

Informatören

NUMMER 2 • MARS 1997

*Personalchefen
tar till orda
sid 2*

*Fortsatt förtroende
i STRIC-projektet
sid 3*

*Bonus till
Enator Telub
sid 4*

*"25-åringarna"
uppvaktade
sid 8*



***Börje, Jonas och Irene
har en viktig sak gemensamt –
läs om den på sid 5***

Jonas har ordet

Ledarskapsforskningen har funnits i över 90 år. Så gott som all ledarskapslitteratur, både den vetenskapliga och den mera populärbetonade, baseras på uttalanden om att cheferna är utomordentligt viktiga eller helt avgörande för ett företags effektivitet. Om dessa antaganden vore sanna skulle de 90 procent i företaget som inte är chefer vara mer eller mindre oviktiga för resultatet.

Självklart är det inte på det viset, men vi har en ganska stark fokusering på chefspersonerna, på gott och ont.

All erfarenhet visar dock att ingen organisation klarar sig någon längre tid utan ledare, så det är av yttersta vikt att ledarskapsutvecklingen fungerar inom bolaget. Men en chef ska inte nå målet på egen hand. Han/hon ska göra det genom sina medarbetare. Vad jag vill säga med detta, är att vi ska sätta medarbetaren, konsulten/teknikern, och hans/hennes behov i centrum. Det krävs stimulans och motivation för att nå kreativitet och engagemang som i sin tur är medel för att nå resultat.

Lönen är en motivationsfaktor som är mycket viktig. Den hamnar inte högst på rankinglistan, men ger minst en gång om året anledning till en hel del diskussioner. Vi befinner oss just nu mitt i årets lönerevisionsförhandlingar. Det är sista året på ett treårsavtal och de nya lönerna ska gälla från och med 1 mars 1997. I år är en liten del av löneutrymmet styrt efter uppnått budgetresultat och nivån påverkas givetvis av omvärldsfaktorer såsom låg inflation,

låga räntor m m. Detta ska balanseras mot att vi befinner oss i en expansiv bransch med stor konkurrens både om jobben och arbetskraften.

Jag räknar med att vi ska kunna betala ut de nya lönerna i marslönen, men några löften vågar jag inte ge. En förhandling är en förhandling.

Med hänsyn till förändringar inom koncernen och "uppsplittringen" av gamla Telubgruppen står en del förändringar för dörren inom kompetensutvecklingsområdet. Det innebär att respektive bolag får ta ett större ansvar i genomförande av bolagsspecifika utbildningsinsatser, till exempel för introduktionsutbildningen. Den nuvarande modellen av introduktionsutbildning har delvis spelat ut sin roll, så därför planeras ett helt nytt upplägg.

Ett introduktionsprogram för nyanställda tjänar många syften. Det ska förstärka såväl företagets som individens uppfattning om att man gjort ett riktigt val. Det ska hjälpa den nyanställda att inhämta nödvändig information om vad bolaget och Enator står för då det gäller bland annat affärsstrategi och personalpolicy. Med andra ord fokusering på medarbetarens, konsultens/teknikerns roll i vår kultur. Att satsa på en bra introduktion är således en fråga om kvalitet, där nöjd kund står i fokus och vi skapar en grund för god effektivitet. Arbetet med introduktionsprogrammet startar under våren, och till hösten räknar jag med att vi har ett nytt program färdigt.

Valda delar av vår jämställdhetspolicy skriver vi om på sidan 5. Arbetet med att ta fram planen har gjorts av Irene Andersson, Börje Knutsson och undertecknad. Tack, Irene och Börje, för ert livliga engagemang och sakliga tyckande.

Jämställdhet handlar i stor utsträckning om att förändra attityder. Det krävs förändring av beteenden och beteendemönster. Därför måste jämställdhetsarbetet bedrivas metodiskt och långsiktigt.

