

INBLICKEN



◀ Starten går för nya stabsorganisationen. Hur vill Kenth-Åke att stabscheferna Hans Aronsson, Gösta Norman, Ola Blomberg och andra chefer skall förvalta sin ledarroll? Sidan 2.

■ Till vilken nytta är staberna?
sid 4

■ Vi förverkligar V90-idéerna nu
sid 6

Kenth-Åkes syn på ledarskap: Mina grundläggande krav är inte svåra att förstå

Kenth-Åke Jönsson har varit Telubs ledare i ett halvår och har nu hunnit skaffa sig en bild av företaget och dess anställda. Han har också under den här tiden bland annat arbetat för att få ut sin syn på ledarskap och hur en ledningsgrupp skall arbeta.

– Vissa etiska regler anser jag skall finnas, säger Kenth-Åke, och de skall efterlevas av chefer på alla nivåer. ▶



Redaktören

HAR ORDET

Jag skall säga det med en gång. Det är många chefer i årets första nummer av Inblicken. Både på bild och i text. Kanske för många. Men inte nog med det. Nästa nummer kommer troligtvis inte heller att vara rent från chefer.

Men stopp, släng inte tidningen redan. Det som cheferna säger och tycker påverkar ju oss andra. Därför är det lika bra du läser artiklarna, så du vet var du har cheferna i olika frågor. Kanske du rent av tycker att de har klart för sig, kanske inte.

Stämmer inte deras krav och synpunkter överens med dina eller din grupps skadar det inte att föra frågorna till debatt. Gärna i Inblicken! Kenth-Åke vill att det skall vara högt i tak på Telub. Inget hindrar dig alltså att tycka till och försöka åstadkomma en positiv påverkan på olika skeenden inom företaget.

□ Apropå chefer. Läste härförleden i tidningen Arbetsmiljö att dålig chef kan ge klåda! "Den som har en dålig

chef och ingen arbetsglädje löper större risk att få hudbesvär vid bildskärmsarbete. Besvärerna yttrar sig i bland annat torr hud och klåda."

Alltså alla chefer! När medarbetarna börjar klia sig är det dags att börja bry sig om de anställda och kommunicera med dem. Det kanske rent av kan räcka med att bara prata? Eller varför inte tillämpa vår personalpolitikens alla delar som de är tänkta att tillämpas?

Ja, jag vet inte. Jag har ingen klåda. Jag förstår mig inte på politik heller. Men till skillnad från många andra som inte heller förstår sig på politik, sysslar jag inte med politik. Inte ens personalpolitik. Jo, förresten. Inblicken är ju ett av flera instrument i "ett öppet och allsidigt informationsutbyte mellan de anställda och ledningen" som det står i Telubs personalpolitik.

Följande recept, ärligt stulet från en annan personaltidning, borde också finnas med i vår personalpolitik:

1 kopp vänliga ord, 2 rågade koppar förståelse, 1 nypa varm personlighet och 4 teskedar tid och tålmod.

Mät orden noga, tillsätt förståelsen. Använd god tid och glöm inte tålmodet. Blanda i den varma personligheten i grytan, men den får inte koka. Håll temperaturen på jämn nivå och ha alltid humor till hands om det

skulle koka över. Lycka till!

Humor och ett leende kan åstadkomma underverk. Försök själv!

Anita Björlin



Redaktör och ansvarig utgivare
Anita Björlin

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.



– De etiska reglerna har jag försökt följa i det nyligen avslutade arbetet med omorganisationen. Jag hoppas att även övriga chefer har ansträngt sig att handla etiskt, säger Kenth-Åke Jönsson.

– Hur vill du att en ledare skall vara?

– Det finns trender i ledarskap, men vi kan inte ändra oss som personer. Allteftersom trenderna skiftar. Jag begär alltså inte att en chef skall vara på ett viss speciellt sätt. En chef är också en individ och individer är olika, våra personligheter är olika och de ändrar vi inte så lätt på i vuxen ålder. Men man skall ha insikt om hur ens personlighet fungerar, för att kunna anpassa sig efter sina personliga förutsättningar i olika situationer.

– Dock finns vissa grundläggande krav på Telubs chefer, fortsätter Kenth-Åke. De kraven har inget med personligheten att göra utan är viktiga etiska frågor.

– Vilka är då dessa etiska frågor?

– Den kanske viktigaste är ärlighet. En chef skall vara helt ärlig i allt hon/han säger och gör. Den chef som inte uppträtt ärligt har förbrukat sitt förtroende. Ärlighet innefattar också att kunna ge kritik, såväl positiv som negativ, och det är viktigt med båda delarna.

Högt i tak

– Gäller det även medarbetarna? Får de ge kritik?

– Självklart! Det skall vara högt i tak till dess beslut tagits. Efter det skall beslutet respekteras av alla.

– Det sämsta som finns är likgiltighet, menar Kenth-Åke. Ger en chef aldrig återmatning om vad hon/han tycker och tänker om det arbete en anställd utfört känns det inte särskilt bra.

– Dessutom skall en chef ta tag i obehagliga uppgifter direkt. De kan vara av olika slag, kanske av personlig karaktär. Tro inte att de löser sig med tiden. Det gör de aldrig. Låt inte problemen växa som en cancersvulst och förgifta hela organisationen.

Tala för döva öron

– Det måste också finnas en överensstämmelse mellan vad man gör och vad man säger. Det är alltid det man gör som räknas. Säger vi chefer till

exempel, att alla skall dra in på företagets rese- och hotellkostnader men själva tar in på de flottaste hotellen, kan cheferna självklart inte begära att uppmaningen till sparsamhet skall respekteras av medarbetarna. En chef skall alltid föregå med gott exempel.

