

INFORMA T ÖREN

ENATOR TELUBS, DRIFTENTREPRENADERS OCH MILTESTS PERSONALTIDNING

Nr 6 • 1998



Varför tältar Luftvärnets spaningsradar i Växjö?

Se sid 4

Foto: Hasse Karlsson

**Ingen generell
åtagande-
kultur**
sid 3

**Chefernas
engagemang
viktigt**
sid 5

**Ledningssystem
in i
Norge**
sid 6

Sune har ordet

Vi är många som fått lära känna kylan och blåsten denna sommar. Speciellt vi som varit i skärgården och Rödlöga - även om några soltimmar gett oss lite färg. Med 15 grader i vattnet har det dagliga badet blivit kortvarigt men uppiggande vilket var bra för att få fart på de senaste årens eftersatta underhållsarbeten.

På högkvarteret är det en ny bemanning från 1 juli. Vi avvaktar med spänning på hur de drar upp riktlinjerna för utveckling av ledningssystem och upphandling av materiel. Den nya inriktningen skall möta den nya försvarsmaktsidén (FMI 2020). Utvecklingen av nästa generations ledningssystem kommer att kräva stora resurser som skall erhållas genom att begränsa materielinköpen till ett fåtal slagkraftiga modellförband. Vår utmaning ligger i att

kunna möta utvecklingen inom ledningssystemområdet med ökad kompetens på systemnivå och inom systemutveckling.

Alldeles innan vi gick på semester blev våra timprisförhandlingar med FMV klara. De långa förhandlingarna skall tolkas så att FMV har stora förväntningar på oss att hitta former för ytterligare effektivitetshöjningar. Det är därför av största vikt att vi fortsätter våra ansträngningar att minska våra ställtider. Fullt engagemang (och 100 procents tidsdebitering) gäller oavsett om vi genomför arbetet i egna lokaler eller i kundens lokaler.

Vi har för avsikt att se över vår organisation även detta år. Denna gång är motivet av det trevligare slaget nämligen att möta tillväxten inom affärsenheterna Ledningssystem och Systemteknik. Behov finns att avknoppa självständiga enheter med eget affärsansvar. Vi passar samtidigt på att se över stödet på företagsnivå.

Vi har genomfört första fasen i en lönsamhetsutredning där vi analyserat orsakerna till vår begrän-

sade lönsamhet. Genom s k benchmark har vi även jämfört oss med ett antal andra verksamhetsområden inom Enator. Vi kan konstatera att våra problemområden är väl identifierade medan orsaker och åtgärder kräver fortsatt analysarbete under hösten. De största problemområdet är våra merkostnader, stora som små, i många av våra uppdrag och projekt. Det är rätt och affärsmässigt att i en öppen och ärlig dialog få kunden att ersätta oss för de mervärden vi skapar.

Vill här passa på att ge en eloge till alla som ställer upp och låter sig intervjuas för artiklar i Informatören - just nu under temat vår åtagandekultur. Viktigt att vi vågar ventilera våra tankar och åsikter som individer och därmed ge vårt bidrag till att utveckla företags- och projektkulturen. Vad gäller ansvar och befogenheter i våra projekt finns detta väl beskrivet i våra regler för projektstyrning även benämnda "Tio projektregler". Du hittar dem i vår operativa handbok flik 5:2. För genomförande av projekt gäller Enators PPS modell anpassad till våra

och det enskilda projektets förutsättningar. Inom företaget finns såväl uppdragshandbok som projekthandbok att tillgå. Du hittar all information på vår hemsida som Inge Gustavsson på ett proffsigt sätt håller uppdaterad.

En spännande trend är att vi får fler arbetsgrupper om 3-4 personer där gruppen gör ett åtagande. Här lyckas man få 1+1 till 3 vilket ger en kraftig effektivitetsökning som kanske förklarar många av våra framgångar. Förhoppningsvis ser vi början på en kultur med självstyrande grupper. Krav på öppenhet, tillit och en positiv människosyn hos oss alla som individer är en viktig förutsättning för att denna utveckling skall fortsätta.

Bär- och svamptider är en bra ursäkt för att sträcka på benen under helgerna. Gör det och fyll föråden med nyttigheter inför en spännande och arbetsintensiv höst.