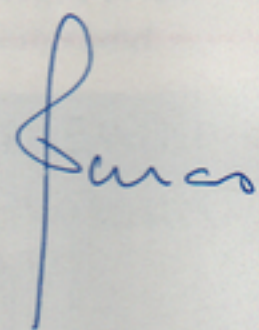
Planen har ett flertal långsiktiga mål men också mål på kort sikt av mätbar karaktär. Till exempel säger vi att 20 procent av årets nyrekryteringar ska vara kvinnor. Om ett år får vi se om vi lyckats.

En miljöpolicy har arbetats fram för bolaget. Du kan läsa den på sidan 7, men den kommer också att finnas på vår interna hemsida.

Till sist

*"Om du tror att du kan,
så kan du.*

*Om du tror att du inte kan,
så får du rätt."*



Informatören

Redaktör och ansvarig utgivare:
Anita Björlin
tel. 0470-42 215,
fax 0470-711 712

Om inget annat anges svarar
redaktören för text och foto.

Kontaktpersoner:

Hans Hållén, Växjö,
tel. 0470 - 42 507
Hans Brännström, Östersund,
tel. 063 - 156 154
Curt Nordström, Solna,
tel. 08 - 705 5160
Gunnar Eklund, Växjö,
tel. 0470 - 42 159
Elsie Fastesson, Vidsel,
tel. 0929-37 201

Tryckeri:

Grafiska Punkten AB, Växjö.

Upplaga:

800

Nästa nummer vecka 16
Manusstopp 1 april

Stor anledning att fira Fortsatt förtroende i STRIC- och Strics- projektet

Många har de senaste dagarna haft en härlig anledning att fira, känna tillfredsställelse och glädje. Och tårtkalas har det varit i såväl Solna som i Växjö.

Orsaken är det fortsatta förtroendet som Försvarets materielverk visat Enator som konsulter i STRIC-och Strics-projektet.

Men vem är allra gladast?

Stridsledningssystemet STRIC, som utgör en väsentlig del i uppbyggnaden av det nya flygvapnet, ska successivt ersätta stridsledningsnivån i dagens Stril 60, som finns i luftförsvarscentraler och radargruppcentraler.

STRIC-projektet har ända sedan 80-talet sysselsatt flera av våra medarbetare eftersom vi var med redan på planeringsstadiet. Vi har varit engagerade som tekniska primärkonsulter och medverkat innan och under upphandling. Vi deltog i förstudierna och vid framtagningen av kravspecifikationerna och i utvärderingen av föreslagna lösningsalternativ.

Strics, som är knutet till STRIC, består av två simulatorer, en för utprovning av STRIC-systemet och en för utbildning av taktisk personal som ska verka inom STRIC. Även i detta projekt är vi involverade.

Det ska kanske också sägas att det är CelsiusTech Systems som utvecklar och är leverantör av systemen STRIC och Strics.

FMV:s projektledare för STRIC är Ingemar Strand och för Strics är det Rolf Karlsson.

Åtagandet av gammalt datum

Sedan början av 90-talet har vårt åtagande gentemot FMV varit att fungera som projektstöd med ett stort antal konsulter under projektgenomförandet. Vi har som del i teknikbevakningen av CelsiusTechs åtagande bidragit med vår kompetens

inom områdena projektsäkring, taktiska funktioner, systemlösning, programvara, maskinvara, data- och telekommunikation, installationprojektering, systemdrift, verifiering samt leveranskontroller. Vi har också deltagit i FMV:s egen projektverksamhet i form av integration av externa system/utrustningar såsom radarstationer, flygradiosystem och andra centraler, anläggningsprojektering, underhållsberedning, utbildning, systemkontroller och systemprovning. Med en så omfattande verksamhet ställs givetvis också stora krav på vår uppföljning och rapportering av kostnader och utfört arbete.

En glad och nöjd Rolf

Nu närmar vi oss den som kanske är gladast.

Han är i vart fall mycket nöjd i dessa dagar, eftersom

han nyligen tog emot beställningen från FMV som bekräftelse på att Enator, enligt FMV, har stor del i att utvecklingsmiljöpar och leveranser tidsmässigt innehållits.

Rolf Karsvall är namnet. – Varför denna glädje och detta firande med tårta, Rolf?

