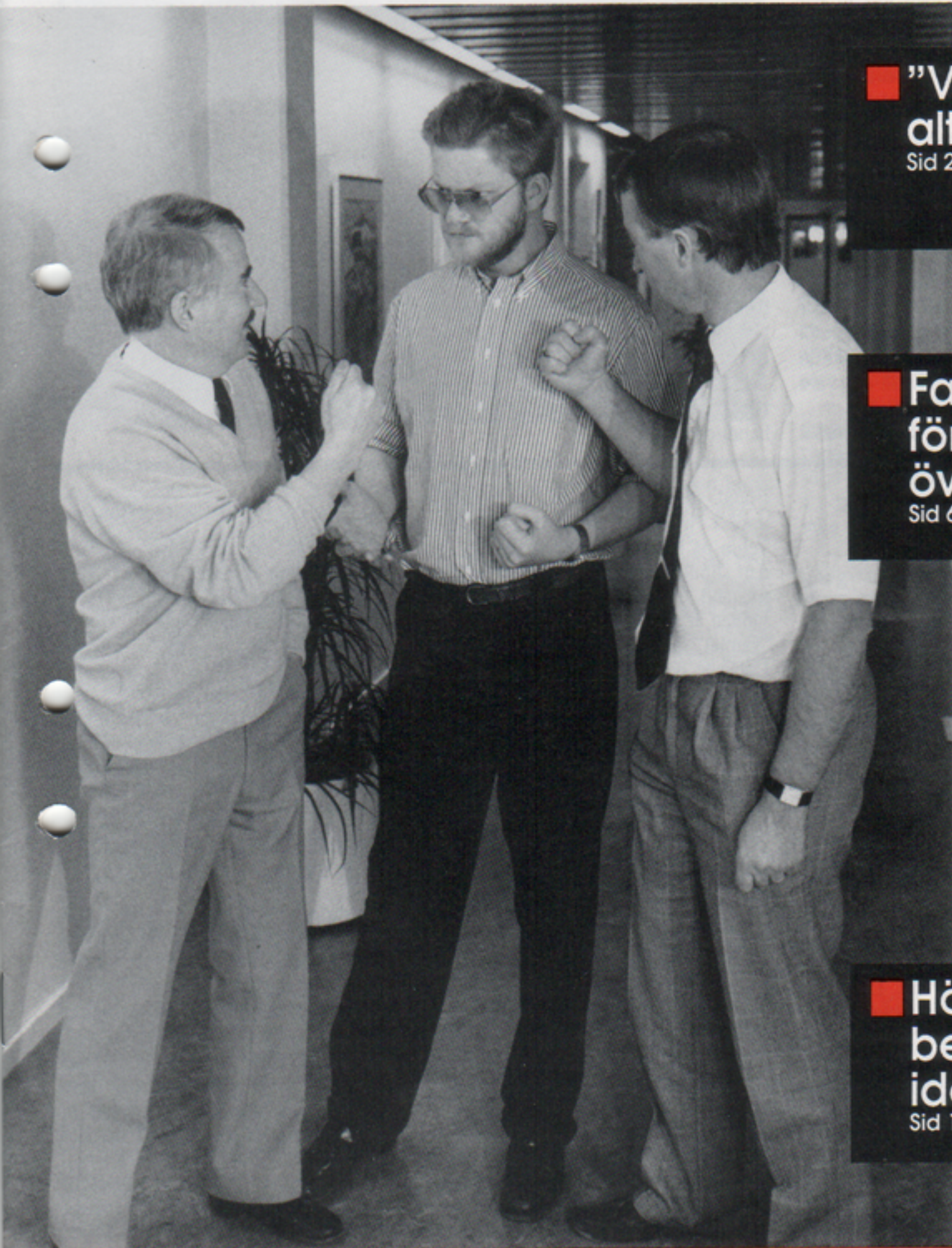


INBLICKEN



■ "Vi vill ha
alternativ"
Sid 2

■ Fack och
företag
överens
Sid 6

◀ Hårda ord och aggressiva diskussioner. Leif Stockselius, Gert Brus-hammar och Örjan Eriksson skrädde inte orden mot varandra när Telub Tekniks chefsfilosofi kom på tal. Hur gick det? Se sidorna 8-10

■ Hög status
befrämjar
idéerna
Sid 11

GD Per Borg efter besöket i Växjö:

"Vi har mycket gemensamt utöver affärerna"

Ett generaldirektörsbesök är en händelse som inte får gå obemärkt förbi. Speciellt inte när det gäller generaldirektören hos en kund av stor betydelse.

Försvarets materielverks chef Per Borg har varit på besök på Telub i Växjö och Inblicken fick en del av Per Borgs uppmärksamhet. Angelägna frågor fick sina svar!

Besöket på Telub var inte det första för Per Borg, men det var det grundligaste. Programmet var fyllt med information och visningar. Tid fanns ändå att svara på några aktuella frågor.

— Sammanslagning av svenska

försvarsindustrier kan medföra en risk för monopolställning. Hur ser du som upphandlare på detta?

— Det bästa alternativet är att ha en regelrätt konkurrenssituation vid upphandlingarna. ▶



Redaktören HAR ORDET!

Jo, du har helt rätt. Inblicken är förändrad. Du märkte det redan på första sidan.

"Var den inte bra som den var", kanske nu någon tycker. "Det var på tiden vi fick en lite fräschare tidning", kanske någon annan tycker.

Om en personaltidning kan och skall alla tycka. Inklusive redaktören och ansvarige utgivaren. Och jag tyckte att nu var det dags att sätta en ny prägel på tidningen. Det var inte bara det nya decenniet som inspirerade mig att göra något nytt, men till stor del. Det skall villigt erkännas. Men jag tyckte också att "gamla" Inblicken hade gjort sitt.

En tidnings layout har betydelse. Tidningen kan hamna direkt i papperskorgen på grund av en ointressant layout. Den kan bli läst på grund av det motsatta. Hur jag, eller rättare sagt konsulten (sån'a skall man ju anlita, eller hur?) har lyckats kan bara du svara på.

Förändringarna i tidningen är många.

Bland annat har jag på första sidan uppe i "huvudet" dristat mig att lägga Telub på en röd signalfärg i stället för den stipulerade blå. Detta efter särskilt tillstånd av profilansvariga. Förhoppningen är att tidningen ska ge ett mera "samlat" intryck. Och locka till läsning. Lockade den dig? Hör av dig och säg vad du tycker. Jag tål klander och mår bra av beröm.

Men fortfarande gäller att det är på Dig det beror om innehållet skall bli intressant. En personaltidning är inte värd namnet om inte personalen medverkar aktivt. Varför inte göra det under vinjetten 'Debatt'? Först ut på plan i det här numret är Gert Brushammar, som också får svar på tal. Låt Gert få efterföljare! Ta kontakt med mig. I redaktionsrutan ser du hur du får tag i mig. Ring så kommer jag till din arbetsplats. Du är också välkommen till min. Jag finns på HK, byggnad 101, plan 3.

Någon har sagt mig "Du skall inte tro att alla vet vem du är. Ditt foto borde finnas med i tidningen". Okey då!