Sune Ekfeldt, VD

Gunnar har ordet

Sommar, var tog den vägen? I år när lågtrycken tycks ha haft en permanent bana över Skandinavien har det inte varit långa stunder då det gått att njuta av solen. Semesterperioden har förhoppningsvis ändå gett avkoppling och rekreation inför höstens arbete.

Höstens arbete präglas av våra löpande kunduppdrag men också av nya utmaningar. Miltest's huvudkund FMV:Prov RFN firade sitt 40-årsjubileum i mitten av juni och det blev ett välbesökt och uppskattat evenemang. Miltest deltog som en

naturlig del i jubileet genom att man utgör en integrerad del i provplatsen. Många tal hölls till jubilarerna, bland andra FMV:s GD Birgitta Böhlin som uttalade FMV:s ambitioner att investera i provplatsen för att kunna möta framtida kundkrav. Det är då glädjande att höra att FMV i början av augusti tagit beslut att investera i system och utrustning för att möjliggöra fler-målpresentation, d v s att två eller flera mål kan presenteras utan att stora och ibland tidsödande omställningar måste göras. Utbyggnaden, som ska vara klar i november 1999, ger även Miltest nya utmanande teknikuppdrag. RFN, som har ambitionen att bli en av de främsta provplatserna i Europa, ger därmed en god grund för

Miltest att utveckla sin verksamhet.

Inom Anläggningsunderhåll bearbetas en del nya kunder, som förhoppningsvis ger utfall och därmed ger affärsenheten nya drift- och underhållsentreprenader.

Efter viss översyn och diskussion inom affärsområdet Drift & Support har beslut tagits att operativt överföra enheten Enator Service inom Enator Produktion, Region Växjö till Driftentreprenader fr o m 1 september 1998.

Enheten Enator Service blir egen affärsenhet i Driftentreprenader och leds av Mikael Örnhem. Mikael tillsammans med sina 17 medarbetare hälsas alla välkomna till sin nya operativa hemvist.

Verksamheten bedrivs f n på tre orter, Växjö, Göteborg och Älvsjö och omfattar underhåll och reparationer av datorer, skrivare, servrar, mätinstrument samt kringutrustning till datorer och nätverk. Det finns anledning att återkomma med en mer ingående presentation av Enator Service.

Hösten har startat med högt tempo och jag ser fram mot en intensiv och spännande höst.

Gunnar Eklund, VD

Nästa nummer
kommer vecka 41
Manusstopp är den
21 septembr

Redaktör och ansvarig utgivare: Anita Björlin tel. 0470-42 215, fax 0470-42 075

Tryckeri: Grafiska Punkten AB, Växjö. Upplaga: 800

Om inget annat anges svarar redaktören för text och foto.

Vilken åtagandekultur finns internt inom Telub?

En sådan generell fråga låter sig inte besvaras, menar många. Likväl framstår det som om de flesta tycker att allt som innefattas i åtagandekulturen, såsom ansvar, befogenheter, tillit, förtroende och engagemang, finns på de flesta håll. Bland såväl gamla som nya medarbetare.

I förra numret skrev vi om begreppet åtagande och åtagandekultur. Göran Ottosson fick komma till tals och säga hur han såg på Telubs åtagandekultur. Men Göran ställde också en del frågor som hänger ihop med åtagande och är av intern karaktär. Frågor som säkerligen är giltiga för många inom företaget och som bör få sina svar. Vi återkommer till det.

Komponenter såsom krav, förutsättningar, förtroende, människosyn, inflytande, utveckling, trivsel och arbetsglädje inryms i det vi menar är vår interna åtagandekultur.

Och visst är frågorna kring hur vi oss emellan handskas med allt som har med åtagande att göra viktiga och intressanta.

Här råder frihet under ansvar

Göran Ottosson är "gammal i gården" med lång erfarenhet från företaget. Det vore intressant att även finna någon ny och ung medarbetare som också orädd och kritiskt kan

"Det finns ett gemensamt ansvar för helheten"

diskutera vår interna åtagandekultur.