– Som chef måste man även vara tillgänglig. Dels fysiskt dels mentalt tillgänglig. Att en chef skall vara på plats så ofta det är möjligt, för att medarbetarna skall få en chans att tala med honom/henne, är självklart. Lika självklart skall det vara att chefen är mentalt närvarande. En medarbetare skall inte behöva tala till döva öron för att chefs tankar är någon annanstans.

– Dessutom måste en chef acceptera att medarbetare är olika individer och låta dem få vara det. Lär dock känna dem, uppmanar Kenth-Åke, och kom underfund med vad som är medarbetarens starka och svaga sidor. Utnyttja detta sedan på ett positivt sätt.

– Följer vi chefer de här grundläggande kraven kan vi tillåta stor individuell frihet när det gäller sättet att vara i övrigt. Med detta tror jag, att vi kan skapa ett bra arbetsklimat inom Telub.

– Hur kan du följa upp att dessa grundläggande krav efterlevs av Telubs chefer?

– Jag kan naturligtvis inte följa upp varje enskild chef. Men genom att jag själv försöker skapa ett mönster i min närmaste omgivning hoppas jag att detta sprider sig till alla nivåerna. Då kanske vi får en företagskultur som präglas av ett gott ledarskap.

– Har dessa etiska regler följts i till exempel det nyligen avslutade arbetet med omorganisationen? Har reglerna varit till hjälp för dig och dina närmaste chefer?

– Jag har själv försökt följa reglerna i mitt sätt att vara. Jag tycker vi har haft en öppen diskussion under arbetets gång. Det har varit ett ärligt tagande och givande av synpunkter. Och jag hoppas att övriga som arbetat med omorganisationen också har ansträngt sig att handla etiskt.

Planeringsamtal en skyldighet

– Hur ställer du dig till Telubs sätt att arbeta med målsamverkan?

– Telub har kommit mycket långt med målsamverkan, längre än de

flesta företag och det gläder mig. För mig är målsamverkan och planeringssamtal två byggstenar som hör väldigt nära ihop. Planeringssamtal är en skyldighet för chefen att ge sina medarbetare. Det är också en rättighet som medarbetaren kan kräva. Samtalen kan dock vara av skiftande kvalitet på grund av att vi är olika som personer. Det får vi acceptera. Men jag tror att alla chefer kan utbilda sig för att kunna hålla tillräckligt bra samtal.

Ledningsgrupp värd namnet

- Hur ser du på arbetet i ledningsgrupper?

- Om en ledningsgrupp skall vara värd namnet ledningsgrupp skall den inte vara en informationsgrupp, där ett antal chefer enbart byter information med varandra och gruppens ledare redogör för totalen. I en ledningsgrupp skall man aktivt diskutera verksamheten man är satt att sköta. Man skall ta fram för belysning de frågor som är av väsentlig betydelse för den organisationsenhet man ingår i. För att sedan tillsammans med hela ledningsgruppen ta beslut. Ett beslut som alla i gruppen är medansvariga i. En sektionschef till exempel är alltså inte enbart ansvarig för sin egen sektion utan även delaktig i resultatet för hela avdelningen. Helheten går alltid före delarna i de här sammanhangen. Det innebär alltså, att de som sitter i Telubs ledningsgrupp är ansvariga för Telubs verksamhet.

- Detta tänkesätt måste ut i hela organisationen. Jag vet att det redan fungerar på en del ställen men alls inte överallt.

- Har vi de här reglerna och riktlinjerna klara för oss, tror jag vi får ett engagemang för företagets totala verksamhet. Vi får då möjlighet att tillsammans utveckla Telub på ett positivt sätt, avslutar Kenth-Åke.

Till vilken nytta är staberna?

Försvarsmarknad och Ekonomi förklarar

Telubs staber och deras servicefunktioner och den nya enheten Intern Service har nu börjat verka i sina nya skepnader.

Deras uppgifter och arbetsområden skall Inblicken redogöra för. Till det här numret har vi bett Hans Aronsson ge en "programförklaring" för sin stab Försvarsmarknad, och Ola Blomberg redogöra för vad som sker inom stab Ekonomi.

I kommande nummer kommer Gösta Norman att berätta om stab Personals funktion och Jan-Christer Andersson ger oss en bild av Intern Services arbetsuppgifter.

Hans Aronsson skriver:

Allmänt uttryckt är stab Försvarsmarknads huvuduppgift att medverka till att det skapas förutsättningar för att vi skall dels göra rätt saker dels göra saker rätt.

Att göra rätt saker är en fråga om företagets s k yttre effektivitet, d v s att känna marknaden och dess behov och att möta kundens efterfrågan med rätt produkt, tillhandahållen på rätt sätt och vid rätt tidpunkt.

Att göra saker rätt är en fråga om

s k inre effektivitet, d v s att genomföra produktionen med kompetent och motiverad personal i en effektiv arbetsorganisation och med rationella hjälpmedel.

Tyngdpunkten på tekniktjänster

Stab Försvarsmarknad är underställd vice VD för Telub, Örjan Eriksson, och tyngdpunkten på stabens insatser kommer att finnas inom området tekniktjänster.

De företagsgemensamma uppgifterna utgörs främst av utveckling och samordning på totalförsvarsmarknaden samt kvalitetsstyrning, säkerhetstjänst och företagsgemensam resursutveckling. En viktig uppgift för stab Försvarsmarknad är också, att inom våra verksamhetsområden lämna service till de operativa enheterna.