– Självklart är vi nöjda när vi fått en beställning som motsvarar cirka 30 månaders arbete. Vår insats utgör faktiskt mer än 20 procent av FMV:s totala insats i dessa projekt under 1997.

– Vad innebär uppdraget?

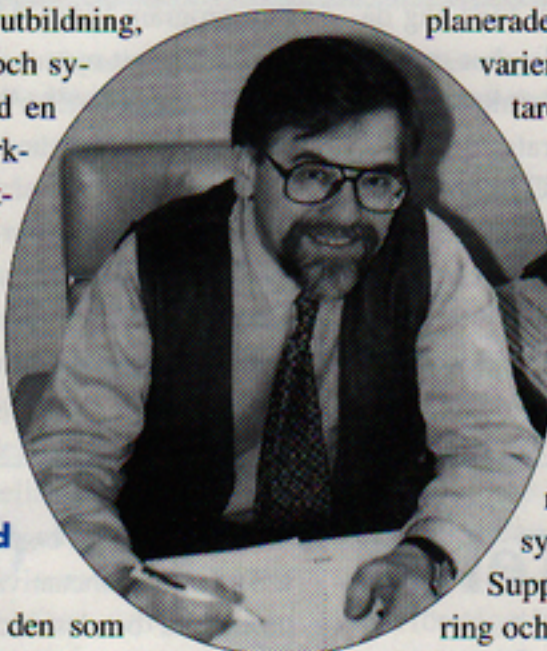
– Under 1997 ska vi ställa upp med resurser inom de flesta av de områden vi re-

dan varit engagerade i, men inom STRIC förskjuts tyngdpunkten mot verifiering, systemutprovning samt leverans- och systemkontroller.

Flera bolag är engagerade

– Av detta framgår att beställningen berör såväl Enator Telub som Enator Communications som Enator Information & Media. Ett 60-tal individer är i dagsläget inplanerade med en beläggning som varierar mellan heltid och kortare specialistinsatser.

Affärsenheterna som berörs inom Enator Telub är Informationssystem, Ledningssystem, Systemteknik samt Projektkoordinering. Inom Enator Communications är det Företagskommunikation, Kom och Nav-system, Logistics, Telekom Support samt Systemprojektering och teknisk övervakning.



Rolf Karsvall är ansvarig gentemot FMV för Enators samlade resurser i STRIC- och Strics-projektet. Dessutom är han teknisk konsult som de övriga.

Nuläget

– Kan du ge oss en bild av var projektet står idag?

– Javisst, säger Rolf, och torkar bort en bit tårta ur skägget.

– Projekt STRIC är uppdelat i två etapper. För etapp 1 pågår nu dels leveranskontroller av olika anläggningar, dels FMV:s systemkontroller på anläggningar och systemutprovning på F20 i Uppsala. Etapp 2 färdigutvecklas nu av CelsiusTech Systems och har gått in i sin verifieringsfas. Och under hösten kommer den utgåva av Strics som är anpassad för STRIC etapp 1 att färdigställas, avslutar en nöjd Rolf Karsvall. ■

PC-RADAC utvecklas igen Framgångarna fortsätter

Tyska Daimler-Benz AG, DASA, har beställt två RADAC-system för PC-miljö.

Det är en utmaning och glädjande att få arbeta med en så krävande kund som DASA.

RADAC är Enator Telubs datorbaserade system för insamling och bearbetning av radardata.

RADAC-konceptet, som först såg dagens ljus i början på 80-talet, har genomgått många utvecklingsfaser allt eftersom datormiljöerna har förändrats.

Dagens RADAC går i PC-miljö förstås, men har hittills "bara" arbetat med radarstationernas utdata, dvs radarsignaler i form av datameddelanden.

PC-RADAC har i olika versioner sålts

till svenska försvaret och framför allt till engelska luftfartsverket CAA och det engelska flygvapnet RAF, vilka blivit affärsenheten Systemtekniks stora kunder.

