

Nr9

September
2005

KÄRN punkten



Personaltidning
för OKG



Ur innehållet:



Månadens profiler:
**Stefan Andersson
och Margit Forsberg**
sid 4-5

OKGs 40 år som energiföretag firades med en storslagen fest den 27 augusti. Över 800 personer var här och det blev en kväll med artister, god mat och dryck samt en hel del överraskningar. OKGs nya logotyp presenterades i form av en lasershow som projicerades mot O3ans västra fasad. Mer bilder från festen hittar du på sidorna 11 – 13.



Kreativ trio
bakom ny profil
sid 6

Vad är trans-
mutation?
sid 9





Enhetlighet ger tydlighet

Ordning och reda skapas genom god styrning och ledning. En väl fungerande styrning och ledning bygger på flera saker. Det är en chefs förmåga att leda, fördela och inte minst följa upp arbetsuppgifter, det vill säga avgöra vem som ska göra vad och värdera det resultat arbetet leder till. Det är också ett bra system för de rutiner och instruktioner som ger vägledning om hur arbetsuppgifterna ska utföras. Men det är även de värderingar som präglar hela organisationens beteende.

En samsyn kring de värderingar som styr vårt beteende resulterar i en gemensam företagskultur, där de oskrivna rutinerna ger ytterligare vägledning om vad som behövs för att uppnå goda resultat. Därför är det så viktigt att vi pratar om *en* säkerhetskultur och *ett* ledningssystem. Bara uttrycken indikerar att det är lika för oss alla. Enhetligheten ger en tydlighet. Vi är överens om att vi gör på det ena eller andra sättet.

Med *ett* ledningssystem minimeras risken för kvalitetsbrister och merarbeten. Det finns ett beskrivet sätt att utföra en aktivitet, vilket motverkar tveksamheter och felgrepp. En förutsättning för ledningssystemets funktion är att vi alla vill ha just *ett* system. Näringen för en sådan vilja springer ur att systemet är enkelt

och ger den enskilde medarbetaren ett mervärde. Därigenom utgör ledningssystemet det tydliga verksamhetsstöd som det ska vara.

Med *en* säkerhetskultur lägger vi vår energi på rätt saker. Med förståelse för vad som är viktigt för säkerheten agerar vi på ett riktigt vis utan onödigt tidsspill. Vi har samsyn kring vilka risker som är betydande och hur vi ska förebygga och motverka dem.

Med *gemensamma* värderingar minskar behovet av detaljstyrning i allt arbete. Vi blir i allt högre grad självständiga och trygga i våra funktioner. Ett enat OKG skapar det förtroendekapital vi behöver i omgivningen. Alla våra intressenter vet vad vi står för och var de har oss.

Det är när värderingar, styrningsdokument och ledarskap harmonierar som syftet med verksamheten kan säkras. I vårt fall att vi kan producera mycket el på ett säkert sätt. Att skapa en sådan harmoni förutsätter en ständig dialog oss alla emellan. En dialog där vi tillsammans utvecklar vår förmåga att leva som vi lär inom ramen för en säkerhetskultur och ett ledningssystem.

Jörgen Eriksson och Anders Österberg

Vi frågade fem

– Vad tänker du på när du ser vår nya logotyp?



Göran Wiksell

– Den är ljus och fin. Jag tänkte på den gamla som vi hade eftersom den liknar den lite i stilen. Jag tyckte om atomen.



Cecilia Sjövall

– Kärnkraft. Man ser direkt med de tre byggnaderna att det berör oss. Man kopplar direkt till vår verksamhet.



Leif Holmebrant

– Mycket rätt, att vi har en ny ägare, att det antagligen blir mer förändringar, till det bättre förhoppningsvis. Den nya OKG-loggan är mycket snyggare än den förra, hade bara velat ha lite mer svart i siluetten.



Sören Olsson

– Tärta! Förändringar kanske. Det är något nytt. I stort vad det innebär för oss på DB2 har jag inte reflekterat över, men förhoppningen är ju att en resurstark delägare ska ge en positiv inverkan på både personalsidan och investeringar i anläggningen.



Juha Haukilahti

– Vi på UT har diskuterat den nu när vi har sett den, t ex på flaggorna här utanför P-husen. Först ser man det röda klart och tydligt, att det står OKG, men byggnaderna syns inte. De kunde ha varit tydligare siluetterade eller mörkare, de försvinner i bakgrunden, men den nya loggan är bättre än den gamla vi hade.

Trafikplats Fårbo – Projektet framskrider

- Vägbygget framskrider enligt planerna och som det ser ut i dagsläget kommer byggtiden att bli kortare än planerat.

Text: Johan Teiffel

Så kan man enkelt sammanfatta arbetsläget för den nya "OKG-påfarten" vid E22:an, trafikplats Fårbo samt den nya vägsträckningen. Kärnpunkten har talat med Karl-Gunnar Edman, strategisk planerare vid Vägverket i Kalmar.

Vägverket räknar med att invigningen kommer att ske i slutet av november.

Hittills har inga oväntade problem fördröjt byggnationen, bortsett från smittoriskerna från den beryktade nedgrävda mjältbrandskossan. Detta medförde att vägsträckningen fick göras om något. Men förutom det ser Karl-Gunnar Edman inga problem.

Den nya vägsträckningen blir drygt tre kilometer. Den kommer att få så kallade motorvägspåfarter mot E22 och förkortar restiden till och från Simpevarpshalvön avsevärt. Detta inte minst eftersom hela vägen då blir 90-sträcka och köerna vid den nuvarande utfarten vid Fårbo-krysset försvinner. Till stor glädje för OKG-pendlarna, för vilka denna flaskhals i trafiken under årtal varit en källa till förargelse.

- Att trafiken från och med i höst leds förbi Fårbo innebär även en vinst för invånarna i samhället, menar Edman.

Några större förseningar i det trafikmässiga infasningsskedet räknar han inte med.

- Det blir i så fall bara under en eller ett par dagar.

Vägbygget är ett stort projekt, med en budget på över 50 miljoner kronor. Men enligt vad OKG hoppas på ska det satsas mer ännu mer pengar på sträckan Fårbo – Simpevarp i framtiden. Det är sträckan mellan den västra Figeholmsavfarten och fram till verket som behöver breddas och rätas ut. En idéstudie om hur en sådan väg bör planeras har påbörjats.

