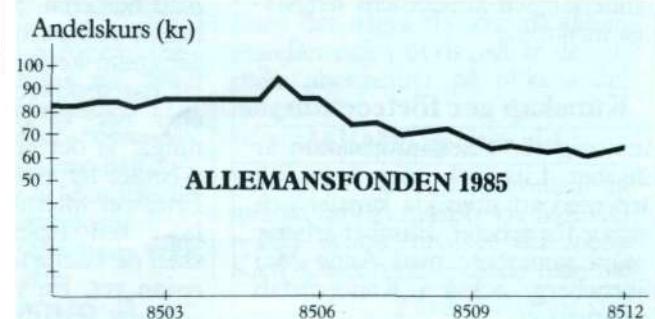
För allemansfonden gäller att av det månatliga spar-

det ska cirka 50 procent omvandlas till aktier i Telefonaktiebolaget LM Ericsson så snart detta är möjligt – dock ej senare än fem bankdagar – från och med inbetalningsdagen. Resterande procent ska omvandlas till aktier under perioden från och med elfte till och med femtonde bankdagen från inbetalningsdagen.

Vid utgången av 1985 innehade Allemansfonden aktier till ett marknadsvärde av 18,2 miljoner kronor, fördelat på 162 A-aktier och 79 000 B-aktier.

LM Ericssons Aktiesparfond, i vilken det aktiva sparandet skedde under åren 1981–83, innehar 7 000 A-

aktier och 189 800 B-aktier. Det totala marknadsvärdet uppgick vid årsskiftet till 44,9 miljoner kronor.



300 utvalda specialbehandlas

Bra chefer ska informera

Ericsson är ett företag i kommunikationsbranschen. Då borde man väl förvänta sig att vi är bättre än andra på att kommunicera och informera varandra om vad som pågår och vilka problem vi har i arbetet. Är det så? Nja, kanske inte riktigt. I vilket fall finns många goda ambitioner att bli bättre.

Sedan några månader tillbaka arbetar koncernens informationsavdelning koncentrerat med vår "Chefsinformation".

Vad är nu det undrar nog många. Varför satsa speciellt på chefer som redan vet så mycket mer än alla andra? Handlar det om att informera chefer mer eller handlar det om att chefer skall informera sina medarbetare? Svaret är: båda delarna.

Inom Ericsson finns ingen särskilt väl utvecklad tradition att informera om vad som pågår inom koncernen, om ekonomiskt resultat eller att diskutera problem.

Däremot finns det ett stort intresse från chefer och deras medarbetare att veta vad som sker.

I syfte att förbättra möjligheterna att på ett snabbt och systematiskt sätt höja kunskapen om Ericsson ingår sedan slutet av sommaren drygt 300 chefer inom koncernen i en grupp som direkt från koncernledningen regelbundet får information om aktuella händelser och koncernens långsiktiga inriktning.

Kunskap ger förtroende

Ansvarig för Chefsinformation är Elisabet Litsmark som är i full färd med att utveckla kanaler och former för arbetet. Elisabet arbetar i nära samarbete med Anna Maj Björneberg, också i Koncernstab Information.

Kontakten frågade Björn Svedberg om varför funktionen Chefsinformation inträttats:

Björn Svedberg: – Jag kräver av chefer som agerar i olika sammanhang att de skall kunna företräda Ericsson på ett förtroendeingivande och kunnigt sätt. Då måste vi också ge dem rätt förutsättningar. För omgivningen är vi alla anställda inom Ericsson oavsett affärsområde eller bolag. Då gäller det att chefer inte bara känner till sitt eget ansvarsområde utan också har kunskaper om koncernen i övrigt.

– Så detta är främst en funktion för att kunna bli bättre företrädare gentemot kunder och externa organisationer?

Björn Svedberg: – Nej, inte alls. Den yttre delen är bara en sida av saken. Den inre är minst lika viktig. Chefer skall i första hand se till att deras medarbetare har en ingående kunskap om det egna arbetet men de skall också beskriva hur det nära arbetet hänger ihop med helheten. Speciellt idag då vi har så många stora saker som pågår inom koncernen, när vissa delar har problem med lönsamheten eller när vi gör viktiga nysatser är det viktigt att våra medarbetare får sin mesta kunskap om Ericsson internt. Det de hör och läser om Ericsson i massmedia skall de kunna förstå utifrån det de redan vet. En viktig del av chefsansvaret är därför att informera."

Kontakten frågade Elisabet Litsmark och Anna Maj Björneberg om hur de arbetar.

Elisabet Litsmark: – Vi har egentligen två roller i detta arbete. Den ena är att fånga upp områden som vi tror och tycker är av intresse att känna till om koncernen i stort. Den andra är att sälja idén om betydelsen av att informera. Hela tanken bakom att välja ut en grupp chefer som skall ha tillgång till information om verksamheten och dess utveckling är ju att det finns ett direkt samband mellan kunskap, arbetsmotivation, prestation och ekonomiskt resultat.

– Hur menar Du då?

– Jag menar att ju mer kunskap jag har om vad min chef förväntar sig av mig som ingenjör, installatör eller kontorist, desto större chans att jag gör ett bra jobb. Ju större mitt intresse är desto större chans att kvaliteten blir bra och att jag blir klar i tid.

– Vilka chefer vänder ni er till?

– Vi vänder oss till en grupp på drygt 300 personer. Dessa är dotterbolagschefer, fabrikschefer och ledningen för de olika affärsområdena.

