

# INFORMA T ÖREN

ENATOR TELUBS, DRIFTENTREPRENADERS OCH MILTESTS PERSONALTIDNING

Nr 7 • 1998



**"Ett åtagande måste byggas på  
uppriktighet och prestigelöshet"**

Pia utvecklar detta på sid 4

Enator-  
salarna  
invigda  
sid 3



Nygamla  
med-  
arbetare  
sid 6



Elvira  
utvecklas  
vidare  
sid 8

## Sune har ordet

**A**rets lingonplockning gav inte samma utdelning som förra året, men här finner vi orsaken i den kalla sommaren som gav mindre bär och längre mellan tuvorna.

**I**vårt företag är det an-norlunda. Här har de senaste tolv månaderna utvecklats bra och hösten i år har startat lika bra som föregående år. Låt mig peka på några av våra framgångsfaktorer.

**R**esultatmässigt och försäljningsmässigt pekar kurvorna uppåt. Mätt över senaste tolv månadersperioden har vi idag nått en nivå i paritet med våra budgetmål för 1998. Vår utmaning är nu att överträffa förra årets framgångsrika höst. Detta skulle ge förutsättningar att ta ytterligare ett steg mot den lönsamhetsnivå som förstär-

ker vår långsiktiga konkurrensförmåga.

**F**örsäljningsmässigt ligger vi 45 miljoner kronor över budget. Våra framgångar inom systemutvecklingsområdet bygger kontinuerligt upp ny kompetens, som ger nya möjligheter mot marknaden.

Flygtrafikledning, såväl militär som civil, är ett område som svarat för en stor del av tillväxten, liksom våra framgångar inom vädderradar och vägväderinformationssystem.

Områden med hög potential är ledningsfunktioner för civila försvaret, och på sikt är våra möjligheter att bryta in på den militära sidan mycket goda.

Även nya kompetensområden, till exempel modellering och simulering (VR), har goda förutsättningar allteftersom marknaden växer.

Våra satsningar inom systemutveckling har fött framgångar som är viktiga när FM nu stärker satsningarna inom ledningssystem och IS/IT, för att skapa ett

modernt anpassningsförsvar med förutsättningar att arbeta internationellt i ökad omfattning.

Teknikutvecklingen går snabbt och en breddning av vår kompetens även utanför det militära försvaret är långsiktigt bästa vägen för att säkra kompetens och tillväxt inom våra marknadssegment.

**F**aktureringen, som är ett av våra måttetal för produktion, följer väl budget. Här är ökningen drygt 15 procent, vilket visar att vi tillväxar tillväxten på personalsidan, där vi vuxit med 20 medarbetare över den senaste 12-månadersperioden.

Tiden direkt arbete mot kund ligger under våra mål, vilket delvis kan förklaras av vår personaltillväxt och satsningar, men indikerar även att ytterligare potential finns att öka effektiviteten mot våra kunder.

Det är nödvändigt att vi ger våra kunder hela arbetsdagar vilket är grunden för planering och genomföran-

de av våra åtaganden.

**V**i finns i en bransch med stor dynamik och konkurrens, vilket hela tiden ställer krav på lyhördhet, anpassning och konkurrensförmåga.

Som jag tidigare nämnt pågår en lönsamhetsutredning, som i olika arbetsgrupper bearbetar och konkretiserar idéer och uppslag till vidareutveckling av vår lönsamhet och vårt företag. Vi återkommer till detta så snart planerna konkretiseras.

**V**år kompetensförsörjning är basen för vår tillväxt och bland våra rekryteringsvägar är kompisrekryteringen den väg där vi alla kan ställa upp på. GÖR DET! Vi har här alla möjligheten att tjäna några extra slantar, vilket är trevligt att tänka på när vi ger oss ut i spåret för att stärka oss fysiskt och mentalt.