Text och foto: Anna-Lena Naraghi



Temat för intervjuerna med månadens två profiler, som båda innehar chefspositioner, är hur de ser på internkommunikation. Kärnpunkten frågade dem hur viktig de anser denna kommunikationen vara, samt hur de själva går till väga för att vidarebefordra information till sina medarbetare.

Med känsla för intern- kommunikation

Stefan Andersson är maskiningenjör och resurschef på UMT. Som sådan sysslar han med förebyggande och avhjälpande underhåll inom mekanik och turbinsystem på alla tre blocken. Han har 16 personer i sin arbetsstyrka.

- Jobbet är stimulerande, den ena dagen är aldrig den andra lik, förklarar Stefan.

Text och foto:
Johan Teiffel

Den interna kommunikationen ligger Stefan varmt om hjärtat. Dock ställer den krav på honom i egenskap av resurschef, eftersom hans personal är utspridd över hela halvön. Därav missar han oftast möjligheten till informella möten, då man byter några ord i korridorerna eller vid fikabordet.

Eller som Stefan säger:

- Man tappar den enkla delen av kommunikationen.

Detta problem skulle man naturligtvis kunna komma runt om man samlade all personal till samma byggnad, men det är inte genomförbart, menar Stefan:

han ställa samman en att göra-lista inför varje arbetsdag. Men UMT-verksamhetens oförutsägbara karaktär gjorde att sådana listor sällan eller aldrig kunde följas, i varje fall inte till punkt och pricka. Så är det fortfarande och det påverkar givetvis även internkommunikationen.

- Man kan säga att mötesdeltagandet är situationsanpassat, säger Stefan.

Frågor som direkt rör UMT-arbetet diskuteras regelbundet under möten. När detta skrivs håller Stefan på att bygga upp en delvis ny organisation. Fram till nu har tekniker och ingenjörer träffats en gång i månaden. I framtiden hoppas han att även kunna träffa verkstadsgänget lika ofta.

Mötena med personalen är viktiga av flera skäl, menar Stefan. För det första är det en informationskanal från företagsledningen, men att de som har samma arbetsuppgifter kan träffas och utbyta erfarenheter är lika viktigt.

Stefan har arbetat på OKG sedan 1990, då han lämnade Kungl flottan, där han varit stamanställd yrkesofficer med löjtnants grad. Han var maskinbefäl ombord och hans nya jobb, stationstekniker på Clab, kom till viss del att påminna om det han lämnat. Han blev kvar här en tid för att sedan övergå till att arbeta med personalfrågor. Men han ville arbeta inom underhåll.

- Jag kände att jag kom för långt ifrån tekniken.

Så Stefan började på D2U 1998 och sedan dess har det varit underhåll på heltid. Och så tror och hoppas han att det ska bli även i framtiden.



Stefan Andersson utbyter erfarenheter med sin verkstadspersonal. En ny form av möten som han tror kommer att bli värdefulla för alla inblandade.

- Då skulle personalen tappa känslan för den anläggning de ska serva.

Personalens utspriddhet leder till att de mest använda informationskanalerna blir mail och telefon. Han kallar även till möten på dessa sätt.

En annan svårighet med internkommunikationen inom UMT är att den praktiska verksamheten alltid måste ges den högsta prioriteten. Måste något fel åtgärdas någonstans går detta av naturliga skäl före deltagandet i ett möte. Så är livet i "branschen". Han har märkt av detta själv. Då Stefan var ny i sin nuvarande befattning brukade

Stefans faktaruta:

Är gift med Siv och har två barn, en dotter och en son. Familjen bor i Mönsterås. Fritidsintressen är bland annat handboll. Han tränar pojkar, "93:or", i denna sport. Han är också engagerad inom sjöräddningen på hemorten. Dock har han för tillfället tagit ett friår från sina fritidssysselsättningar.



Alla har ett **ANSVAR**

Margit Forsberg, OKGare sedan 1975, är resursgruppchef på MA men har en bakgrund som beteendevetare. Som sådan bör hon väl ha ett naturligt intresse för internkommunikation? Jo, absolut.

- Det är ett ansvar man har som chef att kunna fånga upp de frågeställningar som uppstår, förklarar hon.

Margits ansvarsområde rör områdena strålskydd, avfall, dekontaminering samt vad som benämnes "konventionell arbetsmiljö". Hon har 20 medarbetare och har haft sin nuvarande befattning sedan 1999. Hon anser att det var ett genombrott att tjänsten tillsattes med en person som inte är utbildad tekniker. Innan hon kom till simpevarpshalvön arbetade hon med personalfrågor på LM Eriksson i Oskarshamn. Personalfrågor blev det också under de första åren på OKG.

Under sin anställning på OKG har Margit vidareutbildat sig genom HPU (Högre Personaladministrativ Utbildning) och Organisation och Personalutbildning på distans mot Växjö högskola



Margits personal är spridd över hela halvön, därför är det i hennes fall extra viktigt att samla alla till regelbundna personalmöten.

Det gäller att ha öppna kanaler ”

De som arbetar inom MA är spridda över hela halvön. Därför är det viktigt att man träffas regelbundet, både formellt och informellt. Under mötena behandlas såväl företagsövergripande som interna frågor. Det är viktigt att kunna skicka information åt båda hållen, alltså även uppåt i organisationen, säger Margit.

- Det gäller att ha öppna kanaler och vara öppen för behov av förklaringar och förtydliganden på den information som ges.

Men det är sällan som det uppstår några större frågetecken. Gruppmedlemmarna snackar sig samman och gör gemensamma tolkningar den information som når dem. Och dessa tolkningar brukar oftast stämma bra.

Ett problem i sammanhanget torde vara att sovra i all information som ges idag - vad är viktigast för just mig att veta?

Men Margit vill ändå betona att det är varje enskild medarbetares ansvar att själv hålla sig informerad så långt det är möjligt.

- Det svåraste är att kunna fånga upp dem som inte aktivt söker information, utan som i stället förlitar sig på att få information från sina kamrater eller sin chef.

Det viktigaste som rör OKGarna och OKG meddelas via Kärnan. Margit säger sig ha märkt en tendens under de senaste åren, att det mesta publiceras där och att det blir färre och färre pappersutskick. Denna tendens lär bli ännu tydligare i framtiden, vilket i sin tur ställer ännu högre krav på varje medarbetare att hålla sig informerad.

- Då kommer det inte att vara möjligt att skylla på att "det har inte chefen sagt".

