

INBLICKEN

På väg till nya utmaningar



◀ Staffan Håkanson lämnar nu VD-stolen för nya uppgifter utomlands. Med sig från Telub har han massor av erfarenheter och många glada minnen, men också lite av saknad. Läs mer om Staffan på sidorna 2 och 3.

■ På väg till Argentina
Sid 5

■ Expertsystem - lagrad mänsklig erfarenhet
Sid 7

■ Kenth-Åke Jönsson, Telubs nye chef
sid 9

Bara några dagar kvar för Staffan Håkanson: Med många erfarenheter och saknad lämnar han Telub

Om några dagar slutar Staffan Håkanson. Telubgruppens chef lämnar det företag som han känt allra starkast för under sina yrkesverksamma år.

Jag tycker väldigt mycket om Telub och dess människor. Men jag kan inte tacka nej till de intressanta arbetsuppgifterna jag får på det nya företaget i Belgien.

Staffan Håkanson började på Telub i september 1986. Han tyckte då att Telubs strategiska inriktning var något statisk och att han ville arbeta igenom affärsstrategin, verksamhets- och marknadsinriktningen.

– Är du nöjd med det arbetets resultat?

– Ja, Telubs verksamhet har renodlats. Vi koncentrerar oss idag mer på konsultverksamhet och vi har dessutom byggt upp en stor datagrupp, som är framgångsrik och lönsam på

datamarknaden. Inforum har gått från en stagnerad verksamhet till ett internationellt inriktat bolag och med ett stort inslag av informatiktjänster.

– Har samarbetet mellan bolagen inom gruppen blivit vad du hoppades på?

– Både ja och nej. Det finns fortfarande en outnyttjad potential. Vi har mer att vinna genom affärsmissig samverkan och utveckling till exempel vad avser ledar- och kompetensresurserna. Men vi ska också ha stor

respekt för skillnaderna mellan våra affärsområden. Samverkan är inget självändamål. Man måste få ut ett mervärde som mer än motiverar kostnaderna för den centrala ledningsfunktionen.

– Samverkan inom bolagen är däremot bra idag. Både inom Telub Teknik och Telub Data. Jag vill då som exempel nämna Telub Service och Owell, som håller på att bygga upp en fin samverkan.

Telub Inforum och Telub Teknik samverkar också bra.

Förståelse för FFV

– Är du besviken över att planerna på att børsintroducera Telub har lagts på hyllan? ▶

Redaktören

HAR ORDET

I artikeln här bredvid tittar Staffan Håkanson bakåt på sin tid i Telub. Det borde vi väl alla göra lite oftare. Det vore nog nyttigt. Vi vet ju att vi inte kan köra bil om vi inte tittar i backspeglarna då och då.

Visst ägnar vi oss lite för mycket åt vad som skall hända framåt i tiden, i morgon, i nästa vecka, på semestern. Varför ägnar vi oss inte åt att göra nuet trevligt? Då kan vi också titta bakåt med glädje.

Livet det är det som drar förbi, medan vi drar upp linjerna för framtiden. Bryr vi oss inte om nuet, väljer vi bort livet. Man lever ju så kort tid och är död så länge.

Insikten om nuets betydelse har jag fått av domkyrkokaplanen UllaBritt Berglund på en konferens. Konferenser och seminarier kan alltså sätta spår även i en förhärdad redaktör.

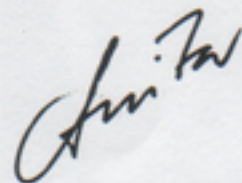
Lika minnesrikt blev det seminarium som Telub Inforum höll om Grafisk vision 90 (framtid igen!) dit alla inom FFV som arbetar med grafisk produktion var inbjudna. Deltagarna vill att seminariet skall bli en tradition. Ett gott betyg!

Telub Teknik har just fått sin nya video klar. Långt ifrån alla kan ha haft tillfälle att titta på den, men du och din grupp skall naturligtvis så snart som möjligt ta det tillfället. Den handlar om visionerna för framtiden(!).

Nu när våren (eller är det sommaren?) har kommit händer mycket i våra marker. Jag tänker då inte på blommor och bin utan på Telub IF:s alla flitiga varelser. Det är ingen hejd på vad de kan, men jag är övertygad om att deras aktiviteter enbart syftar till att spä på latmaskarnas dåliga samvete. Sportfantasterna njuter av att i matkön på lunchen kunna briljera med sina tider. Nu senast efter Växjöloppet, som hade samlat många telubare. "Hur många minuter sprang du på? Jaså, du var inte med." Nej, det var jag faktiskt inte. Men vänta bara. När Telubs friskvårdsgrupp har gjort sitt med oss latmaskar skall ni få se

ryggtavlorna på oss i nästa Växjölopp. Vi lovar att vänta på er andra i målet.

Apropå mål. Det sägs att det är bättre att ragla mot målet än att jogga åt fel håll.




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.

► – Besviken är fel uttryckt. Men jag tror fortfarande att det hade varit bra för Telub att få en bredare ägarbas, där även de anställda skulle ingå. Men jag har förståelse för att FFV, vår ägare, har andra värderingar. Det som hade varit bra för Telub hade kanske inte med säkerhet blivit bra totalt sett för FFV.

– Hur upplever du att samarbetet med de fackliga representanterna har varit?

– Genomgående bra. Telub har medvetna fackliga organisationer, som har en stark känsla för företaget. De har en stark lojalitet och har ett engagemang i Telubs utveckling. Vi har dock inte alltid haft samma uppfattning i alla frågor. Men de har ställt upp på de förändringar och satsningar vi gjort, även om de ibland har haft kritiska, berättigade många gånger, synpunkter.

– Min personliga uppfattning om facklig verksamhet generellt är att jag tycker den ibland är för konservativ och därmed riskerar att bli något av en broms i utvecklingen. Det är en oroande tendens att den dessutom ibland blir byråkratisk och därmed försenar en beslutsprocess. Den tendensen märker jag också i någon mån inom Telubs fackliga verksamhet.

Med facit i hand

– Telub har köpt och sålt ett antal bolag under din tid, och vissa verksamheter har slagits ihop. Är det någon av dessa aktiviteter som du skulle vilja göra annorlunda eller kanske inte alls?

– Med facit i hand skulle man kanske ha velat göra varje affär lite annorlunda. En del har ju inte blivit som vi tänkt oss. Den största besvikelsen är naturligtvis SPS Technical Ltd i England. Ett framgångsrikt förvärv är Telub Bitronic i Tyskland. Industrial Artists i England är också en helt riktig satsning. Och naturligtvis Owell.

– Finns det intressekonflikter mellan affärsområdena?

– De är små. Möjligen några mellan Telub Teknik och Telub Data. Vi har diskuterat frågan, men vi ser inga problem här.

– Anser du att Telubgruppen har förutsättningar att i framtiden vara ett självständigt affärsområde inom FFV?

– Mycket goda förutsättningar.



Staffan Håkanson lämnar nu VD-rummet för ett nytt i Belgien på det svenska företaget Sab Wabco.

Telub kan på ett bra sätt försvara sin starka position.

– Var det din idé att Telub Data skulle bildas.

– Ja, i mars 1989 drog jag detta inför styrelsen, men då exkluderade jag Telub Service, som skulle vara en egen affärsgrupp. Jag har sedan låtit

mig övertygas om att Service också borde ingå i Data.