I England finns nu ungefär femton PC-RADAC-system inklusive fyra system under tillverkning på Enator Telub i Solna. Två av de nya systemen använder det s k NIKO-kortet, som ingår i alla hittills levererade PC-RADAC eller PC-bandspelare, som den svenska varianten utan utvärderingsprogram kallas. De andra två använder i stället ett nyutvecklat PCMCIA-kort, RACE, vilket innebär att till och med laptop-datorer kan användas.

Tyskland först

Tyska Daimler-Benz AG, DASA, beställde en gång det första RADAC-syste-

met, som gick på export. Den gången implementerad i en bordsdator av typen HP9845, vilken kanske en del kommer ihåg. De har därefter beställt ytterligare två system i minidatormiljö, HP1000.

Det är därför extra roligt när de nu återkommer med en beställning på ytterligare två RADAC-system, denna gång i PC-miljö.

Extra höga krav

DASA är bland annat en radartillverkare och ställer därför extra höga krav på detaljerade analyser av radarinformationen. Det räcker därför inte längre med att samla in och bearbeta utdata från radarn utan även videodata inne i radarn måste samlas in, avkodas, analyseras och presenteras på olika sätt.

Det är en leverans med ett hårt pressat tidsschema, men ger oss samtidigt möjlighet att åter visa oss på en marknad med mer omfattande radardatabehandling, vilket vi haft i de tidigare versionerna.

Som ett litet kuriosum kan nämnas att även den lilla ön Jersey i engelska kanalen har beställt en PC-RADAC.

Offerter är lagda och diskussioner pågår även med övriga intressenter. Mer om detta kanske vi kan få anledning återkomma till senare.

Per-Olov Hörnæus

Enator Telub inför bonussystem

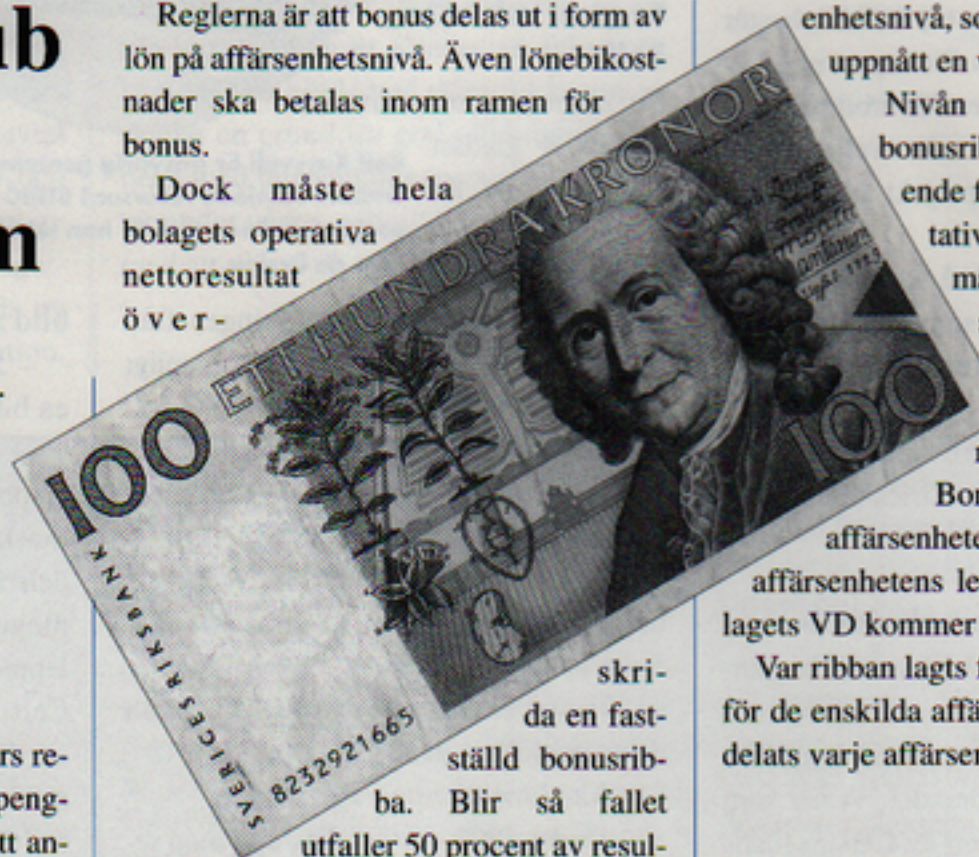
Det här året kan bli ett bra år för Enator Telubs medarbetare. Man har nämligen för avsikt att dela ut bonus till alla anställda.