Sune Ekfeldt, VD Enator Telub



Foto: Rolf Ståhlberg

Nästa nummer  
kommer vecka 46  
Manusstopp är den  
26 oktober

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

Tryckeri: Grafiska Punkten AB, Växjö. Upplaga: 500

Om inget annat anges svarar redaktören för text och foto.



Kenth-Åke Jönsson fick på invigningsdagen av Enatorsalarna också möjlighet se salarna användas av Högskolans studenter, kanske blivande medarbetare i Enator.

## Enator i Växjö sponsrar det blivande universitetet

**Högskolan i Växjö och Enator har inlett ett samarbete för att stimulera teknikutbildningen i regionen.**

**Enator har sponsrat 30 datorer till Institutionen för teknik och naturvetenskap. Dessa står nu i de nyligen invigda Enatorsalarna på Högskolan.**

Enator har ställt 30 datorer på Högskolan i Växjö (som blir universitet 1 januari 1999). Som tack för datorerna har två datorsalar på Institutionen för teknik och naturvetenskap fått namnen Enatorsalarna. Dessutom kommer Enator i Växjö att använda Enatorsalarna när anställda behöver datorutbildning.

– Det är självklart att studenterna ska ha ordentliga verktyg. Idag är det lika

självkänt med datorer som pennorna var förr i tiden, konstaterade Kenth-Åke Jönsson vid den högtidliga invigningen av salarna. Och det är med glädje vi hjälper till att ge studenterna moderna verktyg.

– Det är viktigt för Enator att Högskolan har en positiv utveckling. Det har vi också nytta av eftersom vårt rekryteringsbehov är stort, fortsatte Kenth-Åke och klippte till-