Anders Svensson har arbetat på affärsenheten Lednings-system i två år, är ung, välutbildad och en

Åtagandekultur med alla dess komponenter finns såväl på det privata planet som i arbetslivet. Och den måste förvaltas med engagemang och ansvar, anser Anders Svensson, hängiven golfare.

självständigt tänkande person som även har

erfarenhet från andra arbetsgivare.

– Vilket intryck har du fått av Telubs åtagandekultur generellt inom företaget, Anders?

– Det är mycket svårt att ge en generell bild av Telubs åtagandekultur, eftersom jag har så lite kontakt med övriga utanför min egen grupp, svarar Anders och fortsätter.

– Jag skulle hellre vilja tala om den gruppen jag ingår i och det projektet jag arbetar med.

– Jag upplever att ge och ta

emot åtaganden inte är förenat med några problem. Hittills har det i alla fall varit så. Vissa saker ska vara färdiga vid vissa tider. Det är ju bara så, säger

Anders. Vi har stor frihet men naturligtvis under ansvar.

Kör med öppna kort

– Finns det utrymme att "misslyckas" och tillåtelse att visa osäkerhet och

oro i åtagandekulturen? Finns det tillit och förtroende?

– Javisst, uppstår det problem tas de upp direkt antingen informellt med projektledaren eller i mera formella möten. Här kör vi med öppna kort. Annars skulle det ju inte fungera.

– Kan du räkna med stöd om du stöter på problem?

– Javisst, vi hjälps åt att finna en lösning.

– Finns det engagemang för åtagandena?

– Ja, det finns det och dessutom ansvarskänsla för helheten.

Ingen kan komma undan

Just nu arbetar Anders med att ta fram färdplanssystem för civila flygplatser och gruppen han arbetar i är liten.

– Det är en fördel, tycker Anders. Ingen kan då komma undan sitt ansvar och sina åtaganden.

– Känner du, att du har fått ett personligt och tydligt åtagande och med regelbunden uppföljning?

– Nej, egentligen inte. Eftersom projektet och gruppen är relativt liten kan jag inte säga att jag

har en personlig plan, utan det är snarare gruppen, förklarar Anders. Men för den finns det en projektplan med klara åtaganden.

– Och uppföljningen av gruppens åtagande sker såväl i formella möten som i informella samtal, avslutar Anders.

De tre frågor som Göran Ottosson ställde i förra numret av Informatören skulle Anders också vilja få svar på. Han menar, att för framtida åtaganden vore det intressant att få veta vad som gäller. ➤

➤ Så stärks vår projektkultur

Sune Ekfeldt har "ställt mot väggen".

Görans första fråga gällde vilka regler som gäller om det är problem och svårigheter i ett projekt.

– Vårt regelverk för projektstyrning, även benämnd "Tio projektregler", försöker tackla de situationer som normalt kan inträffa i projekt genom att tydligt ange ansvar och befogenheter för olika roller. (Se operativ handbok flick 5:2). Enligt våra projektregler gäller att projektledaren har ansvar och ges befogenheter att genomföra projektet, och projektägaren är ansvarig för all skada som projektet kan orsaka företaget. Projektmedlemmars generella ansvar definieras av våra anställningsvillkor.

Speciellt ansvar och befogenheter i projektet anges normalt i projektplan/projektdefinition samt i aktivitetsplaneringen för projektet.

Utgående från definierat ansvar och givna befogenheter ska problem och svårigheter, som alla projekt i olika omfattning drabbas av, tas om hand av utpekad ansvarig. Det är av största vikt att vi i projekten omedelbart tar hand om uppkomna problem och löser dessa i projektet. Endast på detta sätt utvecklas och stärks vår projektkultur.

God balans ska finnas

Nästa fråga var om man ska arbeta utan uppmaning och kompensation såväl kvällar som helger.

– Våra normala anställningsvillkor gäller. Projekt är till

sin natur mycket målorienterade och många situationer uppstår där vår lojalitet till projektet sätter stor press på oss som individer. Vår projektkultur ska vara sådan att en god balans mellan uppföring och belöning ska finnas.

Enklare former av belöning

Om ett projekt flyter bra, kompenseras man då ekonomiskt eller med ledighet, var nästa fråga.

(Kompensation avses här sådan som ligger utanför vad anställningsvillkor eller andra avtal inom projektet reglerar.)

