Telub
INBLICKEN

Vad är det som sker på kopieringen?

Vad döljer de bakom ryggen? Claes Andersson, Gun Carlsson, Ann-Christin Ljung-Gustafsson, Ulla Bohm, Katrin Svensson och Johnny Jannerhed visar på sidan 4 Telub Inforums stora investering, som snart kan komma att förändra arbetssättet för teknikinformatörerna.

Gemensamma riktlinjer för vår information
SIDAN 2

”Misshandlas” kvinnliga tekniker?
SIDAN 6

Var går gränsen mot CelsiusTech?
SIDAN 9

Personaltidning för Telubgruppen Januari 1994 Nr 1

Informationspolicyn: Gemensamma riktlinjer satta på pränt

□ Informationspolicyn för Telubgruppen är mycket snart klar för distribution.

Den har utformats som ett fristående komplement till den nyligen utgivna Informationspolicyn för Celsius-koncernen och står i samklang med denna.

Men behöver Telubgruppen verkligen en särskilt skriven policy för informationsverksamheten?

– Ja, det behöver vi, säger Kenth-Åke Jönsson bestämt.

"Samtliga affärsenheter skall bedriva ett aktivt och väl organiserat informationsarbete, som skall utmärkas av en helhetssyn och syfta till att skapa en trovärdig och realistisk bild av Telubgruppen. Ansvaret för att så sker åvilar chefen för respektive affärsenhet.

Telubgruppens informationspolicy ger bra besked om hur vi skall sköta vår information, såväl den interna som den externa, säger Kenth-Åke Jönsson.

För att vi skall kunna utnyttja vår samlade styrka måste vi arbeta efter gemensamma riktlinjer och visa omvärlden att vi tillhör samma företagsgrupp. Detta gäller inte minst informationsområdet.

Börsnoteringen av Celsius Industrier innebär att behovet av uttalade riktlinjer för informationsarbetet i Telubgruppen har aktualiserats och det har nu resulterat i en övergripande informationspolitik.

Telubs informationspolicy har utformats som ett fristående komplement till Celsius 'Informationspolicy för Celsiuskoncernen' och står i samklang med denna."

Med denna text inleder Kenth-Åke Jönsson vår "Informationspolicy för Telubgruppen", som snart är klar för distribution.

□ En vägledning

Policyn ger anvisningar om vad vi har att iaktta då det gäller företagsidentitet, intern och extern informationen samt ekonomisk information.

Information är som bekant ett av många sätt att nå de mål som är uppsatta för verksamheten. Informationen skall därför vara utformad så att den blir begriplig och förståelig för alla. Ansvaret för att budskapet når ut och att informationen fungerar i företaget åvilar alltid cheferna. Ingen annan kan ta det ansvaret. Däremot behövs det ibland "assistans" i informationsarbetet av till exempel en skriven informationspolicy, som anger ramarna och ger vägledning om till exempel lämpliga metoder och kanaler.

□ Kvalitet framför kvantitet

Mängden skriven information ökar i allt snabbare takt. Tyvärr är det kanske så att ökningen snarare beror på att verktygen blivit effektivare, mer sofistikerade och lättanvända, än att man har visioner och mål för informationen.

Information utan visioner, mål och strategi är enbart produktion för sin egen skull, där kvantiteten snarare än kvaliteten är mått på att man informerat.

– Jag tycker därför att det är av vikt att i en särskild policy sammanfatta våra gemensamma riktlinjer, visioner och mål för såväl den interna som den externa informationen, säger Kenth-Åke Jönsson.

– Vad jag särskilt vill lyfta fram ur policyn är att vid alla informationstillfällen skall medarbetarna inom Telubgruppen prioriteras. Men – och detta är relativt nytt för oss – eftersom Telub är en del av Celsius-koncernen måste Telub beakta börsreglerna om samtidighet och aktiekurspåverkande effekter av informationsgivningen. Därför är det varje bolags skyldighet att rådgöra med informationsansvarig i Telub AB, d v s Claes Isgren, innan man – internt eller externt – sprider information som kan tänkas påverka börsen och därmed aktiekursen.

– Därför tycker jag att ni som regel hellre skall ha en kontakt för mycket än för lite, uppmanar Kenth-Åke.

– Dessutom måste vi tänka på, att när man lämnar information kan effekterna av den lämnade informationen påverka Telub totalt och övriga bolag inom gruppen. Därför är det viktigt att vid tveksamhet ta samråd med informationsansvarig i Telub AB.

□ Muntlig information viktigt

– Jag vill också framhålla, då det gäller intern information, att det är chefens muntliga informationen som är det bästa sättet att hålla medarbetarna informerade. Ett värdefullt komplement är dock vår gemensamma personaltidning Inblicken. Tidningen skall till exempel regelbundet informera och förklara Telubs politik, beslut och handlande. Den skall också verka för kommunikation mellan olika grupper inom företaget. Självklart skall den också spegla och delta i företagets interna debatt, avslutar Kenth-Åke. □

Telub Teknik in i Norge

Samarbetar med Det Norske Veritas

Peter Thornström och Per-Åke Pettersson flankerar sina nya samarbetspartner från Det Norske Veritas Defence, Leif Tonning och Hermod Liland. Örjan Eriksson och styrelseordförande Ole-Andreas Hafnor undertecknar det viktiga samarbetsavtalet.

□ Försvarsministrarna i Sverige och Norge har kommit överens om att fördjupa sitt samarbete. Detta har också satt sina spår inom Telub Teknik.

Telub Teknik har tecknat ett samarbetsavtal med Det Norske Veritas Defence AS. Av- talet anger ramarna för hur de båda försvarsindustrierna i framtiden skall kunna samarbeta gentemot försvars- makterna i Sverige och Norge.

Samarbetet mellan det svenska och det norska försvaret, som har pågått under flera år, har en stor potential att ge betydande besparingar. Därför är man nu intresserad av att fördjupa samarbetet, till exempel då det gäller att på ett ännu tidigare plan samordna kravspecifikationer.

Det innebär att den svenska och norska försvarsindustrin också kan komplettera varandra i till exempel anskaffningsprocessen men även då det gäller drift, underhåll och utfasning av materielen.

Ett konkret exempel på detta är det samarbete som Telub Teknik har inlett med Det Norske Veritas Defence AS (DNV Defence). Strax före jul i fjol undertecknade Örjan Eriksson och DNV Defences styrelseordförande Ole-Andreas Hafnor ett samarbetsavtal, som anger på vilket sätt samarbetet skall ske.

Tanken är att Telub Teknik och DNV Defence skall samordna sin försäljning och leverans av leverantörsobundna tjänster till Försvaret i de båda länderna. Kontakterna med Försvarets materielverk sköts dock helt av Telub Teknik och kontakterna med Forsyningskommando sköts av DNV Defence.