Känsla för Telub

– Vad har gjort starkast intryck på dig under de här åren, 1986 - 1990? ►

► – Den kunskap som finns hos de anställda och deras känsla för företaget och dess roll. Jag tror att den känslan är speciellt väl utvecklad på Telub. Jag jämför då med andra företag jag arbetat på. Detta har varit mycket positivt och glädjande att uppleva.

– Ditt förslag att vi skulle återta namnet Telub är du väl nöjd med? Likaså ditt initiativ till skapandet av Telub Futurum?

– Javisst! Och jag tycker Telubs logotyp är bra. Extra roligt är det att den har skapats av en av våra egna anställda. Jag gläds också åt att Futurum utnyttjas så väl, både för konferenser, representation, idrott och för samvaro mellan de anställda.

– Har du lärt dig något nytt under de här åren?

– Massor! Inte minst förståelse för vilken stor betydelse ett företags kunskapskapital har. D v s människornas kunnande och kompetens. Ett företags tillgångar räknas faktiskt inte bara i fastigheter, maskiner o s v. Den erfarenheten tar jag med mig till det nya företaget. Jag har också lärt mig mer inom dataområdet. Det är värdefullt.

Beredd att bryta upp

– Vad får dig att flytta utomlands? Är det möjligheten till lägre skatter och större förmåner?

– Nej, faktiskt inte. Man må tro mig eller ej. Men min familj har länge talat om att få chansen att bo utomlands. Den chansen har kommit nu och vi tar den.

– Vad kommer du att sakna mest när du den 8 juni går ut genom våra portar. Jag antar nämligen att du har många positiva minnen från de här åren?

– O ja! Mina nära medarbetare vet att jag är en känslomänniska. Jag tycker om och har starka känslor för Telub och dess anställda. Mer än något annat företag faktiskt. Det var ett jobbigt beslut att ta, när jag skulle säga upp min anställning. Men jag är nu beredd att bryta upp och tar med mig många fina minnen och goda vänskapsband.

– Slutligen vill jag tacka er alla för det stöd och förtroende ni visat mig och önska Telub och alla medarbetare allt gott inför framtiden.

Stöldskyddsmärk datorerna:

"Innevara" för tjuvar

Åter igen har en persondator försvunnit från Telub i Växjö. Förra gången var för cirka ett år sedan. I början av april i år var det dags igen.

Samtidigt kunde vi läsa i Svenska Dagbladet en artikel om att datorer och telefaxapparater är senaste "innevaran" i tjuvbranschen. Varje dygn försvinner apparater för tiotusentals kronor från kontor och institutioner, uppger SvD.

Man frågar sig nu varför Telubs datorer inte stöldskyddsmärks. Som det nu är, är datorerna bristfälligt eller inte alls märkta och därmed omöjliga att spåra.

Att det skulle vara omöjligt för obehöriga att komma in i våra lokaler är kanske sant. Men den skyldige kan ju faktiskt vara en behörig. Det är nämligen känt att ligor opererar just med företagets "behöriga".

Säkerhetschefen redogör för vår beredskap och våra förebyggande åtgärder mot datorernas "utmarsch" ur företaget:

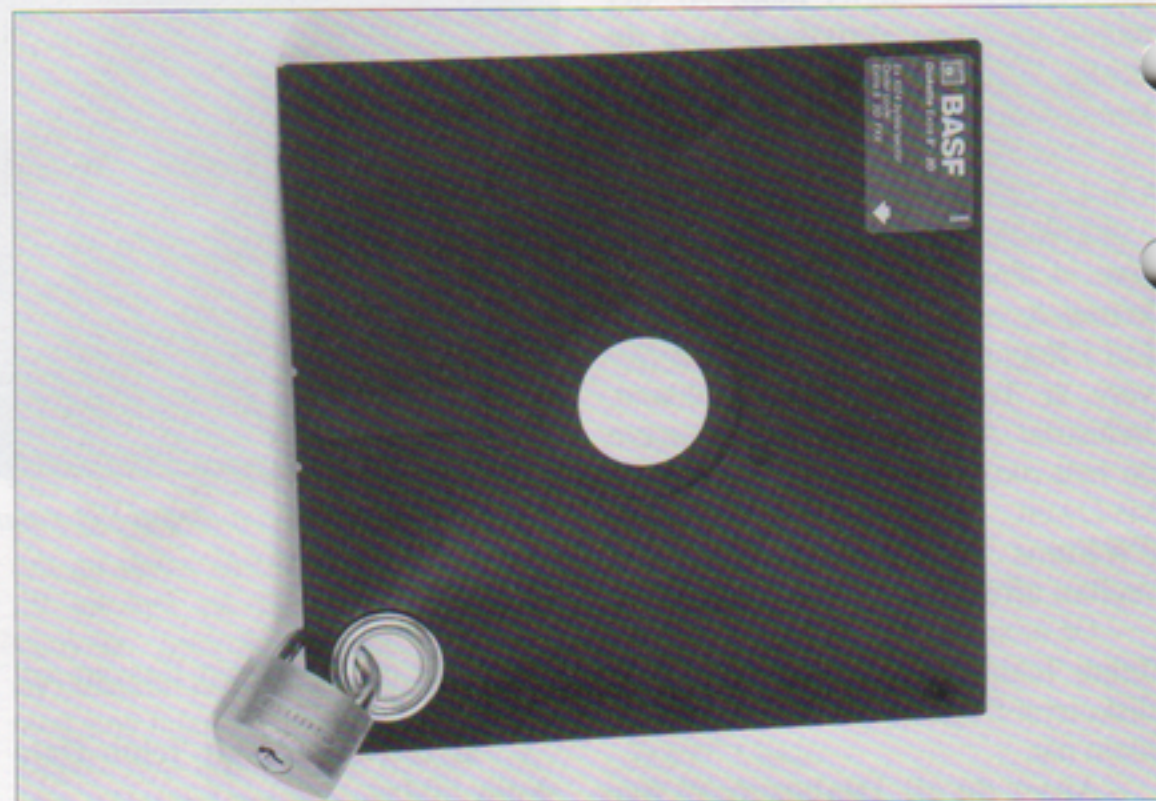
Stölder är ju alltid något negativt, som vi aldrig accepterar som privat-

personer. Företaget kan inte och skall inte heller acceptera någon form av stöld. Förutom de kostnader som vi drabbas av i form av produktionsbortfall sprider sig lätt en misstämning och misstänksamhet inom företaget när vi blir drabbade. Detta gäller speciellt om tillgreppen har gjorts av anställda, vilket jag med stor sannolikhet tror gäller de relaterade PC-stölderna.

Vad vidtar Telub för åtgärder? För det första gör vi alltid polisanmälan. Vi gör också en intern utredning. Den viktigaste är emellertid att var och en är observant och "vakar" över den egna utrustningen. Tyvärr får vi också vänja oss vid att låsa ännu mer än hittills. Till exempel låsa in värdefull utrustning i säkerhetsskåp eller helt enkelt låsa kontorsrummen.

I detta sammanhang är det också värt att tänka på, att det kanske inte är hårdvaran i sig som är det mest värdefulla utan informationen som finns lagrad i utrustningen.

En annan viktig förebyggande åtgärd är som påpekats att stöldskyddsmärka all stöldbegärlig egendom. Därför har jag skaffat en märkpena för detta ändamål. Pennan finns hos mig för utlåning, avslutar säkerhetschefen.



Skall vi i framtiden behöva kedja fast våra datorer och sätta hänglås på disketterna? Nej, naturligtvis inte. Men tyvärr, det krävs ännu större uppmärksamhet och försiktighet för att vi skall slippa stölder.