– Frågan om bonus inom projekt har varit uppe till diskussion i några fall. Olikskatterna mellan våra projekt är stora, varför det hittills inte varit möjligt att finna model-

ler som på ett rättvist sätt kunna etableras i företaget.

– Men jag har hört talas om några system i utlandet, där personliga mål satts upp inom bland annat programvaruutveckling och där man fått kompensation kopplat till de personliga målen. Här gäller dock också det motsatta. Om extra insatser krävs för att nå målen görs detta utan ersättning.

– Personligen vill jag slå ett slag för att projekten skapar tydliga etapp- och aktivitetsmål och att man från projektledningens sida uppmärksammar måluppfyllnad för enskilda individer och grupper på ett tydligt sätt – även om det här rör sig om enklare former av belöning, avslutar Sune.

Lokalbrist i Växjö

Tält blev lösningen



Ett tält fick bli lösningen när reparationsarbetena på spaningsradarn PS-70 helt överraskande blev mer utrymmeskrävande än beräknat.

Vad var det då som kom så överraskande?

Renoverings- och modifieringsarbetet för nästan 100 miljoner kronor pågår just nu på luftvärnets spaningsradar i Enators verkstäder i Växjö.

Spaningsradarn PS-70 ingår i luftvärnets robotsystemet, som tillverkades i slutet på 70-talet.

Och i arbetet med att förlänga dess livslängd fick Enator uppdraget att se till att spaningsradarn förbättrades. Spaningsradarn får också ett nytt målda-

tasystem, som ska införas i samtliga luftvärnssystem.

Ett 60-tal medarbetare från såväl Telub som Communications är till och från sysselsatta i projektet. Därtill kommer ett femtontal underleverantörer. Som till exempel snickare.

Snickare kan tyckas märkligt. Men det är med dessa som tältet kommer in i bilden. Vagnarna visade sig nämligen ha stora fel och brister i inredningen. Enator fick uppdraget att åtgärda även dessa. Men för detta arbete räcker inte våra egna lokaler till. Alltså fick såväl tält som snickare hyras in.

– I övrigt flyter projektet på bra, säger projektledaren Roland Ahlberg på affärsenheten Sensorer och Ledningssystem. Vi är nu mitt inne i arbetet med serieleveransen och vi följer leveransplanen. Vi kommer också att klara slutleveranstiden som är i januari år 2000.

”Jämställdhetsplanen kräver engagemang om målen ska uppfyllas”

Om en policy ska vara levande bör dess innehåll ses över då och då. Detta gäller även en jämställdhetspolicy och -plan. Och så sker just nu med vår jämställdhetsplan.

Men innan den presenteras ska vi se om den förra versionen var realistisk och om företaget nådde målen.

Irene Andersson, Börje Knutsson och Jonas Nordstrand arbetade i fjol fram en gedigen jämställdhetsplan. En plan som var väl genomtänkt men som också förpliktigade.

En del av målen som skrevs in i planen ska vi här följa upp.

– Hur har det till exempel gått med målet att minst 20 procent av 1997 års rekrytering skulle vara kvinnor, och att alla affärsenheter ska ha minst en kvinna i någon teknisk befattning före 1997 års utgång?

Jonas skakar på huvudet.

– Tyvärr, nådde vi inte målet. Endast 9 procent av fjolårets rekrytering var kvinnor. Och fortfarande finns det en affärsenhet som inte har någon kvinna på en teknisk befattning.

Orsakerna till detta, förklarar Jonas, ligger i att företaget anställer mycket ofta genom s.k. kompisrekrytering och inte genom annonsering. Och här är männen aktivare än kvinnorna.

Vid rekrytering genom platsannonser är det cirka 25 procent kvinnor som svarar. Alltså är ”risken” större att det blir en man som rekryteras.