□ Uppenbara fördelar

Den gemensamma styrgrupp som utvecklar samarbetet leds under första året av Peter Thornström, division Ledningssystem.

– Fördelarna med samarbetet är uppenbara, säger Peter. Telub Teknik kommer in på den norska försvarsmarknaden utan att behöva bygga upp egna resurser i landet.

– Självklart är det också stora fördelar för kunderna. Vårt samarbete ger inte bara besparingar för kunden, synergieffekterna av vårt samlade kunnande och erfarenheter är stora. Våra kompetenser kommer helt enkelt att kunna utnyttjas effektivare samtidigt som nationella hänsyn kan tas.

Nästa steg är att börja arbeta efter den affärsplan och marknadsföringsplan som de båda bolagen har gjort upp.

□ Ett arbete på lång sikt

Man är överens om att samarbetet kan omfatta systemarbete, som till exempel verksamhetsanalyser på systemnivå, värdering och analys av industristudier, studier och simuleringar inför specifikationsarbete, kravanalys och systemoptimering. Samarbetet kommer också att omfatta offertutvärdering, säkerhetsanalyser, upphandlingsstöd, kvalitetsuppföljning, underhållsberedningar men också verkställande underhåll.

De aktuella materielprojekten som berörs av samarbetet är till exempel Sjöfrontsystem 2000 (beskrivs nedan), Stridsfordon 90 och artillerilokaliseringsradar Arthur.

Uppdragen kommer att lösas i projektform med resurser från båda bolagen.

Per-Åke Petersson är huvudprojektledare inom Telub Teknik och ansvarig för marknadsarbetet medan Peter Thornström har projektägarrollen.

– Detta är ett långsiktigt arbete och jag ser framför mig hur vår samarbetsmodell också kan stå mall för kommande samarbete med företag med liknande affärsidé i andra länder, till exempel England, Frankrike och Tyskland, avslutar Peter.

Det Norske Veritas Defence AS ingår i den världsomspännande stiftelsen Det Norske Veritas. Stiftelsen startade 1864 och arbetar med säkerhet för liv, egendom och miljö. De finns i 110 länder. Deras tjänsteutbud består av tekniska tjänster till sjöfarten, offshoreverksamheten, processindustrin och inom informationsteknologin. Antalet anställda är cirka 3.000.

DNV Defence har ett 20-tal anställda samt en projektresurs på cirka 200 man.

Sjöfrontsystem 2000

Det framtida tunga rörliga artillerisystemet, Sjöfrontsystem 2000, "SFS 2000", är kustartilleriets största projekt. Systemet är mycket viktigt för det framtida kustartilleriets förmåga att bekämpa såväl sjö- som markmål. Förbandet, vars huvudvapen kan komma att att bestå av 15.5 cm artilleripjäser på dumperlavettage, beräknas vara operativt strax efter sekelskiftet.

Publishing i DocuTechen? Kopiering, eller vad?

Johnny Jannerhed har personalen bakom sig när det gäller ambitionerna att marknadsföra DocuTechen. Men först vill de alla, Katrin Svensson, Ulla Bohm, Ann-Christin Ljung-Gustafsson, Gun Carlsson och Claes Andersson, klara av all utbildning och få tid på sig att lära känna maskinens alla faciliteter.

□ Publishing är ordet för dagen inom Telub Inforum. Men vad är det? Kopiering, tryckning, eller vad?

Gränserna har suddats ut då det gäller att mångfaldiga dokument. Vilket är framställt i offset och vilket kommer från en kopieringsmaskin?

I detta gränslösa land finns nu också Telub Inforum med sin nya kopieringsmaskin. Eller är det en tryckerimaskin? Eller kanske en häftig printer?

Det gäller att hänga med i utvecklingen, sägs det. Men hänger vi användare verkligen med? Kommer vi att kunna lära oss allt nytt och utnyttja alla faciliteter tekniken erbjuder.

– Ja, säger Johnny och ger sin nya maskin en beundrande blick, det ska vi se till att de gör, men vi vill först ha lite tid på oss för att lära känna maskinen och naturligtvis måste vi också fullfölja den omfattande utbildningen maskinen kräver. Sedan kör vi för fullt, och vi ska se till att tekniken kommer att utnyttjas effektivt.

Johnny Jannerhed ansvarar för det vi i dagligt tal kallar Kopieringen i Växjö, som numera finns där Inforums tryckeri tidigare låg.

Vad är det då för ett tekniskt underverk han talar om?

– Telub Inforum hyr en maskin som kallas Xerox DocuTech Publishing, förklarar Johnny. Den kan från förlagor i digital form ta fram färdiga dokument. Detta innebär i praktiken att du kan lämna en diskett och vi omvandlar innehållet till papperskopior i den form du önskar. Givetvis tar vi även emot pappersförlagor. Med färdiga dokument menar jag att även häftning, falsning och annan efterbearbetning är gjord.

□ Tryckkvalitet, påstås det

Skrivarens hastighet är 135 enkla A4-sidor per minut. När upplagans storlek ska bestämmas görs prisjämförelse med offsettryck. Som i vissa fall kan bli fördelaktigare

– Att få fotografier i dokumenten är också fullt möjligt och kvaliten är fullgod, påstår Johnny.

Enligt maskinleverantören har de färdiga dokumenten tryckkvalitet. Så småningom får väl kunderna, såväl de interna som externa, själva avgöra om så är fallet.

– De kommer inte att bli besvikna, lovar Johnny.

□ Lämnar inte skrivbordet

När personal och maskin är intrimmade kan den riktigt effektiva produktionen komma igång.

Teknikinformatörerna kan få DocuTechen ansluten via Inforums nätverk till sin PC eller arbetsstation. De kan alltså utan att behöva lämna sitt skrivbord sända iväg sin digitala information och få den omvandlad till kompletta färdiga publikationer för senare avhämtning hos Johnny och hans medarbetare.

Det är naturligtvis också fullt möjligt att "scanna" pappersförlagor, omvandla dem till digitalt lagrade förlagor och därmed få möjlighet att förändra bilder och till och med skapa nya förlagor för att sedan skriva ut helt distributionsklara publikationer.

Både text och foto kan förbättras från manöverenheten på maskinen. Fotot kan till exempel beskäras och skalförändras.

Den digitala informationen kan också

lagras i maskinen för eventuellt nytryck och man kan då också revidera om det behövs.

Stora volymer nödvändigt

– Vilka volymer krävs för att det ska bli en lönsam investering?

– Vi måste, svarar Johnny, trycka/kopiera två miljoner kopior mer än vad vi gör idag. Och det kommer vi att göra när vi har inkörningsperioden bakom oss. Redan nu har vi både interna och externa kunder som väntar på att få utnyttja vår nya teknik. Vi känner alltså pressen.