OM vissa villkor uppfylls.

Man har nyligen beslutat att 1997 års resultat kan leda till en extra summa pengar till alla medarbetare. Dock ska ett antal hinder ha forcerats.

Reglerna är att bonus delas ut i form av lön på affärsenhetsnivå. Även lönebikostnader ska betalas inom ramen för bonus.

Dock måste hela bolagets operativa nettoresultat över-



skrida en fastställd bonusribba. Blir så fallet utfaller 50 procent av resultatet över fastställd bonusribba på affärs-

enhetsnivå, som alltså också ska ha uppnått en viss nivå.

Nivån på affärsenhetsernas bonusribban fastställs utgående från krav på att kvalitativa och kvantitativa mål uppfylls och att det ska ha krävts en prestation över det normala för att nå ribban.

Bonusen fördelas inom affärsenheten enligt regler som affärsenhetens ledningsgrupp och bolagets VD kommer överens om.

Var ribban lagts för bolaget i stort och för de enskilda affärsenheterna har meddelats varje affärsenhetschef. ■

En plan som förpliktar

1997 års jämställdhetsplan är klar. Nu återstår "bara" att förverkliga planens innehåll och att få alla att inse att den är ett bra verktyg för att påverka förlegade traditioner och värderingar och förändra attityder och beteenden.

En jämställdhetsplan är i sig ingen garanti för att jämställdhet råder på arbetsplats. Men en plan är ett utmärkt instrument för att påverka och förändra för att kunna uppnå bland annat en jämnare könsfördelning. Och en jämnare könsfördelning har sina poänger.

Gruppen som arbetat fram planen menar, att en jämnare könsfördelning påverkar omgivningsklimatet. Dessutom menar man, att med kvinnor i projekt- och arbetsgrupper angrips problem på ett annorlunda sätt. Vidare är det fördelaktigt med fler kvinnor inom bolaget eftersom andelen kvinnor bland kunderna ökar.

På vilket sätt ska man då arbeta för att få jämnare könsfördelning? Hur ska man till exempel få in fler kvinnor på de mansdominerande jobben utan att åsidosätta kompetenskraven? Det gäller att påverka traditioner, värderingar och inte minst beteende.

Målet är att minst 20 procent av 1997 års rekrytering ska vara kvinnor, och att alla affärsenheter ska ha minst en kvinna i någon teknisk befattning före årets utgång.

Hur ska man underlätta för de kvinnor som önskar få ledande befattningar?

Senast år 2002 ska den procentuella andelen kvinnor i ledande befattningar motsvara andelen kvinnor i bolaget totalt. En inkörsport till detta är att vara ordningsmanhållande och projektledare.

Här handlar det också om attitydförändringar. Därför ska chefs- och ledarutvecklingsprogrammen för såväl nya som



Börje Knutsson, Irene Andersson och Jonas Nordstrand har tillsammans arbetat fram en plan som ska vara ett påtryckarinstrument i jämställdhetsarbetet.

"gamla" chefer från och med hösten 1997 innehålla avsnitt om attitydförändringar angående manligt och kvinnligt.

Jämställdhetsplanen behandlar också utvecklings-/utbildningsmöjligheterna. Jämställdhetsgruppen har funnit att här görs det inte några åtskillnader mellan könen.

Den påbörjade mentorverksamheten ska fortsätta och dessutom utvecklas.

Man ska också under 1997 göra en analys av expeditionernas administrativa personals nuvarande och framtida roll samt deras framtida kompetensbehov.

