

Etik och moral

– svåra frågor kräver klara regler

sidan 2-9

Bättre samordning
vid oväder

sidan 12

Ungdomarnas åsikter
tas om hand

sidan 13

Intrycket

Personaltidning
för AerotechTelub

Ansvarig utgivare:
Bertil Ullergren
0470-422 42

Redaktion:



Anita Björlin
0470-422 15



Jessica
Forsgard
013-37 74 39

Kontaktpersoner:

Östersund
Hans Brännström
063-15 61 54

AerotechTelub
Contracting
Lennart Forslund
0589-39 71 10

Celsius Metech
Kristina Wiberg
0589-818 19

Celsius Test Systems
Roland Johansson
0589-821 85

Grafisk form:

Giv Akt Information AB,
Växjö.

Tryck: Tryckpartner AB.

Omslagsbilden:
Foto: BrandXPictures.

Chefer har naturligtvis ett ansvar

Under de senaste åren har frågor om etik och moral hamnat alltmer i centrum. Skälet är naturligtvis alla de så kallade skandaler vi dagligen konfronteras med i media. Även om jag i många fall tycker att media på ett populistiskt sätt vinklar informationen så tycker jag att diskussionen är välkommen och välbehövlig. Jag tycker också det är viktigt att vi inom vår organisation diskuterar dessa frågor.

”

*Ingen ska behöva drabbas
av obehag för att man har
en egen uppfattning.*

Om vi ser på samhället i stort så är den kristna etiken det som varit normgivande i det svenska samhället. De flesta vuxna svenskar är uppvuxna med Luthers uppfattning om vad som är rätt och fel. I takt med att vi får ett alltmer mångkulturellt och mångetniskt samhälle håller detta stegvis på att förändras. Eftersom samhället i stort blir mer heterogent blir det naturligtvis än viktigare att tydliggöra vad det är för etik och värderingar vi vill ska gälla i vårt företag.

Tre ledstjärnor

En självklar och grundläggande regel är ärlighet i allt vi företar oss. Det innebär inte bara att vi ska hålla oss inom lagens ramar utan väldigt mycket mera. Det innebär till exempel att vi är ärliga mot våra kunder och lever upp till våra åtaganden både när det gäller leveranstid och leveransinnehåll. Det innebär också att vi ska vara ärliga mot våra kollegor och våga framföra åsikter även när vi tycker annorlunda. Ingen ska behöva drabbas av obehag för att man har en egen uppfattning.

Det leder oss in på nästa honnörsord som är respekt. Respekt för andras uppfattningar och kunskap, men också respekt för fattade beslut

Kenth-Åke Jönsson, vd.

och gällande regelverk. Respekt innebär också att alla skall behandlas lika oavsett kön och etnisk, politisk eller religiös tillhörighet.

Ett tredje honnörsord är empati, det vill säga förmåga till inlevelse i andra personers känslor. Denna förmåga är naturligtvis olika starkt utvecklad hos olika individer, men om vi alla bemödar oss att tänka oss in i hur vi själva skulle reagera och känna i olika situationer och försöker agera mot andra som vi själva vill bli behandlade i motsvarande situation så är det en bra grund.

Som chefer har vi självklart ett särskilt ansvar att leva som vi lär. Ytterst är det våra handlingar som är avgörande, inte vad vi säger eller skriver. Men om vi gemensamt kan verka för ett företag byggt på ärlighet, respekt och empati tycker jag det är något vi kan vara stolta över.

Till sist vill jag naturligtvis tacka för det år som snart är till ända och önska er alla en riktigt skön och avkopplande jul- och nyårshelg.

Kenth-Åke Jönsson, vd



Foto: Peter Lindström.

Vårt behov av etik och moral

Att behandla ämnet etik och moral är inte helt lätt. Dels är terminologin lite förvirrande dels är ordens innebörd inte helt glasklar för oss alla. Ofta används orden synonymt, ibland ges de olika innebörd.

Orden kan härledas till grekiskan och latin. *Etik* kommer från grekiskans *ethos* och *moral* från latinets *mores*.

De gamla grekerna intresserade sig främst för vad som var gott och ont i tillvaron (etik), medan romarna mest diskuterade vilka handlingar som var rätta och orätta (moral).

Många av oss säger nog att det är inga problem att uppträda etiskt och moraliskt. Men är det verkligen så enkelt? Nej, det är därför viktigt med en levande diskussion om etik och moral. Etik och moral är inget

som bara finns eller något som kan tas för givet varken av dig eller mig och inte heller av företag och organisationer. Företag kan finna en lockelse i att strunta i etiken, att till exempel i en lågkonjunktur säga upp medarbetare på ett godtyckligt sätt. En sådan lösning kan bara bli kortsiktig.

Rätt eller fel?

Diskussion om etik handlar ofta om val-situationer. Etiskt dilemma uppstår sällan när man måste välja mellan ett gott och ett dåligt agerande. Dilemmat uppstår när ett handlingsalternativ är gott för några men dåligt för andra.

Det finns dock verktyg som kan vara till hjälp ibland – förnuftet, samvetet och empatin! Detta är helt överlägset skrivna regler och anvisningar, som omöjligt kan täcka in allt i det vardagliga arbetet.

Att skriva ner ord som på ett eller annat sätt reglerar synen på etik och moral är vanskligt och i grunden inte möjligt per definition.

Någon har sagt: "Vem är så dum att han lägger ner tid och pengar på att skriva regler som vanligt folk med sunt förnuft ändå följer, och som busarna ändå kommer att strunta i?"

Men visst finns det behov av att enas kring vissa ståndpunkter och värderingar. Vi ägnar därför några sidor i det här numret åt etik och moral.

Såväl företagsledning som fackrepresentanter har fått ta till orda och vi har även en gästskribent som skriver om chefers och konsulters etik och moral. Och han ställer många frågor! Låt de frågorna inspirera till en levande diskussion.

Anita Björlin



Stellan Ekberg, Stab Personal.

Foto: Peter Lindström.

Större fokus på etik och moral i internutbildningen

Människor och organisationer är mer eller mindre etiskt medvetna. Men antingen vi erkänner det eller inte så ställs vi dagligen inför etiska problem. Många vardagliga situationer innefattar etiska överväganden, som inte alltid kan regelformuleras och som vi inte ens tänker på.