Demonstrationsdagar

När personal och maskin är intrimmade kommer Johnny och hans medarbetare att bjuda in till en demonstrationsdag för alla inom Telubgruppen som kan tänkas vilja utnyttja maskinen.

De kommer då att förutom DocuTechen få se två ritningskopiatorer, en färgkopiator och en medelstor kopiator, som tar de flesta format samt färgerna rött och blått förutom svart. Med andra ord en välutrustrad "publishingcentral". Usch, nej, vilket ord. Låt oss få fortsätta att säga kopieringen.

Etanolseminarium i Östersund

Deltagarna kom från Arméns Tekniska Centrum, AB Jämtlandsbuss, Länstrafiken, Östersunds kommun, Länsstyrelsen och från Telub Teknik förstås.

De kom till Telub i Östersund för att få sig till livs de senaste rönen om etanoldrivna fordon och produktion av etanol.

Lennart Backlund hos Telub Teknik, avdelning Fordon inom division Systemsupport, var inblandad i seminariet och han berättar:

– Etanol blir mycket intressant som motorbränsle i framtiden i takt med att den ändliga resursen oljan sinar, miljömedvetandet ökar och produktionskostnaderna för den miljövänliga etanolen blir överkomliga. 1991 fick Kommunikationsforskningsberedningen 120 miljoner kronor av staten för att utreda framtiden för etanolen.

Deltagarna fick veta hur långt man kommit med påbörjade försök, bland annat med etanoldrivna bussar i Stockholm och Örnsköldsvik. De som informerade var Andres Muld från Svenska Etanolbränslen AB, konsulten Rolf Berg samt Gretel Rodling från Länsstyrelsen i Östersund som informerade om produktionsförsök i Jämtland län.

Lennart Backlund har lite vid sidan av sitt ordinarie jobb hjälpt Gretel Rodling med en studie om var etanol kan produceras i Jämtlands län.

– På vilket sätt berörs Telub Teknik i Östersund av etanolprojektet?

– Inte alls i nuläget, svarar Lennart och fortsätter:

– Men man kan ju tänka sig att vi kan bidra med något i framtiden, till exempel utprovning, köldprov och liknande. Men det får framtiden utvisa.

Text : Hans Brännström

En något annorlunda verkstad i Vidsel

Vid Telub Miltest i Vidsel finns en verkstad som benämns säkmatverkstad och som har till uppgift att säkerhetskontrollera piloternas utrustning och packningarna för robotfallskärmarna. Verkstadens två anställda, Birgitta Göras och Karl-Erik Grankvist, är dessutom duktiga på att sy.

När chefen för RFN:s driftvärn, Berne Granberg, behövde fodral för transport av "gubbarnas" k-pistar till kurser och utbildning söderut, visade det sig att det inte fanns sådana fodral inom försvaret. Han tog då kontakt med säkmatverkstaden som specialdesignade ett fodral och sydde upp detsamma.

Fodralen blev mycket uppskattade. Det har resulterat i en extern beställning på hundra fodral till Vattenfalls driftvärn. Fler order är på gång.

Birgitta Göras och Karl-Erik Grankvist har designat och sytt k-pistfodral, som har fått stor uppskattning.

Foto: Anders Åberg

Insändare

Kvinnliga tekniker förödmjukade i arbetet

□ "Är jag ensam om de erfarenheter som beskrivs här nedan?"

Så börjar ett brev till Inblicken skrivet av en kvinnlig tekniker, som tycker att det är dags att debattera den attityd och det bemötande kvinnliga tekniker/konsulter möter från manliga chefer och kollegor. Inte alla, men allt för många. Och till förfång för företaget, menar brevskrivaren.

Insändaren skriver vidare:

Ett litet antal kvinnliga tekniska konsulter har kommit och gått under åren på min arbetsplats. Deras genomsnittliga genomströmningshastighet har varit cirka två år. Själv är jag en seg typ och har hållit mig kvar mer än tre gånger så länge, i hopp om att kunna åstadkomma en positiv förändring till kvinnornas (och förstås min egen) fördel. Genom att försöka föregå med ett exempel och visa, att kvinnor också kan. Men mycket snart kommer jag att ge upp.

Kvinnliga tekniska konsulter är *inte* missgynnade lönemässigt (så vitt jag vet). Inte heller har de sämre möjligheter när det gäller kurser, seminarier etc. Sådant skulle ju märkas utåt och bli föremål för kritik. Ojämlikheten ligger på ett annat, subtilare plan. Den har att göra med den kvardröjande företagsandan från den tid då Försvaret var integrerat med företagets verksamhet intill förväxling och förblandning. Andan hos karla-karlar som vågade livet för att skydda kvinnor och barn. De så kallade Grabbarna.

"Grabb-andan" genomsyrar en stor del av organisationen. Att som frustrerad kvinna byta chef lönar sig inte, eftersom problemen följer med. Jag har försökt ett par gånger, men förbättringen blir bara temporär. Under de 2-3 första månaderna behandlas man som en nyanställd, hövligt och intresserat. Men så snart man blir varm i kläderna, börjar det märkas att man kan och vet tillräckligt för att bli en konkurrensfaktor, och smekmånaden är över. Man kapslas in och oskadliggörs genom ett vänligt avståndstagande. Man lever som i en egen liten värld bland de manliga kollegorna.

Även kvinnliga konsulter blir anställda på grund av sina yrkes- och utbildningsmeriter, men dessa meriter glöms bort mycket snart och vetskapen om dem når aldrig vidare i organisationen. Men de manliga kollegorna vet allt om varandras bakgrund, för sådant är viktigt att hålla reda på.

När grabbarna går in för att övertala chefen om att få en ny typ av PC-utrustning, betraktas de som framsynta, de hänger med i utvecklingen och får i allmänhet precis vad de vill ha. När jag själv hade önskemål om en viss typ av PC med kringutrustning (nyaste Telubstandarden!), blev jag ombedd att hålla mig till något gammalt och beprövat, så att jag skulle kunna få hjälp om det krånglade. Jag, som före Telubtiden arbetade i flera år med felavhjälpning i ett datakommunikationsnät. Till och med som gruppchef på stället.

Det känns också oerhört förödmjukande att sitta med i de möten där jobben skall fördelas, och varje gång gå därifrån tomhänt, eller med några smulor från den rike mannens bord. Man får invänta det ögonblick, då de manliga kollegorna inser att de tagit sig vatten över huvudet och blir tvungen att börja delegera. Man känner sig lite konstig inombords när man hör dem beklaga sig över en omänsklig arbetsbelastning, för att i nästa minut raskt rycka åt sig ett nytt, spännande uppdrag som flyter in från kunderna. Innan man själv ens hunnit öppna munnen för att undra, om man *möjligen* kunde komma i fråga den här gången, eftersom chefen är mycket missnöjd med ens stora andel indirekt tid på tidrapporterna.