Ett långsiktigt mål är också att alla anställda ska ha fått möjlighet till planeringssamtal och utbildnings- och utvecklingssamtal.

En annan åtgärd är att uppmärksamma cheferna på att de kvinnliga medarbetarna, främst på tekniksidan, känner att de måste visa sig dubbelt så duktiga som sina manliga kollegor för att bli accepterade som fullvärdiga medarbetare.

Vid en jämförelse visade det sig att det

finns löneskillnader mellan män och kvinnor för likvärdiga arbeten. Yrkeskategorierna man haft som studieobjekt var programmerare och systemutvecklare. Orsaken till löneskillnaden kan delvis vara ålderskillnaden. Men en djupare analys ska göras under 1997. Målet är förstås att de anställdas löner inte ska vara könsrelaterade.

Ja, detta var bara några av de åtgärder som företaget har att göra för att uppnå en bättre jämställdhet inom Enator Telub.

Uppföljning av jämställdhetsarbetet ska ske löpande i Miljörådet.

Ett mål är också, att alla anställda ska ha god kännedom om företagets jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplanen i sin helhet finns hos affärsenhetscheferna. Den kommer också att kunna läsas på Telubs intranetsida.

Men alla bör komma ihåg, att jämställdhetsarbetet är inte en plan på ett papper eller på en datorskärm. Det är attityden till jämställdhetsarbetet som är viktigast. ■

*Jämnare könsfördelning
stärker vår image på
marknaden*

*Jämställdhet handlar om
att förändra attityder*

Se på TV och håll kostnaderna nere

Att konferera via TV har uppenbara fördelar sett ur flera perspektiv. Det är bekvämt och lätt-tillgängligt men framför allt – det håller reskostnaderna nere.

Enator Telub och Enator Communications har köpt en videoutrustning för TV-konferenser mellan Växjö och Solna.

Allt flera har börjat inse vilka fördelar det är att "träffa" kollegorna via TV. Framför allt spar man tid och inte minst viktigt, reskostnaderna hålls nere. Telubs företagsledning föregår med gott exempel och håller sina måndagskonferenser via TV.

I ärlighetens namn: Vid närmare eftertanke är ofta sammanträden av sådan art, att det inte är nödvändigt att deltagarna träffas personligen.

TV-utrustningen medger också att man på ett enkelt sätt kan titta på varandras dokument, och bild- och ljudkvaliteten är bra.

De som hittills inte tänkt på detta mötesalternativ uppmanas att komma igång med TV-konferenser i stället för att lägga tid och pengar på flyget.

Med tanke på vad resandet mellan Växjö och Stockholm kostar bolaget är det lätt att förstå att kostnaderna för TV-konferenser är försumbara.

Bokningen av TV-konferens mellan Växjö och Solna görs hos Ingrid Jacobsson på Internservices personalavdelning, tel 42338. Ingrid kan också instruera hur utrustningen sköts i Växjö och Mari Forsgren kan visa i Solna. ■

Koncerttidningen *På väg* fortsätter

En kontinuerlig och lättåtkomlig intern information är nödvändig för att vi ska hitta samarbetsmöjligheterna inom koncernen.

Informationen kan spridas genom olika kanaler. Den interna koncerttidningen *På väg*, som hittills har kommit ut med tre nummer, har varit en av dessa kanaler, och det ska den vara även i fortsättningen.

Nästa nummer beräknas komma ut i mitten av april månad.

Tidningens målgrupp är i första hand Enator-anställda, men innehållet kommer att utformas på ett sådant sätt att den mycket väl ska kunna överlämnas till kunder eller andra intressenter.

Varje Enator-ort kommer att få överexemplar och dessa kommer att finnas på närliggande expeditioner, postexpeditioner eller dylikt. Tidningen kan också hämtas/beställas hos GR/Anita Björlin, tel 0470-42215. ■

Standard för datorarbetsplatser

Det finns nu ett beslut på vilken standard som ska gälla för maskinvara, programvara och mallar inom Enator Telub.