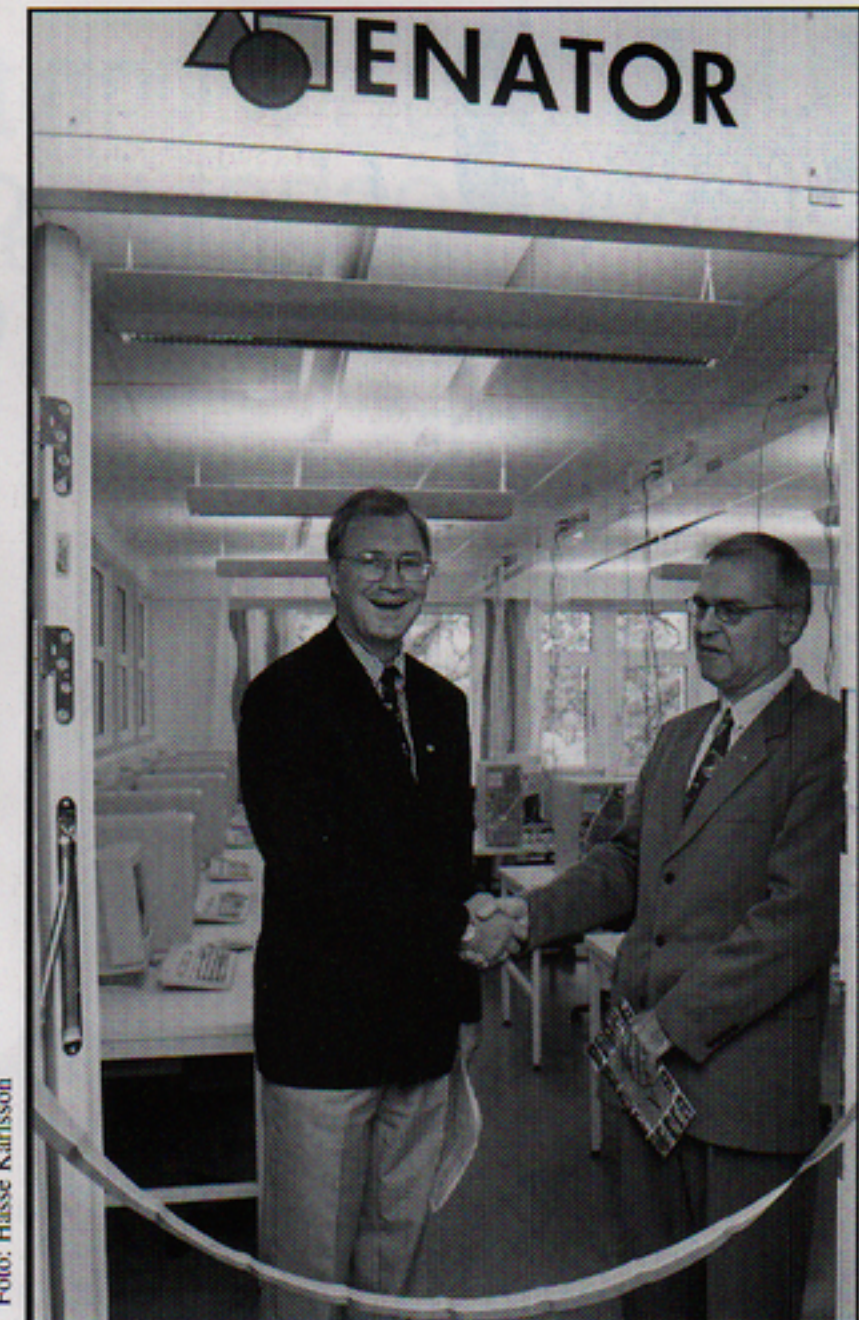


Foto: Hasse Karlsson

Prefekten vid Institutionen för teknik och naturvetenskap Yngve Rehnström gladdes tillsammans med Peter Thornström åt det goda samarbetet mellan Högskolan och Enator. Strax därpå klipptes bandet av och Enatorsalarna var invigda.

sammans med Högskolans rektor Bengt Abrahamsson, av banden till salarna.

Bengt Abrahamsson tackade Enator för tillskottet till "pennförrådet" och försäkrade oss om hur viktigt han tycker samarbetet med Enator är, eftersom Institutionen lägger stor vikt vid utbildningen inom IT-området. Tillgången till Enator i Växjö är värdefull för de studenter som ska göra sina examensarbeten inom IT-området.

Peter Thornström, Enator Telub, som också deltog vid invigningen, menar att det är mycket positivt att vi kan förlägga våra egen datorutbildning i Enatorsalarna på Högskolan. Det gör att vi får tätare och naturligare kontakter med såväl institutionen som helhet

som med eleverna.

Sponsorerna är alla Växjö-baserade Enatorbolag.

Svensk sponsringsverksamhet kan spåras ända tillbaka till 20-talet och anses vara ett effektivt medel att ge företagen goodwill. Största delen av sponsringen går till idrotten, cirka 70 procent. Men idag sponsrar företagen allt mer även forskning och utbildning.

– Effekten av sponsring är svår att mäta, men medvetenheten om Enatorkoncernen bland studenter som sitter i Enatorsalar vid datorer märkta med Enator bör rimligtvis öka betydligt. Och därmed förhoppningsvis öka vårt rekryteringsunderlag, säger Jonas Nordstrand, personalchef på Enator Telub och projektansvarig.

# "Uppriktighet och prestigelöshet underlättar när vi ger och tar ett åtagande"

**Vilken roll spelar de "mjuka" egenskaperna hos en person i vår åtagandekultur och i grupparbetet?**

**– Min erfarenhet är att de spelar en stor roll för det slutliga resultatet av arbetet.**

**Pia är bestämd på den punkten.**

**P**ia Bengtsson på affärsenheten Ledningssystem är ansvarig för en grupp på nio personer. Dessutom är hon biträdande projektledare/teknisk projektledare för Grunddata Stric/Taras/Stril 60. I projektgruppen ingår 14 personer varav en del från den egna gruppen. Projektet har just avslutat en delleverans, som tagit mycket tid

och kraft av henne och hennes medarbetare.

Trots deras höga arbetstempo har Pia tagit sig tid att arbeta med och iaktta hur gruppen fungerar och mår.