Hur behandlas arbetssökande, hur handskas vi med missbruksproblem, hur sköter vi sekretessfrågor, hur gör vi när någon inte håller måttet? Tillåter vi oss snatta från företaget, ser vi mellan fingrarna med oärlighet mot kunder, baktalar vi varandra? Reagerar vi när arbetskamrater tar sig friheter på andras bekostnad eller när någon betar sig illa på annat sätt?

Det finns inget facit

Det går inte att ange hur vardagens alla små och stora etiska dilemman ska lösas. En del situationer berör företaget, en-

skilda kunder eller medarbetare, andra rör organisationen i förhållande till andra företag eller till samhället. Situationerna kan vara enkla eller komplicerade, vanliga eller ovanliga, handla om väsentligheter eller om bagateller.

Aerotech/Telubs utbildnings- och utvecklingsprogram belyser på olika sätt etiskt och moraliskt handlande. Inte minst i vårt utvecklingsprogram för nya chefer och ledare (NCL) kommer dessa frågor fram både i allmänna diskussioner och som speciella programpunkter.

Att skapa ökad förståelse och insikt om olikheter i kvinnligt och manligt beteende och etnisk mångfald är ett annat syfte i utbildningen. Jag tror dock att vi i ännu högre grad framöver måste fokusera på de här frågorna i våra utbildningar såväl för chefer och ledare som för konsulter och andra medarbetare.

Chefer och ledare är viktiga förebilder och normgivare, men även övriga medarbetare måste ha ett förhållningssätt, etiskt och moraliskt, som skapar respekt, trovärdighet och förtroende i både kundkontakter och kontakter med arbetskamrater i det dagliga arbetet.

Det är viktigt att företagets grundläggande värderingar kommuniceras och diskuteras i bolag, divisioner och enheter samt att regler som kan tillämpas i det dagliga arbetet formuleras. Frågorna behöver diskuteras på varje arbetsplats och i varje enhet – även om det kan tyckas handla om självklarheter och sunt förnuft. Problemet är bara att vad som är självklart för någon inte är lika självklart för en annan. Genom en öppen diskussion klargörs värderingar och synsätt.

Stellan Ekberg

Stab Personal, Kompetensutveckling

Det fackliga arbetets dilemman

Vi har bätt Börje Knutsson, PTK:s ordförande, och Rolf Enquist, ordförande i SEKO-klubben på Malmslätt, att ge sin syn på etik och moral sett ur facklig synvinkel.

Börje Knutsson, hur kommer begreppet etik och moral in i PTK:s fackliga arbete?

– Lokalt fackligt arbete inom ett företag och koncern är ett förtroendeuppdrag, där man på ett årsmöte har fått medlemmarnas förtroende att företräda dem i frågor som berör dem direkt eller indirekt. Det ligger i ett förtroendeuppdrags natur att frågor om etik och moral är grundläggande och styrande för vad man gör – eller underlåter att göra – i det fackliga arbetet. Särskilt tydliga blir dessa frågor när det gäller uppsägningar, jämställdhet, lönesättningar och andra personrelaterade ärenden.

– Det fackliga arbetet ställer också höga krav på förtroendevaldas integritet; deras förmåga att hantera känslig information. Även detta är en fråga om etik och moral.

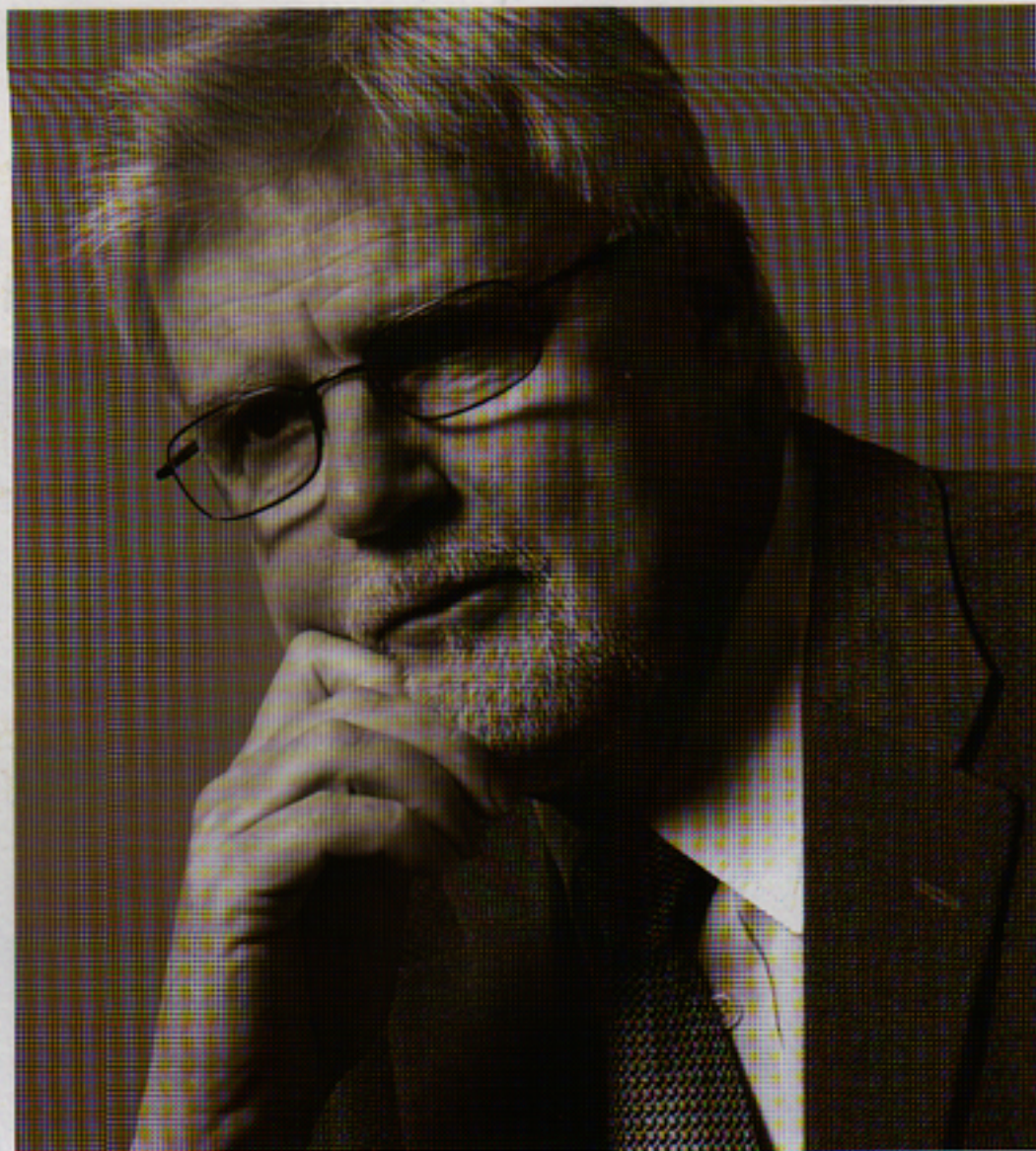
Finns det några fastställda normer och handlingsregler för etik och moral i det fackliga arbetet?