– Vi tas emot mycket positivt och med en blandning av nyfikenhet och undran. Vi kommer ju med ett positivt budskap. När koncernledningen säger att vi skall vara mer öppna och informera mer är det ju samtidigt ett sätt att visa förtroende för chefer och medarbetare. Det finns ett stort intresse att kunna mer om koncernen, att bli mera rak och tala öppet både om problem och om framgångar i företaget. Det finns en stor vilja bland chefer och medarbetare att bidra till att utveckla lönsamheten, att ta itu med oklarheter i organisationen, att vända den negativa

utveckling vi har inom vissa områden.

Samtidigt finns det en ovana vid denna öppenhet, varför det säkert kommer att ta tid innan verksamheten fungerar fullt ut.

– Mer konkret, hur arbetar Ni?

– Seminarier, chefsträffar, brev från Björn Svedberg och tidningar är medel som vi arbetar med. Vi skall också fundera på om vi kan använda video på ett mer aktivt sätt.

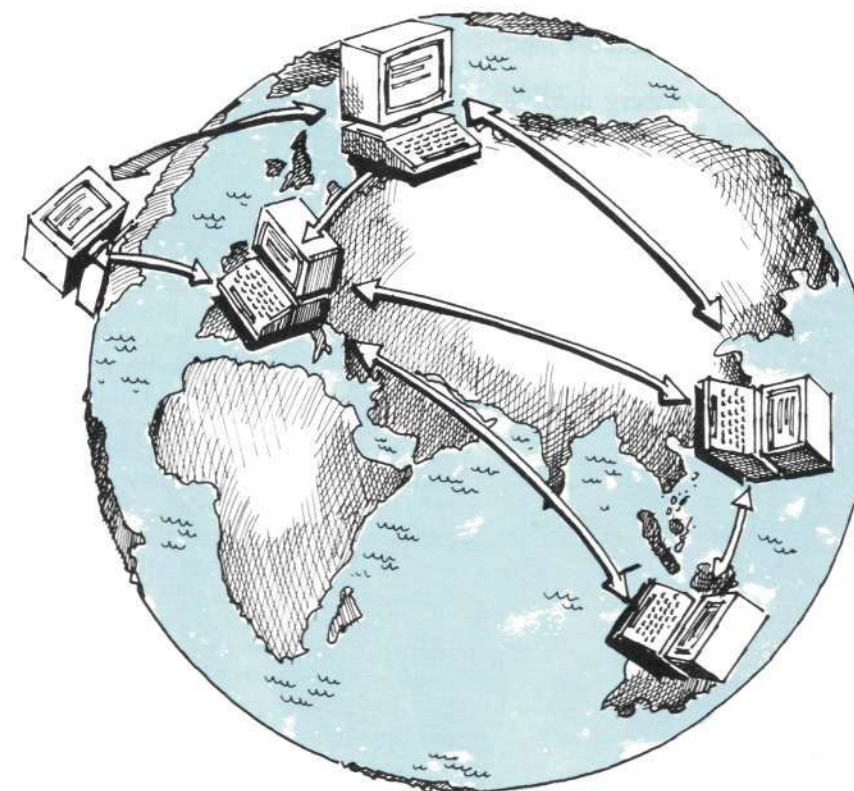
MEMO oslagbart

Anna Maj Björneberg: – Ett annat medel som vi använder mycket aktivt är MEMO eller electronic mail. Samtliga 300 chefer är eller kommer att bli anslutna till memosystemet. Det har flera fördelar: MEMO är ett oslagbart snabbt sätt att snabbt, enkelt och billigt nå ut till en grupp människor med samma meddelande. Totalt är ca 6000 av Ericssons anställda anslutna och kan nås via MEMO, vilket gör att många av cheferna i sin tur enkelt kan vidarebefordra information till sina medarbetare. Det är också ett sätt att aktivt använda en av våra egna produkter, och, inte minst, det är ett sätt att skapa vana hos chefer att arbeta med persondator.

– Vilken typ av information går Ni ut med via MEMO?

– Främst aktuell information som snabbt skall få spridning: pressreleaser om nya kontrakt, bokslut, organisationsförändringar, chefsutnämningar, Ericssonaktiens utveckling. Med tanke på den långa ledtiden för personaltidningar behövs det ett alternativt sätt för informationsspridning, om vi skall lyckas med att nå så många anställda som möjligt, innan de får läsa nyheten i dagstidningarna eller höra den på radio. ■

Så här gör vi i Jämtland och Australien



NYTT TUSENTAL I MEMO-ABONNENTER PASSE-RAT. MEMO ÖKAR MED OMKRING 20 OM DAGEN. Rubrikerna i våra interna publikationer talar sitt tydliga språk. MEMO sprider sig snabbt inom koncernen. Nu kan många kommunicera mycket enklare och snabbare via en Alfaskop eller Ericsson PC som är ansluten till det praktiska MEMO-systemet. På produktionsdivisionen, S, ligger man i topp både när det gäller antalet abonnenter och utnyttjandegrad.

Min företrädare gav mig 15 minuters introduktion. Resten har jag lärt mig själv. Jag var nästan novis på datakommunikation tidigare.

Det säger Kjell Casenberg som är fabrikschef i Östersund. Han har inte haft sin befattning i Östersund i ett år än. Och persondator och MEMO, det har han använt ännu kortare tid. Men han är redan en mycket flitig användare. Han vill också att alla hans sektionschefer ska bli det.