## **Prestigelösa och öppna**

Pia är bestämd i sina uppfattningar, men inte förrän hon tänkt efter noga. Så på min fråga, vad hon tycker är viktiga egenskaper för att man ska nå uppsatta mål dels i de personliga åtagandena och dels för hela gruppens åtagande, tar hon en rejäl funderare.

Förutom ansvarskänsla, lätt att samarbeta, förmåga att ta egna initiativ framhåller hon, att det är av stor vikt att vara lyhörd för andra i gruppen.

Eftersom Pia har såväl kvinnor som män i sin grupp har hon märkt skillnader i de "mjuka" egenskaperna.

– Tjejerna har lite lättare för

att söka stöd och hjälp på eget initiativ, säger Pia. De är prestigelösa, vågar visa osäkerhet och är öppnare än vad killarna är. Dessa egenskaper gör att problemen kommer fortare upp på bordet, och det gagnar naturligtvis resultatet av vårt arbete.

– Killarna kan också känna osäkerhet, behöva stöd och hjälp. Men det kommer oftast inte fram förrän man frågar dem.

– Men det är absolut inte meningen att personerna ska omformas, men som ledare måste man vara medveten om skillnaderna och tolka dessa egenskaper på ett riktigt sätt.

På fråga om alla i Pias grupp eller projekt har personliga åtaganden är hon lite svävande.

– Nä, så är det inte just nu, men ambitionen är att det ska vara så. Att få se resultatet av egna mål ger ju större arbetsglädje, man är en betydelsefull individ, inte bara en i gruppen.

## **Risk att isolera sig**

Pias egna åtaganden tycker hon, att hon har direkt mot kunden. Inte så mycket mot sin formella chef.

– Det är från kunden jag känner kraven och mot honom vill jag fullgöra mina åtaganden.

– Finns det risk att små grupper där varje medlem har personliga åtaganden isolerar sig? Och behöver sådana grupper ledare?



– I mina åtaganden som ledare malar jag mig, säger Pia Bengtsson

– På båda frågorna svarar jag ett bestämt ja. Som ledare ska jag i mitt åtagande gentemot medarbetarna se till att gruppen inte isolerar sig. Det är viktigt att ge medarbetarna chansen att låta deras kompetens utnyttjas i olika projekt, som ligger utanför den egna gruppen.

Ett annat åtagande som Pia upplever att hon har, måste också tillskrivas de "mjuka" egenskaperna. Hon är nämligen mån om att grupp-/projektmedlemmarna framför

*"Alla människor på jorden är blommor av varierande sort.*

*Alla blommor är i samma rabatt.*

*Alla ledare är trädgårdsmästare.*

*Trädgårdsmästaren skapar den bästa möjliga jordmån och miljö för blommorna att växa i.*

*Vissa blommor mår bäst av att växa i grupp.*

*Vissa blommor vill växa för sig själva.*

*Vissa blommor växer mycket tidigt.*

*Vissa blommor växer sent.*

*Vissa blommor behöver mycket sol.*

*Vissa blommor trivs i skuggan.*

*Trädgårdsmästarens uppgift tar aldrig slut.*

*Den levande rabatten är ständigt föränderlig."*

Pia Nilsson

förbundskapten för svensk golf  
lagkapten för Solheim Cup

# Är Enator i Växjö en bra arbetsplats?

**Växjö är med sina 650 enatorer på en och samma adress den största arbetsplatsen inom koncernen.**

**Vad gör man då från ansvarigt håll för att dessa 650 ska tycka att Växjökontoret är en attraktiv arbetsplats?**

Inte mycket, säger säkert flera. En hel del, kanske några tycker.

Hur gör man då för att *alla* ska tycka att Enator i Växjö är en bra och trevlig arbetsplats?

Det nybildade Ordsrådet ska dra sitt strå till stacken. Det ska arbeta för att så många som möjligt ska tycka att Enator i Växjö erbjuder en attraktiv arbetsplats. En plats där man utvecklas, trivs och mår bra.