– Det finns ingen bibel med etiska regler för fackligt arbete, men alla förtroendevalda genomgår en grundutbildning där det ingår avsnitt om vilket förhållningssätt man bör tillämpa i det fackliga arbetet. I det praktiska klubbarbetet vidareutvecklas nyblivna förtroendevalda genom dialog och stöttning av mer erfarna fackligt aktiva medarbetare. Men till sjuende och sist är det dock den enskilde individens värderingar som ligger till grund för det fackliga arbetet.

– Vi kan inte slå oss för bröstet och påstå att vi har en högre moral än övriga medarbetare, men vi måste kunna stå till svars för vårt agerande – eller brist på agerande. Vi är valda av medlemmarna och de har rätt att förvänta sig ett etiskt korrekt uppträdande av oss. Lever vi inte upp till medlemmarnas förväntningar blir vi inte heller omvalda.

Kan en facklig representant hamna i ett etiskt/moraliskt dilemma?

– Ja, i allra högsta grad. Den fackliga verksamheten är fylld av fall där vi stän-



Börje Knutsson, PTK.

Foto: Peter Lindström.

digt ställs inför etiska dilemman. I min begreppssfär är etik det filosofiska värdesystemet – vår uppfattning om vad som är rätt och vad som är fel, medan moral är hur vi tillämpar detta värdesystem.

– Vi ställs alltid inför ett etiskt dilemma när det gäller förhandlingar, då verksamhet ska dras ner och personal sägas upp. Ska vi tillämpa lagturlista enligt LAS (sist in, först ut) eller ska vi gå med på företagets krav på avtalsturlista? Vem ska få gå hem och vem ska få stanna kvar – vad är rätt och vad är fel? Vi har också ett ansvar för de medarbetare som blir kvar i verksamheten, de är ju beroende av att kvarvarande verksamhet har förutsättningar att utvecklas och leva kvar.

– Löneförhandlingar är ett annat område där man ställs inför etiska dilemman. Är den ene medarbetaren mer värd än den andre, och på vilka grunder? Är företagets

kriterier för lönesättning riktiga? Hur lönesätts kvinnor som är barnlediga, ställt mot samhällets behov av ett ökat barnafödande? Vad är rätt och vad är fel?

– Jämställdheten är ytterligare ett område då man kan hamna i ett etiskt dilemma. Listan kan göras lång över alla de ärenden där vi måste ställa oss frågan vad som är rätt och vad som är fel.

Tycker du att chefer/arbetsledare på vårt företag alltid uppträder etiskt och moraliskt?

– Personalens krav på chefernas etiska och moraliska uppträdande är höga och ska så vara, det är en del av det goda ledarskapet. En chef ska, för att uppfattas som etiskt och moraliskt korrekt, vara konsekvent i handling och beslut; det får inte finnas en motsägelse mellan ord och handling. Han ska ha ett öppet och ärligt

förhållningssätt, såväl uppåt som neråt i organisationen, och kunna tala klartext med bibehållen respekt.

– Men chefer är också människor av kött och blod, de agerar var och en efter sina värderingar. Vi har chefer som uppträder på ett oklanderligt sätt ur etiskt och moraliskt synsätt, men vi har också chefer som inte motsvarar förväntningarna i detta

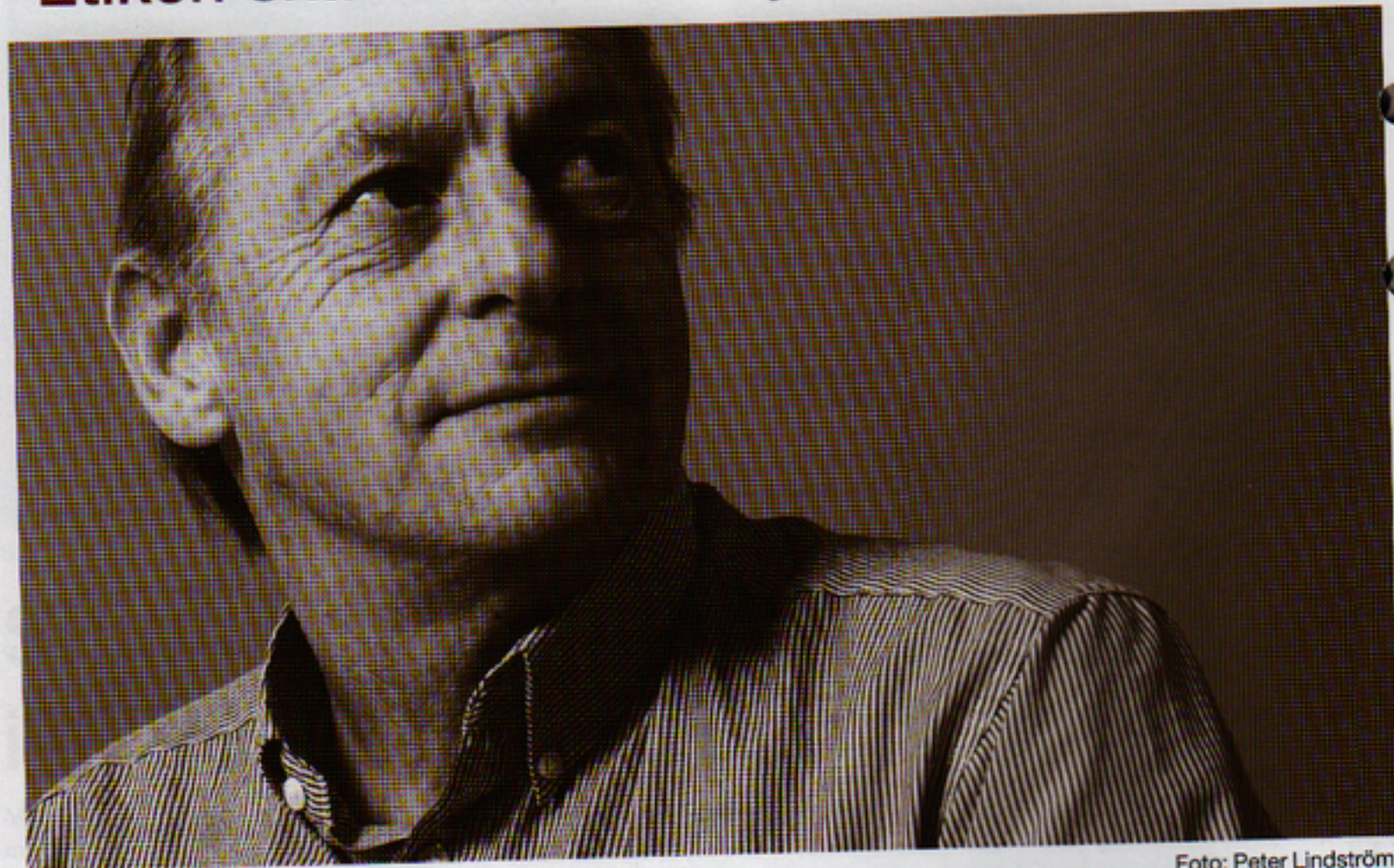
avseende. Inom företaget finns hela skalan representerad.