På Östersundsfabriken så har

man nu 59 stycken terminaler. Alla är Alfaskop. 39 av dessa terminaler har anslutits till MEMO. 23 finns på Planeringen. Sedan finns det några stycken på ekonomisidan och i övrigt så är det enstaka abonnenter på olika avdelningar.

MEMO sparar tid

Mycket av kommunikationen nu mellan fabriken går via MEMO. – Det sparar mycket tid menar Kjell Casenberg. – Men man ska

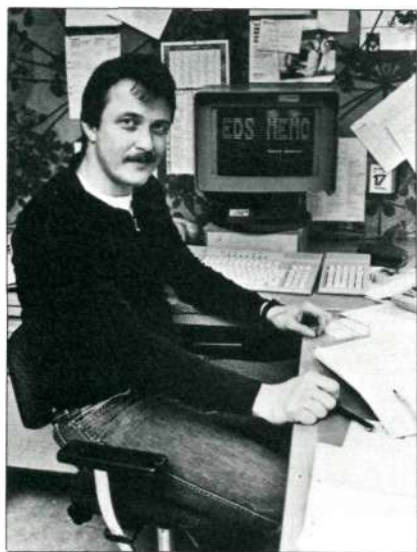
Forts. på nästa sida

MEMO

naturligtvis använda det här vet-tigt. Det är inte meningen att man själv ska bli sekreterare och skriva långa saker, utan det ska vara många, korta och snabba.

Det är lätt att se alla fördelar med det här systemet. Det är svårare att hitta några nackdelar. Men dom finns. Det är t ex att chefs-sekreterare nu ibland tappar en del handlingsinformation jämfört med tidigare.

Det är Kjell Casenberg medveten om och hans sekreterare Inga-Lill Sahlgren instämmer. – Det är en helt ny situation för mig nu. Det känns lite tomt och ovanligt. Jag går miste om en hel del information och en del mindre arbets-



Carl Arne Markusson

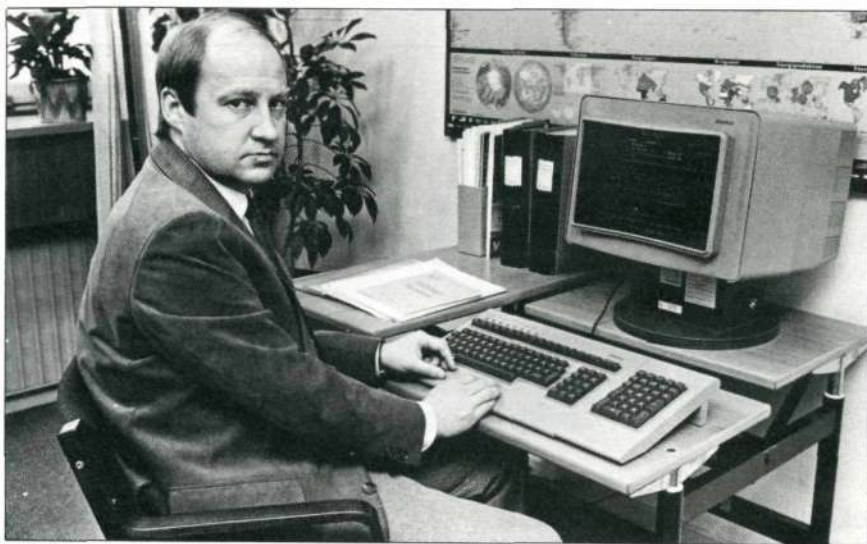
uppgifter har försvunnit. Skrivpoolen har fått mindre att göra också. Förmodligen behöver jag skaffa MEMO och terminal så småningom.

En av "normalanvändarna" på fabriken är Carl Arne Markusson på planeringsavdelningen. Han jobbar normalt med terminal hela tiden i jobbet. Nu har han sedan en tid tillbaka dessutom tillgång till MEMO. Han tycker det är ett suveränt sätt att meddela sig.

– Ja nu behöver jag inte jaga folk på telefon längre. Jag skickar MEMO istället.

Men Carl Arne använder inte MEMO flitigt. Cirka två gånger om dagen kopplar han in sig på systemet och skickar iväg något, samtidigt som han läser av sådant som skickats till honom.

Kjell Casenberg och hans sektionschefer i Östersund har mycket kontakt med sektorledningen på HF i Stockholm. Både sektorche-



Kjell Casenberg

fen Rolf Pettersson, planeringschefen Anders Tysander och ekonomichefen Anders Kjellander är mycket flitiga MEMO-användare.

Anders Kjellander har varit ansluten till systemet i nära två år. På hans skrivbord står en utrymmeskrävande Alfaskop. Man får intrycket att den står där för att han gör en massa "normalt" terminalarbete. Men så är det inte.

– Nej inte alls. Fanns inte MEMO hade det inte varit motiverat att ha den här anläggningen här. Jag jobbar med den hela tiden och den står alltid på när jag är här. Går jag någon gång in i ett annat system, så går jag direkt tillbaka till MEMO.