Det skrivs och beslutas att uppdragen måste fördelas jämnare, så att inte vissa medarbetare sitter sysslolösa under långa perioder. Det accepteras som något självklart av alla som makten haver, och man blir litet rörd över utsikterna till att äntligen få se en liten skymt av förbättring. I Hecklefjäll! Vid nästa tillfälle då nyinkomna jobb skall fördelas, agerar alla med ryggraden enligt gammalt invant manér, huggsexan utbryter, chefen ingriper inte, och man går lottlös därifrån igen. Förödmjukad. Upprörd. Besluten att säga upp sig, den här gången, *verkligen*. Men så sipprar det ned något intressant från överflödet där ovanför, och man kastar sig hungrigt över det och tycker, att företaget kan få en liten chans till. Eller kunder visar sin belåtgenhet med resultatet av ens senaste insatser, och man slickar i sig och tror att man nog orkar ett tag till.

Man är tyst och försynt för att inte vara till besvär och bli utfrusen. Man sitter där med dålig eller ingen beläggning och får veta, att om man vill vara med och dela på jobben, får man allt visa lite framåtanda. Sitter man bara och väntar, får man inga jobb.

Man anammar detta och börjar lite försiktigt med att göra PR för sig hos kollegorna. Man berättar om sina tidigare anställningar, om sin utbildning, om jobb man gjort på Telub som kunder uttryckt sin uppskattning över. Man möts av höjda ögonbryn: "Vad har det tagit åt människan? Vad är det hon försöker bevisa? Försöker hon göra sig märkvärdig? Löjligt!" Noll respons. Går man runt och spelar Allan, får man inga jobb.

Man bestämmer sig nu för att satsa ordentligt, en gång för alla. Nu eller aldrig! Man vässar armbågarna och uppför sig som en Grabb. Man blir riktigt övermodig och börjar ställa krav på kollegor och chefer när det gäller arbetsfördelning. Man släpper loss sin sedan länge magasinerade upprördhet över att inte få vara med och konkurrera på lika villkor, att alltid bara få de jobb som pöser över när Grabbarna har fått nog. Man möts denna gång av bestörtning och avsky. Man blir en besvärlig käring, som är omöjlig att samarbeta med. Så därför får man inga jobb.

Men man har ett litet ess i blusärmen. Man går på ett personligt besök till sin kontakt hos Kunden med en påse kanelbullar och frågar hur det går, om det kanske är något man kan hjälpa till med. Ett trivsamt, avspänt besök, där kunden lovar att höra av sig om ett par, tre veckor, för det är faktiskt ett litet jobb man då behöver hjälp med. Man känner sig stolt på vägen tillbaka. Man har visat framåtanda. Man har fixat jobb på egen hand, minsann. Någonting som liknar självförtroende sticker upp sin lilla sötnos inombords.

Man får på omvägar veta, att chefen varit *mycket* irriterad, och att man gjort bort sig. En konsult i marktrupperna besöker inte en kund självsvåldigt bara-så-därutan-vidare. Kundbesök i jobb-raggningssyfte skall utföras av personer i

chefsposition, som inte har tid med det, och i ordnade former (inte kanelbullar alltså, utan en rejäl middag, gärna följd av en krogsväng). Vad skall kunden tro, om vilka telubare som helst börjar poppa upp hit och dit med bullpåsar i nävarna?!

Man återgår till det tysta och försynta, och finner sig i att vara en Andra klassens konsult. Det är lugnast och bekvämast så, och man hoppas innerst inne, att Grabbarnas sinne för fair play ändå en dag kommer att segra. Ett fåfängt hopp, verkar det. Jobb fördelas, och överenskommelser görs över en öl i bastun, över en whisky med chips på hotellrummet. Som kvinnlig kollega skulle man säkerligen under munterhet bli insläppt i bastun, om man bad om det, och visst blir man inbjuden till whiskyn på hotellrummet. Men man kommer aldrig in i gemenskapen, för någon Grabb blir man ju aldrig. Och lite besvärande är det om man sitter med och mumsar chips, för då känner sig Grabbarna tvungna att sila snacket. Åtminstone lite grann. Så man brukar stanna på sitt hotellrum med en lättyoghurt, jordgubbssmak, i stället.

Bussighet och kamratlighet från kvinnliga kollegors sida uppskattas av Grabbarna – visst gör den det. Men man skall aldrig inbilla sig, att den är någon sorts investering, som kommer att ge belöning med tiden. Man skall ha fullständigt klart för sig, att all bussighet sänds ut på enkelriktade, utgående förbindelser. Det görs ingen skillnad i behandling av kvinnliga kollegor vare sig de är Ragator, Änglar, Systrar, Morsor eller Vampar. Kvinnor är kvinnor. Det andra könet. I värsta fall det motsatta könet. Alla möts av samma avmätta neutralitet. Inga raka puckar, inget spel med öppna kort, bara denna officersmässiga, polerade, ogenomträngliga attityd av oförstående tålamod med de gåtfulla varelser som kallas Kvinnor. JAG BLIR VANSINNIG!

Det finns naturligtvis trevliga manliga kollegor, som man inte jobbar med, men som man brukar växla några ord med, när man stöter ihop. Det finns också manliga kolleger som behandlas exakt på det sätt som beskrivs i denna text. Det är då frågan om den moderna sortens man, som kan samarbeta med båda könen, och som tycker att yrkeskarriären bara är *en* del av livet. De som är renhåriga, som avstår från att intrigera eller snacka sig till förmåner i bastun. De som vägrar att "sparka nedåt och slicka uppåt". De som koncentrerar sig på arbetsuppgifterna och missar att följa Grabbreglerna.

När de männen visar framåtanda, får de på skallen för egenmäktigt förfarande. Inte direkt öga mot öga, förstås, utan de får veta på omvägar att de hamnat i onåd hos chefen, och de märker plötsligt att allting rent allmänt blir kärvare. Om de å andra sidan ligger lågt och tar dagen som den kommer, får de omdömet "initiativlös", och det blir aldrig hans tur.

Vad det hela tiden handlar om är att anpassa sig perfekt till den lokala Grabbandan. Man måste veta exakt vad som är lagom i fråga om initiativ, revirbevakning och krav. För mycket och för litet – eller för annorlunda – gör en till en omöjlig figur, en som ingen vill satsa på. Denna balansgång tar fruktansvärt mycket energi. Energi som borde satsas på verksamheten.

Åtskilliga gånger har jag undrat:

Hur kan ett företag utvecklas, om De Etablerade ständigt kommenderar rättning i ledet?