Hur ska då detta gå till? Frågan går till rådets ordförande Peter Thornström.

– Det finns mycket att göra för sammanhållningen och trivseln. Allt från det lilla till det stora. Till exempel att se till att det finns naturliga träffpunkter eller fikahörnor i lokalerna, uppmuntra och stödja många olika typer av gemensamma fritidsaktiviteter, se till så att all personal kommer samman för information från koncernledningen m m, m m.

Ordsrådet ska också arbeta för att den lokala arbetsmarknaden ska ha en positiv bild av Enator i Växjö och att företaget väcker intresse och nyfikenhet samt att orten och regionen ser Enator som ett ledande IT-företag.

Ordsrådet är sammansatt av bland andra representanter för affärsenhetscheferna, personer som arbetar med rekrytering och personalvård samt representanter för facken.

– Tror du på den här idén, Peter Axelsson, en av rådets medlemmar?

– JA! Nu ska vi arbeta för att Enator i Växjö ska bli attraktivt att söka anställning på. Vi ska också jobba för de som redan är anställda, så de kan känna trivsel på sin arbetsplats.

Rådet ska också arbeta för att kunskapen om Enators verksamhet i Växjö ska bli större bland de anställda. Till sin hjälp ska man då ta intranätet. En egen hemsida ska skapas, och den ska inte enbart vara en informationskanal utan även ge möjlighet till diskussioner. Sidan får adressen [www.enator/ordsradv](http://www.enator/ordsradv). Innehållet ska produceras av rådets sekreterare Anita Nilsson.

Några kanske erinrar sig att det tidigare funnits ordsråd. Så riktigt. Men sammansättningen av rådet samt syfte och arbetssätt är nu annorlunda. Till exempel har man lyft ut arbetsmiljöfrågorna eftersom dessa hantearas på bolagsnivå numera. ●

## Enators IT-råd och IT-forum

Sedan Jüri Tuks tog över rollen som CIO (Chief Information Officer) för Enator har IT-rådet och IT-forum fått en ny start. Eftersom Telub är representerad i båda dessa grupper kan det vara på sin plats med en kort presentation av vad som sker där.

Enators IT-råds uppgifter är att vara remissinstans för övergripande IT-strategier, kravställare i övergripande IT-frågor och berednings- och förankringsinstans inför koncernledningsbeslut. IT-rådet stödjer således CIO i dessa frågor.

IT-forums uppgifter är att identifiera användarbehoven, komma med förslag på utvecklingsprojekt samt att informera egna AO. Telub och Information & Media har valt att dela upp representationen i IT-råd respektive IT-forum så att Olle Kabo från Information & Media är de båda bolagens representant i IT-forum medan undertecknad har motsvarande funktion i IT-rådet.

IT-rådet och IT-forum sammanträder en gång per månad under hösten. Aktuella frågor som behandlas just nu är en

vision för det interna IT-stödet, Enators framtida telefoni, konferenssystemet, sårbarhetsanalys, mm.

Information om vad som tilldrar sig i IT-råd och IT-forum presenteras successivt på Telubs intranät under Marknad. Vissa frågor remissas dessutom inom de båda bolagen.

Har du synpunkter eller frågor så kontakta gärna Olle Kabo eller undertecknad.

*Per G Nilsson*

ste jag se till så att gruppen inte iso-

kritik till henne när de känner att det behövs.

– Jag har brister, det vet jag. Jag lever inte alltid som jag lär. Och detta måste de få påtala.

– Men det kan ju förstås ibland vara känsligt. Därför har jag tydligt deklarerat, att då är det helt okej att de går direkt till min chef. Det är inte att gå bakom ryggen, absolut inte.