Text och foto: Johan Teiffel

Margits faktaruta:

Margit är en kvinna med många intressen och järn i elden. Framförallt sedan barnen nu är utflugna har hon och hennes man fått mer tid över. Denna tid används till resor (senast Mosel- och Rhendalen), dessutom har familjen båt och åker skidor i Sälen (där OKG har egna stugor) om vintrarna. Förutom detta blir det promenader, gymping samt engagemang i kyrkokören i Figeholm där hon bor. Men, som Margit är noga med att framhålla:
- Man måste också ta sig tid till att vara hemma i lugn och ro ibland.

– en långgrandig historia



Den 16 september bytte OKG grafisk profil då vår huvudägare ändrade namn från Sydkraft till E.ON Sverige. Eftersom vi inte är ett helägt dotterbolag fick vi den unika möjligheten att skapa vår egen logotyp.



Text: Nina Olsson
Foto: Johan Teiffel

Den kreativa trion bakom OKGs nya logga: Roger Bergman, Nina Olsson och Anders Österberg.

För att göra detta på ett rättvist sätt gällde det att ställa sig frågorna; vad symboliserar OKG och hur skapar man en igenkänning?

Här kommer sanningen om hur vår grafiska profil skapades.

Redan i början av november kom frågan till mitt bord om att OKG kanske behövde en ny logotyp. Som egen företagare, ung fruntimmer i en tuff värld, såg jag självklart möjligheten till stordåd. Vi fick en vecka på oss och det kan ju tyckas vara en omöjlig uppgift, men inte för oss inte! Roger Bergman, Anders Österberg och jag, Nina Olsson, kan nog efter detta kalla oss ”den kreativa trion”. Många förslag blev det, vi ansåg inga vara direkt dåliga. Kanske blev många märkliga, vissa rentav kufiska...

Många om

Efter att ha jobbat 14 veckor på fem dagar hade vi, trötta och griniga, ett färdigt förslag. Detta färdades land och rike runt innan det slutligen nådde Malmö. Vi trodde vi hade segrat och med kudden i näven stegandes mot sömnens rike kom så beskedet från Skåne: Kan man inte göra såhär istället? Eller såhär? Kanske såhär.... I ruset av

energidrycker och med påsar under ögonen satte vi oss ner och spånade en sista gång.

Efter många om och men samt tuffa styrelsebeslut valdes i alla fall denna grafiska profil. En profil som hedrar kärnkraften,

Tyvär kom det något emellan... Gudrun. Nu pratar jag om stormen alltså, inget (eller ingen) annan. Och i ett nafs ändrades alla planer!

Våren och sommaren gick och jag ham-

Kan man inte göra ”
sådär istället?
Eller såhär? Kanske såhär....

hyllar ett företag i sina bästa år och som framför allt inte skäms över vad vi är och vad vi gör!

För att stanna

Så nu när beslutet var fattat om hur vi skulle se ut återstod ju frågan om när förändringen skulle ske. Tanken då som nu var att det skulle ske i samma veva som Sydkraft bytte namn till E.ON Sverige. Denna ändring var inplanerad till våren 2005.

nade härute på halvön som anställd. Och så nu har det hänt. Det som hela vår kommunikationsavdelning har väntat på i ett halvår. Vår nya profil är här! Vi fick ett smakprov på den redan under jubileumsfesten i slutet av augusti. Projicerad på O3ans vägg. Och nu finns den överallt, ni såg den till och med på tårtorna på Simpan. Förhoppningen är att vi har en grafisk profil som är här för att stanna.



En av uppgifterna för Media Management studenterna var en företagsfilm (finns som DVD att beskådas via förfrågan hos Thomas Karlsson på ES). Bakom kameran syns Marcus Åberg och Linda Jennekvist. "Intervjuoffret" Mikael Ahlström coachas av Charlotta Frantzich medan Sofia Hansson tittar på.

BBS analyserar OKG

Text: Johan Teiffel • Foto: Anna-Lena Naraghi

– OKG är ett så stort företag att det krävs en fungerande struktur, klara uppsatta mål och strategier att arbeta efter. Det menar fyra studenter vid handelshögskolan BBS (Baltic Business School) i Kalmar, som har analyserat OKGs organisation i en fadderföretagsrapport.

Analysen, som presenterades i februari i år, bygger på intervjuer med två OKGare samt studier av olika dokument. Den har som syfte att ge en överblick över organisationsstruktur och mål.

Studenterna anser att företaget har en bra struktur på exempelvis varje enhets och varje persons mål. Att årligen sätta upp mål för arbetet och få någon form av belöning om målen nås, menar studenterna är ett bra sätt att uppmuntra och uppmärksamma personalen. De menar vidare att intranätet Kärnan är en utmärkt tillgång för de anställda då det gäller att snabbt kunna ta del av viktig information.

Vad studenterna menar fungerar "mindre bra" är integrationen:

– Som "arbetare på golvet" har man inte någon större kontakt med ledningen eller mellan de olika enheterna.

OKG beskrivs som ett produktivt och byråkratiskt företag som har en stor säkerhet inför eventuella händelser. Som ett exempel på detta anges VD-stabens roll. Staben kan ersätta VD:s vanligaste arbetsuppgifter om så krävs.

Om marknadsföringen konstaterar studenterna att OKG inte har någon egen

marknadsföring, förutom vissa tillfällen av lokal sponsring. Budgeten för detta ligger på omkring två miljoner kronor årligen.

OKG bedriver en social marknadsorientering. De strävar efter att förena konsumenternas, företagets och samhällets intressen. OKG är ett starkt miljötänkande företag och är helt medvetna om sin miljöfarlighet gentemot omgivningen.

OKGs ekonomi visar, enligt studenterna,

OKG bedriver en social marknadsorientering

på att det finns en tydlig sammankoppling mellan å ena sidan kalkylering och intern redovisning och å andra sidan affärsredovisning och budgetering. En skillnad, däremot, råder mellan affärsredovisningen, vilken vänder sig till externa intressenter och internredovisningen, som vänder sig till interna intressenter.

Rapporten har författats av Charlotta Frantzich, Anders Norrman, Sofia Hansson och Marcus Åberg.

Kraftfull halvö i förändring

Ovanstående rubrik är även titeln på en kandidatuppsats, utarbetad av två studenter från högskolan i Jönköping, Josefin Lindgren och Emma Lindström. De båda studenterna utreder mellanchefernas syn på internkommunikationen inom OKG.