Foto: Hasse Karlsson

Telub Teknik på väg med kraft till Argentina

Packat och klart med adress långt bort i fjärran land. Materiel för optofibermontage är just nu på väg från Arboga till Argentina.

Har våra marknadsgränser utvidgats? Nej, det är ABB Power System AB som har valt Telub Teknik som underleverantör i ett stort kraftprojekt.

Den elektriska kraftöverföringen från Andasbergen i västra Argentina till Buenos Aires och Bahia Blanca skall förbättras.

Ett av Argentinas största kraftbolag har av ABB Power System köpt åtta seriekondensatoranläggningar. Kondensatorerna monteras på cirka 100 kvadratmeter stora plattformar sex meter ovan mark. Kommunikationen mellan kondensatorerna på plattformarna och jorden sker via styr- och övervakningsstativ som finns i en kontrollrumsbyggnad 300 meter bort.

För kommunikationen använder man optokablar samt optoelektroniska transduktorer. Det är här Telub Teknik kommer med i bilden. Det behövs nämligen materiel för skarvning och avslutning av optofiberkablar, och det är den materielen som nu är på väg med båt. Telub Teknicks insats i ordern är val av materiel, inköp och materiel-satsning för de olika anläggningarna i Argentina.

– Materielen skall installeras på två platser, berättar **Toiwo Wellbäck**. Dels i Olavarria och dels i Choele Choel. Platser vi än så länge bara har sett på kartan. Vem som får beställningen på montagearbetet i Argentina är ännu inte avgjort ...

Sven-Åke Lövkvist, avdelning Entreprenader i Arboga, är ansvarig för ordern.

– Det här är en ny och spännande marknad, som vi tror kan öppna sig för oss. Vi ser beställningen som ett steg på vägen i vår satsning på den civila sidan, säger Sven-Åke, och tillägger. ABB har även fått order på liknande stationer i Indien och Kanada.



Mickael Eriksson och Kjell Åhlgren har fyllt packlådor med skarvmateriel för optofiberkabel. En transport som är viktig för Argentinas elektriska kraftöverföring.

Foto: Reinhold Carlsson



Annika Larsson, Toiwo Wellbäck och Evert Nyström planerar för resan till Argentina. Dock inte sin egen utan för materiel till kraftbyggen.

Foto: Reinhold Carlsson

"Hjälp till självhjälp"

Telub Services nya serviceidé

Det här är ett nytt sätt att ge datorservice och våra ansträngningar går ut på att göra det så enkelt som möjligt för kunden. Och med den kompetenta kund som Folksam är, har den nya idén varit lätt att införa. Detta är nämligen lite av en ny affärsidé, förklarar Rolf Karlsson på Repair Center inom Telub Service.

Det finns över tretusen terminalarbetsplatser fördelade på 93 kontor över hela landet inom försäkringsbolaget Folksam. Fältservicekostnaderna för terminalerna har varit en stor utgiftspost. I en tid av kostnadsmedvetenhet har Folksam därför valt Telub Services nya serviceidé, som innebär stora besparingar.

På Repair Center har man byggt upp ett buffertlager med terminaler "öronmärkta" för Folksam. En trasig terminal hos kunden föranleder numera inte ett dyrbart servicebesök. Ett telefonsamtal räcker och inom

åtta arbetstimmar finns en ny terminal på försäkringskontoret redo för arbete. Den trasiga terminalen sänds till Telub Service i Växjö för reparation. Detta förfaringssätt blir billigare för kunden.

"Folksamterminaler"

Denna nya verksamhet kräver dock ett något annorlunda arbetssätt både för Folksam och Telub Service. Inom Folksam finns en datakunnig avdelning, kallad Help Desk, som försäk-

ringshandläggarna klagar sin nöd hos när terminalen strejkar. Help Desk tar kontakt med Telub Services nyinrättade Kundservice i Växjö, där Anders Ström tar emot beställningen och beordrar ut en ny "Folksamterminal". Undantag från denna regel är dock Folksams Stockholmskontor, som har en stor del av de dryga tretusen terminalerna. Här har Telub Service byggt upp ett buffertlager, som förvaltas av Folksams personal själva, och som håller lagret komplett med funktionsdugliga terminaler med hjälp av Repair Center i Växjö.

– Det är Folksams standardisering av datorer och terminaler som gör det möjligt för oss på Repair Center att erbjuda denna nya kundservice, säger Rolf. Liknande standardisering finns på många företag och myndigheter och vårt mål är naturligtvis att försöka sälja den nya serviceidén till fler.



Anders Ström, till vänster, visar hur enkelt det är för kunden att själv installera den nya terminalen från Telub Service och snabbt komma igång med arbetet igen. Rolf Karlsson menar att traditionell fältservice ibland kan ersättas av Repair Centers nya Kundservice.



Systemkonstruktörerna Roger Blomqvist och Per Eriksson har arbetat fram expertsystemet för radarstationen PS-860 och Lars Frennemo berättar här om systemets alla fördelar.

Nu i drift:

Expertsystem fyllt av mänsklig erfarenhet

Att kunna lagra och överföra subjektiva, kanske ibland osäkra och diffusa erfarenheter till någon annan tillskrevs förr enbart människan.

Men människan är inte längre ensam om denna förmåga, hon är inte ensam expert. Databaserade kunskapssystem, även kallade expertsystem, klarar det också. Och Telub Teknik klarar att utveckla systemen till gagn för driften av stridsledningens radaranläggning 860 efter flera års uppföljning av både svenska och internationella erfarenheter.

Expertsystem, som inordnas under begreppet artificiell intelligens, AI, har blivit lösningen för att korta ner hindertiderna vid fel i radaranläggning 860 både i fredstid och i krisläge. Erfarenheter och kunskaper inhämtade vid bland annat felsökning i anläggningen lagras i expertsystemet

för att kunna återanvändas av personal utan erfarenhet, till exempel värnpliktiga.

Under fred är det endast några få strilradaranläggningar som är i drift, övriga står i beredskap. Det är alltså enbart ett fåtal tekniker som får stor erfarenhet av anläggningarna. Deras arbete är i detta sammanhang inriktat på utvärdering av kunskapssystemets prestanda och att bidra med de praktiska erfarenheterna under drift.

I krisläge utförs arbetet med att hålla igång anläggningarna även av värnpliktiga med kanske flera år gammal kunskap. Expertsystemet blir deras hjälp. Det ger de värnpliktiga tillgång till alla gjorda erfarenheter och hjälper dem att förkorta hindertiderna när det verkligen gäller.

Första expertsystemet

Lars Frennemo, Radaravdelningen i Arboga, som är "missionär" på AI-

området, berättar om varför expertsystemet används på just strilranläggningarna.

Radarstationen PS-860 valdes som första objekt för ett verkligt kunskapssystem av flera orsaker. En naturlig förutsättning var tillgången till en personator, som redan fanns i anläggningen. Den viktigaste drivfjädern var dock att en hel del kunskap om felsökning i radarns elektronisksystem redan fanns dokumenterad i underhållsföreskrifter. Flödesschemat är på 80 sidor, alltså rejält stort, men har trots detta ändå ett stort antal alternativ med den för underhållspersonalen föga uppmuntrande texten: Tillkalla hjälp!

Ytterligare ett motiv varför expertsystemet är lämpligt för strilranläggningarna är bristerna hos det inbyggda testsystemet, kallat ITS. Detta ger enbart en grov indikation om feltyp, men inte mycket hjälp med var felet finns.