I stabens verksamhetsområden ingår bland annat följande:

- * affärs- och verksamhetsutveckling
- * marknadskommunikation och marknadsinformation samt kommersiellt stöd
- * kvalitet
- * teknik- och resursutveckling
- * produktionssamordning och -service
- * säkerhetsskydd
- * frågor avseende krigsmateriel-export, embargo samt krigsorganisation



Hans Aronsson

Bibehålla och utveckla

I närtid prioriteras stabens insatser mot uppgifter som är av stor betydelse för Telubs framtida utveckling.

Viktiga uppgifter är bland annat

- * att bibehålla och vidareutveckla företagets position på en turbulent och sannolikt krympande försvarsmarknad
- * att utvecklas på marknader utanför försvaret
- * att utveckla vår effektivitet bland annat genom att tillvarata förslagen från V90
- * att finna arbetsformer och hjälpmedel för att på bästa sätt tillvarata företagets samlande kunskaper

Stabspresentationerna fortsätter med att ekonomistabens chef Ola Blomberg beskriver sin stab:

Ekonomistaben arbetar för att affärsgruppens ekonomiska mål, utifrån givna förutsättningar, på såväl kort som lång sikt förverkligas. Förutsättningarna ges i form av FFV-policy, lagstiftning och rekommendationer m m. Ekonomistaben är övergripande ansvarig för att dessa efterföljes.

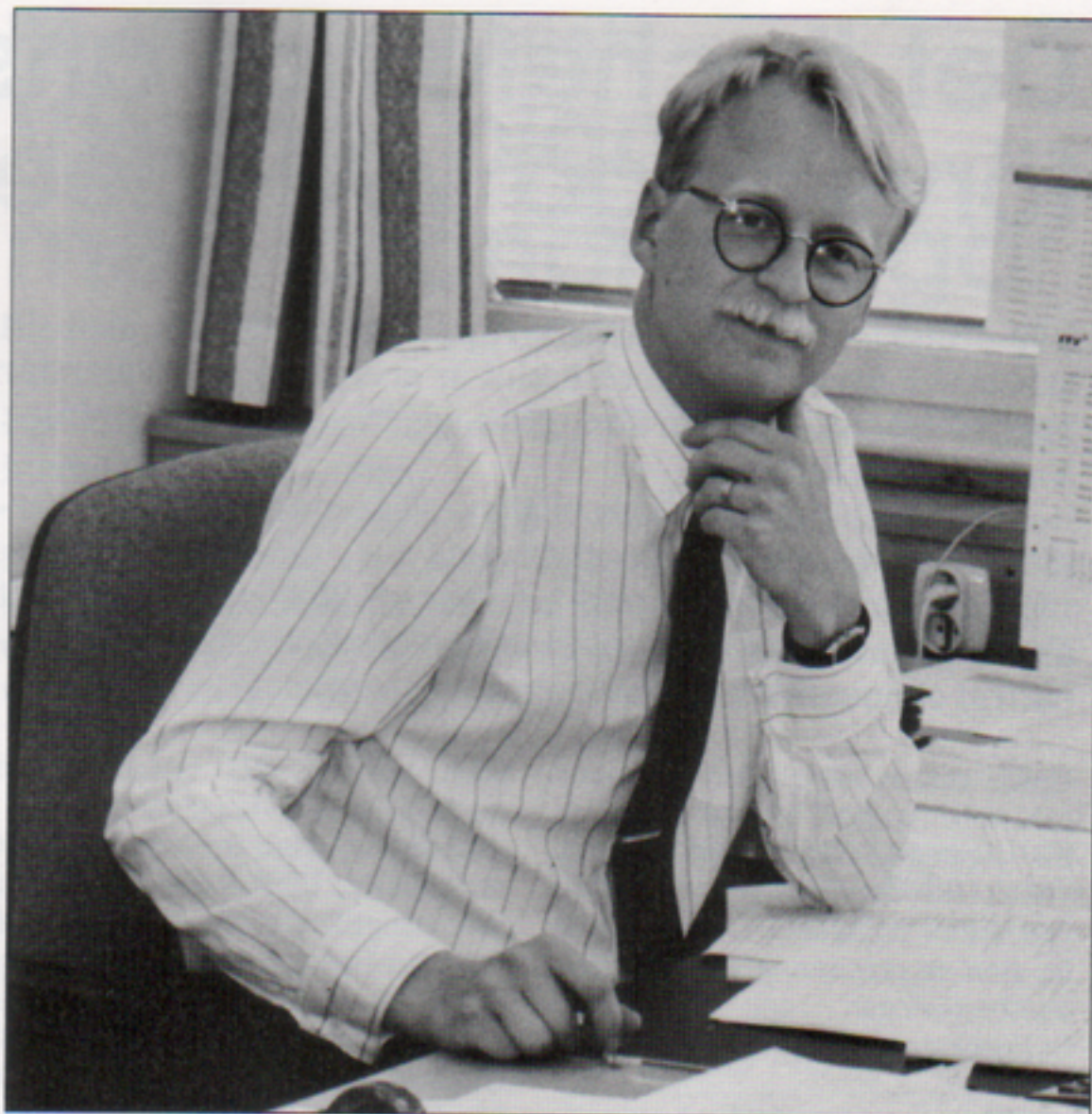
Intressekonflikter mellan korta och långa mål mätta i ekonomiska termer är frekventa problemområden, som ekonomistaben har att värdera. Ett bra beslut strävar att optimera båda målen.