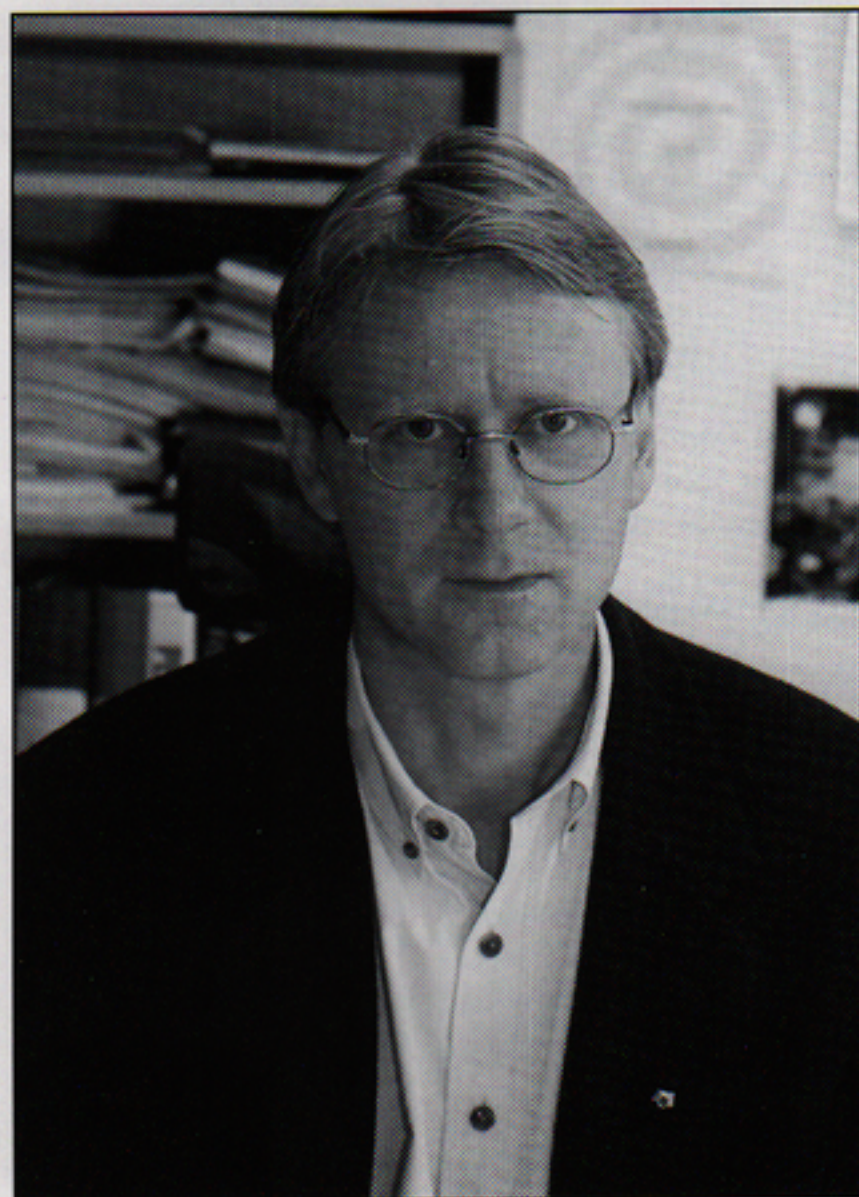
Kvinnorna stannar längre

– Eftersom vi inte har någon kvotering, utan det är kompetensen som avgör, blir det oftast bland de 75 procenten av männen som söker som vi också rekryterar, förklarar Jonas.

– Men vi gör ändå en del för att göra oss kända bland kvinnorna på till exempel högskolorna. Vi har alltid en kvinnlig representant med oss ut på högskolorna, och annonserna försöker vi utforma så att de tilltalar även kvinnorna.

– Men jag vill också tillägga, säger Jonas, att vi har ett par affärsenheter som aktivt och medvetet arbetar för att få en jämnare fördelning, och det är också på dessa affärsenheter som vi finner kvinnor i ledande befattningar, till exempel funktionsansvariga.

– En sak som cheferna bor-



– Ska vi med framgång kunna driva jämställdhetsarbetet krävs chefernas engagemang. Därför är det viktigt att de också får ge sina synpunkter på den reviderade jämställdhetsplanen, säger personalchefen Jonas Nordstrand.

de ta i beaktande vid rekrytering, fortsätter Jonas, är att kvinnorna inte är så flyktiga som männen. Kvinnan stannar på sin befattning längre.

Löneskillnader

– Har man gjort en analys av löneskillnaderna, och vad har den analysen i så fall resulterat i?