– Uppriktighet, öppenhet och prestigelöshet är förutsättningar för att vi ska klara våra åtaganden, avslutar Pia bestämt. ●

# ”Nu tror vi på framtiden”



Roland Kvist, Mikael Örnhem, Lars Sjöström, Håkan Julleson, Åke Olausson, Kristian Westergren, Sven-Erik Jacobsson, David Gunnarsson, Sune Evaldsson, Ingrid Jacobsson, Bengt Ek och Bruno Runesson är några av dem som nu ska vidareutveckla affärsenheten Enator Service inom Enator Driftentreprenader.

**Inte sällan hörs negativa röster när organisationsförändringar ska göras. Enator Service är ett strålande undantag i dessa dagar.**

**– Enator Driftentreprenader som vår organisatoriska hemvist tror jag blir mycket bra, säger Mikael Örnhem.**

**d**en 1 september fick Enator Driftentreprenader 17 nya medarbetare. De är dock alls icke nya inom koncernen. Förändringen består i att affärsenheten Enator Service har lämnat Enator Produktion och gått över till Enator Driftentreprenader.

Varför? För drygt ett och ett halvt år sedan gick det vi då kallade Telub Service till Enator Produktion. Men utvecklingen där blev inte riktigt som det var tänkt. Efter diskussioner om en annan organisationstillhörighet med resurser att utveckla verksamheten blev resultatet att Driftentreprenader med Gunnar Eklund i spetsen blev den bästa lösningen.

– Det här känns mycket bra, säger Mikael Örnhem, som är

chef för affärsenheten. För många av oss känns det som att ”komma hem”.

Att ha alla resurser i Växjö upplevs mycket positivt, allt blir enklare, speciellt då stödsystem och stödfunktioner är anpassade till våra behov. Inom Enator Produktion finns ett helt annat sätt att arbeta och stödsystemen har inte riktigt räckt till.

## **Utvecklas snabbare**

Vid sidan om tjänster inom området datorservice bedrivs också metodteknisk konsultverksamhet på Volvo i Göteborg. Dessutom ingår instrumentunderhåll och programvård i affärsenhetens verksamhet.

Mikael är övertygad om att med den nya ledningen kommer den potential som finns

inom Enator Service att kunna utvecklas snabbare.

Bland Enator Services mål och ambitioner finns bland annat att de vill bli auktoriserade servicepartner för ännu fler marknadsledande dator-tillverkare, vilket innebär att ha datorleverantörernas uppdrag att svara för garantireparationer hos användaren.

– Garantiarbeten utgör en bas för att få fortsatta serviceuppdrag hos slutkunden efter garantitidens utgång, förklarar Mikael. Vi strävar alltså efter en volymökning för att känna att vi har en bra framtid.

## **Bra samarbete**

– Vi vill också skapa en större geografisk täckning. Kunder såväl långt norrut som söderut ska kunna få snabb inställelse och service från oss.

Att utveckla verksamheten i Göteborg och Älvsjö har hög prioritet och förhoppningsvis kan vi etablera oss på ytterligare en ort i norra Sverige inom de närmaste åren.

Beläggningen idag är mycket

god. Bitvis måste övertid tas till. Resursförstärkning från andra Enatorbolag kan nu hjälpa till att kapa topparna.

– Jag upplever att samarbetet med Telub, Communications och Internservice flyter bra. Till en del beror det kanske på att vi nu kan arbeta i samma system, till exempel ekonomi-, personal- och inköpssystem. Det är naturligtvis mycket kostnadseffektivt. Kontroll på kostnader samt ordning och reda underlättar, avslutar Mikael.

De nya medarbetarna är förutom Mikael, Ingrid Jacobsson, Håkan Julleson, Roland Kvist, Bruno Runesson, Bengt Ek, David Gunnarsson, Lars Sjöström, Kristina Tengroth, Kristian Westergren, Bo Johansson, Åke Olausson, Sven-Erik Jacobsson, Sune Evaldsson, alla i Växjö, och Gert Berglund i Älvsjö samt Johan Wickström och Stefan Forsmoo i Göteborg.

# Policy för jämställdhet

I Telubs personalpolicy finns inskrivet att jämställdhetsplanerna ska följas upp och förnyas årligen.