Studenterna tillbringade en tid på OKG i höstas för att direkt på plats kunna göra sina studier och intervjuer. Deras 23 sidor långa uppsats är välformulerad och innehållet presenteras på ett pedagogiskt och tydligt sätt. Drygt 50 mellanchefer intervjuades.

I uppsatsen lämnas en rad förslag. Studenternas slutsatser är att det finns goda förutsättningar för att cheferna på OKG på olika sätt ska kunna kommunicera med sina medarbetare.

– Det krävs dock mer utbildning och klarare riktlinjer för hur man ska använda dessa förutsättningar på bästa sätt och få kommunikationsflödet att fungera än bättre, menar de.

Enligt Josefin Lindgrens och Emma Lindströms analys saknar mellancheferna mest av allt en lätthanterlig intern informationspolicy som kan förstås av alla, oavsett kunskap, placering och befattning. Resultaten i övrigt visar att det råder delade meningar om hur kommunikationen fungerar. När det gäller kommunikationen med medarbetarna inom den egna resursgruppen fungerar det bra – om alla i gruppen arbetar i närheten av varandra.

Varje chef har, precis som övriga OKGare, tillgång till ett antal informationskanaler. Dessa är främst e-post, intranet, telefon, fax, brev, anslagstavla, spontana möten och planerade möten. Av dessa används telefon, e-post och spontana möten mest.

Studenterna menar att det är viktigt att den interna kommunikationen fungerar bra, eftersom den ligger till grund för den externa. Modern IT kan snabbt göra information tillgänglig för dem som behöver den. Men om flödet blir alltför stort, till exempel via e-post och intranät, kan cheferna inte sovra bland informationen och då har man tappat nyttan med tekniken. Josefin Lindgren och Emma Lindström har själva tagit del av olika chefers inkorg på mailen och navigerat runt på intranätet och säger sig tydligt se detta problem:

– En strategi för elektronisk kommunikation skulle vara ett steg i rätt riktning för ett mer tillfredsställande kommunikationsflöde på OKG.



Jan Wallenius,
forskar om trans-
mutation på KTH.

Transmutation, vad är det för något? Detta frågade många mig då jag berättade att jag skulle skriva en artikel åt Kärnpunkten om ämnet. Ordet betyder som säkert de flesta vet omvandling, men vad har detta att göra med kärnkraft?!

Transmutation – *Vetenskap i kärnkraftens tjänst*

Text: Hannah Brorsson

Debatterna har varit många om kärnkraftens vara eller icke vara, hur det än blir i framtiden så har vi ett radioaktivt avfall som måste tas om hand. Huvudalternativet är att det ska förvaras i berggrunden någonstans i Sverige, kanske i Oskarshamns kommun! Men sedan då, ska kommande generationer få dras med detta i ungefär 100 000 år? Det är i runda svängar 4000 generationer! Det allra bästa vore om man kunde göra avfallet ofarligt på mycket kortare tid. Med teknikens framfart är kanske inte detta en omöjlighet!

Transmutation av radioaktivt avfall

Transmutation betyder alltså att man omvandlar långlivade ämnen till ämnen som är mindre långlivade. Vid en kärnklyvning klyvs uran 235, som utgör 3-5 procent av uranet i kärnbränsle. Varje år byts ungefär en femtedel av bränslet ut, alltså kan man säga att livslängden för ett bränslelement är fem år. Då har nästan allt uran 235 klyfts och bildat andra ämnen. De flesta av dessa ämnen är stabila men några är farliga upp till 100 000 år. Efter mindre än fem år består huvuddelen av bränslet av uran.

Ungefär en procent består av plutonium och mindre än en tiondel procent består av americium. Dessa två sistnämnda ämnen är mycket radioaktiva och långlivade, därför vore det bra att transmuttera plutonium och americium.

För att kunna transmuttera ämnena måste dessa först upparbetas. Vid en upparbetning separeras ämnen ifrån varandra, detta görs för att kunna ta vara på de ämnen som man önskar. Efter detta vill man använda plutonium och americium åter igen som vanligt kärnbränsle. Plutonium görs till Mox-bränsle och kan sedan användas i vanliga reaktorer igen. Förbränningen av americium kan se lite olika ut men måste ske i en accelerator-driven reaktor.

Efter en tid tar man ut bränslet igen och gör en ny upparbetning, varje gång förbränns 20-25 procent av transuranet. Proceduren upprepas i genomsnitt fyra gånger och skulle medföra att det radioaktiva avfallet skulle vara farligt i cirka 1000 år istället för 100 000 år.

Forskningens framfart

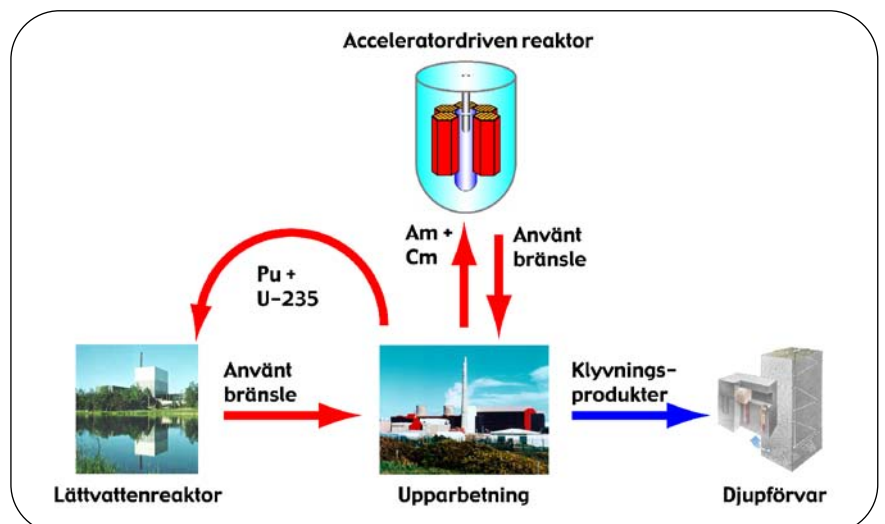
Forskning inom området i Sverige började på tidigt 90-tal och sker vid Kungliga tekniska högskolan, Uppsala universitet och

Chalmers tekniska högskola. De två förstnämnda forskar på designen av reaktorer för transmutation av kärnavfall medan den sistnämnda är inriktad på forskning kring separationen av ämnena. Forskningen sker ofta gemensamt dels mellan skolorna men också med utländska forskare.