Lagrad och bevarad kunskap

Systemkonstruktörerna Roger Blomqvist och Per Eriksson, båda på Radaravdelningen i Arboga, berättar att det finns många ofullständiga sökvägar kvar att fylla på med kunskap om fortsatt felsökning. För att täppa till dessa luckor har programmet försetts med en avslutande fråga till teknikern: Vilken enhet bytte du och vill du förklara varför?

Denna information lagras i en databas, som sedan regelbundet töms för utvärdering. Resultaten från denna skall användas för uppdatering, både för korrigerande av misstag och för fortlöpande utökning av kunskapssystemets förmåga till fellokalisering. Alternativet till att ge respektive få all denna erfarenhet och information via expertsystemet hade varit att skriva och söka i en massa dokumentation, vilket naturligtvis hade tagit längre tid.

Expertsystemen kan naturligtvis utnyttjas inom fler områden, där en överföring av erfarenheter ger fördelar. Speciellt viktigt kommer det att bli att ta tillvara erfarenhet från äldre personal, när materien livstidsförslängs. Ofta är ju då de mest erfarna teknikerna nära pensionsåldern och kommer att lämna tjänsten med ett stort kunskapskapital, avslutar Lars.

FFV:are på Inforumseminarium:

Grafisk vision 90-tal

Intressanta föredrag, livliga diskussioner och många nya idéer. Så kan man sammanfatta träffen Grafisk vision 90-tal, som anordnades av Telub Inforum i Växjö. Under en dag samlades vi inom FFV som arbetar med grafisk produktion för att utbyta erfarenheter och lära känna varandra.

Först ut i raden av föredragshållare var **Roland Lindell** från FFV i Eskilstuna. Roland tog upp samarbetet kring grafisk produktion inom FFV-koncernen. Det är alldeles för dåligt, tyckte han. Vi kan mycket inom FFV, men vi utnyttjar inte våra kunskaper tillräckligt. Vi skulle bli mer effektiva om vi samarbetade mer, till exempel genom att ha gemensamma bildbanker och kundlistor eller genom att tipsa varandra om bra leverantörer, distributörer och arbetssätt, trodde han.

Det krävs specialister

Ulf Jansson, försäljningschef på Telub Inforum talade på ett medryckande sätt om teknikinformation och

berättade att den tekniska dokumentationen växer med 500 000 sidor i minuten! Vi får alldeles för mycket information och hittar därför inte i den. Det produceras också en hel del dålig information, mycket beroende på att många företag idag skaffar desktop och försöker dokumentera själva. Det är inte säkert att den som producerar också är lämpad att dokumentera. Ofta krävs det specialister till det.

Jim Gustafson, copywriter på Smålands reklambyrå, talade om skillnaden mellan en copywriters och en teknikskribents skrivande. Copywritern inriktar sig mer på känslan i texten. Han måste hela tiden tänka på att vara säljande. Arbetet är ganska otacksamt eftersom det är så få som läser annonstexterna, i genomsnitt bara 7 % av tidningsläsarna. I framtiden



Roland Lindell från FFV i Eskilstuna demonstrerade på ett pedagogiskt sätt hur han menar att man kan skapa en enhetlig grafisk FFV-profil.

Foto: Hasse Karlsson

den tror Jim att bildens betydelse kommer att öka och att man kommer att använda sig mer av rörliga bilder.

Manipulerade bilder

Hur man kan manipulera bilder med en dator berättade **Bengt Larsson** från Repronik i Göteborg. Han visade hur man med hjälp av datorn kan förändra eller slå ihop bilder. Det var fascinerande att se vad man kan åstadkomma med teknikens hjälp. Han poängterade att man vid bildarbete i dator måste ha känsla för layout och bilder. Det räcker inte med att bara ha en dator.

Efter en uppskattad rundvandring på Inforum återvände deltagarna hemåt, många kunskaper och idéer rikare. Bara positiva kommentarer hördes om seminariet. Alla tyckte det varit väldigt givande och hoppas att vi snart träffas igen.

Tove Hansteen-Jørgensen
Telub Inforum



Solveig Taber fick visa vad hennes datorutrustning kan bidra med i den grafiska produktionen på Inforum.

Foto: Leif Håkansson

Receptionen döljer mer än du tror

Våra receptionister är ofta "doldisar". Inte så att vi inte vet vilka de är eller hur de ser ut. I det avseendet är de nog de mest kända inom företaget. Men då det gäller deras arbetsuppgifter är vi ganska ovetande. Det är oftast inte bara att skriva in och ut besökande och lämna ut besöksbrickor.

Det är ganska skiftande arbetsuppgifter, säger Lena Wickström på Telub Teknik i Arboga.

Men visst är det väl mest att sitta och vänta på besökare, Lena?

– Nej, inte för mig. Min arbetsdag består av mer än så. Huvuduppgiften är naturligtvis att ta emot våra gäster, se till att de blir inskrivna och underätta besöksmottagaren, som hämtar sin besökare.

Jag har även hand om bibliotekstjänsten, som vi tidigare köpt av FFV Aerotech, berättar Lena, och den upptar så mycket som ungefär halva arbetsdagen med inköp och registrering av böcker och tidskrifter m m. Fakturering av sk hotellvouchers och InterRent-fakturor är en annan del av mitt jobb.

– Trivs du med ditt arbete?

– Ja, men en liten nackdel är att jag aldrig får lämna arbetsplatsen utan att kalla på ersättare. Kerstin Säterlid, Margareta Hjelm eller Ken Lundström kan dock rycka in när jag behöver vara borta. De liksom jag är utbildade skyddsvakter och har förordnande från länspolischefen.

Vi samarbetar också med vaktpersonalen vid FFV Aerotech eftersom vi finns inom samma område. Av dem kan vi köpa en vaktjänst, som ersätter oss om det skulle kära till sig.

– Går det att sköta dessa skiftande arbetsuppgifter i en reception?

– Tyvärr är vi lite trångbudda just nu, men jag hoppas få mer utrymme i samband med eventuella omflyttningar inom vårt kontor här i Arboga. Jag behöver mer utrymme för bibliotekstjänsten för att kunna arkivera olika publikationer på ett överskådligt sätt.



Lena Wickström avslöjar vad som försiggår i receptionen i Arboga.

Foto: Reinhold Carlsson

Jag har dessutom en persondator, som jag skulle vilja ansluta till Televerkets videotexttjänst, men min arbetsplats är inte utformad så att jag kan bevaka entrén medan jag arbetar vid termina-

len.

Men jag håller tummarna för att lokalfrågorna skall lösa sig, avslutar Lena.

Ny chef för Telub

Den 1 augusti tillträder Kenth-Åke Jönsson VD-posten för Telubgruppen. Han är idag VD för AB Samefa.

Kenth-Åke Jönsson är civilingenjör, industriell ekonomi.

Han är uppvuxen i Växjö och tog studenten på Katedralskolan. Sedan blev det studier vid Linköpings Tekniska Högskola.