– När företagets krav på att uppnå ekonomiska måltal kommer i konflikt med det etiska värdesystemet får ofta etiken stå tillbaka för den ekonomiska verkligheten. Vid neddragningar i verksamheten och när det blir nödvändigt att avskeda personal är det en annan situation, då moralen sätts i

fokus. Det är svåra åtgärder, såväl för chefer som för fackliga förtroendevalda. När gamla trotjänare med lång anställningstid får lämna sitt jobb ställs frågan på sin spets: Var finns moralen och vilket stöd i det etiska värdesystemet vilar man på?

Anita Björlin

”Etiken ska vara en ledstjärna i mitt arbete”



Rolf Enquist, SEKO.

Foto: Peter Lindström

Rolf Enquist, hur kommer begreppet etik och moral in i SEKO:s fackliga arbete?

– För mig är etik och moral mycket att jag ska leva som jag lär. Etiken ska vara en ledstjärna i mitt arbete, en del av mitt vardagsjobb. I det fackliga arbetet är lönerna ett ständigt aktuellt ämne, och om lönerna ska hållas igen på, då ska jag som facklig förtroendeman inte försöka att värdera upp mitt arbete och se till att höja min egen lön. Jag tycker också att det rimmar illa om företaget säger att ”vi ska hålla igen lönerna”, och sedan kommer det fram att företagsledningen har fått kraftigt höjd lön. Där ligger det samtidigt en bedömning om vem som är

mest värdefull för företaget. Den skulle kunna ses som etisk.

Finns det några fastställda normer och handlingsregler för etik och moral i det fackliga arbetet?

– Nej, det kan jag inte säga att det finns på klubbnivå. Däremot tar vi alltid en seriös debatt om det är en stor fråga som kommer upp, och på så sätt kommer överens om en linje att följa. Det behöver inte alltid vara en intern fråga, vi diskuterar ofta saker som händer i samhället. Är det rätt att politikerlönerna höjs när man samtidigt är tvungen att stänga daghem för att pengarna inte räcker?

– Det handlar om på vilket sätt man

hanterar olika situationer. Om vi inte kan få de sista kronorna i löneförhöjning, kan vi då se till att vi till exempel får bättre arbetskydd? Om jag förlorar några fingrar i en arbetsolycka, har då de sista kronorna i löneförhöjning samma värde? Genom att diskutera sådana frågor ställer vi i klubben upp våra egna handlingsregler och kommer överens om vilken etik som gäller.

Kan en facklig representant hamna i ett etiskt eller moraliskt dilemma?

– Ja, helt klart. I vissa förhandlingar be-läggs man med tystnadsplikt, till exempel om det är diskussioner om försäljning av någon viss del av företaget. Som facklig representant kan detta vara svårt när

medlemmarna frågar om man vet något. Ofta har de berörda en känsla av att något är på gång, och då är det naturligt att de kommer och frågar. Men jag kan ju inte bryta min tystnadsplikt, för då kliver jag över gränsen och har bränt mina kort. I alla förhandlingar vill vi från facket vara med så tidigt som möjligt, för då har vi störst möjlighet att påverka.

Tycker du att chefer och arbetsledare på vårt företag alltid uppträder etiskt och moraliskt?

– Alla gör det inte, men 90–95 procent av de vi kommer i kontakt med uppför sig på ett bra sätt. Det finns alltid de som är stolpskott, till exempel är det inte självklart att en specialist som blivit befördrad till gruppchef blir en bra chef. Men idag är det en av få vägar att höja sin lön. Vi tappar både en bra specialist och får en dålig gruppchef, och när man inte trivs kan det vara lätt att tappa bort etiken och moralen.

– Sedan har vi alla våra fina policydokument, som jag tycker att det är bra att de

finns. Men om de inte följs, vad gör vi då? Det handlar också om att våra nya chefer ska lära sig hur vi jobbar på den här arbetsplatsen. Det är inte något som går att lära sig någon annanstans. Vem skolar in nya chefer? Det är en viktig fråga. Historiskt sett tycker jag att det här företaget har haft en fin attityd. Den stora övertaligheten 1991 klarade vi av utan att behöva säga upp folk. Om vi jobbar bra ihop kan vi lyckas med mycket.

Jessica Forsgard

”Den som inte står för någonting faller för allt”

Asfaltkarteller, politiker inför dolda kameran, stötande ersättningar till dem vi ser som det goda samhällets företrädare, statssubventionerade kräftskivor, revisionsskandaler.