Koncentration

Utvecklingen går, som ofta när konjunkturavmattningen blir kännbar, mot att näringslivet koncentrerar sina resurser mot kärnverksamheterna. FFV och Telubgruppen avviker inte från mönstret.

För Telubgruppen återspeglas koncentrationen i att avkastningsförmågan bibehålls och att kapitalbildningen i företaget förstärkts även under 1991.

Ekonomistaben medverkar i affärsgruppens strategiska arbete i samband med förvärv/utveckling av verksamheter samt i genomförandet.



Ola Blomberg

Välutvecklad ekonomistyrning

Telubgruppen har av externa bedömare historiskt betraktats som "välutvecklad" inom området ekonomistyrning. Ambitionen är att vi även framledes bibehåller kraften i styråran utan att förstärka intrycket av att vårt redovisningssystem är tungrott. Målformulering för affärsenheterna utarbetas av ekonomistaben som också har ett uppföljningsansvar. Ansvar innebär också att tillsammans med berörda chefer vidta åtgärder vid större avvikelser.

Ekonomiservice

Servicefunktionen, som är underställd ekonomistaben, innefattar funktionerna ekonomistyrning, redovisning och orderkontor. Funktionerna, som huvudsakligen är uppbyggda utifrån Telub Teknicks ekonomiavdelning, genomför i dagsläget all affärsredovisning inom gruppens Sverigedel och utgör en resurs för hela Telubgruppen. □

Norska bolagen sålda

Telub har sålt de båda norska dotterbolagen, Telub Teknikk i Oslo och Industriell Dokumentasjon i Kongsberg.

Telub Teknikk har sålts till Gil-Invest. Industriell Dokumentasjon övertas av tre anställda.

– De norska bolagen har inte någon strategisk betydelse för Telub och de har inte gett det resultat som man förväntat sig, säger Kenth-Åke Jönsson.

Det är chefernas ansvar att förverkliga V90-idéerna

V90-projektets styr- och arbetsgrupper är nu färdiga med sitt arbete och deras förslag och beslut är accepterade. Nu återstår "bara" att förverkliga alla goda idéer som kommit fram. Ansvaret är chefernas.

– Och skall idéerna bli verklighet måste cheferna ta sitt personliga ansvar, säger Örjan Eriksson.

Effekten av förändringarna kommer att bli frigjord kapacitet att användas för satsningar, ökad konkurrenskraft och ett förbättrat ekonomiskt resultat. Sagt i grova ordalag.

Under januari månad har sektorena och staberna gjort en bedömning av hur åtgärderna skall prioriteras och vilken tid det kommer att ta att genomföra åtgärderna. De skall också ha gjort en precisering av vilka kostnadsbesparingar och eventuella intäktsökningar man kan komma att göra.

– Det arbetet har gjorts på ett positivt sätt men på sina håll också med viss skepsis, berättar Jan-Christer Andersson, projektledaren. Skepsisen är dock inte av värre art än att genomförandet av åtgärderna ändå kommer att lyckas.

Innan vi ser resultatet av alla åtgärderna kan det ha gått ett år. Under

tiden kommer alla inblandade att regelbundet få information.

Så några ord om den omdiskuterade resepolycyn. Eller saknaden av en, som många säger. Men efterfrågan på en sådan är stor, inte minst bland cheferna.

– En norm eller standard håller på att utarbetas med högsta prioritet. Mycket av resepolycyn handlar om vilken hotellstandard vi skall ha på tjänsteresorna, säger Jan-Christer.

Hittills har Inblicken så gott som uteslutande uppmärksammat omkostnadsgruppernas arbete. Det är också deras förslag som påtagligt och relativt snabbt vi kan komma att märka effekterna av.

Förverkliga visionerna

Men det har även funnits fyra grupper som arbetat med att förbättra Telubs affärsorientering. Grupperna har arbetat med mera långsiktiga frågor. Man har funderat på hur man skulle kunna sälja vissa tjänster samlade under ett och samma begrepp, och som är kopplade till våra visioner om att rikt oss i högre grad mot civila marknaden. Detta är idéer som kan leda till lönsamhetsförbättringar. Just nu försöker man fastställa vad dessa eventuella satsningar kan vara värda.

En annan grupp har tillåtits vara visionärer. Här har tidsperspektivet varit flera år framåt. Gruppen har gett förslag till åtgärder som kan förbättra möjligheten att uppnå Telubs visioner. Man har tittat speciellt på marknadsorienterade satsningar av strategisk art. D v s man talar om utvecklingsprojekt som skall leda Telub in på nya marknader, erövra nya kunder och att ta fram nya tjänster. Man vill också kunna utnyttja nya metoder för att effektivisera. Detta kommer att ge ökade intäkter och minskade kostnader, menar man inom gruppen.

Gruppens visioner får dock inte förväxlas med de operativa små satsningar, som sker löpande ute på till exempel sektionerna. Det gruppen talar om är projekt som är av strategisk art. Man menar, att det måste finnas en balans mellan utveckling i befintlig verksamhet och strategiska utvecklingar.

Projektet skall drivas lika seriöst som kunduppdrag. De får alltså inte ha lägre prioritet.

Något annorlunda organisation

V90-grupper har även tittat på Telubs organisation.

– Vi har inom Telub, "jämsides" med Telub Inforum, förstärkt sektorbegreppet och vi har nu fyra sektorer, förklarar Örjan Eriksson. Dessa skall leda och ta beslut om sin operativa verksamhet. De skall inte behöva gå



Hans Östgaard menar att för hans avdelnings del har V90 påskyndat åtgärder som förr eller senare ändå behövt göras.

till mig eller Kenth-Åke med den dagliga verksamheten. Vi skall i första hand kunna ägna oss åt strategiska och övergripande frågor.