Nya inom Telubgruppen

- 1 **Håkan Petersson**
började den 5 mars som gruppchef på Telub Service i Malmö. Håkan kommer närmast från System Industries, men har tidigare under sju år arbetat på Telub Service i Malmö.
- 2 **Johan Gunnarsson, FYV**,
började den 26 mars som konsult på Telub Teknik i Växjö. Johan kommer närmast från Marin-kommando Väst, där han var förste driftsingenjör.
- 3 **Allan Kärnfalk, FS1**,
började den 1 april som teleingenjör på Telub Teknik i Arboga. Allan kommer närmast från Försvarets materielverk, där han arbetat med inköp av reservdelsmateriel.
- 4 **Nigel Skipper, INL**,
är sedan den 1 april anställd som teknikinformatör på Telub Inforum i Malmö. Nigel kommer närmast från BBI i Stockholm.
- 5 **Torbjörn Hoonk, F2N**,
började den 9 april som telemontör i Örebro. Torbjörn kommer närmast från sin värnpliktjänstgöring.
- 6 **Bengt Johansson, IAP**,
började den 15 april som personalman på Telub Inforum i Växjö. Bengt har tidigare arbetat som skolsekreterare i Tingsryd.
- 7 **Arne Andersson, FRS**,
arbetar sedan den 23 april som radioingenjör på Telub Teknicks radioavdelning i Växjö. Arne kommer närmast från sin utbildning vid Lunds Universitet.
- 8 **Per Karlsson, FRM**,
arbetar sedan den 1 maj som teleingenjör på Telub Teknicks radioavdelning i Arboga. Per kommer närmast från sin värnpliktjänstgöring.
- 9 **Martin Wääk, FZ**,
är sedan den 1 maj systemingenjör på Telub Teknik i Solna. Martin kommer från Försvarets materielverk, där han var projekt-ingenjör på robotavdelningen.
- 10 **Morgan Ingvarsson, FRM**,
började den 1 maj som teleingenjör vid Telub Teknicks radioavdelning i Arboga. Morgan kommer närmast från sin värnpliktjänstgöring.
- 11 **Sten Bengtsson, FFF**,
började den 1 maj som konsult på Telub Teknik i Linköping. Sten kommer närmast från en tjänst på Luftfartsverket.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11

Från verk till bolag

Den 1 maj gick Ingemar Engdahl/FÖT över till bolagsanställning.

Bytt jobb inom gruppen

Kenneth Amstéus från RA till FL.

Slutat

Frank Gunnarsson/FTUT
Henrik Florentzon/FYR
Einar Berntsson/FFU
Birgitta Karlsson/FIVI
Lennart Johansson/FSV
Claes Berglöf/FYR
Peter Åsberg/S
Peter Theodorsson/S
N-E Närfors/S

Tack

ETT STORT TACK för alla blommor och presenter som jag fick i samband med att jag slutade min anställning på Telub Teknik.

*Birgitta Karlsson
fd FIVI*

Ett hjärtligt tack till företaget och alla goda vänner för all uppvaktning och fina presenter på min årsdag.

Geoff Denny

Klar för utlåning:

Ny Info 90-video

I mitten av maj var det premiär på det andra programmet av Info 90 Telub Teknics informationsprogram på videokassett.

Den här gången koncentreras programmet på framtidsvisioner för Telub Teknik med intervjuer med FFV:s nye koncernchef Bo Södersten och chefen för elektronikavdelningen vid FMV Kenneth Monthan.

Info 90 ska visas vid sektions- och gruppträffar liksom vid olika ledningsgruppträffar och har till syfte att informera alla medarbetare om aktuella och intressanta saker, som berör Telub Teknik.

Vi har ambitionen att göra programmen så intressanta att de även kan

visas hemma för familjen, så att våra medarbetares närmaste får en uppfattning om vår vardag.

Även medarbetare inom andra företag inom Telubgruppen är välkomna att låna programmen för att skaffa information om vad som händer inom Telub Teknik. Kontakta bara våra utlåningsställen:

Växjö - Eva-Marie Blomqvist/FMX

Arboga - Lena Wickström/FCAB

Solna - Stig Hedlund/FU

Linköping - Marie Hjort/FCLX

Göteborg - Ann-Sofie Kristensson

Lars Wigert
programansvarig

Segrande veteraner



Så här ungdomligt fräscha kan Veteraner se ut efter en seger. Stående Curt Nilsson, Ewert Johansson, Benny Lennartsson, sittande Börje Westergren, Folke Gavelin och Göran Blomkvist.

Foto: Hans Petersson
Telub Fotoklubbs fotojour

Telub IF:s inneturnering i fotboll är nu lyckligt genomförd utan komplikationer. I år visade det sig att gammal är äldst då en samling övermognas ynglingar under namnet Veteranerna gick obesegrade genom turneringen:

Serietabell:		
Veteranerna	29-12	10 p
Fy Tusan	28-11	7 p
Radiovägen	22-16	5 p
Inforum	3-32	4 p
BK Sören	17-24	3 p
Repair Center	14-30	1 p

Johan Schnell

Utbildning

Aktuell intern kurs

Vem tänker på utbildning när hägg och syren blommar som bäst? Inte många. Det märks också i vår kurskatalog. Det är bara en kurs man måste bestämma sig för redan nu.

Men i nästa nummer av Inblicken tar vi med alla de kurser som startar efter semestern. Allt för planeringens skull.

Kurs: Försvarsmiljö och organisation

Tid: 28-30/8

Plats: Växjö

Sista anm.dag: 20/6

Anmälan lämnas till ditt bolags utbildningsansvarige.

Kortisar

Om vädrets makter är gynnsamma kommer Växjöskolornas musikkår under ledning av Carl-Johan Bergmarker att spela för lunchgästerna i Växjö HK:s personalrestaurang tisdagen den 5 juni mellan klockan 11.45 och 12.30.

Lunchkonserten sker på uteplatsen utanför personalrestaurangen.

VÄLKOMNA!

Insändare till Inblicken är välkommet och gärna under signatur, men den eller de som står bakom insändaren får inte vara anonyma för tidningens redaktör.

Rune Barnéus lämnar sitt styrelsearbete i Telub AB.

Telub Service Oy i Helsingfors har nytt telefonnummer: 358 0 728 2733.

Maj månads vinnare i Konstklubbens månadslotteri blev Siv Möller, Telub, Växjö.

God Telubreklam i Växjöloppet



Drygt hälften av Telubs deltagare i Växjöloppet lyckades fotografen samla innan startskottet gick.

Foto: Christer Pettersson
Telub Fotoklubbs fotojour

Årets upplaga av det traditionella Växjöloppet avgjordes i ett strålande sommarväder. Ett väder som dock visade sig vara kanske lite väl varmt, särskilt för löparna på den långa banan.

Växjöloppet är Sydsveriges största terränglopp med mer än 3000 deltagare. Deltagarantalet ökar stadigt år från år, precis som Telubtruppen. I år var vi hela 44 personer anmälda, en kraftig ökning från förra året. Speciellt roligt är det att så många som 16 var debutanter. Det lovar gott inför framtiden.

Vad det gäller topplaceringarna var det däremot välkända namn. Både **Curt Persson**, klass 10 km motion (39.43), och **Christer Wiberg**, klass 21 km motion (1.27.36), försvarade sina segrar från i fjol och placerade sig bäst bland telubarna. Bra gjort Curt och Christer! Segrarnas tider på 10 km var 32.38 och på 21 km 1.08.11.

Telub IF lottade ut två handdukar bland alla våra deltagare och vinnare blev **Gunnel Johansson** och **Håkan Andersson**. Vi hoppas att denna uppmuntran stimulerar dem till fler

bedrifter i löparspåren.

Växjöloppet är inte bara en tävling utan även en stor folkfest där alla kan vara med och ha roligt. Nästa år kanske DU som läser det här skulle vilja vara med!