Vi ser dagligen exempel på det vi uppfattar som bristande etik och moral. Saker som strider mot det vi anser vara rätt och riktigt. Ska man se något gott i skeendet så är det att det väcker starka reaktioner. Reaktionerna påminner oss om hur vi värderar vad som är rätt eller fel.

Jag ser en risk i att vi fokuserar på händelserna ute i samhället och inte på de värderingar och normer vi själva omfattar i vår yrkesroll, i vår vardag. Det är lätt att över kaffebordet döma och tala om de dumma därute i stället för att tala om oss.

Vad står vi själva för? Hur väljer vi att agera, som företag, grupp och individ? Det är betydligt mer krävande att skärskåda vårt eget agerande i vardagen. Det kan ju innebära att vi behöver ändra vårt eget sätt att vara.

Vår inre kompass

Etik och moral handlar om oss i företaget. För alla i företaget, men särskilt för konsulter och för chefer.

Som konsulter rör vi oss mellan olika uppdragsgivare, projekt och människor. Det innebär att vi oftare än många andra hamnar i situationer där olika tankemönster, föreställningar, kulturer och normer ska samverka. Även fast vi inte alltid gillar dem.

Vi har att hantera kundernas och företagets ibland motstridiga krav och förväntningar. ”Skriv lite extra tid” eller ”jag tar inte upp de timmar jag faktiskt lagt ned”. Två sidor av samma mynt.

Som ledare och chefer är vi förebilder och sätter normer. Snabbt, effektivt och alltför ofta omedvetet. Det kan vara ett smärtsamt uppvaknande att ett dåligt klimat i arbetsgruppen eller taffligt agerande från mina medarbetare är en direkt avspeglning av de värderingar som styr mitt eget ledarskap. ”Jag delegerar allt, även konflikter och omöjliga uppgifter.”

”

Det kan vara ett smärtsamt uppvaknande att ett dåligt klimat i arbetsgruppen är en direkt avspeglning av de värderingar som styr mitt eget ledarskap.

Vår vardagsmoral är den teori vi faktiskt använder – vår bruksteori. Den kan skilja sig rätt rejält från den teori vi säger oss omfamna – vår uttalade teori.

Att hitta och leva efter sina värderingar gör det möjligt att hantera lojalitets- och intressekonflikter. Det betyder att vi behöver ta till oss de värderingar företaget vill stå för. Diskutera dem i våra arbetsgrupper och konfrontera dem med de normer och värderingar vi i vår arbetsgrupp tycker oss stå för.

Vilka spelregler är det som gäller för oss? Är det OK att hoppa över månadmöten för att ”jag hade nåt som var viktigare”? Vilka frihetsgrader skall gälla oss emellan? Har kunden alltid rätt? Har chefen alltid rätt? Vilken är vår affäretik?

Det finns många frågor att ta ställning

till och föra en dialog om i varje arbetsgrupp. Det handlar om värderingar.

Till slut hamnar frågan i vårt eget knä. Vad står jag för? Det kan vara värt att komma ihåg att den som inte står

för någonting faller för allting. Vilka är de normer, regler, principer jag väljer? Även när det stormar?



Per Engström.

Kan etik vara lönsamt?

Som konsult i olika typer av organisationer blir det påtagligt för mig hur viktigt det är att chefer och konsulter blir medvetna om sin vardagsmoral. Någon sa lite föraktfullt vid ett tillfälle till mig att ”värderingar och dom mjuka faktorerna går inte att mäta”. Jag påstår att det i ett företag tar 6–12 månader innan ”de mjuka” faktorerna blivit stenhårda. Och avspeglas rakt ner i företagets resultaträkning.

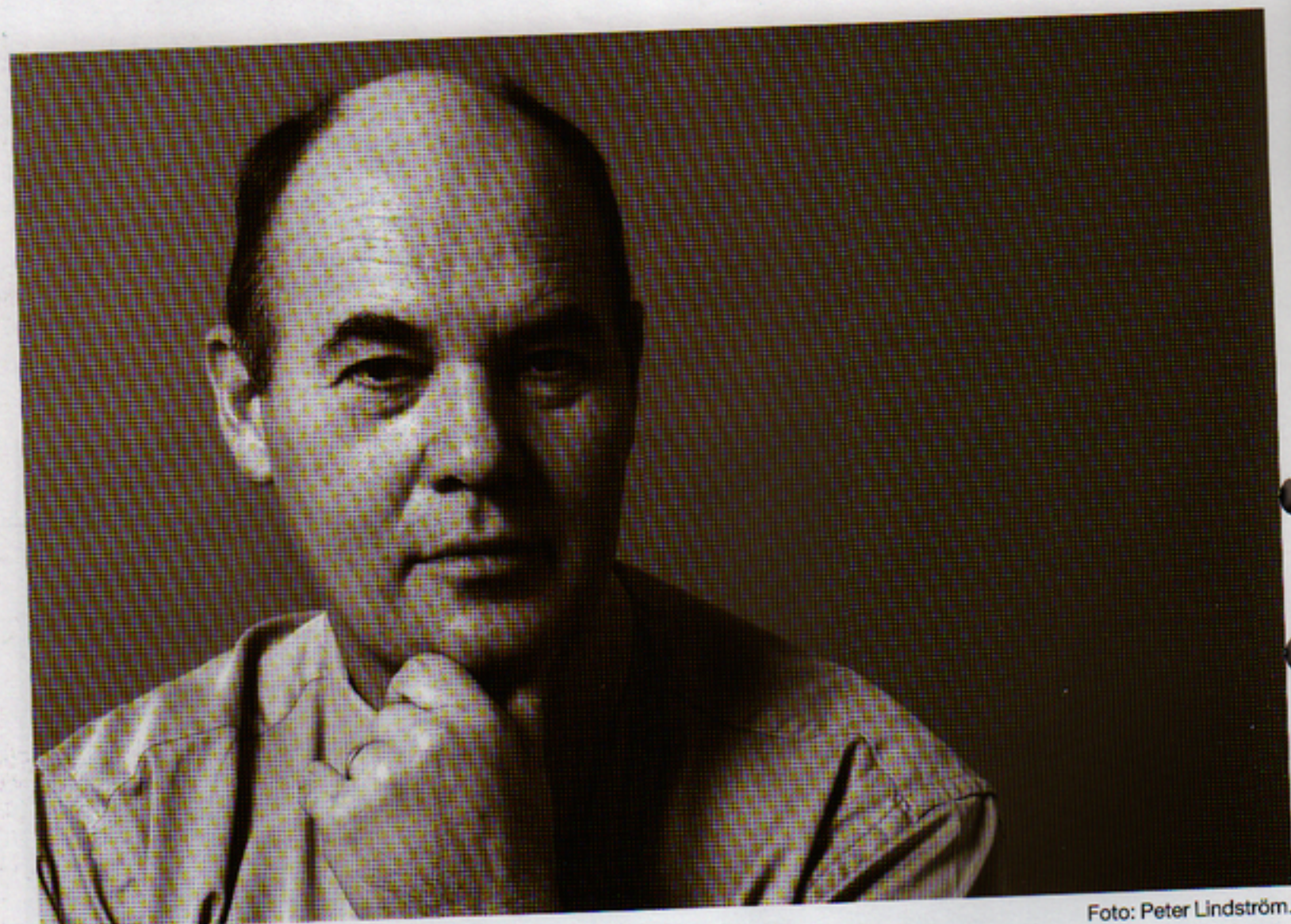
En lärande organisation lär sig inte bara att utveckla den dagliga verksamheten och den yrkesmässiga kompetensen. Den verkligt lärande organisationen lär sig att förändras. Den lär sig att skapa en syntes mellan att vara kund Anpassad och att vara viljestyrd utifrån sin vision och sina värderingar.