Alien From Outer Space

Kritiken är mycket allvarlig. Kan det verkligen förhålla sig så här på fler ställen inom Telub? För att ta reda detta gjorde Inblicken en förfrågan hos några som borde veta, nämligen ett par fackrepresentanter inom tjänstemannaklubbarna, ***Börje Green och Christer Wall.***

– Insändaren är absolut inte ensam om sitt problem. Problemet är känt. Det finns på sina håll en slags gubbmentalitet, som yttrar sig på olika sätt. Vissa chefer visar sin styrka och håller sina kvinnliga medarbetare högt och gör absolut ingen skillnad, men det finns också motsatsen. Tyvärr finner vi de av insändaren beskrivna egenskaperna även hos de internt rekryterade cheferna. De är inte alltid förändringsbenägna. Självklart skall vi ha internrekrytering, men det har också sina nackdelar, det skall vi vara medvetna om och uppmärksamma på.

Vi vill att de kvinnliga medarbetare som blir utsatta för diskriminering kontaktar den fackliga funktionär som hon har förtroende för och via honom/henne diskutera sig fram till hur man skall komma till rätta med problemet.

Kan man inte själv komma fram till någon lösning skall facket göra vad det kan för att hjälpa till.

Hur ser företagsledningen på problemet?

Örjan Eriksson, VD Telub Teknik:

"Jag utgår ifrån att den kvinnliga konsulten finns inom Telub Teknik. När jag läser den välskrivna och intressanta insändaren blir jag först och främst arg och besviken. Så här får det absolut inte gå till i vårt företag. Det är också viktigt att notera, som insändaren påpekar, att detta problem inte enbart berör kvinnor utan även drabbar ett antal manliga medarbetare, som säkert tiger och lider.

Mitt raka svar till huvudfrågan om attityden till kvinnliga medarbetare är att företagsledningen inte kan acceptera att chefer har denna attityd och tillämpar den på det redovisade sättet. Företaget har i sin personal- och chefspolicy tagit ställning till vad som gäller. Det är ett krav att våra chefer delar dessa värderingar och tillämpar dem i sitt praktiska ledarskap. Har man en annan uppfattning i dessa principfrågor, så skall man ompröva sin roll som chef i vårt företag.

Vi påtalar ofta att vi är ett kunskaps- och tjänsteföretag, vilket medför att vår styrka sitter i den enskilde medarbetarens kompetens och hur vi kan verka i team. Försäljningen av våra tjänster måste nu och än mer i framtiden utgå från att den enskilde konsulten är den främsta säljkanalen för företagets verksamhet. Vi chefer har härvid en viktig uppgift i att stödja och skapa goda förutsättningar.

Vad kan vi då göra för att tillsammans rätta till detta missförhållande?

Samhällsförändringen, nya förhållanden på försvarsmarknaden och inbrytningen på den civila marknaden medför att vi måste ändra på ett antal attityder inom företaget. Att ändra attityder tar tid och kräver ett systematiskt agerande. Det är därför viktigt att snarast precisera problemen och därefter genomföra konkreta åtgärder.

Jag skulle därför se det som mycket positivt om insändarskribenten och hennes medsystrar och medbröder kunde ta upp en dialog direkt med mig. Om detta inte är möjligt borde dialogen kunna föras via grupperna som arbetar med jämställdhet eller via de fackliga organisationerna. Jag är inte främmande för att koppla in extern expertis för att hjälpa till.

Insändaren har tagit upp en mycket viktig fråga som inte får stanna upp genom insändaren och detta svar. Jag ser fram emot en intressant dialog för att gemensamt lösa ett viktigt problem, som hämmar såväl den enskildes som företagets utveckling."

Kenth-Åke Jönsson, VD Telub AB:

"De förhållanden som redovisas i insändaren är oacceptabla och helt i strid med företagsledningens intentioner. Tyvärr får vi inte alltid information om de missförhållanden som råder beroende på att man är rädd att stöta sig med de chefer och kollegor man dagligen jobbar tillsammans med. För att kunna åstadkomma en förändring måste vi emellertid ha en öppenhet i företaget och ett tillåtande klimat där ansvariga chefer kan ta till sig berättigad kritik och omvandla den till positiv handling. Det är uppenbart att vi här måste få till stånd en attitydförändring på flera håll i företaget." □

Företagets ambitioner i jämställdhetsarbetet

□ Jämställdhetsplan 1994

Under 1994 vill vi genomföra följande åtgärder:

- Ta fram fakta och informera om jämställdheten inom Telubgruppen och vår omvärld, t ex genom artiklar i Inblicken
- Utarbeta och introducera avsnitt om jämställdhet, dels i Telubs chefskurser men också i andra attitydpåverkande kurser och utbildningar
- Utse ett fackgemensamt jämställdhetsombud
- Ange i våra platsannonser att vi gärna ser kvinnliga sökande, där så är möjligt
- Arbeta för att mentorskap används som ett verktyg för att stärka medarbetare inom teknik och ledarskap.

I Telubgruppens jämställdhetspolicy står det inskrivet att jämställdhetsarbetet skall sammanställas i en plan, som följs upp och förnyas årligen.

Jämställdhetsplanen för 1994 är nu klar och godkänd av Telubs ledningsgrupp och utformad så att den täcker in hela Telubgruppen.

Från och med 1995 har emellertid affärsenhetscheferna ansvaret för att en jämställdhetsplan utarbetas för deras ansvarsområde.

– 1994 års plan skall alltså ses som en början på ett långsiktigt och metodiskt jämställdhetsarbete, förklarar Gösta Norman, som haft Telubs ledningsgrupps uppdrag att arbeta fram planen.

Arbetsgruppen som har utformat planen har varit från arbetstagarsidan Gerd Axelsson och Lena Ramfors och från arbetsgivarsidan har Bengt Johansson och Jan-Christer Andersson deltagit.

– Företaget uttrycker i jämställdhetsplanen en vilja att genomföra vissa åtgärder. Har man inte kravet på sig att det *skall* genomföras?

Gösta Norman förklarar:

– Målsättningen är att planen skall genomföras, däremot kan metoderna inom respektive bolag variera.

– Kan du mera konkret beskriva hur de fem punkterna skall genomföras under 1994?

– Min uppgift är inte att konkretisera hur planen skall genomföras inom respektive bolag. Företagen med sina olika utgångspunkter har ansvaret för att intentionerna i planen förverkligas på ett för dem praktiskt sätt. Min uppgift är att följa verksamheten genom att göra en bedömning om intentionerna överensstämmer med bolagens praktiska åtgärder. □

Två sektioner blir en

□ – Vi gör det här för att utnyttja Almuts förmåga som controller och administratör och Yngves kapacitet som marknadsförare och försäljare.

Den som säger det är Kjell Hansson, chef för avdelning Fordon hos Telub Teknik i Östersund.

Det som hänt är att Konstruktionssektionen och Fordonsteknik slagit ihop sina påsar och ombildats till en och samma sektion.

Nu blir Almut Mengler controller och ställföreträdande chef och Yngve Persson-Sahlin chef på den sammanslagna sektionen.