Vi får väl också passa på att propagera lite för det andra motionsloppet i Växjö, Höstloppet, som går av stapeln i slutet av september. Mer information kommer senare.

Jonas Enestubbe
Telub IF

INBLICKEN

Personalpolitiken – varför och därför

Att det bli sagt med en gång – Telubs nya Personalpolitik är ett välkommet dokument, en vitbok som tydliggör hur vi ska arbeta tillsammans under 90-talet. Den är med andra ord av så stor betydelse för oss inom Telub, att den inte bara förtjänar utan också kräver din uppmärksamhet, oavsett var i företaget du finns. Om den hamnar oläst i din skrivbordslåda, gör du både dig själv och företaget en otjänst.

Det finns flera anledningar till att i sammanhanget gå ut med ett extranummer av Inblicken. En har du redan anat, det markerar hur väsentligt det är att du verkligen tar del av innehållet.

Men viktigare ändå är att presentera vad som egentligen menas med vissa av for-

muleringarna och hur de som står för dem har resonerat. När man ska fästa tankar som de i Personalpolitiken på papper, är man av diverse anledningar ofta nödd och tvungen (jag försäkrar) att ta till svepande "luftpastejer" som lätt kan uppfattas som floskler och självklarheter. Och visst, det är inte alldeles självklart alla gånger, att det trots allt ändå finns någon substans bakom orden... Döm själv!

Själv tror jag att Personalpolitiken och dess innehåll har en bra chans att slå an tonen inom företaget. Min optimism grundar jag på att "alla" – de fackliga företrädarna, bolagscheferna och affärsgruppsledningen med VD i spetsen – till fullo delar och stödjer de uppfattningar som torgförs. Och det är ingen dålig början!

Nu är det upp till oss själva om alla vackra

ord också ska få någon praktisk betydelse; som en röd tråd genom Personalpolitiken löper nämligen budskapet att individen själv måste ta ansvar för att den efterlevs. Personalpolitiken ger styrka i argumentationen.

Till sist några ord om hur det här extranumret av Inblicken kom till. Vi – Gösta Norman, Åke Sidemyr, Gert Brus-hammar, Jan-Eric Abrahamsson, Örjan Åslund från Welinder (som hjälpt mig att göra extranumret) och jag själv – träffades helt enkelt en eftermiddag för att tala om Personalpolitiken.

Resultatet av det samtalet hittar du på mittuppslaget.

Anita Björlin
Redaktör

Ett glädjeämne

Telubs nya Personalpolitik är ett lika angeläget som glädjande dokument. Där inte bara indikeras utan slås också fast hur alla inom företaget skall agera i fortsättningen. Min personliga övertygelse är att Telub med Personalpolitiken som rättesnöre kommer att lyckas bättre än någonsin tidigare.

Anledningen är enkel – i och med att man gemensamt har reglerat hur man under vettiga former ska arbeta inom företaget, har Telub också jordmån för att kunna rekrytera, skapa och bibehålla harmoniska medarbetare. Att företag med harmoniska – och kompetenta – människor också är framgångsrika, är en regel med få, om några, undantag. Dessa är skälen till mitt helhjärtade stöd för Personalpolitiken.

Staffan Håkanson
verkställande direktör

Med blicken framåt

Som varande en av initiativtagarna till vår nya Personalpolitik, är det glädjande att den nu föreligger i fullbordat skick. Med sin breda förankring inom företaget, är den ett utmärkt resällskap in i 90-talet – en trygg följeslagare att luta sig emot.

Under arbetet med Personalpolitiken har vi då och då mött invändningar som att "en så'n där har vi haft förut, det var ingen som brydde sig om den" och andra uppmuntrande tillrop. Till dig som till äventyrs resonerar i de banorna, har jag en uppmaning: Tänk om!

Personalpolitiken utgör starten för en förändringsprocess inom Telubgruppen, en förändring som – inte över en natt men på sikt – kommer att föra mycket gott med sig i vår dagliga gärning.

Gösta Norman
personaldirektör

Personalpolitiken – vad inne

Tillsammans har vi försökt tränga in bakom några av formuleringarna i Personalpolitiken. Vi, dvs Örjan Åslund och Anita Björlin, representerade "åklagarsidan" och ställde raka frågor och krav på preciseringar. "Försvaret" – som utgjordes av representanter för upphovsmännen – var Gösta Norman, personaldirektör, och tre företrädare för facket inom Telub – Metals Jan-Eric Abrahamsson, Gert Brushammar från Civilingenjörsklubben och Åke Sidemyr, SIF-klubbarna.

Några påpekanden bara innan du läser vidare: vår träff var inte avsedd att fungera som råfst och rättarting, utan som en informell diskussion där tillfälle till tankar och förtydligande gavs. Vi hoppar rakt in i handlingen.

Anita: Inledningsvis sägs att "Personalpolitiken ger våra bolag stor frihet i tillämpningen". Hur ska den skrivningen tolkas – hur stor är friheten? Budskapet blir ju tvetydigt med ett regelverk, som man kanske kan tolka som det passar sig.

Gösta: Det övergripande syftet med Personalpolitiken är vi överens om. Det finns dock en stor spännvid mellan bolagen och vi måste acceptera att den dagliga tillvaron skiftar och därmed agerandet. Men, och det vill jag särskilt betona, inget agerande eller åtgärd får stå i strid med det som slås fast i Personalpolitiken.

Anita: Kan ett bolag välja att helt bortse från någon punkt i Personalpolitiken?

Gösta: Absolut inte!

Gert: Det finns inget i den som är förhandlingsbart i den bemärkelsen.

Örjan: Det talas också i inledningen om regelbundna planeringssamtal mellan den anställde och hans närmaste chef. Genomförs alla planeringssamtal som de borde?

Åke: Det är ingen hemlighet att ärenden som rör målsamverkan och planeringssamtal inte sällan faller mellan stolarna. Jag menar, att det är chefernas ansvar att det fungerar korrekt och frågan är vad vi kan göra åt de chefer som missköter sig.

Gert: Något slags styrmedel och uppföljning vore önskvärt.

Gösta: Jag menar, att facket har en viktig uppgift här. Dessutom är det min och bolagschefernas uppgift att kontrollera efterlevnaden. Det förtjänar också att påpekas, att alla bolagscheferna klart har ställt sig bakom målsamverkan. Tänker man efter lite, inser man att det betyder mycket mer än att de bara ska "kontrollera" att den följs.

Anita: Men om en chef gör något som inte stämmer med Personalpolitiken, vad ska man då göra? Gå till nästa chef?

Gösta: Självklart, gå vidare i hierarkin om någon fortsätter att trilskas. Det finns vägar att agera, utan att man behöver sätta någon lojalitet på spel.

"...en chef som inte följer Personalpolitiken, han ska väl inte vara chef?"

Örjan: Säg mig – en chef som inte följer Personalpolitiken, han borde väl i rimlighetens namn inte få fortsätta att vara chef – om ni menar allvar med det som skrivits.

Jan-Eric: Nej, det borde han väl inte – ändå ser vi dagligen exempel på folk som får fortsätta att bekläda sina poster, trots att de struntat blankt i vad som sas i den förra Personalpolitiken till exempel.

Åke: Just det, det är alldeles för många som inte är några bra föredömen.

Anita: Under punkten etik sägs det att vi ska agera med stöd och medkänsla för utsatta grupper och individer. Vilka är det som avses då och vilka former kan det tänkas ta sig?

"...ingen åtgärd får stå i strid med det som sägs i Personalpolitiken."