Företag som har kraften att vara tydliga kring sina värderingar och leva efter dem skapar ett lika tydligt agerande i hela organisationen. Därmed tydlighet gentemot kunder och medarbetare.

Det brukar dessutom bli lönsamt. Det är vad jag tror på. Vad tror du på?

Per Engström

Konsult, the Synthesis Group



Tom Wigh, Stab IT.

Foto: Peter Lindström.

Han har stort förtroende för IT-användarna

– Vi litar på att våra medarbetare använder IT-resurserna med tanke på företagets bästa, säger Tom Wigh som är chef på Stab IT.

– Vi förutsätter att de IT-resurser vi har inte missbrukas.

AerotechTelub har haft ett fåtal kända och åtgärdade problem med missbruk av företagets IT-resurser. Med IT-resurser menas själva PC:n, företagets servrar, programvaror, internet- och e-poståtkomst. De allra flesta är också medvetna om vilka spår systemet lämnar efter sig till exempel vid surfning på internet.

– Det är viktigt att tänka sig för och ställa sig frågan om det är rätt att göra på ett visst sätt. Något som är nödvändigt för en persons arbete är onödigt för en annan person inom företaget. Vi borde ha samma förhållningssätt till nyttjandet av IT-resurser som till nyttjandet av telefonen på arbetet. Att använda e-post och internet i privata syften ska inte skilja sig

från hur man använder arbetstelefonen för privata samtal.

Det förtroende företaget ger medarbetarna bygger på att alla gör en bedömning av hur och i vilket syfte man använder företagets IT-resurser och om man följer företagets policy.

– Tänk till exempel på att företagets licens på ett program inte alltid innebär att du kan installera programmet på din privata dator hemma. Har du för avsikt att låna företagets licens för att lära dig programmet bättre och därför vill installera det på din privata dator, så kontrollera vad licensvillkoren säger om detta.

Nyligen blev Tom kontaktad av en leverantör från vars webbplats några medarbetare hade laddat ner programvara. Leverantören ifrågasatte om det fortfarande skedde en utvärdering av programvaran eller om vi skulle betala licensavgift.

– Det är viktigt att vi köper programvaror och betalar för dem, om vi ska använda

dem i vårt arbete med kund eller för stöd av vår egen verksamhet.

Datavirus härstammar ofta från olämpliga webbplatser och bilagor till e-postmeddelanden. Varje vecka upptäcks 25–50 datavirus i våra datorer av vår antivirusprogramvara. I dagsläget får företaget 5 000–6 000 e-postmeddelanden om dagen, varav cirka fem procent stoppas för att de innehåller någon form av smittad information.

Tom menar ändå, att företaget inte har något behov av att kontinuerligt kontrollera hur medarbetarna använder IT-resurserna. I stället görs kontroller då någon har uppmärksammat felaktigt utnyttjande av resurserna.

– När du anställdes fick du tillgång till företagets IT-resurser och du fick också acceptera den policy som gäller för användandet. Vi vill kunna lita på att våra medarbetare använder företagets IT-resurser på rätt sätt, avslutar Tom Wigh.

Jessica Forsgård

Etiken kräver sanningen

Grunden för våra värderingar avseende etik och moral i kommunikation med företagets intressentgrupper styrs i mångt och mycket av olika lagar. För det mesta är dessa lagar nationella. Exempel på sådana lagar är upphovsrättslagen, yttrandefrihetsgrundlagen, tryckfrihetsförordningen, personuppgiftslagen och marknadsföringslagen. När det gäller ekonomisk information så styrs vi av särskilda så kallade börsregler, som gäller för alla Saabbolag.

Massmedia en viktig kanal

Etik och moral i företagets marknadskommunikation är att efterleva aktuella lagar och regelverk. Och vi ska inte publicera sådant som väcker anstöt och ger felaktiga associationer. Det vi publicerar ska vara tydligt, trovärdigt och sant. Detta är fullt förenligt med att vi vill ha stor uppmärksamhet för att skapa intresse för oss. För framgångsrik affärsverksamhet krävs att vi behandlar vårt företags varumärke på ett etiskt riktigt sätt så att kunder och andra intressenter får positiva signaler när de hör och ser företagsnamnet.

Massmedia är en viktig kanal för att öka kännedomen om AerotechTelub. Hur ser vi då till så att journalisterna får relevant och korrekt information om oss? Oftast sker kontakten med journalister genom att vi sänder ut ett pressmeddelande via huvudkontoret på Saab eller genom en egen lokal pressinformation, och vi ser då till att journalisterna får kontakt med ansvarig för den aktuella verksamheten. Därmed kan vi i vår kommunikation med massmedia skapa trovärdighet och tydlighet under öppna former. Men det är då viktigt att vårt uttalande koncentreras till den aktuella händelsen och inte till annat i företaget, som ligger utanför ansvarsområdet.