– Befogenheter och ansvar skall finnas hos ordersammanhållande, gruppchefer, sektionschefer, avdelningschefer och sektorchefer. Till detta kommer också möjligheterna att i framtiden i större utsträckning få arbeta i projektfom.

– Det vi i dag i organisationen kallar grupper, fortsätter Örjan, kommer mer att ta formen av en arbetsorganisation, som i första hand verkar mot stabila och fasta kunder. En gruppchef skall inte behöva tyngas med onödig administration. Han och hans grupp skall vara fokuserade på att jobba med att producera ordrar och sköta sina kunder. Dessutom kommer vi i fortsättningen att i ännu högre grad arbeta med ordersammanhållanden, som i framtiden kan få mer befogenheter än vad fallet är idag.

Örjan säger avslutningsvis, att alla de timmar, som lagts ned av cirka 100 personer i V90-projektet, har förutsättningar att förränta sig väl OM stabs- och linjecheferna nu tar sitt ansvar för genomförandet.

V90 påskyndar åtgärderna

Hans Östgaard, linjechef på avdelning Mobilteknik, hur upplever du det tunga ansvar du som linjechef fått i förändringsarbetet?

– Det är ett stort ansvar, men jag ser inte ansvaret som betungande. V90 är snarare ett hjälpmedel, som påskyndar åtgärder som vi förr eller senare hade varit tvungna att genomföra. Hos oss är vissa åtgärder redan genomförda, andra måste få ta lite längre tid. Förutsättningarna att det ska gå bra är ganska goda, eftersom en viss förankring finns redan bland de anställda, som deltagit i och kommit med förslagen. Andra avdelningars förslag, som berör vår avdelning, har däremot varit svårare att få gehör för. Men jag är övertygad om att även de får en lösning, avslutar Hans.

På chefsseminariet: Visioner blandat med jordnära frågor

För vilka är chefsseminarier till för? Är chefsseminarier över huvud taget nödvändiga?

– Ja, i den dagliga verksamheten blir det så få tillfällen att träffa våra högsta chefer, så någon vid ett av Telub Tekniks senaste chefsseminarier. Därför är träffarna viktiga. De ger också möjlighet för direktörerna att få "träffa verkligheten". Och vi får en inblick i deras tankar om framtiden.

– De här seminarierna ger Kenth-Åke Jönsson och mig möjlighet att få möta alla cheferna. Ni är ju nyckelpersoner i den förändring som sker och som kommer att ske inom Telub.

Det var några av inledningsorden som Örjan Eriksson öppnade chefsseminarierna med, som varit under hösten i Solna, Arboga och Växjö.

Orden stärkte säkert självförtroendet hos de närvarande. Uppmärksamheten var sedan total när Örjan redogjorde för Telubs framtid, som innehåller en ökad civil satsning mot verk, myndigheter och kommuner. Men också stora företagsgemensamma utvecklingsprojekt.

– Siktet är inställt på att försöka få 25 procents civil verksamhet, avslöjade Örjan. Förutsättningarna finns! Men vi får aldrig glömma att försvaret är och kommer att vara vår huvudkund. Och vi skall handla därefter och handla med etik och respekt för varje marknad.

Aktuella tunga projekt

De företagsgemensamma utvecklingsprojekten finns inom anläggnings-tjänster, medicintekniskt underhåll, fältservice, civil telekommunikation och komplexa system. Fem tunga projekt som i första hand vänder sig mot nya marknader men även i vissa avseenden mot försvarsmarknaden.

Redogörelsen för nuläget av V90-projektet och Kenth-Åke Jönssons syn på ledarskap (båda beskrivs på annan plats i tidningen) var två andra

tunga delar i programmet samt Hans Aronssons analys av FMV:s utredning Elsind 90 (tidigare beskriven i Inblicken).

Telub Norge sålt

När Kenth-Åke tog till orda fick vi bland annat veta att Telubs samtliga engagemang i Norge håller på att avvecklas.

– Verksamheterna inom både Telub Teknikk och Telub Inforum gick dåligt och de hade inget strategiskt värde för Telub, förklarade Kenth-Åke och fortsatte:

– Ledstjärnan för Telub skall vara att utveckla existerande verksamheter och kompetenser. Vi kan expandera genom att i första hand öka marknadsandelar, i andra hand genom att tillföra nya tjänster till de marknader vi idag bearbetar. I tredje hand kan vi vidga oss mot nya områden med våra tjänster och kompetenser, då i huvudsak mot de civila. Och det är viktigt att vi tar det i den ordningen.

En liten central "kloss"

– Vi har och skall ha en långt driven decentralisering inom Telub, fortsatte Kenth-Åke. Det är min grundsyn. För detta krävs dock en viss kontrollapparat för att totalen skall kunna hålla sig inom de ramar och övergripande riktlinjer vi centralt har kommit fram till. Därför behövs en liten central "kloss", d v s våra staber.

Forts sid 9

Höga säkerhetskrav och kärva tider positivt för Telub

– Den kärva ekonomin och de höga säkerhetskraven ger oss möjligheter. Det finns en framtid för oss som kan medicintekniskt underhåll. Nu beror det bara på oss själva om vi skall lyckas.

Hans Östgaards optimism ter sig välgrundad att döma av intresset för Telub på mässan Medicin '90.

I samband med Läkarsällskapets Riksstämman arrangeras Medicinmässan, en fackmässa inom sjukvårdsområdet. Det är den årliga mötesplatsen för alla med engagemang inom medicinsk teknik, laboratorieutrustningar, läkemedelsindustrin och för sjukvårdsleverantörer.

