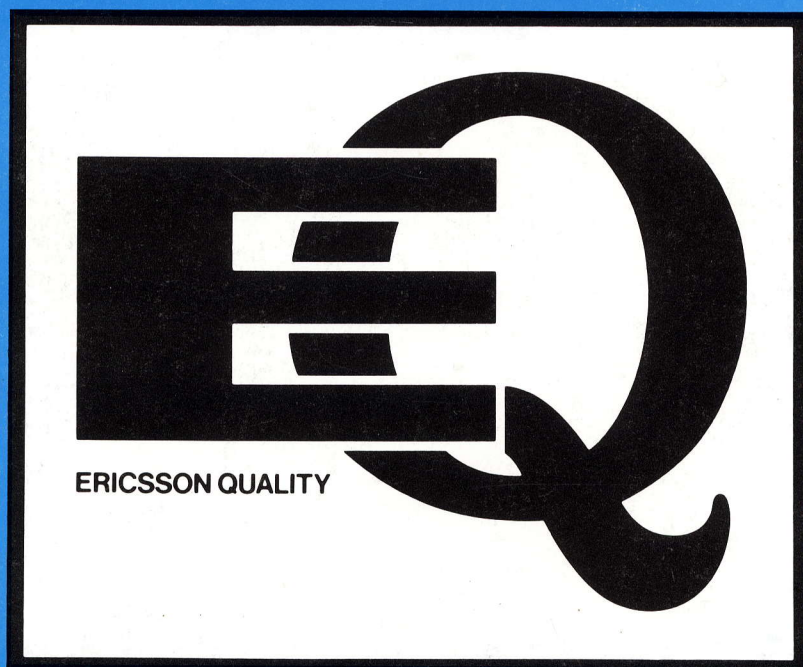


ERICSSON STAAT VOOR KWALITEIT

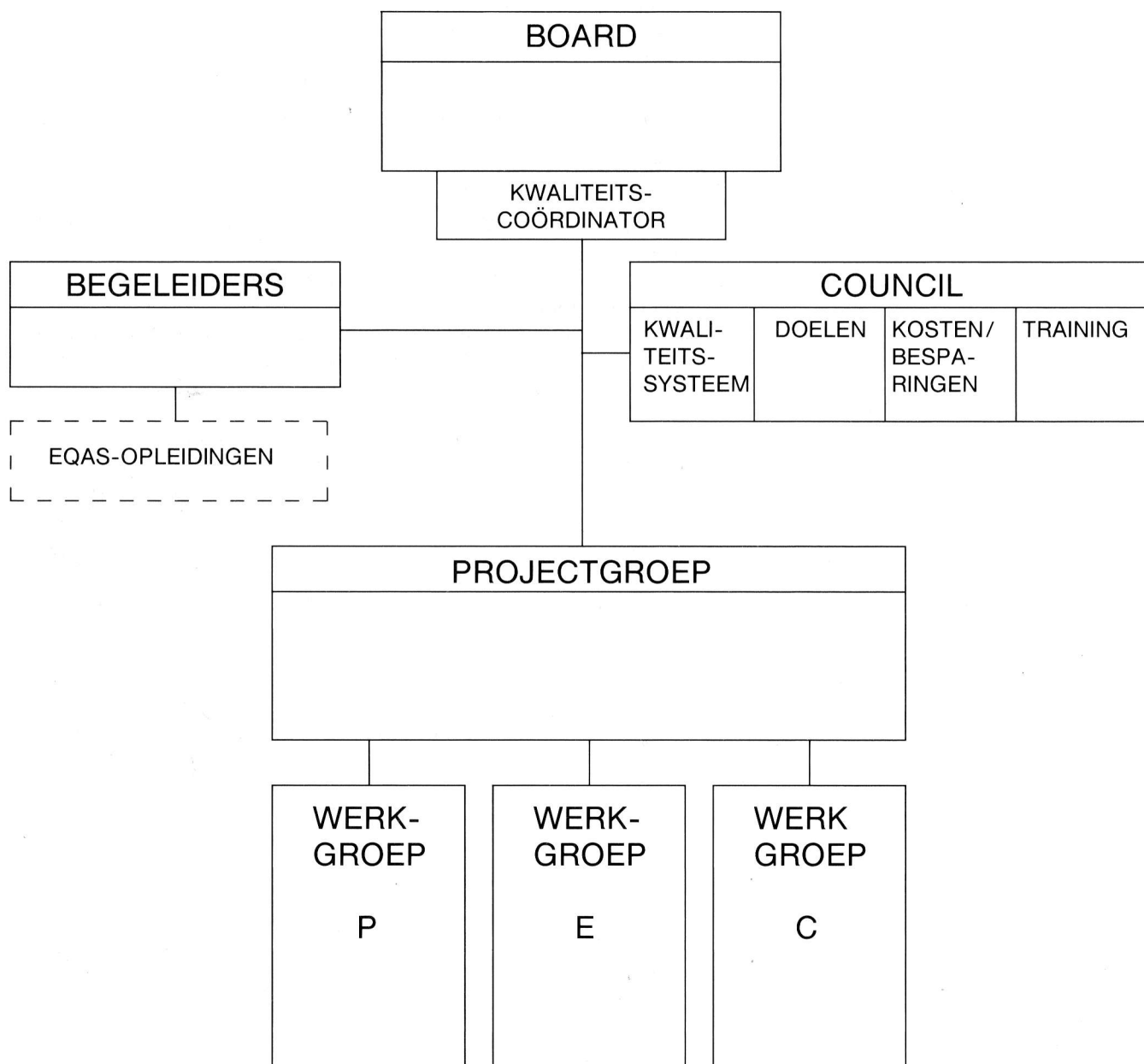


De EQ organisatie

HOOFDSTUK 2

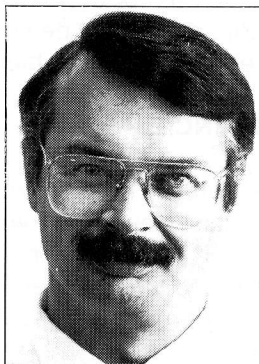
2.1. DE ORGANISATIESTRUCTUUR

EQ-ORGANISATIE



2.2. TAKEN VAN DE DIVERSE BETROKKENEN

DE KWALITEITSCOÖRDINATOR EN DE EXTERNE ADVISEUR



Roy Challik
Externe adviseur



Jan Spooren
Kwaliteitscoördinator

- zij geven vorm aan de ontwikkeling van het EQ programma en praktische vertaling hiervan naar de ETM organisatie en de EQ organisatie;
- adviseren de board inzake EQ aangelegenheden;
- zitten bijeenkomsten van de council, begeleidersgroep en projectgroep voor;