Internet är numera en viktig och självklar kanal att sprida information. Det är dessutom enkelt att publicera text- och bildmaterial på internet. Som företag är det viktigt för oss att på internet hålla oss till samma etiska regler som gäller andra media. Det är regler som vi normalt har lätt för att efterleva.

Bertil Ullergren

Stab Information och Marknadskommunikation



Bertil Ullergren, Stab Information och Marknadskommunikation. Foto: Peter Lindström.

Samarbete med Saab Aerospace

Diskussioner har pågått en längre tid mellan AerotechTelub och Saab Aerospace rörande ett övergripande samarbete om eftermarknadsaktiviteter. Dessa diskussioner har nu resulterat i ett samarbetsavtal och ett kompetens- och resurscentra, KRC, har bildats.

KRC är en modell för att fokusera, leda och utveckla kompetens och resurser för ett specifikt verksamhetsområde. Det är av strategisk vikt för AerotechTelub och Saab Aerospace eller annat Saabföretag, där respektive företag kan vara för litet för att hålla egen spetskompetens inom viss verksamhet och samtidigt vara kurrenskraftiga.

Just nu är avtal för delområde Driftuppföljning JAS 39 Gripen och SK 60 påskrivet och implementering pågår för fullt. Projektledare och ansvarig för implementeringen av "KRC Driftuppföljning" är Karin Selinder vid affärsenhet ILS. I hennes arbete ingår också att vara sammanhållande för metod- och verktygsutveckling och driftuppföljning. Ordförande för styrgruppen är Lars-Erik Käll, chef för affärsenhet ILS. I styrgruppen ingår också Leif Pettersson och Britt-Marie Holmbom.

AerotechTelub och Saab Aerospace kommer att fortsätta föra en dialog kring flera eftermarknadsområden där KRC-modellen är möjlig att tillämpa. Exempel på områden är systemvärdering, publikationstjänster och materielförsörjning för både Gripen och Sk 60.

Syftet med samarbetet är att etablera en gemensam inriktning för att utveckla, marknadsföra, sälja och underhålla eftermarknadsresurser för JAS 39 Gripen och SK 60. Viktigt att framhålla är att samarbetet ska skapa ett mervärde för kunden. I och med samarbetet stärks också uppfyllandet av myndighetskraven som auktoriserad designorganisation. Eftersom de kommersiella villkoren är reglerade i ett avtal blir kommande affärer förenklade och mer effektiva.

Catarina Östlund Julle
Div Flyg- och Bassystem

Saab Aerospace får tillgång till tekniska resurser

Under oktober etablerades ett formellt samarbete mellan division Flyg- och Bassystem och Saab Aerospace rörande tekniskt stöd inom området underhålls-utrustning och basmateriel för export av flygplan JAS 39 Gripen. Förutom nämnda områden ingår även tekniskt stöd för hangarinstallationer, kyluft, elkraftförsörjning och emballagetechnik.

Lennart Pettersson, chef för affärsenheten Underhållsutrustning, har det senaste kvartalet haft täta kontakter med Peter Asklöf, chef för Ground Systems vid Saab Aerospace. De två har tillsammans dragit upp riktlinjerna för samarbetet, vilket nu resulterat i ett avtal som gäller i två år.

Ansvarig hos AerotechTelub för samordning och uppdragsstyrning är Willy Dahlqvist. Han fungerar också som kontaktperson för verksamheten i Linköping. Kontaktperson i Arboga är Jonas Wennberg och i Östersund Tomas Wasell.

Catarina Östlund Julie
Div Flyg- och Bassystem

Grunddata för miljoner

Division Lednings- och Informationssystem har av Försvarets materielverk fått en beställning på grunddataverksamhet. Ordersumman, som är på drygt 14,5 miljoner kronor, avser dels grunddataproduktion och dels grunddatakonsulting.

Grunddataproduktionen omfattar flygvapnets lednings- och radiosystem för incidentberedskap och ledning av flyg. Vidare omfattar grunddatakonsultingen stöd till Försvarets materielverk i arbetet att bygga en gemensam struktur och process för Försvarets grunddataförsörjning.

Magnus Tedborg

Utgivningsplan 2003

Under nästa år kommer Intrycket att komma ut med ett nummer mindre, alltså enbart fem nummer.

Det innebär att AT-net kommer att utnyttjas i ännu högre grad för kortare artiklar.

Utgivningsvecka för nr 1 vecka 11, nr 2 vecka 25, nr 3 vecka 38, nr 4 vecka 45 och nr 5 vecka 51.

Att hitta fel är lätt med

Behovet av underhåll växer när fler Jas 39 Gripen är i tjänst. För att utföra arbetet används avancerade underhållsutrustningar. För underhåll av befintliga underhållsutrustningar för JAS 39 Gripen delserie 1 och 2 samt nyframtagning av underhållsresurser för delserie 3 har AerotechTelub fått en rambeställning på 172 miljoner kronor.

Celsius Test Systems ska under 2003 bygga och leverera två nya testsystem. Tekniskt sett står de inför ett generationsskifte, då de nya utrustningarna kommer att vara PC-baserade istället för Unix-baserade. Det finns flera fördelar med att byta plattform, bland annat ger det större projektsäkerhet med möjlighet att använda färdiga programmoduler. Det är också lättare att hitta personal med kompetens för PC-system, men PC-världen förändras också fortare, på gott och ont.