Telubs engagemang bestod av en monter bemannad med delar av personalstyrkan från gruppen Medicintekniskt underhåll och från Telub Inforum. Med denna medverkan underströk Telub sina satsningar på vidareutveckling av området medicintekniskt underhåll.

Stora händelser påverkar

Telubs uppdrag inom medicinteknik har under många år varit underhåll och utbildning till Försvarets sjukvårdsstyrelse och Socialstyrelsen. Men den marknaden är inte den enda. Den civila sjukvården är den andra.

Det är två stora händelser som gör att Telub har börjat bearbeta den civila marknaden. Det är dels landstingspolitikernas strävan att dra ner på kostnaderna inom sjukvården dels en proposition om högre medicinteknisk säkerhet.

Nyanskaffning i framtiden förmodas bli mindre på grund av ett kärvare ekonomiskt läge. Därmed stiger kraven på bra underhåll och service av befintlig materiel. Landstingens egna medicintekniker arbetar med anskaffning, utbildning av vårdpersonal och naturligtvis underhåll. Eftersom av-



Baren var deras plats. Från denna "sälde" Rolf Ståhlberg, Bengt Hjertberg, Hans Östgaard, Nigel Skipper och Göte Lindberg medicintekniskt underhåll och dokumentation under några intensiva mässdagar i Stockholm.

hjälpande underhåll dominerar blir det förebyggande underhållet eftersatt på grund av resursbrist.

Kraven på kvalitetssäkring höjs efterhand, både då det gäller utrustningen men också dokumentationen kring den.

Bara vår egen ork

Dessa händelser gör Telub intressant för både leverantörer och användare av medicinteknisk materiel. Behovet av leverantörsobunden tredjepartservice samt användaranpassad teknisk

dokumentation kommer alltså att öka.

– Att medicintekniskt underhåll är ett av Telubs utvecklingsprojekt under 1991 anser jag vara helt riktigt. Intresset för oss på mässan bekräftar detta, säger Hans Östgaard. Vårt deltagande var mycket positivt. Vi har fått ungefär dubbelt så mycket kontakter som vi hade hoppats på. Bara vår egen ork är nu avgörande om resultatet skall bli bra. □

Växjö har varit föregångare för en ny ingenjörutbildning. Telub har bidragit till utvecklingen genom att från början ha påverkat utformningen av den s k mellaningenjörutbildningen.

Utbildningen har fått en sådan inriktning att den i viss mån anpassats till den lokala industrins behov, d v s Telub bland andra företag i Växjöregionen.

Den tekniska utvecklingen har gjort att det blivit ett stort gap mellan de högskoleutbildade och gymnasieutbildade ingenjörerna. Därför finns det plats på arbetsmarknaden för ingenjörer med en utbildning som ligger mellan gymnasieutbildningen och de tekniska högskolornas civilingenjörutbildning.

Den nya högskoleutbildningen ger möjlighet att bli ingenjör på två år (80 poäng). Utbildningen är öppen för sökanden från hela landet enligt samma regler som för annan högskoleutbildning.

Tekniska gymnasiet i Växjö påbörjade utvecklingen av den nya utbildningen och som Växjö Högskola sedan fortsatte att utveckla och genomföra. Det finns nu i Växjö ett komplett utbud av olika ingenjörutbildningar, såsom byggnads-, elektroingenjör-, kemiingenjör- och maskiningenjörslinjen.

Nära verkligheten

Telubs utbildningschef **Stellan Ekberg** är ordinarie ledamot i "linjenämnden för teknisk utbildning vid Högskolan i Växjö" och **Per Torphammar**, Teknisk Utveckling, är suppleant.

– Genom att vi varit med från början, förklarar Stellan, har vi haft stor möjlighet att påverka innehåll och uppläggning av i första hand utbildningen på elektroingenjörslinjen. Inte minst Telubs radio- och telekommunikationssida har dragit sitt strå till stacken genom att vara "pappa" till stora delar i framför allt de olika tillvalskurserna under det andra året.

– Vilken betydelse har vårt deltagande i utformningen av kurserna för vårt radio- och telekommunikationsområde, **Gunnar Eklund**?

– Vår påverkan har inneburit att

Telub påverkar högskoleutbildningen i Växjö

ingenjörerna får en betydligt bättre anpassning av utbildningen ställt mot våra behov. I våra förslag ingick till exempel genomförande av praktiska mätningar i "radiomiljö". Sådana laborationer genomför Högskolan 1-2 gånger per år i samarbete med oss och de är förlagda till våra verkstäder under några kvällstimmar.

– Detta skapar en kontinuerlig kontakt mellan högskolans och vår personal, fortsätter Gunnar, vilket är ömsesidigt stimulerande.

– Genom vårt engagemang vill vi bidra till att ingenjörerna ges goda förutsättningar till en så bra och anpassad utbildning som möjligt. Och det kan alla parter tillgodoräkna sig vid en kommande anställningsdiskussion, avslutar Gunnar.

Stora möjligheter att påverka

– Att vara representerad i linjenämnden medför stora möjligheter att följa och påverka utbildningens innehåll och uppläggning, menar Stellan.

En linjenämnds uppgift enligt högskolelagen består bland annat av att inom verksamhetsområdet besluta om utbildningens innehåll och organisation, planera utbildningen och främja utvecklingen av utbildningen med beaktande av samhällets och yrkeslivets krav, enskilda individers önskemål och forskningens utveckling. Vidare skall linjenämnden verka för att tilldelade resurser används effektivt.