- Coördineren alle noodzakelijke activiteiten in de EQ organisatie alsmede tussen de EQ organisatie en het bedrijf;
- Organiseren alle bijeenkomsten die in het kader van het EQ programma plaatsvinden waaronder voorlichtingsbijeenkomsten, werkconferenties, trainingen e.d.;
- Begeleiden en geven mede instructie en training aan leidinggevenden en werkgroepen.

DE BOARD



Piet Avontuur



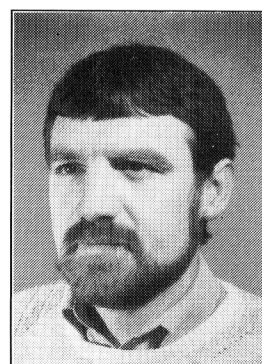
Leo de Hoon



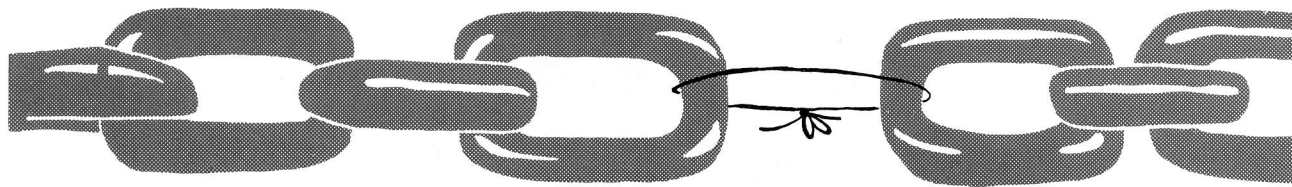
Björn Jönsson



Kees Pannekoek



Piet Smits



EQ - AS Werkkonferentie

Zoals u allen inmiddels weet, zijn eind maart/begin april j.l. acht groepen gestart met de zogenaamde EQ-AS werkkonferentie voor het middenkader.