I dagsläget vet forskarna hur man separerar och återanvänder plutonium för att göra det kortlivat. Americium är däremot svårt att separera, då detta ämne är likt många andra nuklider. Metoden är både dyr och osäker, så detta görs inte idag. Vid en intervju med Jan Wallenius, forskare på KTH, berättar han att det kan bli verklighet att transmuttera americium om tio år och om ytterligare tio år tror han att det skulle kunna finnas transmutationsanläggningar för ämnet i kommersiell drift.

Jan Wallenius tror inte att det kommer att finnas upparbetningsanläggningar i Sverige i framtiden utan att det radioaktiva avfallet kommer att skickas iväg till andra länder för upparbetning. Däremot skulle Barsebäck kunna gå utmärkt att använda för att transmuttera plutonium, och Sverige skulle dessutom kunna ha egna transmutationsreaktorer, acceleratordrivna reaktorer, för transmutation av americium, säger Wallenius.

För att kunna göra livslängden på det radioaktiva avfallet kortare upparbetas det använda kärnbränslet först. Vid upparbetningen separeras plutonium, americium, uran 235 och curium ifrån varandra. Plutonium och uran 235 används sedan i en vanlig lättvattenreaktor igen medan americium och curium används i en accelerator-driven reaktor.



OKGs Traineeprogram – en framtidssatsning

Text: Sven Nordlöf • Foto: Johan Teiffel



OKGs traineegång. Från vänster Cecilia Dahlin, Sofie Andersson, Caroline Cedergren, Johan Dasht, Pontus Ivarsson och Alexander Lindqvist.

OKGs första grupp av traineer började den 2 maj 2005. OKG har under flera år tidigare haft traineer från Sydkrafts traineeprogram. Erfarenheterna från dessa har varit mycket goda, men vi har haft svårt att attrahera deltagarna till att börja på OKG efter traineetidens slut.

Vi har ett behov av att få in medarbetare med bredare baskunskap om vilka uppgifter som görs inom OKG. Tillsammans med ett behov av att klara kompetensförsörjningen vid kommande stora pensionsavgångar är ett traineeprogram i OKG-regi ett naturligt steg för att bidra till kompetensförsörjningen.

Stort intresse

Att intresset är stort för vårt traineeprogram är tydligt, vi hade över 300 sökande till de fem platser vi hade tänkt oss. Av dessa var det cirka 250 som uppfyllde alla formella meritkrav. Därmed blev urvalet både lätt och svårt och i slutfasen ökade vi antalet till sex. Resultatet är att tre tjejer och tre killar har börjat sin traineetjänstgöring på OKG. De har alla en tillsvidareanställning på OKG, men den slutliga placeringen kommer att ske baserat på det kompetensbehov som OKG har på olika områden sammanvägt med det egna önskemålet

Det program som lagts upp för dem består i utplaceringar i perioder om tre månader på olika delar av OKG, främst inom teknikavdelningen men även på underhåll, miljö och drift. Avsikten är att de ska få en snabb inblick i vad man gör på OKG. För att bredda detta ytterligare kommer en period att bli utanför OKG. Under

dessa perioder kommer även utbildningar i kärnteknik att genomföras.

Framtidens kompetens

De sex som ingår i traineeprogrammet har skiftande utbildningsbakgrund, det gemensamma är att alla kommer i princip direkt

Alexander Lindqvist, har gjort sin första period på TR. Nu har han övergått till nya uppgifter:

- I mitten av augusti påbörjade jag min andra tremånadersperiod, denna gång är jag stationerad på driften, närmare bestämt i skiftlag 1 på Block 1. Här skall jag lära mig

Vi hade över 300 sökande
till de fem platser
vi hade tänkt oss ””

från studier in i vår verklighet. En annan gemensam nämnare för gruppen är en stor nyfikenhet på vad vi gör på OKG och varför.

För oss som redan jobbar på OKG är det roligt att se att det finns ett ökande intresse för vår bransch. Förhoppningen är att vi alla tar vara på möjligheten att vara en del i skapandet av den framtida kompetensen på OKG.

När detta läses har traineegänget just börjat andra perioden av sex. En av dem

hur man driver ett kärnkraftverk och hur ABH, stationstekniker, operatörer och skiftchef arbetar.

- Hittills har arbetet varit otroligt intressant och jag har lärt mig mycket, även om det märktes i början att man inte är van vid att arbeta skift.

- Det kanske allra viktigaste med de olika traineeprioderna förutom att lära mig hur allting fungerar, är att skapa ett så stort kontaktnät som möjligt ute på företaget.



Sveriges största kärnkraftverk

"Året har börjat bra", konstaterade dåvarande driftchefen Sten O Hilding i en ledare i tidskriften OKG-aktuellt i januari 1975. Han såg även tillbaka på det föregående året, som inte var lika bra. Här nedan följer några utdrag. (Lägg märke till att Hilding benämner de två reaktorerna "Oskar", vilket hörde till det allmänna OKG-språkbruket vid denna tid.)



Oskar II inledde med planerade arbeten i turbinen och kom tillbaka på nätet den 8 januari. Det går snabbt när II:an startar. Infasning skedde strax före kl 3 på natten och redan timmen 12-13 dagen därpå stämplades 564 MW brutto, vilket markerade inledning på turbinens provdrift. Om vi hade "fått låta bli" Oskar II hade körningen därefter blivit prickfri. Men det krävdes återigen en sådan där svår omkoppling, i detta fall för provning av de stora ångventilerna på turbinen. Maskinen löste ut. Denna gång uppträdde mer sekundära komplikationer, eftersom en läcka uppstod i en ledning i yttre hydraulsystemet för styrvärvarna. Läckan visade sig vara ett rörbrott i en relativt klen anslutning för ett säkerhetsventil, som trycksäkrar detta system. [...]

En kort tillbakablick på år 1974 bekräftar däremot ett relativt magert resultat.

Oskar I var infasad till nätet 3 067 timmar, d v s 35 procent av året. Noteras bör att förlängningen av sommaravställningen, genom att matarvattenringen måste bytas ut, uppgick till 3 333 timmar. I rättvisans namn

bör vi påminna om att I:an i början av 1974 slog rekord i uthållighet med 67 dygn oavbruten drift. [...]

Stationens högsta värde på bruttoenergi för 1974, 16 158 MWh, noterades den 30 december och samma dag nåddes högsta stationseffekt för året, brutto 676 MW.