Så har också skett helt nyligen.

Jämställdhetsplanen, som arbetades fram under 1997, har nu genomgått en översyn. Målen som sattes 1997 har till alla delar inte nåtts, men ambitionen är fortfarande att de ska kunna uppnås, och ska därför vara kvar. Ändringarna i planen är över huvud taget mycket små.

En av de få ändringarna är

skrivningen om att uppföljning av jämställdhetsarbetet ska ske löpande i affärsenheterna och en revidering ska ske årligen tillsammans med de fackliga organisationerna.

Man säger också i planen, att arbetet med att bryta könsdominansen inom de olika yrkeskategorierna, främst på teknikersidan, ska fortsätta.

En av åtgärderna i detta arbete är att man ska påverka attityderna hos cheferna. Denna punkt är helt ny och har tillkommit måhända "på förekommen anledning".

Jämställdhetsplanen i sin helhet finns under knappen Personal på Telubs intranät. •

# Policy för distansarbete

Vi har begåvats med ytterligare en policy. Den här gången är det Enators riktlinjer för distansarbete som satts på pränt.

Vad är då egentligen distansarbete? Policyn definierar det så här:

Distansarbete är mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalad tjänstgöring utanför huvudarbetsplatsen kontinuerligt eller vid enskilda tillfällen. Distansarbetsplatsen tillhör organisatoriskt huvudarbetsplatsen.

Att arbeta på distans bygger på förtroende och ska ge både individen och företaget mer värden. Man ska eftersträva

personlig tillfredsställelse, ökad effektivitet och som ett resultat av detta en ökad kundnytta.

Individens värderingar vad gäller livskvalitet har en avgörande betydelse i utformningen av distansarbetet.

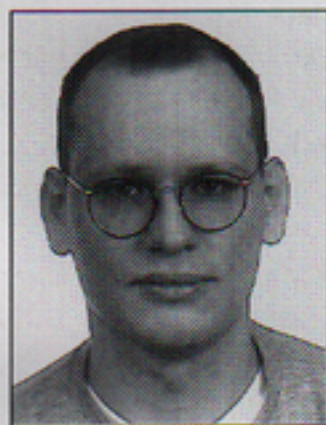
Detta slår man fast inledningsvis i policyn.

Vidare regleras i policyn till exempel vilka som kan arbeta på distans, arbetstider, kostnader, säkerhet, försäkringar, arbetsskada m m.

Du finner policyn i sin helhet på [www.enator](http://www.enator) under knappen Bibliotek.

Jonas Nordstrand, som aktivt har arbetat för att få fram policyn, kan också ge dig information. •

## Nya medarbetare på Enator Telub



**Daniel Johansson/LF** är sedan den 1 september anställd som programmerare på ae Systemutveckling i Växjö. Daniel kommer närmast från Småländska Vapen AB.



**Johan Mattsson/LL** började den 1 oktober som systemingenjör på ae Ledningssystem i Linköping. Johan kommer närmast från Luftfartsverket.

## Bankomaten som identifierar ditt öga

Hör du till dem som har svårt att komma ihåg bankomatkoden? Håll ut, krångliga koder hör snart till det förflutna. I England testas just nu en ny teknik med iris-identifikation, som innebär att du identifieras genom att bara titta på bankomaten.

Iris-identifikation testas just nu i en bankomat i England, och det är världens största leverantör av bankomater, NCR, och Nationwide Building Society (motsvarigheten till Sveriges Stadshypotek)

som ligger bakom projektet. Den enda skillnaden mellan den nya bankomaten och de vi här idag är att det ovanpå den finns en låda med tre kameror. Istället för att knappa in sin kod ska kunden trycka på "Iris-knappen" och sedan titta in i lådan med kamerorna innan uttaget kan fullbordas.

Anledningen till att man satsat på just iris-tekniken är att iris är människans mest unika del och metoden är säkrare än fingeravtryck.