Avsikten med att ha en arbetsplatsstandard är främst att säkerställa kommunikationen mellan alla medarbetare utan att alla är uppgraderade till "senaste" programversionen i en "fullblodsmaskin". Det senare skulle vara bekvämt som standard, men kostnaderna skulle bli orimligt stora.

Följande standard gäller:

- Lägst standard är en PC med 486-processor med 66 MHz klockfrekvens och 14" skärm med 256 färgers upplösning.

- Ordbehandlingsprogrammet Word 2.0 ersätts nu med Word 6.0 eller 7.0.
- För kalkylering är EXCEL 5.0 eller 7.0 standard vid distribution av filer.
- För presentation är Power Point 4.0 standard vid distribution av bilder.
- För Internet är Netscape Navigator 2.0 eller Explorer 3.0 standard. Som dokumentläsare i Internet är Acrobat Reader 3.0 standard.

Mallarna för ordbehandling finns i MATTEUS\PROGRAM\tillbehör\mallar\enatall\... och det är dessa som ska användas när så är möjligt.

Mera detaljerad information finns i Operativ handboken, flik 1:12, daterad 1997-02-13 under Telubs interna hemsida.

Inge Gustavsson

"Anställd" i ett virtuellt nätverk – kan det vara något?

"Vi är ett kreativt och dynamiskt gäng med stora kunskaper som spänner från mjukvara till hårdvara. Vi genomför allt ifrån små uppdrag till mycket stora projekt. Tekniskt ligger vi på yttersta framkant..." Vem kan motstå en sådan inledning på platsannons. Nu är det inte en vanlig annons i dagspressen utan en "gratisannons" på Telubs hemsidor, som söker människor som vill arbeta i ett virtuellt nätverk.

Det är affärsenheten Sensorer och Ledningssystem som på det här sättet vill knyta kontakter med de "rätta" människor som är intresserade av att arbeta på detta för oss otraditionella sätt. Och svaren har inte låtit vänta på sig. Flera intressanta människor har hört av sig.

Arbetsuppgifterna blir att arbeta med såväl programmering som inom områdena Internet och intranät på både den civila och militära marknaden. ■

Praktikanten – en presumtiv medarbetare!

Är vi beredda att hjälpa blivande civilingenjörer och övriga akademiker med sin praktik för att de ska kunna slutföra utbildningen?

Enator är ett attraktivt företag och efterfrågan är därför stor på praktikplatser. Ett stort antal av våra sökande kommer snart att avlägga sin examen. Innan de går ut krävs dock ett visst antal praktikveckor för att de ska få sin examen godkänd. Och vi själva söker välutbildad personal med godkänd examen till våra lediga platser. Alltså är det här vi kommer in i bilden. Som stor arbetsgivare inom ett intressant verksamhetsområde bör vi känna ansvar för att hitta ett antal lämpliga praktikuppgifter åt studenterna.

Antalet praktikplatser har tyvärr minskat med åren. 1996 tog Enator Telub emot sex, Enator Communications fyra och Enator Driftentreprenader tre praktikanter.

En önskan är att kunna öka antalet för 1997. Därför vore jag tacksam om du kan avvara en stund och tänka till om det kan finnas lagom avgränsade och lämpliga uppgifter som en praktikant kan utföra. Praktikanterna avlönas med timpeng.

Ta kontakt med din affärsenhetschef eller biträdande affärsenhetschef. Du kan också vända dig till mig direkt, 0470-42334.

Även uppgifter för sommarjobbare tas tacksamt emot.

Anita Nilsson, Personaladministration

Krav från kunderna – miljöpolicy

Enator Telub har blivit en policyrikare – en miljöpolicy har sett dagens ljus helt nyligen. Varför? Kunder kräver det!

Det blir allt vanligare att kunder och presumtiva kunder kräver att leverantörerna har en miljöpolicy, inte minst Enator Telubs kunder inom kärnkraftsindustrin.