Redaktör och ansvarig utgivare:
Anita Björlin, tel. 0470-42 215

Kontaktpersoner:
Stig Hedlund, Solna,
tel. 08-705 50 70
Bo Ljungblom, Arboga,
tel. 0589-820 01

Redaktionens adress:
Inblicken, Telub AB,
351 80 Växjö
tel. 0470-42 215,
telefax 0470-28 951

Om inget annat anges svarar redaktören för text och foto.



—Jag vill gärna redogöra för hur vi arbetar med milolänkprojektet.

Folke Holmgren fick Per Borg och Kenneth Monthan att lyssna intresserat.

Foto: Hasse Karlsson.

splittring av kunskaper, kompetenser och erfarenheter. Min inriktning är att utveckla vår nuvarande verksamhet och arbetssätt.

—Däremot är det viktigt att vi är lyhörda för vad staberna vill ha. Det är de som bestämmer vad vi ska skaffa, och vi ska vara duktiga på hur man skaffar det och hur man sätter samman systemen utifrån de taktiskt operativa kraven staberna har.

Friska ögon utvecklar arbetssättet

Skulle det kunna vara tänkbart att FMV:s erkänt duktiga upphandlare av tekniska system används av andra ämbetsverk och myndigheter, som saknar denna kompetens?

—Just nu har vi fullt upp med att ordna upp vårt eget arbetssätt, men jag tycker nog att vi sedan skulle kunna sälja våra tjänster. Det bygger dock på att myndigheterna själva frågar efter våra tjänster. Vi vill inte tränga oss på.

—En generationsväxling är på gång inom FMV. Hur påverkar denna förnyingsprocess FMV:s sätt att arbeta?

—Förnyringen är en naturlig följd av att folk har gått i pension. Detta har skett successivt och den 1 juli i år är generationsväxlingen helt genomförd på de högre chefsnivåerna.

—Vi har nu en god grund i det våra företrädare har gjort. Det gäller för oss att med friska ögon se på hur FMV och dess arbetssätt ska fortsätta att utvecklas i framtiden.

"Nyttig dag"

På min fråga om vilket intryck Telub givit svarade Per Borg naturligtvis artigt: "Jag har fått ett mycket gott intryck av Telubgruppen." Per Borg utvecklade dock detta och förklarade, att han nu förstått att FMV och Telub har mycket gemensamt utöver affärsrelationerna. Han menade att Telubs sätt att leda och sköta ett företag är tillämpligt även på FMV. Och han var mycket

► —FMV vill ha alternativ för att inte vara beroende av en enda leverantör. Det bästa vore om vi alltid hade minst två lika kompetenta leverantörer att välja mellan. Men ska jag vara ärlig är det sällan vi är i den situationen. Ibland kan alternativet vara att avstå från att skaffa ett system eller välja en annan lösning.

—Men vissa sammanslagningar kan vara positiva. Det ger industrierna möjlighet att vara kvar på marknaden. Ibland finns det inte utrymme för mer än en. Men FMV lovar dock inte denna industri att alltid få alla svenska upphandlingar. Den kan ha en utländsk konkurrent.

Ökad import

—Ser Du en tendens till ökad import av försvarsmateriel?

—Ja, det gör jag. Det är därför viktigt för oss att klara ut vad det är, och inom vilka områden vi kan tillåta oss att importera samt inom vilka områden vi måste ha inhemsk kompetens.

—FMV har tillsammans med ÖB utformat en filosofi kring detta. Vi måste slå vakt om sådan inhemsk kompetens som behövs i kris eller krig.

Överst sätter vi till exempel underhållsresurser. En stor del av den kompetens som Telub representerar kan vi inte tillåta oss köpa utomlands.

—Vi måste också ha inhemsk produktion av ammunition. Viss komplicerad elektronisk materiel måste också finnas i Sverige. Den kan ju till och med vara svår att köpa i fredstid utomlands.

—Det är naturligtvis en fördel att tillverka så mycket som möjligt i Sverige, men med små serier kan det vara svårt för industrierna att uppnå lönsamhet. Det här kan vara en konflikt för FMV och då får vi ibland försöka anstränga oss att köpa i Sverige, trots att det kan bli dyrare än om vi köpt utomlands. Vi måste då använda våra prioriteringar och fråga oss varför är det så väsentligt att detta tillverkas i Sverige.

—Det har någon gång framskymtats att försvarets centrala staber själva skulle kunna specificera, utforma och beställa sina vapensystem och plattformar. Hur ser Du på att den tekniska kompetensen i så fall överförs till staberna och FMV mera kommer att bli en inköpsfunktion?

—Det skulle innebära en enorm förändring för FMV. Det skulle bli en



Pierre Jönsson och GD Per Borg i "förtroligt" samtal. Sakerligen handlar det om Pierres arbete vid testutrustningen för leveranskontroll av radiolänkmateriel.

intresserad av Telub Tekniks olika karriärvägar för personalen.

—Den här dagen har verkligen varit nyttig.

Hårt arbetande skåning

Per Borg, som är 46 år, var när han kom till FMV inte obekant med FMV:s eller Telubs verksamhet. Hans "försvarsbana" började redan 1982, då han blev statssekreterare i Försvarsdepartementet. Innan dess var han chef för

Importkontoret för u-landsprodukter. Han har också varit ställföreträdande generaldirektör för Överstyrelsen för ekonomiskt försvar. Dessförinnan var han på Handelsdepartementet och Finansdepartementet.

—Kan en generaldirektör tillåta sig att ha fritid och koppla av?

—Ja, absolut. Jag arbetar visserligen mycket, liksom väldigt många andra gör inom FMV. Inom parentes vill jag säga att jag var av den uppfattningen att man på departementen arbetade väldigt hårt, men man arbetar och sliter minst lika mycket på FMV.

—Men fritiden är viktig, fortsätter

Foto: Hasse Karlsson.

Per Borg. Då seglar jag i Stockholms skärgård och åker skidor i de svenska fjällen. Mörka höstkvällar lyssnar jag gärna på musik.

—Dialekten då? Den klingar bekant?

—Ja, jag känner mig hemma här nere. Jag är född några mil härifrån. Fast på den "rätta" sidan om gränsen. I Skåne!



Det låter om Telub Teknik på Arlanda

En ny inrikesterminal på Arlanda flygplats håller på att ta form. Ingen flygresenär till och från Stockholm har kunnat undgå att se de stora anläggningsarbetena som pågår.

I oktober 1990 skall terminalen stå klar och då skall också Telub Teknics arbete vara slutfört. Högtalaranläggningen kan tas i bruk.