Bra inkörsport

Under utbildningens gång finns också en praktikperiod på sammanlagt minst åtta veckor.

– Förpliktigar inte vår medverkan vid utformningen av kurserna att ställa praktikplatser till förfogande och även att anställa de nytexaminerade

högskoleingenjörerna?

Jonas Nordstrand, personalavdelningen:

– Jo, främst att hitta lämpliga praktikuppgifter känns viktigt, men också att kunna erbjuda examensarbeten, som är väl anpassade till studenternas utbildningsnivå. Examensarbetet är på fem poäng och görs under våren sista året.

– Vi vet att praktik- och examensarbete är en bra inkörsport till en eventuell anställning. I dagsläget har vi sju högskoleingenjörer från den nya utbildningen anställda och erfarenheterna av dessa är mycket goda.

forts från sid 7

– Vi försöker också skapa visioner om hur Telub skall utvecklas under de närmaste åren. Dessa visioner skall sedan av er, som har kunskap om verkligheten, omvandlas till affärsplaner. Förankringen i organisationen är en förutsättning för att det skall bli en positiv utveckling, som ni, som sitter här, då är medansvariga i.

– Men våra visioner går inte ut på att expandera genom att köpa företag utan naturlig koppling till vår nuvarande verksamhet, och som man sedan skall försöka smälta samman med existerande organisation. Det finns för många exempel på sådana misslyckade affärer.

– Detta innebär dock inte, att vi inte skall göra företagsförvärv. I så fall handlar det om kompletteringsförvärv. Syftet är då att öka våra marknadsandelar inom de områden vi redan är inne på eller att vi vill tillföra en kompetens, marknadskompetens eller teknisk kompetens. Men vi skall inte ha för bråttom, menade **Kenth-Åke**. □

Nya inom Telub



Christina Ilvesmäki, FUX, kontorist på Telubs Solnakontor. Christina kommer närmast från Mac-Sekreteraren AB och dessförinnan har hon arbetat på FMV, Stockholm.



Berne Olerius, FTIT, började som konsult den 1 januari i Göteborg. Berne kommer närmast från Kustartilleriets Radarskola, MKV/KA 4.



Leif Andersson, FFSR, började den 1 december som konsult på Telubs Norrköpingskontor. Leif kommer närmast från Luftfartsverkets tekniska avdelning, Norrköping.



Kjell Ekström, FTID, är sedan den 1 januari anställd som teleingenjör på Telub i Solna. Kjell har tidigare arbetat på Communicator AB.



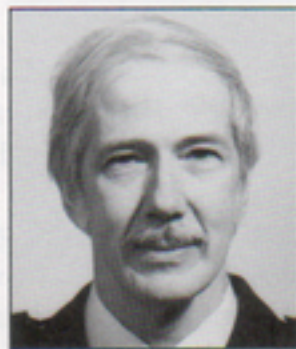
Håkan Fällman, FTSN, är sedan den 1 januari systemingenjör på Telub i Solna. Håkan kommer närmast från Ericsson Telecom.



Bengt Lampén, FITC, började den 1 januari som mätningenjör på Telub i Solna. Bengt kommer närmast från Communicator AB.



Lennart Friding, FTTC, började den 1 januari som teleingenjör på Telub i Solna. Lennart kommer närmast från Communicator AB.



Lars Blanch, FUT, arbetar sedan den 7 januari som systemingenjör på Telub i Solna. Lars kommer närmast från Flygstaben. Han har mångårig verksamhet bakom sig inom olika flygförband samt inom FMV.

Tack

Ett hjärtligt tack till firman, chefer och arbetskamrater för uppvaktningen i samband med min pension. Ett speciellt tack till bananodlarna.

Siw Friberg

Ett hjärtligt tack till chefer och arbetskamrater för Er trevliga uppvaktning på min 60-årsdag.

Lars-Erik Nilsson

Ett varmt tack till företaget och arbetskamraterna för den fina uppvaktningen i samband med att jag slutade min anställning.

Göran Ottosson fd FYU

Slutat

Gunnel Sunesson/FPL
Per Karlsson/FRMF
Ulf Rydberg/FRS
Siw Friberg/FTH (pension)
Håkan Olsson/IDS
Lennart Hedin/INS

Telubmästerskap 1990 - bordtennis: Görgen är omöjlig att besegra

Än en gång går Görgen ur en tävling obesegrad. Den här gången vann han sitt tredje raka mästerskap i bordtennis genom att i finalen besegra Mats Johansson i en hård tresetare.

Resultat herrsingel:
1 Görgen Johansson
2 Mats Johansson
3 Hans Nilsson

I en hård femsetare för oldboys gick undertecknad ur striden som segrare. Göran Karlsson kom tvåa.

Leif Karlsson
Telub IF

Aktuella premier för tjänstemännens gruppförsäkring

Från och med januari 1991 är premierna för gruppförsäkringen höjda. Här följer en förteckning av månadspremierna (siffrorna inom parentes avser premien augusti-december 1990):

Livförs 6 basbelopp	58:00	(44:60)
Livförs 10 basbelopp	96:60	(74:30)
Sjukförsäkring	16:10	(14:-)
Olycksfall fritid	17:00	(15:-)
Olycksfall barn	3:00	(oförändrad)

"Klämda dagar"

De inarbetade s k klämdagarna är nu klara för fem år framåt. Vi är alltså lediga från vårt arbete:

1991: 10/5, 23/12, 27/12, 30/12

1992: 2-3/1, 29/5

1993: 4-5/1, 21/5

1994: 7/1, 13/5, 23/12

1995: 26/5, 22/12

Observera att klämdagarna INTE är färgmarkerade på tidrapporterna.