Det är svårt att finna ett entydigt svar till den löneskillnad som finns. För den finns! Till kvinnornas nackdel.

Jonas förklarar det med ålderskillnader och den individuella lönesättningen. Gruppen som har varit relevanta att

jämföra består av nio kvinnor och 31 män. Alltså en relativt liten grupp. Någon extrem både upp och ner i lönesättningen slår därför hårt i statistiken. Det är alltså svårt att dra några slutsatser av en sådan analys.

– Men vid ingångslönerna görs aldrig någon skillnad, påpekar Jonas. Och dessutom fick kvinnorna en halv procent mer än männen vid årets lönerrevision.

Projektadministratörer

– Man sa också i jämställdhetsplanen, att man skulle göra en analys av expeditionernas administrativa personals

nuvarande och framtida roll och deras framtida kompetensbehov.

– Någon analys har inte gjorts, eftersom vi har tydligen kunnat konstatera att de traditionella administrativa arbetsuppgifterna försvinner mer och mer. I stället har flera gått över att arbeta som projektadministratörer. En utveckling som är positiv, tycker jag. Men det beror naturligtvis på varje individs egna planer och önskemål om de vill och kan göra det. Därför är planeringssamtalen med denna yrkesgrupp mycket viktiga.

Kunskapen borde vara bättre

– Har alla anställda god kännedom om företagets jämställdhetsplan?

Jonas tycker inte den är riktigt känd och levande för alla. Trots att han och Telubledningen talar om den i olika sammanhang. Det finns alltså mer att göra för detta, menar han.

– Vissa tycker den är viktig, men alls icke alla. Det är synd. Jag vet att vår jämställdhetsplan av externa bedömare har fått mycket god kritik vid jämförelse med de riktigt stora företagen här i landet, säger Jonas.

Irene, Börje och Jonas har nu reviderat jämställdhetsplanen. Revideringen innebär dock inte någon ny inriktning. Endast några små förändringar har gjorts. Inget är så bra att det inte kan bli bättre.

Men till detta ber vi att få återkomma eftersom planen också ska granskas av affärsenhetscheferna.

– Deras synpunkter och engagemang i jämställdhetsplanen och jämställdhetsarbetet är mycket viktigt och absolut en förutsättning om vi ska nå de mål vi nu har satt upp i planen, avslutar Jonas. Men, som sagt, till den nya planen återkommer vi. ●

Ledningssystem första steg in i Norge

Affärsenheten Ledningssystem har nu tagit ett steg in i Norge.

Det är ett viktigt steg, som kan innebära mycket för framtiden.

Civila flygplatser som behöver väderobservationssystem har blivit en intressant marknad för affärsenheten Ledningssystem. De hittills gjorda ansträngningarna har helt nyligen krönts med framgång.

Det är Det norske meteorologiske institutt som beställt AWOS-systemet, d v s automatiskt väderobservationssystem för flygplatser.

– Beställningen innebär att

vi ska utveckla och leverera ett programsystem som ska köras i Windows NT-miljö samt en del anpassningsutrustning för anslutning av givare, förklarar Lars-Olof Simonsson. Och vi fick den i skarp konkurrens.

Beställningen omfattar ett system som ska gå i provdrift på en flygplats i Sandefjord, som ligger sydväst om Oslo. Tidplanen är pressad, eftersom grundsystemet ska levereras om cirka 10 veckor.

– Om proven går bra innebär det att vi kan få uppdraget att leverera AWOS-systemet till flertalet av Norges flygplatser. Så det här uppdraget ser vi som en mycket viktig referens, avslutar Lars-Olof. ●

Huvudavtalet förlängt t o m 31 december 1999

Det befintliga huvudavtal som finns mellan FMV (Försvarets materielverk) och Enator har förlängts att gälla till och med den 31 december 1999.

Avtalet dokumenterar grunden för parternas relationer och ger ramar och allmänna bestämmelser för den kommersiella samverkan.

Förhandlingar om nytt avtal påbörjas i början av 1999.

Dessutom kan tilläggas att de av Enator föreslagna timpriserna för 1998 har godkänts av FMV.