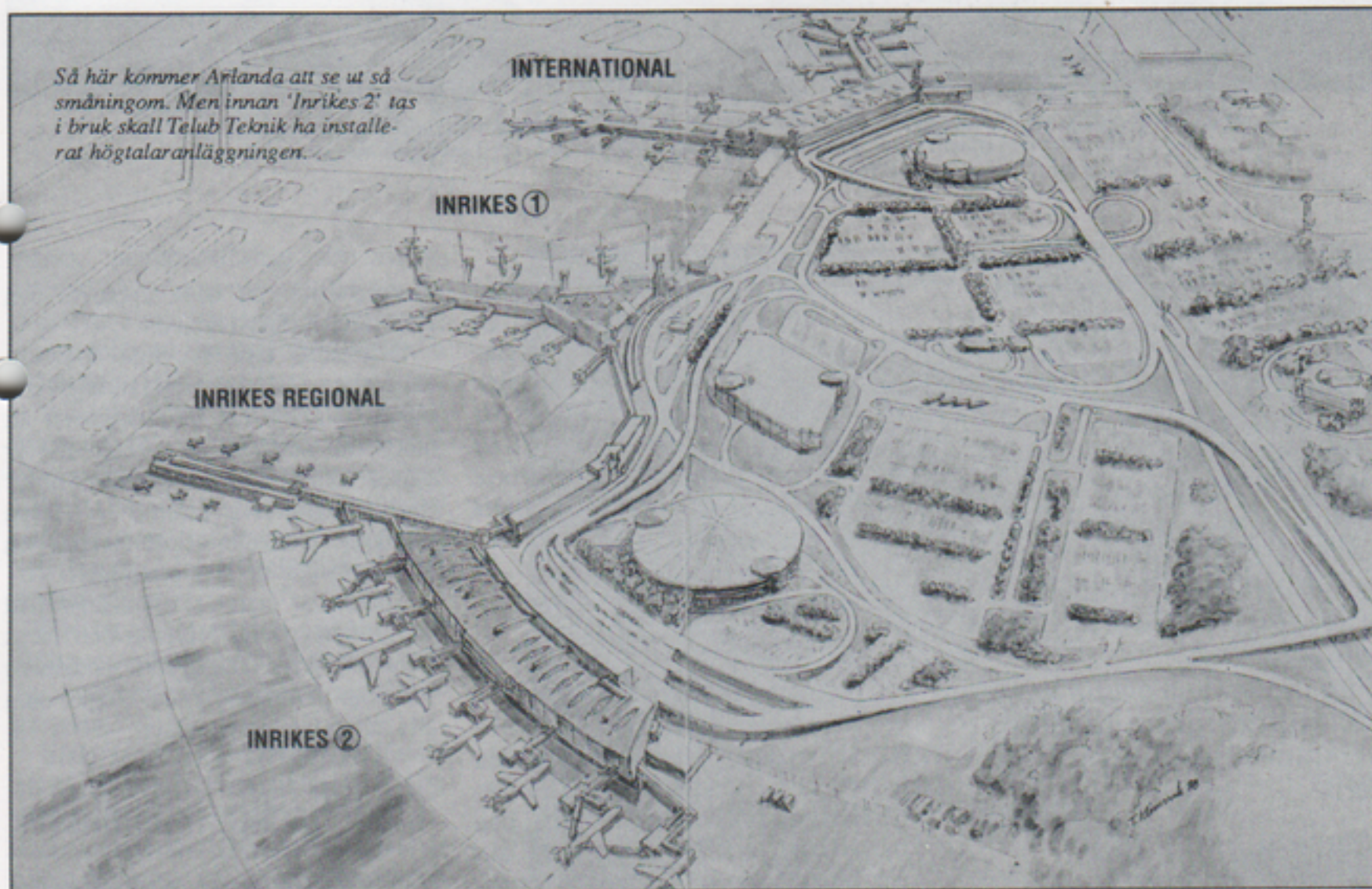
Luftfartsverket har av Telub Teknik beställt leverans och installation av högtalarsystem till den nya inrikesterminalen. Detta innebär att både avdelning Entreprenader och Nätbyggare just nu håller på med förberedelser för det omfattande arbetet. Materielupphandling och installationsplanering pågår för fullt och nätbyggarna har redan startat med vissa förberedande arbeten ute på Arlanda.

—Luftfartsverkets val av leverantör var glädjande för oss, säger **Sven-Åke Lövkvist**, Arboga. Men det har varit en lång upphandlingsprocess och det satt långt inne innan vi blev utsedda till leverantör bland andra offertgivare. Men nu är beställningen i hamn.

Leverans sker i september 1990. Då ska högtalaranläggningen vara installerad och driftsatt i den nya terminalen, som omfattar åtta incheckningsdiskar.

Högtalarutrustningen tillverkas av Philips i Norge.

Uppdraget är omfattande och kommer under vår och sommar att engagera flera av kollegorna från Arboga och Örebro. Det finns därför säkert anledning för oss att återkomma med ett "närgånget" reportage från fältet.



Så här kommer Arlanda att se ut så småningom. Men innan 'Inrikes 2' tas i bruk skall Telub Teknik ha installerat högtalaranläggningen.

Teckning: Luftfartsverket

"Vi blir nu effektivare i vårt fackliga arbete"



—Nu har vi vår fackliga politik på pränt. Det ger det fackliga arbetet en slags "legitimitet" och underlättar och effektiviserar arbetet, säger Lennart Hagman, t h, här i samspråk med en annan facklig representant, Lars Häger.

Hur ser egentligen Telubgruppens ledning på den fackliga verksamheten? Och hur ser de fackliga personalorganisationerna på samarbetet med Telubgruppens ledning?

Detta är frågor som borde vara enkla att besvara både av de fackliga förtroendemännen och av Telubgruppens ledning, kan man tycka. Men helt lätt har det inte alltid varit.

En nedtecknad politik kallad 'Telubgruppens syn på facklig verksamhet' skall vägleda parterna.

Man har slagit fast att det fackliga arbetet skall betraktas som en del av företagets verksamhet och att man därför skall ha kompetenta och dugliga förtroendemän. Företagets inriktning är att stödja detta och arbeta för att ett öppet klimat och ett gott samarbete skapas mellan fack och företag. Detta kan ske på olika sätt.

Planera återgången

En viktig punkt i den skrivna politiken är att man kommit fram till att planeringssamtalen mellan chef och medarbetare också skall omfatta den anställdes eventuella förtroendemannuppdrag i en fackliga klubb. De skall

diskutera hur de båda upplever den anställdes fackliga arbete.

Den som haft fackliga förtroendeeuppdrag av stor omfattning och under lång tid kan ha svårigheter att återgå till det vanliga arbetet. Det är därför viktigt att man i planeringen för förtroendemannens framtid tar hänsyn till detta. Detta är också fackets och företagets bestämda uppfattning.

Likaså har man i skriften tagit med de grundläggande reglerna och deras tillämpning för facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen. Regler som alla enligt lag har att iaktta.

Likvärdig medlem

Vill facket medverka i bolagens ledningsgrupper betraktas den fackliga

representanten som en likvärdig medlem med övriga i ledningsgruppen. Detta kan vi också läsa i politiken, som också menar att "facklig medverkan i ledningsgruppen är möjlig endast under förutsättning att medverkan är ett sätt att effektivisera beslutsprocessen ur MBL-synpunkt".

Till god hjälp

Gösta Norman, som arbetat fram den fackliga politiken, har haft i uppdrag av ledningsgruppen att tillsammans med de fackliga organisationerna undersöka om man gemensamt kunde arbeta fram en politik, som klargör vilken syn parterna har på det fackliga arbetet. En sådan överenskommelse har alltså nu skett.