Utbildning

Aktuella interna kurser

Nytt år betyder ny utbildningskatalog. Telubs 'Personalutbildning 1991' finns nu på samtliga anslagstavlor, hos samtliga chefer och expeditioner. Möjligheterna är alltså stora för alla att skaffa sig kunskap om vilka kunskaper en Telubutbildning kan ge.

Men i vanlig ordning ger Inblicken dig här en liten lathund över de närmast förestående kurserna.

Kurs:	Datum:	Ort:	Sista anm.dag:
Konsultutbildning, steg 2 - kundkontakt	6-8/3	Växjö	8/2
Personlig kommunikation, block 4	20-22/3	Växjö	22/2
All-in-one, grund	12-13/2	Växjö	snarast
ADB, grund	14/2	Växjö	snarast
DrawPerfect, grund	25-26/2	Växjö	8/2
WordPerfect, grund	27-28/2	Växjö	8/2
PC grund	1/3	Växjö	8/2
PC-DOS	4/3	Växjö	8/2
Kalkylprogram 20/20	5-6/3	Växjö	8/2
Team info, grund	7/3	Växjö	8/2
WordPerfect för all-in-one-användare	8/3	Växjö	8/2
WordPerfect, forts, registerhantering	11/3	Växjö	15/2
WordPerfect, forts, grafik och bild	12/3	Växjö	15/2
WordPerfect, forts, matematik, makro	13/3	Växjö	15/2
WordPerfect, forts, författarredskap	14/3	Växjö	15/2
PC i Telub nätverk	15/3	Växjö	15/2
"C" programmering	18-22/3	Växjö	15/2
Engelska - konversation	v 105	Växjö	snarast
		Arboga	
		Solna	
Engelska - technical writing	v 105	Växjö	snarast
Förhandling	5-8/3	Växjö	15/2
Effektiv lästeknik	25-26/3	Eskilstuna	25/2

Ytterligare upplysningar lämnas av utbildningsavdelningen, som också tar emot din anmälan.

P-plats i belöning

Av tradition, eller vilket rationellt och klokt skäl det nu är, har vissa chefer haft eller har, vilket det nu är, reserverade parkeringsplatser på HK:s parkeringsplats vid Ljungadalsgatan.

Men nu när det har varit lite turbulens i organisationen vet man ju inte vad som gäller. Kanske rent av redaktören får parkera på någon av de där platserna! Omöjligt skulle det inte vara om Telub kopierar en idé som kommer från USA.

En verkställande direktör för ett företag i St Louis har infört en månatlig belöning för den som gjort en särskilt god insats under månaden. Belöningen består i att få använda parkeringsplatsen närmast VD:s!

"Det är ett sätt att visa erkänsla så att det märks för alla anställda, säger denne amerikanske direktör".

Särskilt goda arbetsinsatser rapporteras även till personalchefen och varje månad utdelas också ett presentkort på en middag.

Kan detta vara något för telubarna?



England köper informatik-tjänster från Sverige

Telub Inforum har just genomfört sitt första informatikuppdrag i England (UK). Och dessutom inom det "sagoomspunna" området offshore.

Detta gläder oss speciellt eftersom både UK och oljebolagen där är kända för att vara såväl leverantörs- som traditionsbundna.

Enterprise Oil, som kunden heter, är en ny operatör inom oljebranschen och de blev vår första kund i England inom informatikområdet. Uppgiften för oss var att avge en rapport avseende "Handling of the Technical Documentation for the Nelson Platform". Ett relativt litet uppdrag i pengar räknat men med mycket mersmak.

Efter vår presentation i London av resultatet inför ett stort antal potentiella kunder från Enterprise Oil känner vi till-



– Det finns mycket att göra i oljebranschen inom både informatik och teknikinformation, konstaterar Gunnar Carlson, som var projektansvarig och presenterare av rapporten inför Enterprise Oil i London.



Offshorebranschens extrema miljö, infrastruktur och säkerhet ställer hårda krav på den tekniska dokumentationens kvalitet och tillgänglighet. Det förklarar inte av att det rör sig om 30-50.000 ritningar och ungefär 2 miljoner A4-sidor.

försikt inför framtiden. Man begärde nämligen på stående fot in nya offerter på sådana aktiviteter som vi föreslog i vår rapport.

hos andra oljebolag i Skottland, bland andra Shell och Amerada Hess. De vill omgående ha in offerter på analyser m m.

Vägen ligger öppen?

Skulle våra anbud falla Enterprise Oil i smaken och ge positiva resultat bör vägen ligga öppen för vårt brittiska bolag. Vår beräkning av produktions-tiden för "manualer" ligger nämligen på omkring 650 manmånader. Chansen är god och jag tror att det till stor del beror på vårt "totala recept" eller den berömda "gyllene triangeln", som i och för sig består av fyra deltriangler: Analys, Information, Produktion och Hantering.

Att det är denna affärsidé som håller på att göra oss "outstanding in UK" besannades också vid våra besök

Vi tror på UK-marknaden

Uppdraget för Enterprise Oil har engagerat många av medarbetarna inom Telub Inforums informatikavdelning. Allt för att vi skulle ge det allra bästa ifrån oss. Det blev bra! Mycket proffsigt, tycker jag själv. Men det är ju flera som "dragit sina lansar till stacken" för att bevisa vår förträfflighet.

Vi på avdelningen Informatik tror verkligen på marknaden i UK och varför inte i övriga Europa. Vi har ju redan varit i Australien.

PeO Jonasson