Oskar I producerade sin högsta dygnsenergi redan den 2 januari, 11 188 MWh brutto med max effekten 467 MW, vilket sedermera allt som oftast har uppnåtts.

Oskar II nådde sitt högsta värde för 1974 på Luciadagen med effekten 565 MW och dygnsenergi 13 520 MWh, allt brutto förstas. [...]

Den högsta dygnsproduktionen, 14 467 MWh, för O II:an inträffade den 23 januari och totala stationseffekten brutto uppgick samtidigt som mest till 1 068 MW. Det betyder att vi under en tid har varit Sveriges största kärnkraftverk. Vi vet att Ringhals snart kommer att ta över men vi är glada över det vi åstadkommit. En 35 000-tonare oljetanker mindre i veckan behöver lossa sin last för att brännas upp i ett oljekraftverk.

Många delägare var det...

I samma nummer av OKG-aktuellt 1975 redovisas företagets organisation. Vi ser att den förändrats och blivit betydligt större (och mer invecklad?)

OKG har för närvarande 218 anställda fördelade på följande kontor: Huvudkontoret 35, driftavdelningen 172, anläggningskontoret 11.

Delägare i OKG är för närvarande följande företag:

- Sydsvenska Kraft AB 35%
- Voxnans Kraftaktiebolag 15%
- Stora Kopparbergs Bergslags AB 10%
- AB Svarthålsforsen 10%
- Uddeholms AB 8%
- Krångede AB 7,5%
- Gullspångs Kraftaktiebolag 6,25%
- Bålforsens Kraftaktiebolag 5%
- AB Bergslagens Gemensamma Kraftförvaltning 3,25%



Det här är en bild från den 15 mars 1968.

Till höger i bild ser vi Sonja Lindell, en verklig trotjänarinna på OKG som då hon gick i pension hade varit företaget trogen under 28 år. Den andra kvinnan är, enligt noteringarna på fotot, frk Ekdahl. Hon slutade sin anställning denna dag.

Båda två var anställda av ASEA-ATOM då bilden togs, men Sonja blev OKG:are året därpå. Hon var sekreterare och hennes första lön här uppgick till omkring 1800 – 2000 kronor i månaden, berättar hon.

Bilden togs under den tid då de som arbetade på simpevarpshalvön till största delen huserade i baracker. Dessa stod placerade söder om O1:an, på en stor grusplan ungefär där P-hus1 ligger idag.

Favorit i repris,
men nu något
förändrad.



- En mycket lyckad fest!
Så lyder det allmänna omdömet
om jubileumsfesten den 27 augusti,
då OKG firade sin 40-åriga tillvaro
som energiföretag.

Text: Johan Teiffel

40-årsfest *med energiknippen*

Festen med temat "energiknippen" genomfördes på Simpevarpshalvön en härlig sensommarkväll. Det blev uppträdanden, dans, god mat och dryck, diverse energiaktiviteter samt inte minst en pampig lasershow.

Planeringen för evenemanget startade redan i april, berättar Lise-Lotte Johansson och Hannah Brorsson, som tillsammans med Anders Österberg, Susanna Freider, Eva Olsson, Lotta Sand och Carina Olsson ingått i festkommittén.

Kommitténs uppgift var först och främst att hitta ett artistgäng med ett namn som drog. Dessutom skulle artistvalet falla så många som möjligt i smaken. Till slut blev det Kikki Danielsson med Roosarna, det bondkomiska paret Augustina och Jojje, samt ett showgäng som vanligtvis arbetar ombord på Silja Lines finlandsfärjor. Förutom dessa fanns trubaduren Henrik Lönningberg från Figeholm med på ett hörn.

Kvällens överraskning var lasershowen. OKGs nya logotype projicerades i ett färgrikt formspel mot O3ans

västra fasad. Showen, som inramades av andra ljusmässiga effekter samt ett fyrverkeri, hade sammanställts av firma Mänsklig Teknik i Stockholm.

Omkring 750 personer kom till festen, vilket var något färre än antalet anmälda. Detta var dock en bra siffra ändå, eftersom bortfallet brukar vara större, förklarar Lise-Lotte. Hon och de andra som ordnat med allting fick under kvällens lopp många spontana kommentarer om att festen var synnerligen lyckad. Det hemlighetsmakeri som omgärdat förberedelserna verkade ha skruvat upp förväntningarna på rätt sätt.

Informationschef Anders Österberg vill i sammanhanget passa på att tacka alla som medverkade till att 40-årsfesten blev lyckad; festkommittén, restaurang Simpan, NCC, ISS, artisterna samt inte minst alla OKGare med respektive.



40-årsfest med energiknippen

Foto: Johan Teiffel och Lotta Andersson



Alla hade roligt åt kvällens överraskning Augustina.



Se sån stil de har...



"Men sjung med nu då!"



Stämningen var förväntansfull...



"Kom igen nu!"



"Jag SKA hålla mig kvar!"

"Ojjjjj!!"



"Oooj...."



"Åheeej..."

Maten bestod av "energiknippen" med bland annat oxfilé, färska champinjoner, paprika, rödlök och spansk peppar – en rätt skapad just för detta tillfälle.



Kjell Roos med bandet Roosarna och Kikki Danielsson förhöjde stämningen ytterligare.



40 ÅR

*En pampig lasershow
projicerades mot O3ans fasad.*

Visst går det att dansa
linedance även om bandet
spelar en bugglåt.



"En dans till? Nja... OK då."



Efter matchen.
Gissa vem
som vann.



I afton dans.



Trabaduren Henrik Lönningberg
har Bruce Springsteen som
favorit, men framförde även
svenska låtar.



"Åh så kul det är att få slåss!"



Här gäller det att
vara stadig på
händen.



Tidsbegränsad anställning

Tobias Hörnfeldt Röhr, underhållstekniker USE, 27 augusti – 31 december.

Tobias Ekström, processkemist MK, 1 september – 31 december.

Ny tjänst/befattning/organisationstillhörighet

Lars Löfgren, underhållsingenjör USM, 1 januari.

Annelie Björkén, inköpare VI, 1 juni.

Stefan Isaksson, ekonomikontroller ER, 1 juni.

Lars-Åke Ternståhl, inköpare VI, 1 juni.

Tommy Appelqvist, tf resurschef US & USS, 1 augusti.

Thomas Adolffson, driftingenjör D, 1 september.

Fredrik Björklund, driftingenjör DA, 1 september.