—Varför tycker du att det är så viktigt med en nedskriven politik, Gösta?

—Den skall vara som en slags handledning, helt enkelt, både för ledningen och för facket. Telubgruppen arbetar ju med en decentraliserad organisation, som leder till att samverka med personalorganisationerna i första hand sker på bolagsnivå. Vi har därför ett klart intresse av att personalorganisa-

tionerna organiserar sig så att samverkan underlättas och får en god kvalitet. Och varje affärsområdeschef är ansvarig för att lämpliga formella och informella kontakter skapas med berörda personalorganisationer. Jag tycker det därför är viktigt att vi har en nedtecknad politik till vår hjälp.

—Företaget har ett intresse av att få fram fackliga förtroendemän, som har god insikt i och förståelse för företagets situation och utveckling. Därför bidrar vi med utbildning och information. Vi tycker också det är viktigt att återgången till det vanliga jobbet underlättas genom att yrkeskompetensen underhålls och utvecklas under tiden man är facklig förtroendeman. Detta slår vi nu fast i "Telubgruppens syn på facklig verksamhet", avslutar Gösta.

Föga förståelse hos många

I arbetet med att ta fram den fackliga politiken har samråd skett med Jan-Erik Abrahamsson, TVK/Metall, Gert Brushammar, CF, Peter Sparrfors, Test/SIF och Lennart Hagman, TKA/SIF.

— Lennart Hagman, Tjänste-

mannaklubben i Arboga, hur ser du på att det nu finns en skriven facklig politik?

Det är enbart positivt att företagets syn på facklig verksamhet kommer på pränt. Härigenom "legitimeras" det fackliga arbetet. Vi har nämligen tidigare mött föga förståelse för fackligt arbete hos många beslutsfattare i företaget.

—Det upplevs också positivt, fortsätter Lennart, att få skrivna regler för förtroendemännens relationer till företaget. Det är helt i linje med våra egna strävanden att skapa ett lokalt medbestämmandeavtal som reglerar fackklubbarnas inflytande i företaget.

—Vårt mål är att effektivisera och förenkla det fackliga arbetet samtidigt som vi tillgodoser behovet av kontinuitet i den fackliga verksamheten. Utan skrivna regler är det omöjligt att undvika störningar i verksamheten till exempel vid personskiftet.

—De klubbar som har deltagit i samrådet med företaget ställer sig helt bakom textens innehåll. Övriga klubbar har getts tillfälle att framföra synpunkter. Ingen har dock reserverat sig, avslutar Lennart.

Telubgruppen på video

Intern marknadsföring är viktig. Därom tvistar ingen inom Telubgruppen. Att kunna ge kunder och andra intressenter en samlad information om Telub är en självklarhet.

Till vår hjälp kommer vi mycket snart att ha en videofilm klar. Den skall användas såväl internt som externt. Filmen speglar Telubgruppens verksamheter, möjligheter, kunnande och förmåga samt till vilken nytta vi är för kunderna.

Dessutom kommer vi mycket snart att ha en broschyr, som i ord och bild ger en samlad information av Telubgruppen.

Både video och broschyr kommer att få en bred spridning inom Telubgruppen.

Welinders Industrireklam AB har hjälpt till att ta fram både videon och broschyren.



Debatt

Ledningens och personalens förväntningar på gruppledarna stämmer inte överens! Eller ...?

Att vara chef! Ett tema som ägnas mycket tid, inte minst på seminarier och kurser. Även pressen, inklusive Inblicken, upplåter stor plats åt detta ämne.

Organisationskonsulter, ledarutvecklare, s k headhunter och andra lever gott på företagets strävan att få bra chefer. Dessa konsulter talar ofta om lagledare och hämtar ibland sina förebilder från idrotten. Alla nickar instämmande. Även Telub Teknik.

"Ända fram till 60-talets slut levde vi i produktionsteknikens tidsålder. 70- och 80-talen fokuserades på produktionsekonomi. 90-talet inleder pedagogikens tidsålder!" Detta citat är hämtat från ett av Telub Teknicks chefsseminarier.

Nu har 90-talet börjat. Förväntningarna är stora bland "gräsrötterna". Men rester av 80-talets fokusering på produktionsekonomi och det nya 90-talets pedagogik kan kanske skapa konflikter.

Detta har fått Gert Brushammar på Telub Teknik att fundera lite kring ledarfrågor och koppla dem till sitt företags strävan att i ökad utsträckning arbeta på marknader utanför försvarsmarknaden.

Gert skriver:

"På Telub har vi ända sedan starten haft en tendens att organisera oss efter

FMV.

Samtidigt har en alltmer uttalad policy varit att öka andelen jobb mot civila marknaden. Från företagsledningens sida poängteras denna inriktning hårdare för varje år.

Ändå händer ingenting! Linjens utveckling är fortfarande strikt styrd av FMV. Jag kan förstå det, eftersom vi har fullt upp med arbete mot FMV. Men det är dags att lyssna på personalen (och högsta ledningen!). Vårt sätt att arbeta mot FMV passar inte för andra kunder.

Vi har just börjat ett nytt decennium.

Jag tror att vi under 90-talet kommer att förändra arbetssättet. De sista åren har personalen framfört önskemål om att i företaget få arbeta mera i projekt eller i grupp. Men från linjecheferna hävdas det att

"det har aldrig fungerat". Att det inte har lyckats hittills tror jag beror på att

vi arbetar mot FMV, vårt ekonomisystem, bristande erfarenhet av projektledning och bristande tålamod.

Jobb mot FMV är av typen enmansjobb eller jättestora jobb, typ STRIC uppdraget. På andra marknader är det vanligare med projekt med cirka 5-6 man. Sådana jobb tar vi ogärna på oss. Bland annat därför att vårt ekonomisystem effektivt hindrar oss att låna nödvändig personal från andra delar av bolaget.