Kjell fortsätter:

– Beläggningen på Konstruktionssektionen har nästan alltid varit ojämn, bland annat på grund av att det har varit svårt att sälja enbart konstruktionstjänster. Frånsett fördelarna som nämndes inledningsvis tror vi att det är lättare att nå framgång med att sälja konstruktionstjänster om man gör det i paket, alltså i kombination med att sälja konsult- och verkstadstjänster. Det borde resultera i en jämnare och säkrare beläggning för våra konstruktörer och ritare.

Text och foto: Hans Brännström

En förhoppningsfull ledarduo i Östersund, Almut Mengler och Yngve Persson-Sahlin.

Telub IF håller årsmöte och fest

Telub IF vill bara tala om …

- att vi håller årsmöte den 10 februari klockan 16.30 i personalmatsalen och
- att vi bjuder till fest fredagen den 11 februari

Mer information finns på anslagstavlorna och i den inbjudan som förhoppningsvis skall ha kommit till dig.

Styrelsen

Medlemmarna skall märka ett större engagemang

□ Varför betalar du snällt din medlemsavgift till facket varje månad?

Egentligen engagerar ju facket inte dig nämnvärt, eller hur?

Är du med för att du inte vågar avstå från medlemskap ifall du skulle bli arbetslös?

Känns tankarna igen?

De här tankarna har nog många av oss haft då och då. Men innerst inne har du kanske också en känsla av att facket behövs. Du tar alltså inte steget ut ur facket.

Självklart är de fackliga funktionärerna fullt medvetna om att detta glapp mellan fack och medlemmar finns.

Men vad gör till exempel TTK åt förhållandet?

Den nya styrelsen i Telubs största tjänstemannaklubb, TTK, med 365 medlemmar, har satt sig ner för att diskutera problemen. Total enighet råder om att det handlar om att öka förtroendet och ha bättre kontakt med medlemmarna.

En av styrelsens stora uppgifter den närmaste framtiden blir att utveckla kontaktombudens engagemang. De kommer dels att få utbildning men också en konkret beskrivning på vad det ligger i rollen att vara kontaktombud.

– Det är meningen, förklarar Börje Green, TTK:s ordförande, att kontaktombuden ska bli mera aktiva, göra sig ordentligt kända inom sina "revir" för att kunna fånga upp signaler, stämningar etc, som kan innebära början till att någon behöver hjälp från klubben.

– Detta kommer att vara den mest märkbara förändringen inom TTK under det kommande verksamhetsåret, säger Börje.

Klubbens ambitioner är givetvis att också i fortsättningen ha Telubgruppens bästa för ögonen.

– Vägen dit kan kanske någon gång kantas av konflikter med arbetsgivarrepresentanterna, men en konfrontation bör aldrig uppstå annat än på saklig grund, betonar Börje.

□ Hög moral och etik

– Vi vill hålla en hög moral och etik och vi vill att det ska finnas en ömsesidig förståelse och respekt. Vi vill inte, varken av medlemmarna eller företaget, bli betraktade som någon maktfaktor utan snarare en kompetent partner man vill ha ett samarbete med. Just nu samarbetar vi med Stab Personal kring den nya personalpolicyn för Telubgruppen.

– Vi önskar oss inför det kommande verksamhetsåret, att de som representerar en företagsledning skaffar sig goda kunskaper om hur de fackliga organisationerna är organiserade. Vi inom facket har nämligen kravet på oss att känna till hela Telubgruppens organisatoriska uppbyggnad.

– Dessutom skulle det vara bra om arbetsgivarrepresentanterna skaffade sig lite bättre kunskaper om lagar och avtal som reglerar arbetslivet, så att vi slipper handskas med misstag, avslutar Börje.

På TTK:s program står också ett utökat samarbete med Telubgruppens övriga fackliga klubbar, liksom med SIF:s avdelningskontor i Växjö. □

Telub Tjänstemannaklubbs styrelse för 1994:

Börje Green, ordförande
Jörgen Nordman
Lars Eriksson
Matthias Holmberg
Kerstin Hallerborn
Frank Gunnarsson, suppleant
Håkan Harrysson, suppleant
Paul Wiberg, suppleant

Gränsområdena mellan Telub och CelsiusTech ses över

□ Både Telub och CelsiusTech har sina huvudverksamheter inom IT-området (informationsteknologi) omfattande ledningsi- informations- och kommunikationssystem. Det är därför naturligt att vi nu ser över verksamheterna inom gränsområdena och prövar att renodla och kraftsamla.

Vi vet också att vi har Försvarets materielverks förväntningar på oss i denna process.

Vi kommer att arbeta i ett antal grupper med representanter från berörda enheter. De fackliga organisationernas medverkan kommer vi att klara ut under januari månad.

Det tidsmässiga målet är att förändringarna skall vara genomförda senast den 1 juli 1994.

Följande områden kommer att ses över:

Drift av O5 och A1
Eftermarknad för äldre DBU-materiel
ILS-verksamhet (dokumentation, utbildning och LCC)
Testverksamhet
Telub Tekniks utrustningar och system inom CelsiusTechs produktområde
Flygplatser

Inom Telub kommer undertecknad att ha den koordinerande uppgiften.

Örjan Eriksson

Dotcom bygger upp nätverks-distribution

☐ Dotcom håller på att bygga upp en distributionsorganisation under namnet Dotcom Partner.

Den nya organisationen skall till återförsäljare och systemintegratörer över hela landet sälja s k low-end nätverksprodukter. (enklare produkter för små nätverk, red:s anm.)

I första hand är det fråga om att distribuera produkter från Synoptics och Cisco, men produktutbudet kan komma att utökas i framtiden.

Verksamheten beräknas omsätta 20 miljoner kronor initialt, men redan under nästa år tror man att denna siffra kommer att bli 50 miljoner kronor.

– När vi har gått in i affärer i samarbete med PC-återförsäljare och systemintegratörer har vi inte kunnat ge bra prisavtal tidigare. Vi kände att det behövdes en distributionsorganisation för dessa fall, säger Kjell Westerback, marknadschef på Dotcom.

Han säger att han ser en allmän trend på marknaden att kunderna när de handlar high-end produkter går direkt till företag som Dotcom, medan de går till återförsäljare för att köpa low-endprodukter.

– Nu får återförsäljarna en lokal partner på distributionssidan genom våra 31 kontor över landet som alla kommer att ha säljrepresentanter från Partner, avslutar han.

Dotcom Partner sorterar under affärsområdet Datakommunikation. Ansvarig för Dotcom Partner är Peter Asplund, tidigare VD för Open Networks.

(CW\Executive Report)

Nytt telefonnummer på GPX

☐ Ingrid Jacobsson och Anita Nilsson på Intern Services personalkontor i Växjö har numera var sin telefon. Det innebär att du ringer till Anita på telefonnummer 334 och till Ingrid på det gamla numret 338.