Tommy Eriksson, driftingenjör DC, 1 september.

Anita Håkansson, resursplanerare DC, 1 september.

Marie Jonasson, resursplanerare DB, 1 september.

Thomas Karlsson, driftingenjör DA, 1 september.

Thomas Magnusson, underhållstekniker UMH, 1 september.

Ann Rothsten, resursplanerare DA, 1 september.

Maria Rundqvist, driftingenjör DA, 1 september.

Ann-Charlotte Thörnvall, driftingenjör DC, 1 september.

Tillbaka från föräldraledighet

Sandra Karlsson EA, 1 augusti

Annika Eliasson TH, 6 augusti

Ingela Ohlsson ER, 29 augusti.

Marie Lindberg TD, 4 september.

Presentation av nyanställda

Mitt namn är **Martin Kullman**, jag är född och uppvuxen i Borås men Oskarshamnare på heltid sen sommaren 2002.



Jag har läst till Elektronikin- genjör vid Högskolan i Borås.

Min flickvän (numera fru) fick jobb på OKG och ordnade så att jag kunde göra min praktik på dåvarande D3I (nuvarande UEI).

Jag har sedan 2003 jobbat som konsult fast tillbragt all tid på OKG.

Jag skall nu börja som Underhållsingenjör på UEI med huvudsakliga arbetsuppgifter på O3, där jag har varit inhyrd tidigare.

Jag ser fram emot att lära mig mer ingående om systemen och att få driva utvecklingen av instrumentunderhållet framåt.

Det mesta av min fritid har under det senast året gått åt till skötsel av vårt hus som inköptes i april förra året.

Jag försöker dessutom ägna mig åt bergsklättring när jag har möjlighet.

I oktober skall vi få tillskott i familjen och den nya medlemmen kommer nog att ta en hel del tid.

Mitt namn är **Jonas Harrysson** och jag är nyanställd som projektledare på TP sedan mitten av augusti.



Jag är uppvuxen och bosatt i Oskarshamn. Jag bor här med min fru och mina två döttrar.

Jag är utbildad byggnadsingenjör och har mitt förflutna inom byggbranschen sedan tio år tillbaka, där jag arbetade som produktionschef.

Min fritid ägnar jag åt familjen samt att renovera på vårt hus. Övriga aktiviteter som jag gärna utövar är jakt, fiske, diverse sporter samt friluftsliv.

Jag ser fram emot att få börja på OKG. Jag ser det som en spännande utmaning att få möjlighet att skapa nya kontakter samt att lära mig nya kunskaper inom ett nytt arbetsområde.

Mitt namn är **Karl-Johan Mannerback**



och jag kommer ursprungligen från Vaggeryd som är en liten ort beläget strax söder om Jönköping fast mina rötter finner man dock till största delen i vårt bastu- badande grannland till öster.

Efter gymnasiet kallades jag till Skåne för att där försvara svenskt territorium mot onda makter. Därefter så vände jag blicken norrut och flyttade till Göteborg där studier till civilingenjör på Chalmers inom elektroteknik väntade. Senare, när både examen och ett år som språkstudier i Spanien var avslutade, började jag mitt arbetsliv som elkraftingenjör på en konsultfirma i stan där jag stannade tills slutet på juni denna sommar.

En ovanligt lång semester senare så har jag nu både hunnit flytta till Oskarshamn samt börjat mitt nya jobb som utredningsingenjör inom elkraft på TE. Jag ser nu fram emot att fördjupa mig mer inom elkraft samt möjligheten att arbeta inom projekt vilka involverar ett stort spektra av discipliner och människor med högst olika kompetenser.

Att OKG generellt satsar stora pengar på nyanställningar och investeringar de närmsta åren var även det en bidragande orsak till att jag tackade ja till jobbet.

Under lediga dagar ägnar jag gärna en stund åt böcker, musik, fiske och när tid finns en resa ut i världen. Fram tills förra säsongen spelade jag dessutom bandy (varianten med skridskor och hjälm) på relativt hög nivå, men hurvida jag ska fortsätta med detta

eller ej har jag ännu inte bestämt.

Slutligen så är det härligt att jag nu efter ett och ett halvt år som särbo kan dela boende med min flickvän igen som även hon funnit ett jobb på pendlingsavstånd till Oskarshamn.

Jag heter **Lars Källbom** och är sedan den första september OKGs nya Inköpschef.



Stora delar av min yrkesverksamma tid har jag fostrats inom inköpsnära verksamhet, 12 år på Volvo Personvagnar och 14 år på Ericsson. Allting är för mig mer eller mindre projekt och jag har arbetat, upplevt och lärt mig en mångfald av saker så det är svårt att redogöra för det i kortform, men helhetssyn, kostnadsmedvetenhet och relationer både inom företaget och med omgivningen är saker som jag värdesätter.

Energibranschen är ny för mig, men jag ser stora likheter med mina tidigare arbetsgivare. Stora organisationer och stora projekt har mycket gemensamt oberoende i vilken bransch men verkar i, det är bara slutprodukterna som skiljer sig åt!

På Västkusten i Mölndal finns min familj som består av hustrun Karin som är ekonomichef, och de två aktiva tonåringarna, Niklas, 13 år och Susanna, 17 år.

Jag har ett brinnande intresse för bilar och då främst märket Borgward som försvann från bilkartan 1961 då företaget gick i konkurs. Är det någon som vill hyra ut ett garage eller en del i en mekanisk verkstad med plats för veteranbilar är jag intresserad, för jag tänker visserligen ägna många timmar åt inköpsutveckling, men ibland är det skönt att koppla av huvudet och jobba med händerna.

OKG-Seniorerna



Deltagarna i OKG-seniorernas årliga utflykt samlade framför Albert Engströms födelsehus.

OKG-seniorernas HÖSTRESA

Tisdagen den 30 augusti samlades drygt 30 OKG-seniorer i Figeholm och Oskarshamn för den traditionella resan ut i världen. Resan hade temat Albert Engström, och förde oss till flera av de orter som den kände författaren förknippas med.

Första etappen gick till Lönneberga och huset där Albert föddes. Vi möttes där av guiden Göran Modig från Eksjö, som representerar Albert Engström-sällskapet. Göran följde oss hela dagen och underhöll oss på ett strålande sätt med fakta blandade med mycken humor. Efter Lönneberga var det dags för fika på Spilhammars camping i Mariannelund.