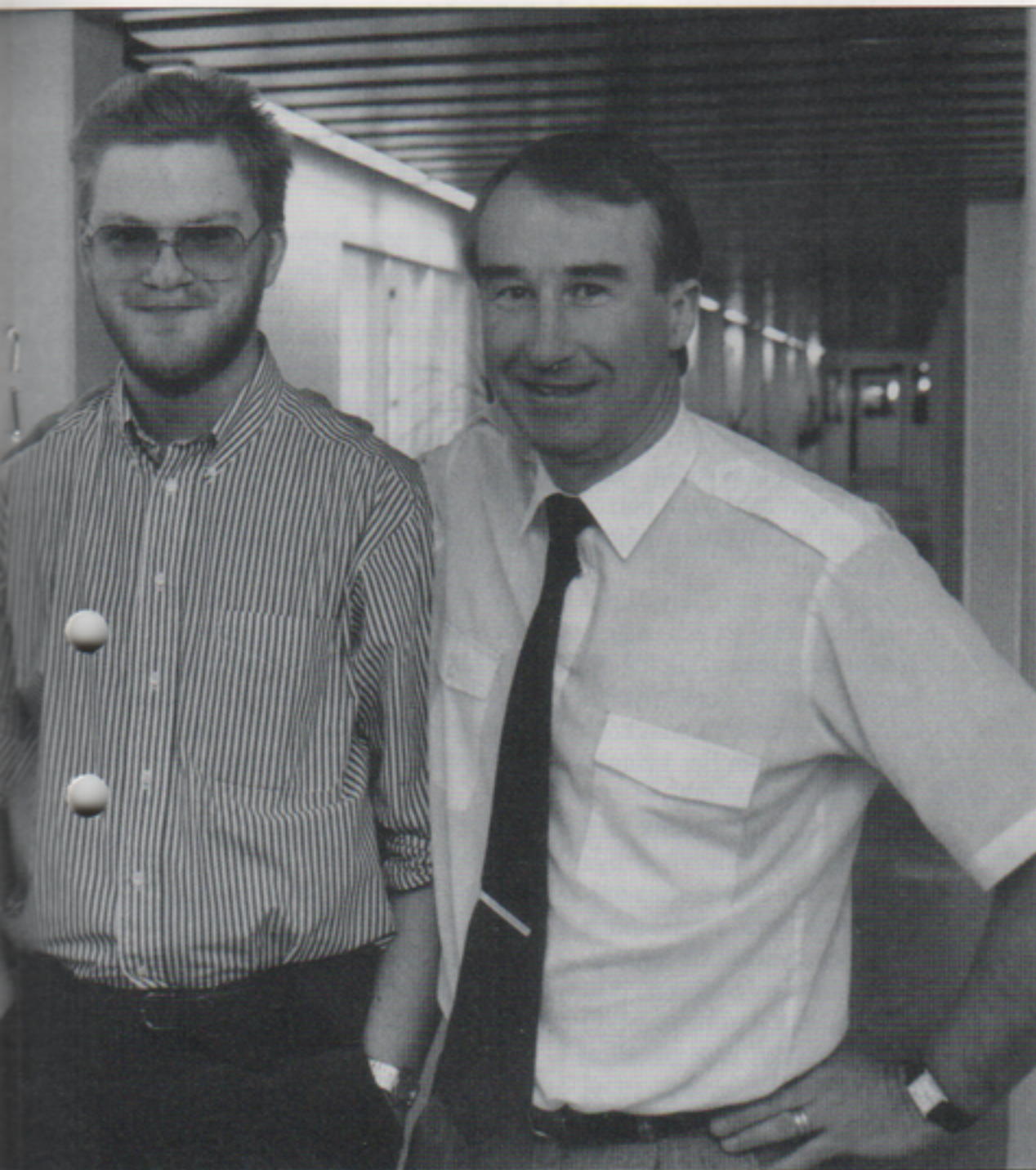
Att leda ett projekt på Telub är inte det samma som att leda ett projekt på FMV. FMV-projekt innefattar rollen som samordnare mellan staber, förband och leverantörer. Projekt på Telub innebär att en mindre grupp människor samarbetar med en väl avgränsad uppgift.

Här kommer återigen personalens önskemål in. Man vill arbeta mer tillsammans, känna att man hjälps åt och att man får veta mer om vad andra kan och gör. Men linjen saknar det tålamod



"Det är dags att lyssna på personalen"

"Linjen saknar erfarenhet och tålamod"



Gert Brushammar, i mitten, är glad att hans kritik inte är giltig för hela Telub. Och Leif Stockselius och Örjan Eriksson tycker Gerts initiativ till debatt är nyttig.

som krävs för att bygga upp erfarenheten. Och på grund av linjens bristande erfarenhet av projektledning menar jag, att fel sorts chefer på de lägre nivåerna tillsätts.

De lägre chefernas roll borde i betydligt större utsträckning än idag vara LAGLEDARENS. Han ska under träning, fritid och match svetsa samman laget så att alla jobbar mot samma mål - motståndarmålet. Alla i laget måste känna att just hans insats är nödvändig för att laget ska vinna. Man brukar tala om motivation, information och uppmuntran.

Förresten! Varför har vi så få kvinnliga chefer? Min teori: Ett vanligt krav för olika befattningar är erfarenhet av försvarets system, och i lumpen får man erfarenhet av försvarets utrustningar. Få kvinnor har gjort lumpen, vilket medför att på konsulttjänsterna anställs mycket få kvinnor.

Jag vill nu uppmana ALLA att fundera ett par gånger kring frågan VAD KRÄVER JAG AV MIN CHEF? Tala om för chefen vid nästa planerings-

samtal vad du kommit fram till. Han ställer ju krav på dig. Har du inte haft något planeringssamtal ska du KRÄVA att få det!"



Vi låter sektionschefen Leif Stockselius, Telub Teknics radioavdelning, bemöta Gerts "brandfackla". Leif är chef för ett 20-tal medarbetare varav fyra är gruppchefer.

"Efter att ha läst Gerts debattinlägg måste jag först säga att jag inte kände igen "vår del av" Telub i påståendena.

Innan jag går i polemik om de "lägre" chefernas kompetens, vilken jag tycker ifrågasätts i artikeln, måste jag bemöta några klart felaktiga påståenden:

Beträffande uttalandet om civila satsningar att "ändå händer ingenting" är klart felaktigt. En strukturerad, välplanerad offensiv satsning mot Televerket och Banverket pågår och börjar nu ge utfall. Smärre civila sats-

ningar förekommer dessutom på flera ställen inom företaget. Väl skötta kan de på ett naturligt sätt växa och komma att spänna över en större del av företaget.

Men samtidigt är det så inom "konsultbranschen" att vi själva också är marknadsförare och försäljare. Brist på erfarenhet av marknaden och resursbrist kan vara hämmande faktorer.

"Vårt sätt att arbeta mot FMV passar inte för andra kunder", skriver Gert. Att FMV skulle vara en homogen likriktad kund stämmer mycket illa med min egen 20-åriga erfarenhet. Den flexibilitet de flesta utvecklat i sitt umgänge med FMV kan mycket väl användas och vara en styrka "civilt".

Att linjechefen hävdar att "det har aldrig fungerat" tycker jag tyder på brist på flexibilitet och experimentlusta och jag tror inte yttrandet är signifikativt för chefer på någon chefsnivå inom Telub.

"Sådana jobb tar vi ogärna på oss" och "vårt ekonomisystem effektivt hindrar oss att låna nödvändig personal" är andra för mig främmande påståenden. För det första finns inga sådana hinder i ekonomisystemet. Att skylla på hinder i ekonomisystemet är svepskäl. Det är snarare så, att 'det här löser vi bäst själva och dessutom ger det bra beläggning' är hindrande faktorer. Att vi ogärna tar på oss arbeten som fordrar att flera personer samarbetar och samverkar över organisationsgränserna är felaktigt. Inom till exempel Radioavdelningen är det tvärtom mycket vanligt med denna typ av arbeten med många inblandade.

Dessa och många fler av Gerts synpunkter gör att jag inte känner igen Telub.

I vissa fall kan det vara en fördel att i sin organisation "spegla" kundens organi-

sation, i andra fall inte. Inom Telub har snarare organisationen av hävd varit teknik- och applikationsanpassad.

Att vara chef är naturligtvis inte lätt och kanske den gamla klyschan gäller fortfarande: Chefsjobbet får man, ledare är man född till eller så måste man växa in i den rollen.