Inga-Lill Sahlgren

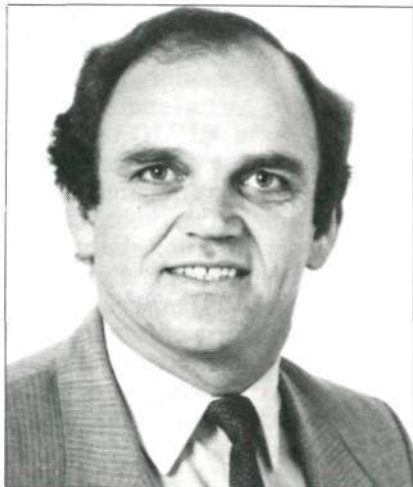
Kontakten frågade Colin O'Reilly, personalchef vid vårt bolag i Australien, hur man där använder den information som skickas ut från Koncernstab Information:

Colin O'Reilly: – Hos oss är vår VD, Lars Estberger, den som mottar informationen. Vi har ännu inte hunnit ansluta oss till MEMO men har för avsikt att göra det. Tills vidare får vi därför den koncerngemensamma informationen via telex.

– Vi tycker det är mycket värdefullt att snabbt få ta del av vad som händer inom övriga delar av koncernen, och vi brukar därför sätta upp de flesta av meddelandena på anslagstavlor i våra fabriker och på våra kontor.

– Man kan tycka att det för oss som är så långt från huvudkontoret inte är särskilt intressant vad som händer i Sverige eller USA.

Vi tycker precis tvärtom. Det är viktigt, inte minst för samhörigheten inom koncernen, att så många som möjligt vet vad som händer på koncernnivå, inom verksamheten i USA osv. ■



Colin O'Reilly



"LM-TEATERN"

Om några veckor är det premiärdags. Du har väl köpt biljett till "Drömmen om Ericsson" – jubileumsmusikalen för hela familjen. I musikalen möter du den nyanställda Thomas och får följa honom under hans första dag på det stora företaget.

Alla de 70 medverkande, med några undantag, är anställda inom Ericsson.

Ericssonkören sjunger och LM-Orkestern under K A Wahlström spelar. Regissör är Björn Stridbeck och scenograf LM-aren Loss Hagberg.

Lördag 8 mars är det offentligt gen rep på Folkoperan, Hornsgatan 72. Premiär måndag 10 mars. Sen spelas föreställningen den 11, 15, 17 och 18 mars.

Ericsson bildar åter försäkringsbolag

Under namnet Ericsson Re-Insurance SA har Ericsson bildat återförsäkringsbolaget Captive i Luxemburg.

Syftet är att få en bättre ekonomisk hantering av företagets risk- och försäkringsfrågor. Ericssons årliga försäkringspremier uppgår till cirka 50 miljoner kronor, varav ungefär hälften avser verksamheter i Sverige.

Det nya bolaget övertar valda delar av koncernföretagets risker. Detta sker genom att det försäkringsbolag Ericsson anlitar återförsäkrar risker i det nya bolaget i stället för i andra utomstående bolag. Det nya bolaget återförsäkrar i sin tur huvuddelen av sitt åtagande på den reguljära försäkringsmarknaden. I år kommer främst de svenska bolagen att inordnas i återförsäkringsbolaget. Omfattningen kommer där efter successivt att utvidgas till att gälla hela koncernen.

Att etableringen sker i Luxemburg beror på att det där redan finns ett flertal liknande bolag, samt tillgång till de administrativa tjänster som behövs. Det nya företaget kommer inte att ha någon egen personal.

Mobiltelefon och kabel i USA för nära 500 miljoner

Divisionerna Ericsson Radio och Kabel inom dotterbolaget Ericsson Inc. i USA har fått beställningar värda tillsammans nära 500 miljoner kronor.

Ericsson Radios order gäller tre kompletta mobiltelefonsystem.

Det största ska täcka hela Houston-regionen, som är den tionde största marknaden i USA för mobiltelefonsystem. Det bor omkring tre miljoner människor i området.

Ett system är avsett för ön

Oahu, där huvudstaden Honolulu i delstaten Hawaii ligger. Förutom att ge mobiltelefonservice kompletterar systemet öns fasta telenät.

Det tredje systemet gäller Rochester-området i New York, som har en befolkning på omkring en miljon.

Kabeldivisionens order gäller dels fiberoptisk kabel dels telekabel till telefonväxlar.

Den fiberoptiska kabeln ska användas till en telekommunikationslänk mellan Los Angeles och San Francisco.

Telekabelbeställningen gäller leveranser av sjuttio procent av den telekabel till telefonväxlar, som säljs av bolaget North Supply i år och under 1987.

Båda typerna kabel tillverkas vid Ericssons anläggningar i Harrisonville i USA.

EDS får effektivitetspris – sparade 40 miljoner 1985



Bengt Bolin och Eva Lång som genom effektivare styrning sparat 40 miljoner kronor åt EDS.

Genom effektivare styrning av sin dator drift har EDS sparat 40 Mkr åt Ericsson-koncernen under 1985, jämfört med 1984. Detta gjorde att utmärkelsen "Årets Compass" tilldelats EDS. "Compass" är en förening där de 18 största datacentralerna i Sverige gått samman, med syftet att jämföra datacentralernas inbördes effektivitet.

EDS, som är servicebolag för hela Ericssonkoncernen, har en av Europas största datacentraler. Ungefär hälften av årsomsättningen på 600 Mkr ligger i datorcentralens produktion. Tack vare effektivisering av datordriften kan man nu för tredje året i rad sänka priset på datakraft för Ericssonbolagen – under de tre sista åren har man sammanlagt gett en reduktion på

48%.

Framför allt beror detta på att man nu kan leverera mer datakraft ur existerande utrustning genom högre beläggning. Man har klarat en årlig 40 procentig tillväxt utan att ha utökat personalen.