I huvudavtalet med FMV finns också avtalat FMV:s rätt till insyn och att för vissa enskilda uppdrag genomföra revisioner. Denna rätt kommer FMV fortsättningsvis att utnyttja i större utsträckning än tidigare. ●

VViS till Litauen

Först upptäckte Estland Enators system för vägväderinformation.

Nu har även Litauen tecknat ett kontrakt. Därmed är vi med om att öka trafiksäkerheten även i Litauen.

De för oss så välbekanta vägväderinformationssystemen kommer snart att finnas även på Litauens vägar.

VViS-stationerna ger vägverken information om bland annat regn, vind, snö och halka och kan efter den informationen vidta lämpliga åtgärder.

De VViS-stationer som ska levereras till Litauen är en ny generation mätstationer, som mäter nederbörd, vind, lufttemperatur, vägens ytemperatur, luftfuktighet och några är dessutom kopplade till frys-punktgivare i vägbanan.

Fördelar som inte finns hos konkurrenterna

På vissa platser kompletteras systemet även med informationstavlor som upplyser trafikanterna om trafiksituationen och väglag.

Affärsenheten ITS Teknik har fått beställningen i en hård internationell konkurrens i samverkan med det litauiska företaget Elsis.

Affären rör sig för Telubs del inledningsvis om cirka 5 miljoner kronor.

Litauiska vägverket ser i Telubs system fördelar som inte finns hos konkurrenterna. Vi erbjuder ett öppet system, som medger att kunden både anpassar och bygger ut systemet efter sina egna behov. ●

Nya medarbetare på Enator Telub

TACK



Elinor Ulfbratt/LL började den 1 juni som systemutvecklare på ae Ledningssystem, Växjö.

Elinor kommer närmast från ABB Fläkt Industri AB, Växjö.



Per Christensen/LL började den 1 juni som systemutvecklare på ae Ledningssystem i Växjö.

Per kommer närmast från IST AB i Växjö.



Jörgen Rydenius/LS började den 1 augusti som systemutvecklare på ae Systemteknik i Solna.

Jörgen kommer närmast från CelsiusTech Electronics.



Lars Egertz/LY började den 1 augusti som konsult på ae Sensorer och ledningssystem i Solna.

Lars kommer närmast från Försvarets materielverk.



Gunnar Berg/LS började den 10 augusti som systemutvecklare på ae Systemteknik i Solna.

Gunnar kommer närmast från Ericsson men har tidigare arbetat på Enator Telub.



Christer Brattlund/LV började den 17 augusti som programvaruingenjör på ae ITS Teknik, Österstund.

Christer kommer närmast från avslutade studier vid Mitthögskolan, Östersund.



Hans Jones/LV började den 1 september som datatekniker på ae ITS Teknik, Borlänge.

Hans kommer närmast från VM-Data.



Malin Axelsson/LL började den 1 september som systemutvecklare på ae Ledningssystem, Växjö.

Malin kommer närmast från en utbildning i programvaruteknik.

Kent-Johan Erlandsson/LB började den 1 juni som systemutvecklare på ae Beslutsstöd i Solna.

Kent-Johan har gjort sitt examensarbete på Enator Telub i Solna.

Mats Wiksell/LS började den 1 maj sin tillsvidareanställning som systemingenjör på ae Systemteknik i Solna.

Mats har tidigare varit projektanställd på samma affärsenhet.

Ett varmt tack till vänner och arbetskamrater för uppvaktning och minnesgåvor som kom mig till del en vacker dag i juni, i samband med att jag slutade min anställning. Tack också alla övriga trevliga kollegor som jag mött under mina 34 anställningsår. Må lycka och välgång följa er på den fortsatta färden över IT-oceanen!

Tore Persson

Ett stort tack till arbetskamrater, företag och idrottsförening för uppvaktningen vid min pensionering.

Redskap inköpt, bruksföremål använda och väggprydnad uppsatt.

*Göran Karlsson
fd Communications*

Ett stort tack till alla gamla arbetskamrater för uppvaktningen i samband med att jag slutade min anställning i Enator Driftentreprenader.

Henrik Aminder

Ett hjärtligt tack för all uppvaktning i samband med min 50-årsdag.

Walter Kollegger

Insändare?!

Debatt?!

Frågor?!

Funderingar?!