Genom omorganisationerna de senaste åren har många nya chefer tillsatts. ▶

"Chef och medarbetare måste hjälpas åt"

► Detta accentuerar den roll vi alla har, att hjälpas åt. Frågan är inte bara "vad kräver jag av min chef" utan också "vad bör min chef kunna kräva av mig". Jag tror, att chef och medarbetare måste hjälpas åt att ställa upp gemensamma mål inom ramen för företagets övergripande mål. Sedan måste vi tillsammans samarbeta, inte motarbeta, mot målet.

Jag tror inte att gruppens eller sektionens storlek (inom rimliga gränser) direkt påverkar chefsrollen. Det är också viktigt att chefen skapar visioner och eggande mål, såväl mänskliga, tekniska som ekonomiska.

Chefen bör naturligtvis ha en "överblick" över medarbetarnas situation och uppmärksamma problem inom organisationen. Och sedan ta tag i problemen, stötta medarbetarna och ställa sig på barrikaden. Det innebär även att ibland ta obehagliga beslut.

Är det kanske så att man har den chef man förtjänar? Manar till eftertanke och dialog! Om inte förr så vid nästa inplanerade MÅS-samtal.

Det är viktigt att chefen stöttar medarbetarna. Men det omvända är också viktigt.

Slutligen tror jag den öppna dialog vi har på Telub är värd att värna om och utöka på alla nivåer.



Örjan Eriksson, VD Telub Teknik, har blivit ombedd att "lägga sig" i debatten:

"Jag ser det som mycket värdefullt att Gert tar upp detta ämne till debatt i Inblicken.

Vi har organiserat oss i en form, som passar bra för samarbetet med huvudkunden FMV. Det finns dock inga ambitioner att alltid följa efter och skapa en spegelorganisation. Tvärtom finns all anledning att vi är olika organisatoriskt för att på så sätt komplettera varandra.

Den väsentligaste orsaken till att det gått trögt och långsamt att bryta in mot andra marknader är den höga och ökande beläggningen från försvaret. Erfarenheterna från inbrytningarna mot Banverket m fl under 1989 visar att vi måste ändra arbetssätt. Detta gör vi under 1990 mot ett antal verk och myndigheter. De prioriterade verken tacklas under marknadsavdelningens ledning.

Det finns idag ett antal negativa atti-

tyder mot projektarbete inom Telub Teknik. För att utveckla oss i projektarbete har sektor Teleanläggningar under 1989 genomfört en utbildning av cirka 15 anläggningsprojektledare. Nya omgångar som berör fler genomförs 1990. Jag ser att utöver ökad färdighet i projektarbete, så kommer dessa projektledarutvecklingar att bidra till att bryta vissa negativa attityder.

Ekonomisystemet förhindrar oss ej att låna personal från andra enheter. Däremot finns på grund av de djupt nedbrutna resultatkraven en risk för att man hellre utför uppdraget med egen personal än att köpa in någon specialist.

Jag delar inte Gerts uppfattning om att vår mansdominans beror på att vi män gör lumpen. Det är dock mycket önskvärt att få in fler kvinnor som konsulter för att sedan få fram fler kvinnliga chefer. Hjälpa till med detta!

För att utveckla Telub Teknik och inte minst etablera oss hos vissa nya kunder, så krävs att vi ändrar vissa attityder. Här har cheferna - inte minst gruppcheferna - en nyckelroll. Jag brukar säga att de är våra viktigaste förändringsarbetare. Jag skulle också se det som positivt om vi fick en ökad chefsrotation på alla nivåer och att vi via projektledarskapet finner de nya och kommande cheferna inom Telub Teknik."



—Gruppcheferna har en nyckelroll i vårt arbete med att ändra vissa attityder, menar Örjan Eriksson.

Härmed sätter vi inte punkt för den här debatten. Håll den levande kring chefsfrågorna men även andra angelägna frågor. Välkommen med nya inlägg!

Nytt avtal mellan Owell och FFV

Owell har tecknat ett nytt avtal med FFV för upphandling av persondatorutrustningar. Alla företag som är knutna till FFV-koncernen är berättigade att utnyttja avtalet.

FFV köpte under 1989 för mellan 15-20 miljoner kronor persondatorutrustningar från Owell. Detta hoppas Owell skall öka under 1990, genom det nya avtalet som är tecknat.

För att förstärka uppbackningen av FFV så har Owell utsett Peter Birksön på Owell i Eskilstuna som riks-kundsansvarig för FFV. Detta gör att Owell på så sätt kan utveckla samma stöd för FFV över hela landet.

Nytt avtal med Electrolux

Telub Service har avtalat med Electrolux att underhålla all deras Digitalutrustning i hela Sverige. Avtalet löper över fyra år.

Det nya avtalet är en fortsättning på ett gammalt samarbete. Telub Service har totalansvaret för de datorer som används i produktionsstyrningen och lagerhållningen på Electrolux.

"25-åringar" uppvaktas

Uppvaktning från företaget vid anställas 50-årsdag och pensionering har varit en uppskattad tradition.

Från och med i år skall dessutom alla som varit anställda i 25 år också uppvaktas. Denna uppvaktning kommer att ske i början av året och då tillsammans med föregående års pensionärer. Då blir det en sk veteranmiddag, som även make/maka/sambo inbjudes till.

Alltså ännu en god tradition, som startar den 2 mars med den första veteranmiddagen.

Förslag

"Nya" förslagskommittén: Vi lyfter idéerna och höjer statusen

Förslagsverksamheten behöver ibland vitaliseras och uppmärksammas. Ett känt och beprövat sätt är kampanjer. Men det kan också ske med hjälp av bättre intern marknadsföring och information om hur viktigt företaget tycker det är att idéer lyfts upp, provas, belönas, uppmuntras och inte minst uppmärksammas.

Det senare har Telubs "nya" förslagskommitté valt.

Kommittén kommer från och med i år att arbeta och se ut på ett lite annorlunda sätt. Varje bolag inom Telubgruppen har egna representanter i förslagskommittén.

Dessa representanter skall tillsammans med berörd linjechef inom sitt bolag själva kunna belöna förslag med pengar, upp till 1.000 kronor, eller present. Belöningar som kan tänkas bli 1.000 kronor eller mer beslutas dock av förslagskommittén. Belöningar över

15.000 kronor beslutar berörd bolagschef om.

Resa i stället för pengar

Under hela 1990 kommer vi alla att genom affischer bli påmind om förslagskommitténs önskan och mål att få fram många och bra idéer. Vi möter affischerna i bland annat korridorer och hissar. Ny månad innebär ny affisch! Den första har ni redan sett, eller hur?

De något större belöningarna skall

kunna bytas mot en studieresa, som kan kopplas till arbetsuppgifterna. Handläggningstiden skall bli kortare. Begärd tid för ett remissyttrande skall respekteras i ännu högre grad.

Förslagskommitténs representanter på bolagen skall göra sig kända. Namn och bild hjälper Inblicken till med.

Inblicken kommer dessutom i fortsättningen att hårdbevaka och berätta om de bästa snilleblixarna.