Det gäller din gruppförsäkring

FÖR GRUPPFÖRSÄKRINGEN I **SKANDIA** GÄLLER FÖLJANDE FR O M 1994:

Försäkringsdel	Försäkringsbelopp	Premie/månad
Livförsäkring	6 basbelopp = 211.200 kr*	69:50
	10 basbelopp = 352.000 kr*	116:00
Sjukförsäkring	500 kr/mån	21:50
	1000 kr/mån	43:00
Olycksfall–fritid	ekonomisk invaliditet 20 basbelopp medicinsk invaliditet 10 basbelopp	22:00
Olycksfall–extra invaliditetskapital	20 basbelopp	10:00
Olycksfall–barn	20 basbelopp	14:00
Barnförsäkring (sjuk + olycksfall)	30 basbelopp	47:00

* reduceras med 10 procent per år fr o m 60 års ålder

Villkorsförändringar

Sjukförsäkringen har förändrats. Utbetalning sker fr o m 91:a sjukdagen. Om du blir sjuk mer än 90 dagar, så kontakta lönekontoret och begär anmälningsblankett.

I *olycksfallsförsäkring–fritid* har s k *krisförsäkring* tillkommit. Det innebär att du kan få tillgång till kristerapi om krisen beror på olycksfallsskada eller oprovocerat våld. Försäkringen omfattar även psykologkonsultationer vid familjemedlems dödsfall (med familjemedlem avses make/sambo och den försäkrades barn). Du kan då ringa Skandias Krisc centrum, 08–788 26 20 eller 08–613 39 20, som förmedlar kontakten mellan dig oc lämplig psykolog.

I *livförsäkringen* ingår sedan tidigare förtidskapital (engångsbelopp som utbetalas vid förtidspensionering). Antalet nybeviljade förtidspensioner och sjukbidrag har ökat betydligt under de senaste åren, varför reglerna för utbetalning av förtidskapital måst ä dras. De nya reglerna innebär i huvudsak:

- enbart förtidspension (ej sjukbidrag eller långvarig sjukskrivning) ger rätt till förtidskapital
- förtidskapitalet reduceras från 30 års ålder (tidigare 25 års ålder)
- ersättningen höjs från maximalt 160 % till maximalt 200 % av försäkringsbeloppet
- nivån på förtidskapitalet beror på förtidspensionsgraden. Minst 1/2 förtidspension krävs för att förtidskapital skall utbetalas
- för att försäkringen skall omfatta förtidskapital krävs att den försäkrade varit arbetsför tre månader i följd.

Premiebefrielse medges vid hel förtidspension eller helt sjukbidrag.

VET DU VAD DIN GRUPPFÖRSÄKRING OMFATTAR?

Om inte, så kan du se det på det försäkringsbesked du har fått eller får i dagarna. På försäkringsbeskedet finns även beskrivning av de olika försäkringsdelarna.

Den nya premien dras i februarilönen med retroaktiv korrigering för januari!

Solveig Karlsson
Löne- och personalkontoret

Aktuella interna kurser

"Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är av avgörande betydelse för Telubs fortlevnad". Med dessa ord inleder utbildningsavdelningen sin presentation av årets kurser i boken "Personalutbildning 1994".

Inblicken kommer även i år att dra sitt strå till stacken till Telubs fortlevnad genom att i varje nummer ha med "Aktuella interna kurser", dock med undantag för kurser som av olika anledningar inte har tidsbestämts.

Kurs:	Datum:	Ort:	Sista anm.dag:
Grundläggande ekonomi	20-21/4	Växjö	18/3
Tillämpningskurs för utvecklingshandbok för programvara	13-14/4	Med. senare	11/3
TAU (Tekniskt Administrativt Underhållsstöd)	7-11/3	Växjö	4/2
Tool Book	9-11/3	Växjö	4/2
Arbetsrätt för chefer	14/3	Stockholm	14/2
Arbetsmiljö, grundkurs	11/3	Arboga	11/2
Arbetsmiljö, grundkurs	15/3	Stockholm	15/2
Rekryteringsutbildning	14-15/4	Med. senare	11/3
Planeringssamtal	26-27/4	Växjö	25/3
Positiv Påverkan	11-15/4	Internat	11/3
Förhandling	8-11/3	Internat	11/2
Personlig kommunikation	22-24/3	Växjö	18/2
Föredragnings- och presentationsteknik, påbyggnad	29-30/3	Växjö	4/3
Att genomföra utredningar	15-16/3	Växjö	18/2
Att ta fram tekniska dokument	26-27/4	Växjö	25/3
Praktisk metodik för internlärare	15-17/3	Växjö	18/2
Elektronik, grundkurs	Våren	Växjö	11/2
Moderna analoga och digitala kretsar	Våren	Växjö	11/2
Mätteknik, grundkurs	Våren	Växjö	11/2
Elmiljö (EMC)	22/3	Växjö	22/2
Elmiljö (EMC)	24/3	Stockholm	24/2
Störsäkra och elsäkra elektroniska system	26/4	Växjö	18/3
Introduktion till ADB, orienterande användarkurs	1/3	Växjö	1/2
Persondatorn, orienterande användarkurs	2/3	Växjö	2/2
Windows på PC, orienterande användarkurs (grafisk PC-miljö)	7/3	Växjö	7/2
Ordbehandling WordPerfect (teckenmiljö)	3/3	Växjö	7/2
Ordbehandling MS Word for Windows (grafisk PC-miljö)	8/3	Växjö	8/2
Dokumentproduktion baserad på Telubs standardformulär	14/3	Växjö	14/2
Kalkylprogram MS Excel for Windows	29-30/3	Växjö	28/2
Objektorienterad programvarukonstruktion "C++"	21-25/3	Växjö	18/2
Skydds- och säkerhetskurs, master och torn	Våren	Med. senare	18/2

Ytterligare upplysningar lämnas i utbildningskatalogen, som finns hos alla chefer och på alla anslagstavlor, eller på utbildningsavdelningen, som också tar emot din anmälan.

Slutat

Mats Wedin/ERR
Per-Olov Lönn/KRKU
Jörgen Johansson/KSUA
Ulla Jansson/KSÖX
Carl Dammborg/LSFR
Roger Karlsson/LSM
Fredrik Reinodt/LYRE
Roger Olofsson/TMT

Tjänste-förändringar

TMT/Jan Karlsson till GID

TACK

Tack till Telubs Verkstadsklubb för den goda jullunchen på Futurum.

Medlemmarna

Tack för all uppvaktning när jag fyllde 50 år.

Göran Ahlqvist
LR2

Hjärtligt tack för julgrupperna vi fick från Metalls medlemmar på Teleanläggningar.