Sedan ett år tillbaka har datacentralen en kvinnlig produktionschef, Eva Lång.

"Compass" är en nyckeltalsmetod för att analysera datorcentralens produktion", berättar Eva Lång. Man mäter produktionens kvalitet, resursförbrukning och prestation. Mätvärdena består av uppgifter om volym, och resursutnyttjande av utrustningen, prestationer och kvalitet, uppgifter om personalfördelning och kostnader. Detta räknas samman till

kostnaden per producerad enhet, som sedan kan jämföras med det egna resultatet under tidigare år, samt med de övriga datacentralerna i gruppen.

Ökad kvalitet, bättre kundkontakter och ökad effektivitet var de huvudmål som sattes upp för EDS under 1985.

"Datacentralens personal och chefer har på ett alldeles utmärkt sätt lärt sig att ta hem vinsten ur den stor-driftsfördel som idag finns p g a software-kostnadsutvecklingen. Jag är därför mycket tacksam för allt det arbete som lagts ner på att vi skulle nå våra mål," kommenterar Bengt Bolin, chef för servicebyråverksamheten vid EDS.

"Ericssons Tekniska Högskola"

Ericsson skulle behöva anställa nästan femhundra nya civilingenjörer om året. Men så många går det inte att få tag i.

Istället börjar nu företaget vidareutbilda de tekniker som redan arbetar i koncernen.

Mellan 50–200.000 kronor per anställd kostar den här utbildningen som görs i samarbete med de tekniska högskolorna i Stockholm och Linköping.

– Jag är ursprungligen väg- och vattenbyggare så när jag fick nys om att Ericsson skulle starta en tjugopoängskurs i datalogi så slog jag till direkt.

Det säger Anders Bertfelt. Han är trettio år och programvarukonstruktör på XT/UL. Civilingenjör sedan 1980.

Anders är en av tjugo pionjärer i det här första försöket med sk uppdragsutbildning på företaget. Om någon vecka är ett jobbigt år till ända för honom och hans studiekamrater. De har varvat utbildning och arbete i ungefär lika stora delar. Och den konstruktionen har varit på både gott och ont, enligt Anders.

– Ja, det har känts splittrande att hinna med både studierna och arbetet. Vid de små gästspelen på jobbet har de inte kunnat lägga så mycket arbete på mig. Men mina chefer har varit förstående. Kursen var, speciellt i höstas, väldigt jobbig. Men så här i efterhand känns det som vi fått lön för mödan.

Föräldrade kunskaper

– Av de tjugo, som tillsammans med Anders, började kursen i datalogi den första mars förra året är det bara en elev som hoppat av. Det var en man i en chefsposition som också var ensamstående pappa. En kombination som kanske inte är den bästa förutsättningen för att orka med kursen.

Det berättar Monica Ulfhielm, projektledare för Ericssons fort- och vidareutbildning på högskolenivå.

Monica, som egentligen arbetar på Arbetsmarknadsdepartementet, är tjänstledig därifrån för att vara med och bygga upp Ericssons in-

terna högskoleutbildning för tekniker. Och bakgrunden till att den behövs är dels teknikerbristen, dels behovet av uppdatering av teknikernas kunskaper.

– Allt fler civilingenjörer på Ericsson upptäcker att deras kompetens börjar bli inaktuell och att även deras teoretiska grundkunskaper blir föråldrade, säger Monica.



Studenterna vid "Ericssons Tekniska Högskola" är i huvudsak nöjda med utbildningen. Det finns hundratals inom Ericsson som skulle behöva vidareutbildning, tycker de. Fr.v. Anders Bertfelt, Halina Hylander och Göran Lönnqvist.

– När det gäller datalogiutbildningen så är det faktiskt så att de som tog sin civilingenjörsexamen för mer än tio år sen har över huvud taget inte läst det ämnet.

– Och Ingenjörsvetenskapsakademien har nyligen gjort en undersökning om behovet av tekniker som föreslår att hela tio procent av en ingenjörers arbetstid borde ägnas åt fortbildning och vidareutbildning.

45.000 per elev

Datalogiutbildningen, som genomförs i samarbete med tekniska högskolorna i Linköping, syftar till att ge moderna baskunskaper som kan användas inom hela databehandlingsområdet. Kursen kostar

ca 50.000 kronor per elev varav en tredjedel utgörs av AMU-bidrag. Den vänder sig till civilingenjörer eller personer med motsvarande kompetens, med 7–10 år i arbetslivet.

Hundratals av Ericssons anställda skulle behöva gå kursen, tror Monica, men det har inte varit helt lätt att få elever till den.

– Det kan bero på felaktiga förutsättningar, säger Göran Lönnqvist, en annan av eleverna i den första kursomgången.

– Vi fick nog uppfattningen att det inte krävdes fullt så mycket förkunskaper som det sen visade sig, säger han.

Göran är 45 år och gymnasieingenjör med en hel del tekniska högskolestudier bakom sig. Han tycker, liksom Anders, att kursen varit jobbig. Speciellt i början när man inte kom igång med laborationerna på grund av att det saknades datorer. Som helhet tror ändå Göran att han får nytta av kursen i sitt arbete på XT/RF där han är projektledare. Och det finns många på kursen som direkt kan applicera kunskaperna på sina arbetsplatser, säger han.

Halina Hylander (38) är en av två kvinnor på kursen. Även hon tycker att det svåraste under året har varit splittringen mellan arbete och studier.