*Ur Uppsnappat*



# Elvira utvecklas vidare för sina kommande livsviktiga uppgifter

**Elvira har så gott som vuxit upp och utvecklats här, och hon har under ett par års tid sysselsatt ganska många. Successivt ska hon börja göra god nytta i samhället. Men en del av hennes utveckling återstår. Ja, faktiskt en hel del.**

Enator Telub har helt nyligen slutit ett avtal på nästan 28 miljoner kronor med ÖCB, Överstyrelsen för civil beredskap.

Uppdraget är en fortsättning på ett redan påbörjat samarbete kring ledningsstödsystemet Elvira, Effektiv Ledning från Vision till Realitet.

Under 1995 påbörjades utrednings- och konsultarbete på Enator Communications och Enator Telub. Tyngdpunkten har nu förflyttats till systemutveckling, och en spännande fortsättning följer.

## Vem är hon?

Låt oss här presentera Elvira lite närmare.

Ett stöd för de viktigaste aktiviteterna vid ledning och samordning har en avgörande betydelse för att krishante-

ringen under svåra påfrestningar på samhället i fred och i krig ska bli framgångsrik. Ett sådant stöd kommer ledningsstödsystemet Elvira att bli. Det kommer att ge relevanta beslutsunderlag och riktig lägesinformation.

Systemet är avsett för kommuner, länsstyrelser och civilbefälhavare och ska ingå i deras ordinarie system.

Elvira ska stödja planering, analys, beslut och informationsförsörjning samt kunna utbyta information med andra ledningsstödsystem för operativ insats- och katastrofledning samt med försvarsmaktens ledningssystem.

## Ska stödja ledningen

Elvira ska stödja ledning och samordning vid stora olyckor, svåra påfrestningar på samhället i fred samt under höjd beredskap. Ledning ska kunna ske från ordinarie fredsarbetsplats samt särskild ledningsplats.

Programmen i Elvira ska bygga på en gemensam arkitektur. Det innebär bland annat att så långt som möjligt ska gemensamma funktionskomponenter skapas som kan användas i respektive program.

## Får inte tappa tid

Enator har nu fått uppdraget

att vidareutveckla applikationerna. Dessutom ska vi medverka i informationsinsatser, utredningar samt vissa andra konsulttjänster.

Projektchef är Mats Eklund på affärsenheten Beslutsstöd och han ger oss här en lite fyligare bild av uppdraget.

– Vi har nu tagit hem affären att vidareutveckla Elvira, förklarar Mats. Upphandlingen har tyvärr dragit ut på tiden. Förseningen beror framförallt på att ÖCB har granskats och styrts hårt av en revision från Riksrevisionsverket. Upphandlingen är nu färdig och den har gått mycket bra för såväl ÖCB som för Enator. Nu gäller det för nya projekt Elvira att komma igång fort och inte tappa tid i starten.

## Berör kärnkraftslänen

– Vi inriktar utvecklingen på version Elvira 99, fortsätter Mats. Elvira 99 kommer i huvudsak att stödja kärnkraftsberedskapen i de fyra kärnkraftslänen. Elvira kommer successivt att driftsättas i dessa län under våren och hösten 1999. Enator kommer att

medverka i såväl utredningar för kommande Elvira-versioner, utveckling av Elvira 99 samt utbildning och driftsättning.

– Projektet kommer under året att framförallt genomföras med hjälp av 30 mycket duktiga och entusiastiska projektmedlemmar, avslutar Mats.

Enatorbolagen Communications, Telub och Inforum medverkar i Elvira-projektet.

Projektet är indelat i fyra delprojekt, som kommer att ledas och styras av Olof Söderström/Pernilla Rönn, John Kessler/Magnus Kardell, Rebecca Tell samt Tomas Curdén/B-G Carlberg. Projekt-



– Nu gäller det att vi kommer igång fort med nya projektet, säger Mats Eklund, projektchef för det fortsatta utvecklingsarbetet med ledningsstödsystemet Elvira.