Lilian S, Börje W, Anders W

Telub Veteranklubb, Växjö/Hästveda tackar för 1993 och önskar alla läsare Ett Gott Nytt År 1994. Det känns skönt att ha fått arbeta i ett företag som inte glömmer sina tidigare medarbetare. Det känns i stället som om man fortfarande tillhör företaget.
Höjdpunkten på året är emellertid julveckan när både Kenth-Åke och Örjan informerar om vad som förevarit. Resultat- och organisationsmässigt. Samt framtidsvisioner, synnerligen intressant. Att därefter få bli bjudna på en delikat jullunch förringar ju icke det hela.
Ett varmt tack från glada nöjda pensionärer.
Telub Veteranklubb, Växjö/Hästveda
Sven Granath
ordförande

INBLICKEN
Telub AB
351 80 Växjö
Internadress:
MR/Björlin

Redaktör och ansvarig utgivare: *Anita Björlin, Telub AB, Växjö, tel. 0470-42 215, telefax 0470-289 51*
Kontaktpersoner: *Jan-Olof Björklund, Telub Teleanläggningar, Arboga, tel. 0589-815 06, Hans Brännström, Östersund, tel. 063-156 154, Stig Hedlund, Telub Teknik, Solna, tel. 08-705 50 70, Gunnar Thorngren, Telub Miltest, Vidsel, tel.0929-37 205, Göran Ditzinger, Försvarsmedia, Stockholm, tel. 08-788 9510, Bengt Thunstedt, Systecon, Solna, tel. 08-705 52 52, Annika Hellspong, Dotcom, Bromma, tel. 08-704 46 23.*
Tryckeri: *Halls Offset AB, Växjö.* ***Upplaga:*** *2200.*
Om inget annat anges svarar redaktören för text och foto.

Egen motorväg tas snart i bruk

Avståndet mellan medarbetarna krymper

□ Telubs egen elektroniska motorväg öppnas snart för trafik. Datatrafiken släpps fram först, därefter kan tal och bild få börja "köra".

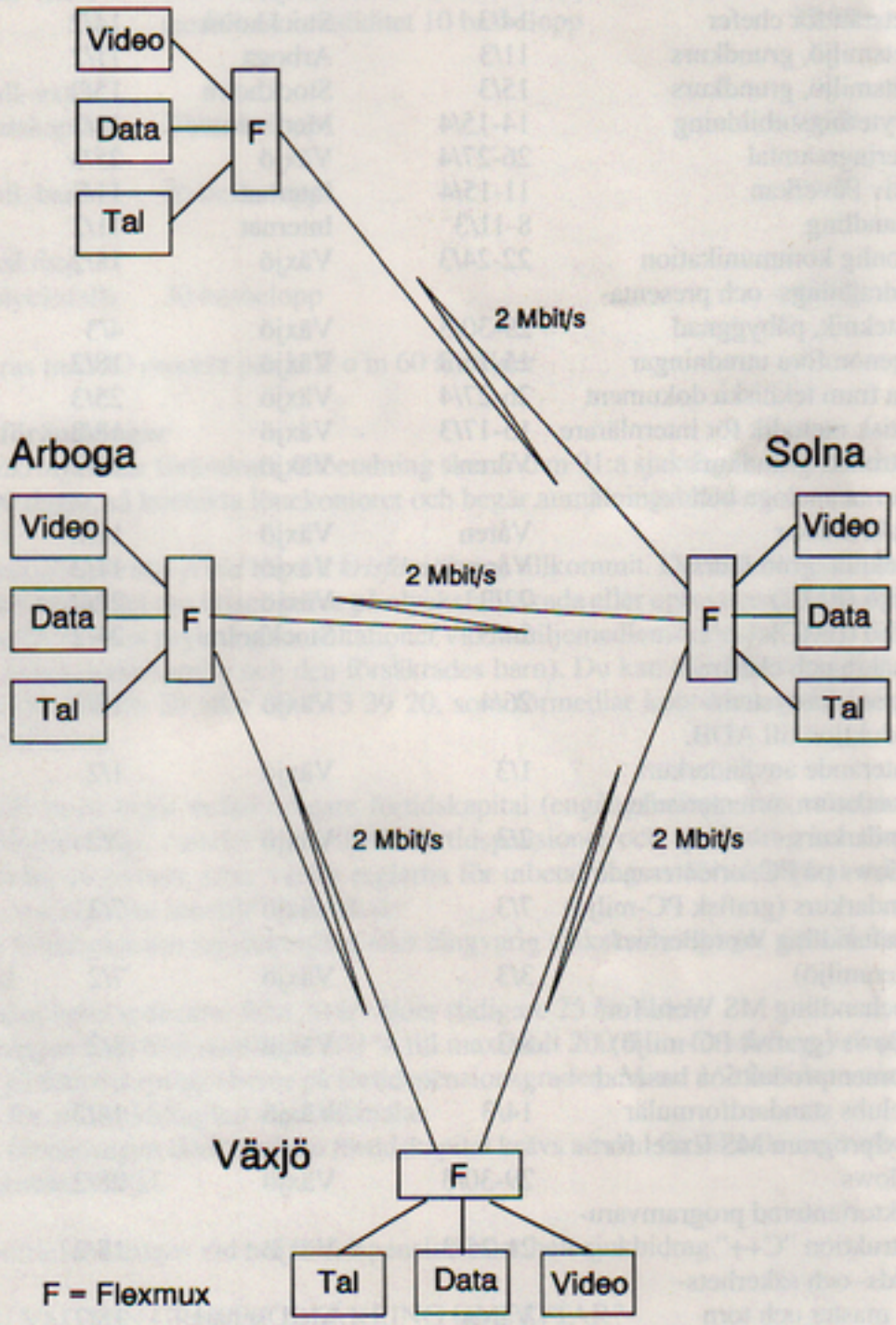
"Motorvägens" sträckning går mellan Växjö – Arboga – Solna – Östersund. Den har en egen linje, som är hyrd av Telia, med kapaciteten 2 Mbit/s. Den kommer att elektroniskt kunna sända tal, data och video snabbare och billigare än det går att göra via det publika nätet.

I slutet av februari börjar dataöverföringen att kunna tas i anspråk. För användarna märks då framför allt att det finns tillgång till större överföringskapacitet, all datainformation kommer att transporteras snabbare.

Under mars kommer telefonsamtalen mellan orterna att bli "interna". Det innebär dessutom att alla telefonsamtal som rings till exempel från Växjö till FMV i Stockholm går via växeln vid Telubs Solnakontor och vidare till FMV som om det vore ett lokalsamtal inom Stockholm.

Beträffande videoöverföringen kommer provverksamheten igång senare under året.

Vad vinner vi då på denna investering? I första hand pengar, förstås. Trots investeringar på cirka en miljon kronor i utrustning och installation samt årliga hyreskostnader av linjerna på drygt en miljoner kronor kommer Telub att spara stora pengar på att ha egna linjer. Så omfattande är alltså vår data- och telekommunikation idag. □



Skissen visar Telubnätets sträckning.