Telub har därför tagit fram en miljöpolicy, som här återges i sin helhet:

Enator Telub producerar "Systemlösningar för ledning och information" och relaterat till denna verksamhet strävar vi efter att:

- Sätta människans naturliga arbetssätt och ergonomi i centrum av informations-systemet så att arbetsskador minimeras
- Påverka våra produkters utformning

och användning så att de blir så väl anpassade till miljön som möjligt

- Hålla oss informerade om forskningens ståndpunkt vad gäller produkters och ämnens inverkan på den inre och yttre miljön

- Sparsamhet med naturens resurser och ett kretsloppstänkande där naturens material återvinns

- Vid underhållsarbete skall farliga produkter hanteras säkert och vid behov återvinnas på ett säkert sätt. ■

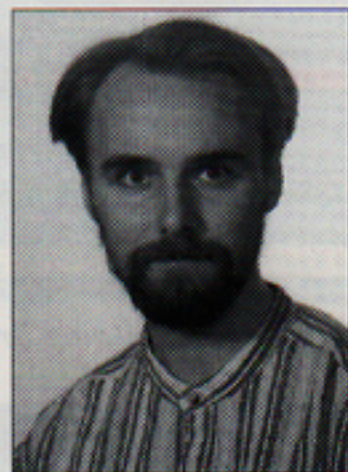
TACK

Ett varmt tack till arbetskamrater och chefer för uppvaktning och present i samband med min pensionering.

Tack och lycka till i det nya decenniet.

Birger Mörelius

NYA MEDARBETARE på Enator Telub



Joakim Espell/LT började den 27 januari på ae ITS Teknik i Östersund som programutvecklare. Joakim kommer närmast från avslutade studier till elektroingenjör på Mithögskolan.



Olof Söderström/LS är sedan den 1 mars anställd som systemingenjör på ae Systemteknik i Solna. Olof kommer närmast från CelsiusTech Systems.

SLUTAT Enator Telub

Anders Hofling/LL, Växjö
Björn Jonsson/LS, Solna

Pressstopp!

Miljoner från ÖCB

ÖCB har lagt en beställning på 30 miljoner kronor för teletekniska konsulttjänster under 1997. Tyngdpunkten ligger på ledningsstödsystem till civila försvaret.

Det är i första hand ae Företagskommunikation och Telekom Support som berörs. Ae Systemteknik och Ledningssystem inom Enator Telub har uppdrag för ungefär en tredjedel av beställningssumman. ■

En uppskattad tradition

Fin föräring och festlig fest för "25-åringarna"

*Årets "25-åringar" hyllades vid den traditionella jubileumsfesten i februari månad i Växjö.
Många välbekanta ansikten syntes i vimlet.*

Så många års anställning är naturligtvis värda att hedras, och hyllningen bestod av en fin fest för jubilarerna med

respektive.

Förutom fin fest med mat och dryck hyllades de för lång och trogen tjänst med en gåva till ett värde av 6.000 kronor.

Jubilarerna fick välja mellan en resa, ett smycke eller klocka.



Peter Thornström, th, var värd för Enator Telubs jubilarer och bland dem fann vi Håkan Olsson.



"25-åringarna" Bengt Eklöf och Rolf Andersson njuter av kaffe m fl drycker efter den goda middagen.

Årets "25-åringar" på Enator Telub är:

Rolf Andersson, Bengt Eklöf, Inger Johansson, Erik Kraft, Gunnar Lindberg och Håkan Olsson.

Enator Driftentreprenaders jubilarer är:

Yngve Andersson, Sören Axelsson, Tommy Bayer, Jan Bonserud, Torsten Dahlberg, Per-Olof Göransson, Willy Heil, Sune Nilsson, Lennart Nygren, Lars Westberg och Jan Westerlund. □



Personaldirektören Elisabet Litsmark representerade Enators koncernledning och var tillika kvällens värd. Jubilarer Gunnar Lindberg verkar helt nöjd med sin bordsplacering.

Foto: Bertil Ullergren



Per-Olof Göransson, Hässleholm, får här representera Enator Driftentreprenader, som hade jubilarer från såväl Vidsel som Bålsta och Hässleholm.



Den spänstiga jubilarer Erik Kraft hade krafter över när musiken lockade till dans.