Gösta: Det kan exempelvis vara någon som blir handikappad eller råkar ut för en infarkt. Vi ska också vara uppmärksamma på dem som inte orkar med sin uppgift eller saknar meningsfull sysselsättning. Sådana individer ska vi hjälpa med nya arbetsuppgifter eller utbildning, antingen inom företaget eller externt.

Jan-Eric: Själv tycker jag nog att texten på samma plats, om att vi ska visa förtroende och respekt för varandra, känns överflödigt. En så självklar sak ska väl inte behöva stå på pränt för att efterlevas.

Örjan: I kapitel Introduktion slås det fast att alla nyanställda ska få en individuell introduktionsplan på företaget. Hur ser det ut idag?

Jan-Eric: Mycket dåligt, vi har folk på verkstan som suttit där i fyra dagar utan att någon har visat dem runt, det är ju för bedrövligt.

Gösta: Så som Jan-Eric beskriver det ska det naturligtvis inte vara, men vi är från ledningens sida medvetna om att det finns försummelser på det där området.

Gert: Fadderverksamheten, som vi skrivit om, har inte fungerat som avsett, det är sant. Samtidigt måste man vara självkritisk och konstatera, att vi som företrädare facket, men också den enskilde individen, måste ställa mer högljudda och tydliga krav.

Anita: Kommunikationen som det

Utbär det sagda i praktiken?

talas om i nästa kapitel, hur ska den främjas rent praktiskt

Gösta: Kommunikationsvägarna är flera, med allt från enskilda planeringsamtal till ledningsmöten. Själv träffar jag fortlöpande bolags- och personalcheferna till exempel. Dessutom organiseras olika slags träffar, och Telubrådet ska inte heller glömmas bort. Just frågan om kommunikationsvägar är ett sådant område som är svårt att gå in och detaljreglera, eftersom bolagen jobbar under skilda förutsättningar. Bolagen är geografiskt spridda i Sverige och även utomlands. I det här sammanhanget har också våra interntidningar en viktig funktion att fylla.

”Tyvärr märker jag en tendens att skämta bort frågan om jämställdhet ...”

Örjan: Alternativa karriärvägar som omtalas i kapitel Karriär, det är väl främst något som berör de högre tjänstemännen?

Jan-Eric: Ja, för mig och mina kamrater känns det i alla fall främmande...

Gösta: Tyvärr är det nog som ni säger idag, men vi är starkt medvetna om problemet och arbetar med det. Självklart ligger det i företagets intresse att alla grupper inom Telub ska känna att det finns utvecklingsmöjligheter.

Gert: Jag tror, att man kommer nära sanningen i frågor av det här slaget om man inser hur det ofta förhåller sig, nämligen att företagsledningen och ”gräsrotterna” är överens, medan problemen finns på mellannivå. De som befinner sig där har ofta en mycket svår roll med dubbla lojaliteter att ta hänsyn till. De ska ju vara till lags både uppåt och nedåt.

Gösta: Jag tycker mig se en tendens till att arbetsgivaransvaret, att företrä-

da företaget, försummas ibland. Är man chef ska man alltid företräda arbetsgivaren!

Gert: Vi ska både stötta och trycka på mellancheferna. Om trycket kommer både uppifrån och nerifrån lär det ge resultat.

Örjan: Innehållet i kapitel Ledarskap-chefsskap är väl något av en nyckelfråga i sammanhanget. Hur får man de lyhörda chefer som det talas om?

Åke: Det finns en förlorad generation bland cheferna här, en krets som vägrar att tänka i nya banor. Desto viktigare då att vi hädanefter rekryterar ”rätt” människor, vilket ju inte alls behöver betyda att de är de duktigaste yrkesmännen. Det är i stället andra kvalitéer som ska till.

Anita: I nästa kapitel talas det om ”marknadsmässiga belöningar”. Vad är det för något?

Gösta: Allt från en klapp på axeln till pengar. Eller resor och studiebesök.

Örjan: Men det handlar alltså om extraordinära insatser?

Gösta: Frågan om belöningsystem diskuteras. Det här är ett typiskt område där det finns – och måste finnas – skillnader mellan bolagen.

Anita: Kapitlen Förändringsarbete och Arbetsmiljö verkar självklara, däremot undrar jag kring det som handlar om jämställdhet. För mig är termen ”främja” alldeles för vag – borde det inte framstå som självklart att vi skall vara jämställda inom företaget.

Jan-Eric: Frågan är om alla VILL vara jämställda, det finns exempel på motsatsen.

Anita: Det är väl snarast en generationsfråga i så fall. Som jag ser det borde det slås fast att vi SKALL vara jämställda. Men tyvärr finns det en känsla av att kapitel Jämställdhet inte är riktigt genomarbetat. Dessutom

märker jag en tendens, att man skämtar bort frågan om jämställdhet inom vårt företag och det tycker jag är tråkigt.

Örjan: Kapitlet om avveckling, hur ska texten där tolkas – går det att bli avskedad?

Gösta: Den ska definitivt inte tolkas som om vi har ambitioner att göra oss av med folk. Precis som det står där, ska vi i stället pröva alla till buds stående medel för att hitta en lösning, något annat kan det aldrig bli tal om.

Örjan: Hur ser ni från fackets sida på kapitel Facklig verksamhet? För en utomstående verkar det som om ni har det väl förspant.

Åke: Om Personalpolitiken följdes till punkt och pricka skulle vi inom facket ha väsentligt mycket mindre att göra. Nej, skämt åsido, man får inte glömma bort att Personalpolitiken beskriver ett idealtillstånd, som alls inte är förverkligat.

Gert: Men visst är vi ändå glada att vi inom facket och företagsledningen har kommit överens. Vad som däremot saknas är ett forum där brott mot Personalpolitiken kan granskas och en möjlighet att utkräva ansvar av syndarna. Annars är risken den att vi har fått en ”papperstiger”. Låt oss gemensamt se till att det inte blir på det viset!

”Självklart ligger det i företagets intresse att alla grupper inom Telub ska känna att det finns utvecklingsmöjligheter.”

Gösta: Jag vill rikta en maning till alla anställda om att stå på sig i alla frågor som vi dragit upp riktlinjer för. Personalpolitiken är ju tänkt som ett stöd för alla och envar i det dagliga arbetet.

Vad tycker facket?

SIF: Något att ta fasta på



Det som gemensamt har formulerats i Personalpolitiken ställer vi från SIF-håll upp på till hundra procent. Med risk att verka godtrogen: om man hårdrar det som sägs i den och om den efterlevs till fullo, skulle majoriteten av de trätor som idag finns mellan facket och företaget kunna biläggas!

Tyvärr lär den förhoppningen vara utopisk, men visst stämmer det till eftertanke. Hur det än blir, måste vårt mål ändå vara att ge Personalpolitiken den nyckelroll den förtjänar. Som jag ser det är det chefernas inställning till Personalpolitiken som kommer att bli avgörande för dess genomslagskraft. Om de inte känner för innehållet och följer det ordagrant, kommer den att bli en "papperstiger" i stil med den förra vi hade.

Felet med den var att ingen följde upp att innehållet efterlevdes. Ansvaret för att det görs, vilar i slutänden på ledningens axlar. Av det skälet är det glädjande att höra med vilket eftertryck man säger sig vilja arbeta för och i enlighet med den.