Nästa etappmål var Hult på vägen mot Eksjö. Där besåg vi först kyrkogården, där Albert Engström, hustrun Sigrid, hans föräldrar och syskon vilar. Efter detta gick vi en kort promenad till Albert Engströmgården, där det bland många hus finns Alberts föräldrahem, stationshuset i Hult. Alberts far var stationsinspektör vid järn-

vägen här. Inte långt från Engströmgården intog vi en utmärkt lunch på Movänta camping. Till kaffet fick vi en uppläsning av novellen om fattighuset i Hult, vilket vi också hade beskådat.

Dags för sista etappen som efter ett uppehåll vid Ljusboden förde oss till Eksjö. Göran Modig ledde oss på en stadsvandring i trästaden och berättade livfullt om i Eksjö förr i tiden, men även om hur man i dag försöker bevara den gamla delen som en stadsdel full av liv. Vi drack kaffe på Stadshotellet och fick lyssna till ännu en uppläsning av en Engströmnovell, "Johannes". Sen gick bussen hemåt efter en av seniorernas bästa resor, enligt mångas uppfattning. Applåder till Ulla Stenfelt och Sonja Lindell som arrangerade och ledde resan! Tack också till OKG som möjliggjort det hela!

Sven-Olof Fröberg

OKG – Seniorernas kalender 2005 - 2006

Lunch första tisdagen i månaden

vi samlas utanför OKG-lokalen kl 12:45
4/10 1/11 6/12 7/2 7/3 4/4 2/5 6/6

Kaffestund tredje tisdagen i månaden.

Vi träffas i OKG-lokalen kl 14:00
18/10 15/11 17/1 21/2 21/3 18/4 16/5

18/10 Sven-Olof Fröberg berättar om släktforsning.

15/11 Reseberättelser med Swen Frykman.

17/1 Frimärken. Ragnar Ragneteg berättar om sin hobby.

Stavgångstid

Är du OKGare att och intresserad av att gå stavgång så finns det möjligheter till detta genom att komma till Havslätts motionsgård tisdagar kl 18.00 och söndagar kl 10.00.

I Friluftsförbundet regi arrangeras där stavgång med ledare under hösten 2005. Stavar finns att låna om man inte har egna. För ytterligare information, tag kontakt med Anders Malmöf, ank 6079.

Pressgrannar

Våra kollegor på ISS har sin egen personaltidning, Fastighetsfolket. I nr 6 (augusti) finns en bra artikel om deras arbete, speciellt under revision. Det är nyttig läsning för oss alla och tidningens elektroniska variant www.fastighetsfolket.se rekommenderas varmt.

Tips på InfoNet

Academy Online är E.ONs elektroniska utbildningsplattform. Den är öppen för alla anställda via Stöd i arbete/HR/Kompetenstorget/Utbildning/E.ON Academy Online. Passa på att leta reda på en bok eller artikel eller testa en av de interaktiva utbildningarna under eLearning & OnLine Library. Allt detta självstudiematerial är tillgängligt för dig utan kostnad.

OscarNytt

På Kärnan finns mer information om Skidvecka i Tandådalen – Hundfjället 2006.

Tack!

Ett stort tack till OKG och alla f d arbetskamrater som (ändå) uppvtaktade mig på min högtidsdag.
Allan Brundin, UEK

Uppvaktning undanbedes

Härmed undanber jag mig vänligt men bestämt all uppvaktning på min kommande högtidsdag.
Bertil Lindau

Några av deltagarna i den första omgången Qltur dagar.



Qltur utbildningen har kommit igång....

Text: Birgitta Palmborg • Foto: Johan Teiffel

Under hösten 2005 och våren 2006 kommer samtliga medarbetare, inklusive konsulter och partners, att kallas till en Qlturdag. Det är sammanlagt 1200 personer som ska få lära sig hur vi tar hjälp av vårt nya, förbättrade ledningssystem QL i vårt arbete, men också hur vi som människor ska bete oss för att vara en säkerhetsfaktor istället för en riskfaktor.

Qlturdagen bygger till stor del på samtal och diskussioner kring säker-

hetskultur, där ledningssystemet är en viktig del. Dagen innehåller också en mycket kortfattad presentation av vårt ledningssystem samt en genomgång av webbverktygen QL och QAF (Hantering av avvikelser/förbättringar).

Qltur utbildningen är obligatorisk. Det är därför viktigt att du prioriterar Qlturdagen när du får kallelsen för att undvika alltför många "uppsamlingstillfällen" i vår.

OKGare fick AHA-upplevelse

OKGs hälsogäng samlade. Personalman Nicke Rundquist, kompetensutvecklare Lotta Halt, sjuksköterskorna Lisbeth Mellborg och Anne-Lie Lindh, samt Hälsans platschef Tommy Söder. Saknas på bilden gör Hälsans företagsläkare Nils Skage.



Text: Nils Skage • Foto: Johan Teiffel

Anne-Lie Lind, Lisbeth Mellborg, Nils Skage från Hälsan och Nicke Rundquist samt Lotta Halt från Personal på OKG, har under vecka 37 deltagit i en tredagars utbildning om AHA-enkäten och dess användning. Huvudområdena "Nacke/Rygg", "Luftvägar", "Alkohol" och "Hjärta/Kärl" belystes av utmärkta föreläsare och så även "Psykosocial arbetsmiljö". Det var deltagare från andra FHV-enheter som också skulle starta

upp med denna nya arbetsmodell - tillsammans med sina uppdragsgivare. Detta gjorde att vi hade många givande diskussioner omkring det pågående arbetet med "AHA"! Det kändes särskilt bra för oss - "OKG-gänget" eftersom vi valt att ha både FHV-folk och personalare från företaget med på utbildningen. Vi hoppas därför - gemensamt - att AHA-satsningen blir framgångsrik, såväl för enskilda anställda som för OKG.

KÄRN punkten

Utges av

OKG AKTIEBOLAG

572 83 OSKARSHAMN

0491-78 60 00

Johan Teiffel
Vikarierande redaktör
ankn 7094
e-post johan.teiffel@okg.eon.se

Anders Österberg
Ansvarig utgivare
ankn 6354
anders.osterberg@okg.eon.se

Kommande nr. 2005

Nr 10-28/9, manusstopp 21/10
Nr 11-25/11, manusstopp 18/11
Nr 12-30/12, manusstopp 22/12

Kärnpunkten är tryckt på Multiart silk

Prinfo Bergs Oskarshamn
0491-76 96 50