Avslå inte förslagsställaren

Varför tycker förslagskommitténs ordförande, Gösta Norman, att det är så viktigt att alla anställda stimuleras att lämna ifrån sig många och bra idéer?

—Ökar förslagen så ökar också chansen att hitta guldkornen. Jag anser också att en väl fungerande förslagsverksamhet ger ett mervärde i jobbet. ▶

Förslagskommitténs representanter i bolagen:



Bertil Johansson, Telub Teknik sekreterare



Willy Färm, Telub Teknik



Per Torphammar, Telub Teknik



Eine Dacke, Telub Teknik



Rune Andersson, Telub Teknik



Ann-Britt Nordlöf, Telub i Arboga 11



Stig Hedlund, Telub i Solna



Göte Lindberg, Telub Inforum



Bertil Lydén, Telub Service



Sören Svanlund, Owell



Annette Pettersson, Smedata



Sten Nilsson, Opiab Affärssystem

► Därför vill jag att alla chefer understödjer och stimulerar sina anställda att lämna in seriösa förslag.

Men det är också viktigt för oss i förslagskommittén och för cheferna att kunna avslå ett förslag utan att avslå förslagsställaren. Vi skall därför alltid ge ett gott skäl till avslaget och göra det muntligt i en direkt kontakt.

—Nyckelorden i vår förslagsverksamhet skall vara engagemang, snabbhet och objektiv bedömning, avslutar Gösta.



Gösta Norman, ordf.

Telubgruppens förslagskommitté består av:

Gösta Norman, ordförande
Bertil Johansson, sekreterare
Per Torphammar
Göte Lindberg
Rune Andersson
Ann-Britt Nordlöf
Bertil Lydén

"Förslagsverksamheten är en viktig del i personalpolitiken"

VD Staffan Håkanson lägger stor vikt vid att den nya förslagsverksamheten får den status och betydelse som den måste ha för att kunna stimulera anställda. Han säger:

—Förslagsverksamhetens nya organisation och nya rutiner har tillkommit för att passa Telubs decentraliserade organisation för ledning och beslut. Jag hoppas att förslagskommitténs nysatsning, som präglas av engagemang, snabbhet och generositet skall hjälpa till att vitalisera förslagsverksamheten och kraftigt öka antalet inlämnade och belönade förslag.

—För att förslagskommittén skall lyckas med sina målsättningar är det viktigt att bolagsledningarna ger sitt fulla stöd och support. Förslagsverksamheten är en viktig del i personalpolitiken och den medverkar till utveckling av både individ och företag.

—Vi måste därför alla hjälpas åt att skapa ett positivt idéklimat bland alla våra bolag inom Telubgruppen. Jag hoppas att idérikenomen kommer att flöda under 1990 och att många bra förslag kommer att inlämnas. Jag kommer med stort intresse att följa verksamheten.



Staffan Håkanson lägger stor vikt vid att förslagsverksamheten vitaliseras.

Foto: Tommy Durath

Utbildning

Aktuella interna kurser

Kurs:	Tid:	Plats:	Sista anm.dag
Grundläggande ekonomi	Våren	Växjö	10/3
Arbetsrätt för chefer	23-24/4	Växjö	26/3
Planeringssamtal	3-4/5	Växjö	26/3
Konsultrollen, steg 1 för Telub Inforum	2-4/4	Internat	1/3
för Telub Teknik	2-4/5	Internat	23/3
Konsultrollen, steg 2 för Telub Teknik	23-24/4 samt 17-18/5	Växjö	23/3
Personlig kommunikation	2-4/4	Växjö	2/3
All-in-1 inkl ordbehandl WordPerfect	23-24/4	Växjö	23/3
Ordbehandling WordPerfect grundkurs	26/4	Växjö	26/3
WordPerfect rep.kurs	25/4	Växjö	23/3
WordPerfect, PC, fortskurs, reg.hantering	2/4	Växjö	2/3
WordPerfect, PC, fortskurs, grafik o bild	3/4	Växjö	2/3
WordPerfect, PC, fortskurs, matematik o makro	4/4	Växjö	2/3
WordPerfect, PC, fortskurs, författarredskap	5/4	Växjö	2/3

Ytterligare upplysningar får du i katalogen "Personalutbildning 1990" eller hos ditt bolags utbildningsansvarige, som också tar emot din anmälan.

Tack

TACK TELUB(are) för uppvaktningen och för de fina presenterna när jag fyllde halvsekel.
Sven-Olof Bergendahl

ETT HJÄRTLIGT TACK till chefer och arbetskamrater för all uppvaktning.
Ytterligare en Stockholmsnubbe som fyllt gubbe.
Bo Svensson/FTTS

Ett hjärtligt tack till alla arbetskamrater för den vackra gåvan jag fick när jag slutade hos Er.
Samtidigt vill jag tacka för det fina kamratskapet under alla år.
Boo Wadling
f d FS1

Tack alla arbetskamrater, spridda över hela Sverige, för den fina presenten jag fick när jag slutade på Telub Service.

Många roliga, lärorika och oförglömliga minnen dyker upp när jag läser den digra namnlistan.
Samtidigt vill jag passa på att tacka Er för alla händelserika och trevliga år på Telub Service.
Leif Martinsson
f d SLP

Kortisar

Observera!

Telub Teknik i Linköping har numera en sk direktvalsväxel och det nya telefonnumret är 013-233200.

TTK:s expedition har flyttat till byggnad 102, markplanet, kanske mera känt som "gamla gästmatsalen". Anette Persson hälsar klubbmedlemmarna välkomna dit.

Det finns outtagna vinster, en "katt" och en "tusenfoting", från Telubs julfest i Växjö på lotterna:

Orange, serie R, nr 45 samt vit, serie S, nr 81.

Vinsterna kan hämtas fram till den 19 mars hos Riff Knutsson.

Efter den 19 mars återgår vinsterna till fritidsklubbarna.

Telub Inforum har tilldelats hedersomnämning i tävlingen Guldspiken för "systemhandbok för publika och kommersiella lokaler" tillsammans med Fläkt Svenska AB och Eklund och Joost AB.

Vi bugar och gratulerar.

Telub Inforums annonskampanj är igång med fyra helsidesannonser i Dagens Industri och Veckans Affärer.

Januari månads vinnare i Konstklubbens månadslotteri blev Claes Isgren.

Nya inom Telubgruppen

1 Mats Åman, FUK, är teleingenjör på Telub Teknik i Solna. Mats har tidigare arbetat som programmerare på Ericsson Radar Electronics.

2 Therese Andersson, INR, arbetar sedan den 8 januari som arkivbiträde på ritningshanteringen inom Telub Inforum, Växjö. Therese har tidigare varit anställd inom Växjö kommun.

3 Mari Hedlund, FIX, började den 17 januari på Telub Teknik i Solna, där hon arbetar som kontorist. Mari kommer närmast från KLM Royal Dutch Airlines, Stockholm.

4 Ann-Sofie Johansson, FQMX, arbetar sedan den 18 januari på Telub Teknik i Växjö som vikarierande inköpsassistent. Ann-Sofie kommer närmast från en treårig ekonomisk linje.

5 Hans Östgaard, FA, är sedan den 1 februari avdelningschef på Telub Teknik med placering i Växjö. Hans kommer närmast från Fiskars Elektronik, där han var divisionschef för transformatordivisionen.