– Det jag framför allt saknat är

det sociala umgänget på jobbet, säger hon, konferenser och utlandsresor bl a.

– Men datalogikunskaperna kommer med all sannolikhet att ge mig en hel del nya vinklingar och idéer i mitt nuvarande arbete.

Spjutspets i bristsituation

Ericsson satsar alltså stora pengar för att komma tillrätta med den teknikerbrist som, för närvarande, råder i samhället. Och man kan då fråga sig om det är företagets ansvar att sköta den saken. Borde det inte istället vara samhällets upp-
gift?

– Självklart är den högre teknikutbildningen samhällets upp-
gift men företagen får kanske räkna med att bli en spjutspets i den akuta bristsituation som råder just nu, säger Monica Ulfhielm.

– Generellt måste det ändå vara så att samhället svarar för den grundläggande teoretiska utbildningen medan företagen står för tillämpningsutbildningen, kanske i ännu större utsträckning än idag.

Det är dock inte bara Ericsson som sysslar med uppdragsutbildning i samarbete med de tekniska högskolorna, enligt Monica Ulfhielm.

– Planerna tog form i den sk Oktogonen – en sammanslutning av åtta av Sveriges största företag. Och bakgrunden är bl a behovet av en mellaningenjörsutbildning. Den

teoretiska bakgrunden från de tekniska gymnasierna är ofta inte tillräcklig idag och samtidigt är kanske civilingenjörerna ibland överkvalificerade.

Varken fågel eller fisk

Det finns alltså på Ericsson, liksom på de flesta andra högteknologiska svenska företag, behov av att höja den teoretiska grundnivån hos ett stort antal gymnasieingenjörer. För den skull har Ericsson nu tagit fram två olika kurspaket som, mer eller mindre, ger den teoretiska bakgrunden i en civilingenjörsexamen.

A. En 80-poängskurs i teknisk datavetenskap. Kursen har 26 elever och startade i januari i år. I utbildningen ingår 30 poäng i matematik, 30 poäng i datalogi och 20 poäng i elektronik.



Monica Ulfhielm är projektledare för Ericssons kvalificerade vidareutbildning på högskolenivå.

Den här kursen är avsedd för anställda med examen från fyraårigt tekniskt gymnasium och som har cirka tre års anställning inom koncernen. Som förberedelse till studierna erbjuds den sökande en propedeutisk kurs som är en repetition av gymnasiets matematik.

B. En 60-poängskurs i dator- och teleteknik. Kursen har 20 elever och startade i november förra året. Det som, framför allt, skiljer den här kursen från 80-poängskursen är att den innehåller mindre matematik.

Inträdeskraven är de samma som för 80-poängskursen – dvs fyraårigt gymnasium och tre år i koncernen.

Utbildning i teknisk datavetenskap 80 poäng för ERICSSON

Preliminärt blockschema 86–87

VT 86	Differential- och integralkalkyl 8 p	Ini data- och progr 4 p
		Programkonstruktion 6 p
		Digitalteknik 2 p

HT 86	Algebra och diskret matematik 5 p	Datorer och realtidssystem 4 p
	Matematiska metoder inom ellära 5 p	Programmeringsmiljöer och interaktivitet 8 p
VT 87	Linjära system 4 p	Halvledarteknologi 4 p
	Matematisk statistik 6 p	Fiberoptik 3 p
		Numeriska met. 3 p

HT 87	Optimeringslära 3 p	Filsystem och databaser 3 p
	Signalteori 4 p	Datorsystem och datorkommunikation 5 p
	Digital signalbehandling 3 p	

60-poängskursen i dator- och teleteknik kostar ca 130 000 kronor per elev varav företaget får tillbaka ungefär en tredjedel i form av AMU-bidrag. 80-poängskursen beräknas kosta 200.000 kronor och kommer sannolikt att finansieras av förnyelsefonderna. Sammanlagt är det dock avsevärda summor som Ericsson satsar på fort- och vidareutbildning och frågan är då vad företaget väntar sig som motprestation?

Lojala mot företaget

– Jag måste erkänna att det har diskuterats om Ericsson skulle teckna någon form av kontrakt med de anställda som går de här kurserna, säger Monica Ulfhielm. Att betala tillbaka en del av kostnaderna för kursen om den anställda slutar inom fem år.

– Men vi beslöt att inte göra så. Eleverna inser säkert själva att det här är deras stora chans. Många har familj och skulle inte ha råd att ta ledigt från jobbet, ordna studielån och läsa på vanligt sätt. Lojaliteten mot företaget ökar nog snarare genom den här möjligheten.

Men den kvalificerade utbildning som nu har startat på Ericsson kommer att ställa höga krav på elevernas chefer, spår Monica.

– När eleverna kommer tillbaka efter att ha slitit i två år är det viktigt att de får arbetsuppgifter och lön som motsvarar den nya utbildningen. Annars är det risk att de lämnar koncernen. ■

Preliminärt kursschema 1985–1987

HT 85 – VT 86	MATEMATIK 10 p	PROGRAMUTVECKLING 5 p
HT 86	MATEMATIK 6 p	DIGITALTEKNIK, 4 p
		KRETSTEORI, 5 p
VT 87	MATEMATIK 2 p	ANALOG ELEKTRONIK, 4 p
	DATORN OCH SAMHÄLLET, 2 p	DATORTEKNIK, 5 p
		PROGRAMUTVECKLING, 2 p
HT 87	HALVLEDARTEKNIK, 3 p	
	DIGITAL MATEMATIK, 2 p	
	VALFRITT BLOCK, 10 p	

Varför Ericsson?