Speciellt det sistnämnda, att cheferna själva ska leva som de lär, är avgörande. Om man från ledningens sida vill att de anställda ska cykla till jobbet, gäller det att den gör det själv också. Allt annat är ett hån mot oss på kollektiv- och tjänstemannasidan.

Men givetvis ska inte vårt eget ansvar förringas. Det är vi själva som ska vara högljudda och ställa krav. Hädanefter ska ingen kunna bortförklara att inget görs. Våra gemensamma ambitioner finns klart uttryckta i Personalpolitiken.

Åke Sidemyr

CF: En barriär har fallit



Om vår nya Personalpolitik får det genomslag som alla hoppas, symboliserar den en barriär som fallit. Som jag ser det, är ett skriftligt dokument av det här slaget en oerhörd tillgång för oss som arbetar inom Telub.

Eftersom Personalpolitiken anger riktlinjerna för hur vi inom företaget ska tillämpa lagar och avtal, är den en unik tillgång för oss – inte minst i det fackliga arbetet. Lite tillspetsat kan man säga, att den är den blåslampa vi ibland behöver för att ge eftertryck åt våra krav på åtgärder!

Man ska förvisso inte ropa hej innan man är över bäcken, men enbart det faktumet att alla – från företagsledningen och nedåt – ställer sig bakom den, ger den en avsevärd tyngd. Det som står skrivet i svart på vitt kan rimligen inte sopas under mattan. Vi är medvetna om att den på sina ställen är luddigt skriven, men det är ett avsiktligt val. I en så övergripande skrift är det omöjligt att i detalj reglera varje punkt, det är i stället andemeningen som är det väsentliga. Vi har lämnat vissa fält fria för nödvändiga individuella variationer i en del moment.

Det förtjänar också att påpekas, att många har delvis dubbla lojaliteter inom en så stor organisation som Telubgruppen. Detta gäller inte minst skaran av chefer på mellannivå, som ofta slits mellan att vara både högre chefer, kolleger och underordnade till lags. Själv är jag övertygad om att Personalpolitiken kommer att vara speciellt användbar i problemsituationer som rör just sådana frågor. Nu är det upp till oss själva att göra oss hörda och dra nytta av vad som faktiskt utlovas i Personalpolitiken. Varför inte börja med en ordentlig genomläsning? Du kommer att bli förvånad.

Gert Brushammar

Metall: Självklart – men främmande



En ny Personalpolitik har kommit på pränt och det tackar vi för. Visst är det glädjande att ett sådant dokument kommer till stånd och att det lägger ut så pass tydliga riktlinjer som det ändå gör. Men jag har också invändningar, mer mot företeelsen som sådan än mot vad som sägs. Till att börja med känner jag en viss skepsis inför frågan om i hur hög grad viljeytringarna också kommer att tillämpas praktiskt. Man ska inte glömma bort, att vi även tidigare har haft en Personalpolitik med delvis motsvarande innehåll. Hur stor betydelse den har haft är upp till dig själv att bedöma, jag har min åsikt klar. Ni förstår säkert vad jag menar, när jag säger att jag ser fram mot den praktiska tillämpningen.

Ytterligare en invändning är att mycket av det som regleras i Personalpolitiken känns väsensfrämmande för oss på det s k golvet. Fagert tal om sådant som "alternativa karriärvägar och utbildningsmöjligheter" har, tråkigt nog, inte mycket med vår vardag att göra. Vad vi främst efterlyser är därför en genuin vilja från företagsledningens sida att både lyssna och reagera på kraven från oss "gräsrotter".

Min sista invändning är av mer allmän natur; visst är det väl märkligt att sådant som i grund och botten bara handlar om allmänt hyfs och sunt förnuft, ska behöva regleras skriftligt. En vänlig anda där den ömsesidiga respekten för varandra ingår naturligt, borde enligt min mening och många andras mening, vara en självklarhet. Att så inte alltid är fallet är bara att beklaga.

Klagomålen till trots – nu är det upp till oss själva att se till att det också i praktiken kommer något ut ur Personalpolitiken.

Jan-Eric Abrahamsson

E
X
T
R
A

FFV Aerotech delas

FFV Aerotech styrelse beslutade i samband med strategiska diskussioner vid sitt sammanträde den 6 juni att föreslå koncernstyrelsen att Aerotech delas i två affärsgrupper, organisatoriskt direkt underställda koncernchefen. Erforderliga MBL-förhandlingar inleds snarast.

De två nya affärsgrupperna är FFV Aerotech Sverige och FFV Aerotech International.

I FFV Aerotech Sverige skall affärsområdet Aerotech Sverige, bolaget FFV Test Systems AB och divisionerna Gasturbiner och Parts Repair ingå. I denna affärsgrupp koncentreras det militära flygunderhållet. Chef för affärsgruppen blir Jan Eiborn.

I FFV Aerotech International skall affärsområdena Commercial Aircraft, Commuter och bolagen ASE, Ostermans Aero AB samt agenturbolagen Aerotech Trade AB och Hans Püttgen AB ingå. Affärsgruppen skall koncentrera sitt arbete mot den civila, internationellt inriktade, flygunderhållsmarknaden. Chef för affärsgruppen blir Tommy Johansson.

Förändringen markerar att flygunderhåll såväl militärt som civilt är en av kärnaffärerna i koncernen. De senaste åren har FFV, både kunskapsmässigt och ekonomiskt, hårt satsat på det internationella, civila flygunderhållet. För att satsningen skall lyckas krävs det att organisationen koncentreras. FFV Aerotech International kommer också att arbeta för att ta hem underhållsarbeten till verkstäderna i Sverige.

FFV Koncerninformation

E
X
T
R
A

FFV blir bolag 1/1 1991

Vid sammanträdet den 18 juni beslutade koncernstyrelsen att föreslå regeringen att FFVs övergång från affärsverk till aktiebolag sker vid årsskiftet 1990/91. Enligt riksdagens beslut skall FFV bolagiseras tidigast den 1 juli 1990 och senast den 1 januari 1991.

"Det finns många skäl till att vi valde den 1 januari", säger koncernchef Bo Södersten, "bl a spar det mycket extra arbete om vi byter organisationsform samtidigt med det ordinarie räkenskapsåret, dessutom finns det många praktiska frågor som måste lösas i samband med övergången till bolag."

Koncernstyrelsen beslutade också vid sitt sammanträde att organisatoriskt dela FFV Aerotech i en svensk och en internationell del. Styrelsen vill idag inte göra något uttalande om de samtal som pågår mellan FFV och Volvo Flygmotor om en eventuell strukturering av flygmotorunderhållsmarknaden. När dessa samtal lett till konkreta resultat kommer koncernledningen att informera om dem.

FFV Koncerninformation

Upp: 1990-06-19

Ned: 1990-06-29

E
X
T
R
A

MBL förhandlingar om Aerotechs delning klara

MBL-förhandlingarna om delningen av Aerotech-gruppen är nu klara.

FFV Aerotech blir från och med den 19 juni två affärsgrupper, FFV Aerotech Sverige och FFV Aerotech International. Båda skall organisatoriskt vara direkt underställda koncernchefen.

I Aerotech Sverige skall bolaget FFV Test Systems AB och divisionerna Gasturbiner och Parts Repair ingå samt affärsområdet Aerotech Sverige. Chef för enheten blir Jan Eiborn.

I FFV Aerotech International skall affärsområdena Commercial Aircraft, Commuter och bolagen ASE, Ostermans Aero AB samt agenturbolagen Aerotech Trade AB och Hans Püttgen AB ingå. Chef för enheten blir Tommy Johansson.