De training bestaat uit zes werkbijeenkomsten met daartussen vijf zogenaamde huiswerkmodules.

De totale training heeft ruim twee en een halve maand geduurd en volgende week zullen ook de laatste drie groepen op de inmiddels bekende traditionele wijze de training beëindigen.

Zoals reeds meermalen is gezegd eindigt het proces van vooruitgang en verbetering van kwaliteit niet met deze werkkonferentie, integendeel, het begint nu pas!

Deelnemers aan EQ-AS weten nu welke methoden en middelen hen ten dienste staan.

Na de zomervakantie zal dan ook zo spoedig mogelijk een aanvang gemaakt worden met het **EQ-Team programma**, voor opleiding van alle overige medewerkers.

In de eerstvolgende "Gepiept" hopen wij u hierover nader te kunnen informeren.

EQ-AS, een groot succes!!

Dat het bovenstaande juist is zal blijken uit onderstaande interviews.

We spraken met vijf personen die deze cursus hebben meegemaakt: Drie als deelnemers t.w. Anja Lambers (Montage), Aldert Hovinga (Mont) en Gauke Zijlstra (Ontwikkeling) en twee als begeleider van de training t.w. Hans Brouwer (Productie) en Louwrens Mulder (K.D.), tevens coördinator van het EQ-project.

Hans: Nadat de EQ-AS-training wat aarzelend van start was gegaan, groeide er tijdens de voortgang een zeker enthousiasme.

Naarmate de training vorderde, is dit nog verder gegroeid. De meeste deelnemers hebben denk ik het gevoel gekregen, dat deze systematiek van problemen signaleren en oplossen tot resultaat kan leiden.

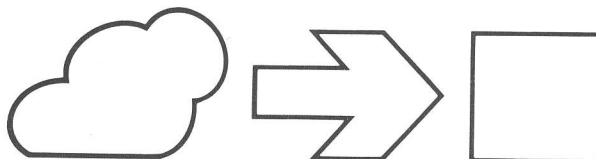
Zeker als straks ook de EQ-team trainingen gaan plaatsvinden en ieder doelgericht met zijn eigen groep aan de slag kan.

Anja: In één woord positief.

Na de eerste les was ik toch wel wat skeptisch over het geheel en dacht daar heb je weer zo'n training.

Nu de training is afgelopen ben ik duidelijk erg enthousiast en popel als het ware het allemaal over te dragen aan de groep, het moet namelijk in de praktijk de juiste inhoud krijgen. Kortom: nu is het dus wachten op EQ-team.

Aldert: Ik ben wel enthousiast geraakt, eigenlijk heb ik maar één duidelijke kanttekening. Nl. het uiteindelijke succes van EQ-AS is sterk afhankelijk van het totale EQ-vervolg. En dat kan alleen in de praktijk blijken.



Gauke: De cursus had veel positieve elementen. De training en met name het MPR-model zal goed op de afdeling Ontwikkeling zijn toe te passen. Voor mij persoonlijk was het belangrijkste: de bewustwording van de "interne" klant gedachte.

Het kan ook zeker bijdragen tot een betere communicatie tussen de verschillende afdelingen en medewerkers, dit zal echter sterk afhankelijk zijn van de follow up.

Louwrens: Het begin was hier en daar wat aarzelend. Het idee dat wij ons als leverancier van onze (interne klanten) moesten gaan opstellen eiste enige gewinning en aanpassing. Voor het eerst moesten de deelnemers zich de vraag stellen, "vindt mijn klant dat ik mijn werk zodanig doe dat aan zijn behoefte wordt voldaan". De meest voor de hand liggende manier om hier achter te komen was te gaan praten met onze interne klanten. Dit werd gedaan door het houden van interviews.