6 Peter Engström, FITA, började den 1 februari som teleingenjör på Telub Teknik i Solna. Peter kommer närmast från Försvarsmaterielverk.

7 Jan Svensson, började den 1 februari som inköpare på Telub Service, Växjö. Jan kommer närmast från Fläkt Industrier, men har dessförinnan arbetat som inköpare på Telub Industri.

8 Christer Danielsson, började den 5 februari som säljare på Telub Service i Stockholm. Christer kommer närmast från Ericsson Radio Systems.

9 Michael Holmberg, F2N, är sedan den 12 februari anställd som telemontör på Telub Teknik i Örebro. Michael har nyligen gått 2-årig teleteknisk linje samt en datarserviceutbildning.

10 Magnus Wallanger, FTUD, började den 19 februari som teleingenjör på Telub Teknik i Växjö. Magnus kommer närmast från värmeplyktstjänstgöring. Dessförinnan har han gått 4-årig tekniskt gymnasium, el-telelinjen.



1



6



2



7



3



8



4



9



5



10

FRÅN VERK TILL BOLAG

Den 1 mars gick Rickard Axelsson/FVV över till bolagsanställning.

ORGANISATIONS-FÖRÄNDRING

Olle Kabo/FYN till IDS
Lars Bohlin till FFSM

SLUTAT

Ulf Jonsson/FAVV
Mats Nilsson/FSV
Per-Olof Haag/FLF
Lennart Nilsson/FQMG (pension)
Benny Nilsson/FTSN
Göte Örnefur/FVV
Denny Salomonsson/ING
Christina Rosen/ING
Peter Estelius/ING
Lars Andersson/SR2L
Tommy Rehnberg/SR55

FFV-mästerskapet i innebandy avgjordes i Växjö

Ordnances skottvana och målsäkerhet gav dem segern

Årets FFV-mästerskap i innebandy blev inte riktigt den framgång för Telub IF som man hade hoppats på. Motståndet var för tufft.

Men Telub IF hade i alla fall nöjet att få stå som värd för mästerskapet, som hade samlat 10 lag i Växjö lördagen 10 februari.

Skottvanan och målsäkerheten hos lagen från FFV Ordnance märktes väl. På två av de tre platserna på "pris-pallen" fanns nämligen lag från Ordnancegruppen.

Mästarna blev laget från FFV Ordnance i Motala, som i finalen slog FFV Aerotech, Arboga, med 5-4.

På tredje plats kom laget från Zakrisdalsverken, också Ordnance som slog lag Telub Teknik med 7-3.

Utan tvekan var det Ivan Johansson från Motala som drog de flesta blickarna till sig under matcherna. Han spelade intensivt och temperamentsfullt. Det gav också resultat. Tillsammans med sina medspelare förde han laget till toppen på "pris-pallen".

Telub Teknics lag, som ju kan tekniken och även spelar i Korpen, hade förmodligen bara en sk formsvacka den här dagen. De lovar att komma igen till nästa mästerskap.

Telub IF:s ordförande Gösta Norman följde spelet och fick sedan äran att dela ut priserna till de tre bästa lagen.



Lyckliga och trötta lät segrarna från Motala sig förevisas.

Från vänster Peter Rehnström, Karl Erik Hirviniemi, Ivan Johansson, Johan Klein och Tomas Lundin.

Foto: Hans Petersson, Telub Fotoklubb



Telub IF:s Jonas Enestubbe, Krister Petersson, Rickard Isacsson och Mats Andersson fick finna sig i att vara åskådare när finalmatchen spelades.



Kampen på plan var stundtals hård.

Foto: Hans Petersson, Telub Fotoklubb

Plåtslagare och dator i gott samarbete



Datorn har trängt in även på plåtslagarnas område.

—Och det är vi tacksamma för. Jobbet är roligare och inte så monotont längre, säger Willy Fransson och Mikael Åkesson på Telub Tekniks mekaniska verkstad.

När plåtslagare Birgitta Olin tog mammaledigt ersattes hon av två killar och en datorstyrd maskin. De' ni! Tala om arbetskapacitet.

Nja, riktigt sant är det väl inte. Den nya NS-maskinen är sedan länge efterlängtdad och de två killarna, plåtslagarna Willy Fransson och Mikael Åkesson, har funnits på "mekan" ganska länge.

Sanningen är att Willy och Mikael på Telub Tekniks mekaniska verkstad just nu håller på att utbilda och trimma in sig själva på den nya NS-maskinen, som har ersatt en 15 år gammal manuell stansmaskin. Det monotona plåtslugeriarbetet är borta och Mikael och Willy är nu i stället operatörer vid en maskin som arbetar mycket snabbare.

Deras yrkeskunnande nyttjas nu framför en liten dator, som de "pro-

grammerar" in alla data på. Plåtens slutliga utseende, med rätt hål på rätt ställe, visas först på en liten bildskärm. Sedan är det "bara" att stansa hål i plåten. Ett uppdrag som förr kunde ta tre dagar göres nu på cirka fem timmar. Ett hål i taget är en svunnen tid. Nu är det tio hål åt gången och mycket snabb förflyttning av plåten.

—Det här är faktiskt riktigt roligt. Vi känner inte på något sätt att vårt

yrkeskunnande försvinner. Utan vårt gamla kunnande skulle vi stå oss slätt framför datorn och plåten.

—Våra uppdrag på "plåtsidan" kommer i huvudsak från vår installationsverkstad, förklarar Alf Johansson, arbetsledaren. Nu kan vi serva dem snabbare, vilket kan vara viktigt när de till exempel vill ha prototyper. Vår serieproduktion går sedan givetvis också mycket fortare.

Apropå serieproduktion. Ovannämnda plåtslagare Birgitta Olin är nu lycklig mamma till tvillingar.

FFV

E
X
T
R
A

FFV föreslås bli aktiebolag

Regeringen föreslår i sin näringspolitiska proposition, som på fredagen lämnades till riksdagen, en bolagisering av affärsverket FFV. Om riksdagen ger klartecken ombildas FFV till aktiebolag snarast efter den 1 juli eller senast den 1 januari 1991.

Regeringen motiverar förslaget med att FFV måste ges en möjlighet att utvecklas i positiv riktning och inom utvecklingsbara områden.

Vid bolagiseringen övertar FFV AB, som idag är moderbolag i FFVs bolagsgrupp, samtliga tillgångar och skulder i affärsverket till bokförda värden.

FFV och flera andra statliga industrikoncerner skall inlemmas i ett nytt statligt förvaltningsbolag. Detta förvaltningsbolag kommer att erbjuda konvertibla förlagslån i storleksordningen tre-fem miljarder kronor till bland annat lön-tagarfonderna. Därigenom skulle bland annat FFV få ytterligare riskkapital.

— Det är glädjande att bolagsfrågan nu går mot en lösning. För att FFV skall kunna utvecklas internationellt och kunna delta aktivt i omstruktureringen av den svenska försvarsindustrin måste vi ha en enhetlig företagsform, förklarar FFVs koncernchef Bo Södersten.

FFV Koncerninformation