Utnyttja dina möjligheter i Informatören

Skriv till redaktionen!

Enators kunskapsdag i Växjö den 21 oktober

Även i år ska en Enatordag genomföras i Växjö.

Man hoppas kunna upprepa fjolårets lyckade arrangemang.

I år har man valt att kalla dagen "Enators kunskapsdag".

I fjol genomfördes en Enatordag i Växjö. Syftet med dagen var att göra Enators profil mera känd i regionen och föra fram Enators kompetens och kunnande. Enator behövde positionera sig bland regionens nyckelpersoner inom IT-området och öka medvetandet om IT-teknikens betydelse i samhällsutvecklingen.

Dagen blev mycket lyckad och uppskattad.

För att nu kunna bygga vidare på det man uppnådde i fjol ska en Enatordag genomföras även i år.

Till den 21 oktober är således kundgrupper inom Kronobergs, Kalmar, Jönköpings och Blekinge län och i viss mån angränsande områden inbjudna.

Enators kunskapsdag kommer att lägga tonvikten på

kommunikation, säkerhet, Internet/intranät och applikationer.

Det kommer att finnas flera seminarier att välja mellan, såsom CTI – datorstödd telefoni, Effektivt intranät i organisationen, Den tredje dimensionen i informationsförsörjningen, Outsourcing, Elektronisk handel, Säkerhet i Mikrosöfnätverk, Stadsnät, Ett helt nytt sätt att integrera information och data, År 2000 – problemen med inbäddade system, samt Övervakning av infrastrukturen.

Dessutom kommer deltagarna att kunna besöka en minutställning.

Kentth-Åke Jönsson kommer att inleda dagen och hälsa deltagarna välkomna.

Och allt detta kommer att ske i Futurums lokaler. •

Kräftstafett i Växjö 10 september

Du har väl inte glömt att anmäla ett lag till stafetten, som äger rum i den djupa skogen vid Värendsvallen i Växjö den 10 september.

Laget ska bestå av sju personer. Men att vinna är inte det viktigaste. Att ha kul ihop och tävla under lättsamma former är viktigast. Många priser delas ut och inte minst till det lag som har roligast

klädsel.

Efter stafetten är det som vanligt kräftskiva på Futurum. Alla som springer går in för halva priset.

Väl mött i spåret och vid kräftorna!

Fredrik Ringberg, 42854, eller Malin Widahl, 42006, lämnar mer information och tar emot anmälan. •

Sagt om Internet

Professorn i kognitionsforskning Peter Gärdenfors:

I många fall förlorar man omdömesförmågan i takt med att datorns möjligheter ökar. Därför måste människan i framtiden bli bättre på att bedöma, värdera och använda fakta. Till exempel den som finns på Internet.

Internet är som Kiviks

marknad. Där finns en massa skräp och det mesta är överreklamerat. Det finns ingen karta och man går lätt vilse. Ibland hittar man ett guldkorn men ofta kommer man därifrån med en hushållspryl man inte behöver och spunnet socker. •

Svenskarna flitigast på nätet

Nästan hälften av alla europeiska Internetanvändare surfar främst hemifrån. Det konstaterar analysföretaget IDC, som per telefon tillfrågat över 7.000 hushåll i sju länder om deras nätvanor. Av de tillfrågade uppgav 47,9 procent att de surfar hemifrån, 40,7 procent loggar på från jobbet.

Undersökningar visar att 59 procent av användarna kopplar upp sig minst en gång i veckan.

Vi svenskar är flitigast på nätet, medan fransmännen är minst intresserade av cyberspace.

Ur Uppsnappat

Hemmafruvar missbrukar nätet

Internet kan vara precis lika vanebildande som alkohol och spel. Det anser Kimberly Young på Center for Online Addiction, nätets första virtuella klinik för nätberoende. Känner du irritation när det inte går att tömma e-postlådan morgon och kväll? Struntar du i familjen för att chatta? Häm-

tar du hellre hem program än tar en bärs med polarna? Även om beroendet inte gått till överdrift för din del är du inte ensam. Nätet förändrar mångas sociala liv till det sämre. Enligt Kimberly Young är studenter och medelålders hemmafruvar mest i riskzonen för att falla in i ett missbruk.

Ur Uppsnappat