De opmerkingen en problemen die tijdens deze interviews duidelijk werden, vormden de basis voor verbeterings programma's voor de groep en in een enkel geval voor een individuele deelnemer. Met behulp van een zogenaamd MPR model (Wolkje - pijltje - vierkantje) werden de knelpunten geanalyseerd en werd vervolgens een actie-programma gemaakt.

Voorwaarde hierbij was dat de voortgang van de acties meetbaar en controleerbaar moesten zijn. Door deze wijze van werken krijgt iedere medewerker de mogelijkheid zijn eigen actieve bijdrage te leveren aan het verbeteren van de kwaliteit door te zorgen dat hij geen zwakke schakel vormt in de keten. Elke schakel moet er voor zorgen dat de hoge kwaliteit gehandhaafd blijft om zodoende een goede verstandhouding tussen (interne) klant en leverancier te bereiken. Van groot belang is nu dat het geleerde in praktijk wordt gebracht, gestimuleerd en gesteund door de afdelingsleiding. Nogmaals dit is het begin.....

Klaas Huizing (Afd. P.Z.).

Nieuws van het pensioenfonds

In Gepiept no. 13 van 10 april 1987 konden wij medelen dat onze "Stichting Pensioenfonds Ericsson-Nira" officieel was opgericht.

Wij lieten u daarin ook al weten dat een van de eerste taken van het voorlopige Stichtingsbestuur zou zijn het organiseren van de verkiezing van een deelnemersraad. Die deelnemersraad treedt op namens de deelnemers (alle werknemers) en de belanghebbenden (gepensioneerden, weduwen en VUT'ers) en heeft een aantal belangrijke taken:

- a) door behandeling van de financiële verslagen controle uitoefenen op het functioneren van het bestuur,
- b) behandelen van eventuele wijzigingen in statuten en reglementen van de Stichting,
- c) verkiezen van de werknemersleden van het Stichtingbestuur.

U ziet dus dat die deelnemersraad een belangrijk orgaan gaat worden waardoor de werknemers behoorlijke invloed op het reilen en zeilen van het pensioenfonds zullen hebben.

De deelnemersraad bestaat uit elf leden die door de deelnemers worden gekozen en één lid dat door de belanghebbenden wordt gekozen.

Voorafgaande aan de verkiezingen wordt binnenkort aan alle betrokkenen een exemplaar toegezonden van de Statuten en het huishoudelijk Reglement van de Stichting.

Zo'n verkiezingsoperatie moet aan een aantal formele bepalingen voldoen en neemt daardoor nogal wat tijd in beslag. Eerst dient er voldoende voorlichting over e.e.a. te zijn. U kunt derhalve de komende tijd nog de nodige mededelingen van uw pensioenfonds tegemoet zien.

Doordat in Emmen en omgeving de vakanties dit jaar erg laat vallen en direkt daarna de jubileumviering van het bedrijf de aandacht vraagt heeft het bestuur besloten om met de officiële verkiezingsoperatie op 15 september a.s. te starten. Het bestuur heeft dan ook voldoende tijd om deze ingewikkelde klus goed voor te bereiden.

Na alle voorlichting ontvangt u dus op 15 september een officiële aankondiging, die tegelijk het startsein van de kandidaatstelling is. Om verkiezingen te kunnen houden moeten wij natuurlijk wel voldoende kandidaat-leden hebben. Iedereen heeft dan van 15 september tot 20 oktober 1987 de gelegenheid zich als kandidaat voor de ledenraad aan te melden. Degenen die pas laat vakantie hebben, vallen dus niet buiten de boot.

Op 27 oktober ontvangt dan iedereen een stembiljet, waarop u de elf leden die u persoonlijk in de ledenraad zou willen zien kunt aangeven. U heeft dan tot 10 november de tijd om uw stembiljet in te leveren.

De ledenraad kan dan b.v. per 1 december geïnstalleerd worden en met haar werkzaamheden aanvangen, w.o. het benoemen van de werknemersleden in het Stichtingbestuur.

Verder nieuws volgt!

Het bestuur van de
Stichting Pensioenfonds Ericsson-Nira.