M. Peter Thomas, Ericssons nye USA-VD möter för första gången världspressen i sin nya roll. I en trång svit i en hotellskyskrapa i Dallas står han på ett rangligt soffbord för att synas och höras bland det trettio-tal journalister som tillsammans med hela ledningen för Ericsson i USA trängs i lokalen. Hans företrädare Håkan Ledin har presenterat honom och lämnat över ordet.

De flesta journalisterna känner Peter Thomas sedan tidigare. Under tiden på ITT och Northern Telecom var det täta presskontakter. Få andra branscher är lika uppmärksammade i medierna.

Peter Thomas tycks vara populär bland journalisterna. Det är många som har gratulerat honom till det nya jobbet, och när han nu ställer sig på bordet blir det långa applåder.

Varför Ericsson?

Naturligtvis är en av huvudfrågorna varför Peter Thomas väljer att gå över till just Ericsson:

– Därför att Ericsson har två lönsamma, väl fungerande områden, samt ytterligare två som kommer att bli lönsamma, blir svaret.



M. Peter Thomas möter pressen i Dallas. Th Bob Stoffels från Telephone Engineer & Management. I mitten syns Carl-Olof Johard, Business USA.

Peter Thomas försätter att utveckla detta genom att närmare beskriva de båda lönsamma områdena mobiltelefoni och kabel inklusive fiberoptik. För att ytterligare understryka detta hänvisar han till pressreleaser, som samtidigt delas ut. Nyheter om nya kontrakt för sammanlagt en halv miljard svenska kronor.

Hopp för framtiden

– Dessutom finns det två produkter som kommer att bli lönsamma i framtiden, fortsätter Peter Thomas, och beskriver AXE och MD 110.

Han säger sig inte hysa några tvivel om att Ericsson ska bli en nyetablerad leverantör av publika telväxlar i USA.

Det finns egentligen bara en fråga, som Peter Thomas inte vill besvara. Men det är säkert ingen som väntar något svar heller från en så nytillträdd VD.

Frågan gäller hur snabbt samtliga delar av USA-verksamheten ska bli ordentligt lönsamma.

– Tillräckligt snabbt.

Svaret är övertygande nog vid detta första möte med pressen i den nya rollen som VD för Ericssons verksamhet i USA. ■

Dallas-succé

Vid den nyligen avslutade tele-mässan USTA i Dallas gjorde Ericsson stor succé. Besökarna stod i kö för att få vara med om den framtidsshow som Ericsson bjöd på. Med hjälp av inhyrda skådespelare och avancerad teknik med laserstrålar och rökridåer presenterades budskapet: Välj idag ett telesystem som också kan byggas ut för morgondagens tjänster. Fast frågan är om system någonsin blir så avancerade som i denna framtidsvision från Dallas.

Iett moln av rök och med laserstrålar som inramning stiger besökaren ut ur en cylinder, klädd som om han kom från en annan planet. Han presenterar sig, och frågar försiktigt om han landat i Dallas 1986. Han förklarar, att han färdats några hundra år tillbaka i tiden (vilket tydligen också är möjligt i framtidens telenät).

Över hela USA finns det då fasta teleföbindelser för transporter av "Bio-enheter". Detta åskådliggörs med tunna gröna laserstrålar som ingår i ett skickligt bildspel.

Det är högt tempo över föreställningen. Åskådarna engageras, de får fylla i ett frågeformulär. Vilket företag kan det vara som redan 1986 levererar telesystem med nästan obegränsade utbyggnadsmöjligheter för framtiden?

Transport av Bio-enheter

I detta effektiva telesystem är det nämligen inte bara röst, tal, bild och data som transporteras kors och tvärs över världen utan den stora nyheten är transporter av "Bio-enheter".

Vilket alltså i själva verket är människor.

– "För samma pris som för en enkel flygbiljett mellan New York och Dallas transporterar vi en hel familj på fyra personer samma sträcka på mindre än en minut", får åskådarna i Ericsson-montern veta av besökaren från framtiden.

Kö in – kö ut

Besökarna har stått i kö för att komma in, nu står de i kö på väg ut också. Alla som lämnar in frågeformulären får nämligen ta emot en liten Ericssongåva i form av en minificklampa med färgglad fiberoptik.

– "Efter att ha sett de amerikanska bolagens monstrar gick vi till den svenska utan några större förväntningar", sa en svensk besökare.

– "Men vi blev verkligen imponerade, det var ju det bästa på hela utställningen", sa han. Och det var han nog inte ensam om att tycka.

Vi får väl dessutom utgå från att han svarade Ericsson när det gällde företaget med produkter för framtiden. ■

Första steget in i dataåldern

Det var servicemannen från Ericsson Information Systems som kom. På en paketkärra rullade han fram hela anläggningen, min Ericsson PC som skulle installeras. "Burken", hade en chef benämnt det hela när anskaffandet fördes på tal. "Burken"???!! Som namnet på en gammal arbetskamrat du visar uppskattning för genom att kasta glåpord åt. Skulle jag kunna bli kamrat med den här?

Ett bibliotek med fyra rejäla instruktionsböcker storlek bibel, överlämnades när anläggningen var installerad. Men min bekymrade blick lockade fram även en liten trevikt A4 med mini-instruktioner. Biblarna står och samlar damm, men mini-instruktionen är väl tummad...

De första två veckorna lärde jag mig att ta emot MEMO. Efter ytterligare två veckor kunde jag även direkt svara på MEMO som jag fått. Vid advent, ungefär, kunde jag skriva helt egna MEMO och leta upp användare i registret. Vid Lucia kunde jag både suddas ut vad jag fått och printa ut på papper det jag ville spara på.

DÅ BLEV JAG ÖVERMÖDIG. Ville möblera om och ha tangentbord, bildskärm och själva PC:n en bit ifrån varandra i rummet.

– Omöjligt; skärmen ville absolut inte skiljas från PC:n och tvärtom. Kabeln räckte inte. Men! I tillbehörspåsen hittades en kabel, som var längre och tycktes passa exakt till både delarna.

Friskt vågat!! – För friskt. ... När anläggningen slogs på var det inte fråga om datakommunikation. Det var röksignaler.

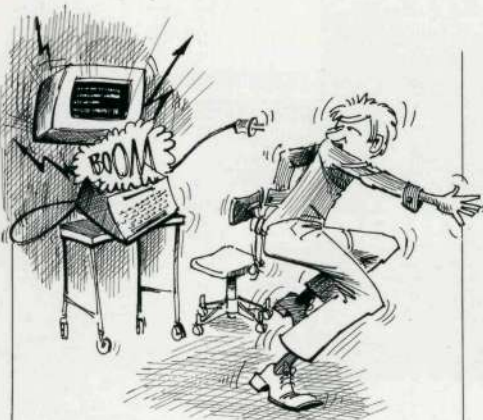
Det fräste, gnistrade och rök. Jag insåg att detta inte var någon programfunktion.

Tillkallad serviceman tittade medlidsamt på mig när han hittade det sönderbrända kortet i PC:n.

– Det var printerkabeln Du försökte ansluta till skärmen!

Kunde varit värre. Tror kortet kostar nå'n tusenlapp.

Övriga små missöden har inte kostat en massa pengar. Men en del svordomar och förtvivlade suckar har gått åt. Texten den dagen när två praktikanter kom in för att göra en enkätundersökning om hur



Burken fräste gnistrade och rök

Den 22 oktober 1985 tog jag ett stort steg in i mitt nya liv. Steget in i DATA-ÅLDERN.

Nu håller jag på att lära mig gå. Jag ramlar ibland. Jag slår mig ibland; ibland riktigt rejält. Men jag ger inte upp! Jag skall klara det! Och när jag lärt mig gå skall jag lära mig att springa.

man använder MEMO. Då hade jag just skrivit in 10 skärmsidor.

Praktikanterna ville se hur man använde MEMO. Försökte avböja med förklaringen att jag själv höll på att lära mig. Den förklaringen höll inte. Alltså skulle JAG av alla människor visa dem.

Jag befarade det värsta. Jag fick rätt.

Jag visade dem hur man helt oavsiktligt lyckas suddas ut alla de 10 skärmsidorna som man mödosamt knäpat ihop de senaste två timmarna.

Då var det jag som fräste, gnistrade och rök. Praktikanterna? De

frågade inget mer. – Det här var andra gången idag. Nu får någon annan ta över det här, mumlade de när de smög ut.

När jag väl lärt mig printa ut det jag ville spara på, då blev det mycket printat. Men när printern, 75 meter längre bort i korridoren, gick sönder blev det lite trassligt. Klarade inte av att koppla om mig till en annan printer direkt utan letade upp grannarnas PC för att printa där.

– Nej, nej, du är ansluten till en annan printer, svarade det på grannens skärm. Ville jag ha printat så måste jag först stänga av min skärm och sedan leta upp en granne där jag kunde få printa ut utan att störa.

När printern jag var ansluten till blev lagad så knäckte jag dess pappersförbrukning på en enda skrivelse – och dessutom på 60 miles avstånd. Inte illa. Var i Östersund och satt och skrev en lång text på en PC. Använde mig själv som adressat för att kunna plocka fram skriften med mitt lösenord.

När jag var klar hade jag skrivit 17 skärmsidor, som jag ville ha ut på papper i Östersund. Tryckte "PRINT" men inget hände. Tryckte flera gånger, tills de ringde från Stockholm och undrade vad jag skulle ha fem gånger sjutton datapapper till som just printats ut på "min" printer i Stockholm. Suck.

Men jag är inte den enda som haft lite trassligt i den nya dataåldern. Nyligen ringde en herre och registrerade sig med orden

– Nu har jag blivit inkopplad; här är mitt namn, min MEMO-adress och mitt hemliga lösenord!

Nej som sagt, jag är inte den ende. Och jag har inte gett upp! Det finns de som har gjort det. Men säg inte att du använder MEMO regelbundet om du inte gör det – det går att läsa av på skärmen att du inte varit inkopplad sedan tisdagen den 19 november klockan 14:32. På samma sätt kan man också se att X läste ett MEMO jag skickat till henne klockan 09:27 söndagen den 27 januari.

Hade hon sovit över på skrivbordet?

Hälsningar

Datalogistuderande Bengt Plomgren

Telefonaktiebolaget
LM Ericsson
126 25 Stockholm

POSTTIDNING

Kontakt med omvärlden...

Ecuador och hamnstaden Guayaquil är det nya hemmet för Christer Englund och hans familj. I Guayaquil arbetar Christer med kylinstallationer på AXE-

stationer. Av totalt 400.000 linjer i Ecuador har man valt Ericsson för 330.000. Marknadsdominansen i Ecuador är närmast total.