- När vi skapar underhållsutrustningar är det viktigt att vi tänker på vem slutanvändaren är, säger Rolf Lundin på

Celsius Test Systems. Det är FMV som beställer, men MainPartner som kommer att använda utrustningarna. För oss är det viktigt att ha en god kontakt med

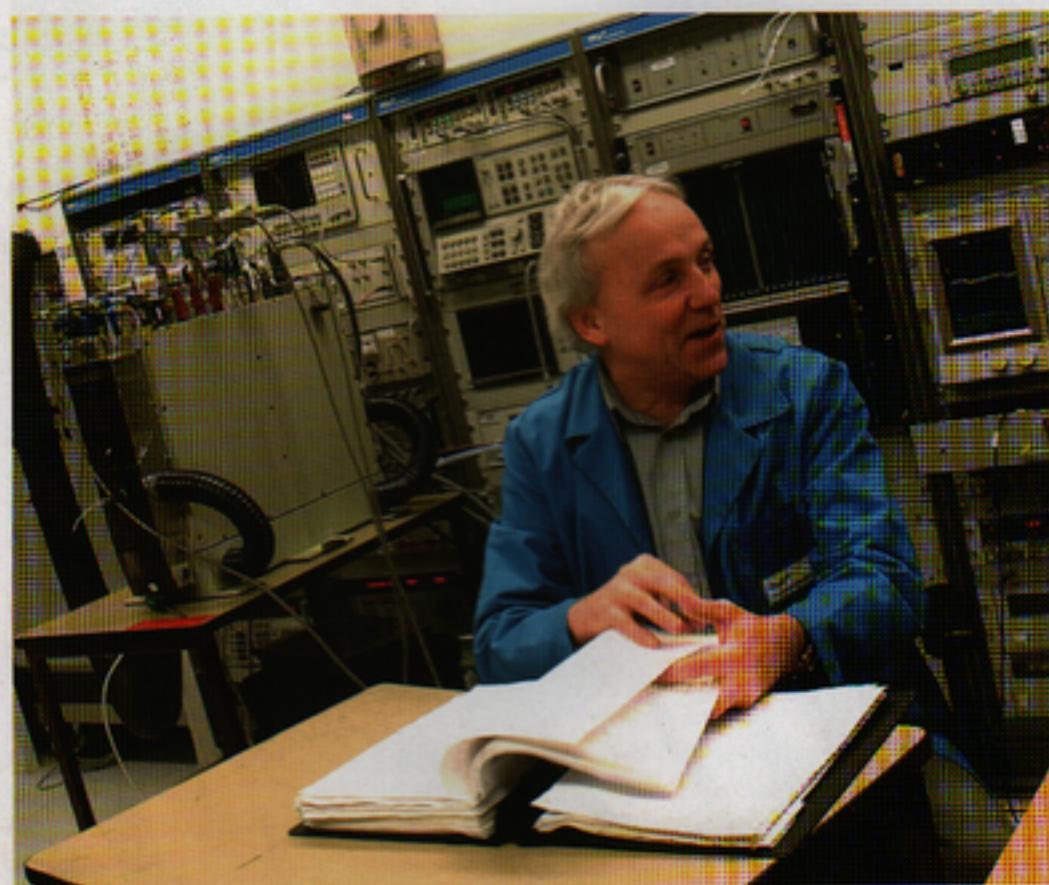
”

För oss är det viktigt att ha en god kontakt med användarna.

användarna. Det är viktigt att de olika systemen betar sig lika, så att de blir lättanvända även om den tekniska plattformen skiljer dem åt.

Hård- och mjukvara

Hårdvaran till testutrustningen ska kompletteras med ett testprogram, något som sker i nära samarbete med systemhandläggarna på de olika divisionerna. Systemhandläggarna har ansvar för programvaran och sitter inledningsvis med när underhållet utförs för att kontrollera



Lars-Erik Sandström representerar gruppen slutanvändare av testsystemen. De utrustningar som kommer från förbanden till division MainPartner för underhåll tas om hand av Lars-Erik och hans kollegor.

avancerat testsystem

att allt fungerar som det ska. När underhållsutrustningens kvalitet är säkrad blir den RML-godkänd, och därmed övergår systemhandläggaren till att stödja verkstadspersonalen vid underhåll.

Division MainPartner har det formella ansvaret för det underhåll som utförs. Beställningarna kommer direkt från förbanden som flyger Gripen. I Arboga, inom affärsenhet Avionik på avdelning Radar/Motmedel, arbetar Lars-Erik Sandström med underhåll på radarenheter till Gripen. Han använder idag utrustningar från Celsius Test Systems, och tycker att de fungerar bra. Det är underhållsutrustningarna för radar som är mest belagda, och behovet av ytterligare en testare är stort.

Testerna är till stor del automatiserade. För varje enhet av den typ Lars-Erik underhåller, tar testerna ungefär 35 timmar att utföra. Allt arbete bokförs noga. På så sätt är lätt att se varje enskild enhets

historik. Dessutom skapas det en god kännedom om de vanligaste problemen.

Felfinnare

– Underhållsutrustningen är mycket säker på att hitta fel. Den hittar nästan allt, säger Lars-Erik. Det är vårt ansvar att apparaten som lämnar oss är godkänd. De fel testutrustningen har svårt att hitta är de intermittenta felen, de som uppkommer ibland och i samspel med andra apparater i flygplanet.

Det finns metoder för att hitta även de intermittenta felen. Till exempel utnyttjas ATR39, apparattesttriggen, där apparaterna körs i samma miljö som i flygplanet. Kombinationen avancerade underhållsutrustningar och gedigna er-

farenheter och kunskaper löser de flesta problemen.

Rambeställningen kommer från Försvarets materielverk till Industrigruppen Jas där AerotechTelub är ett av de medverkande företagen. Internt inom AerotechTelub återfinns Program Jas, som både är sammanhållande för företagets åtaganden inom Industrigruppen Jas och bemannar gruppen med en person.

Text: Jessica Forsgård

Foto: Peter Lindström

– Att bygga nya system är alltid ett tekniklyft, när man kan skapa något från början, säger Rolf Lundin, Celsius Test Systems.



Susie underlättar samverkan

Snön vräker ner och blöt är den. Plötsligt blir det strömavbrott. Det är mörkt och tyst. Inget fungerar. Och snökaoset bara fortsätter.

Elbolagen arbetar för högtryck för att vi ska få strömmen tillbaka. Men vi är otåliga och vill att det ska gå fort. Utan ström kan man ju inte vara ...

Situationen för de inblandade elbolagen är alltså besvärlig, och de måste samarbeta med varandra och skaffa extra resurser från annat håll och dessutom hålla varandra underrättade om läget så gott det går. Denna samverkan ska nu bli enklare och effektivare med hjälp av ett nytt verktyg. Elbolagen ska få tillgång till ett webbaserat verktyg som heter Susie, som står för Samverkan Under Störningar Inom Elförsörjningen.

Verktyget har på uppdrag av Svenska Kraftnät tagits fram av Rebecka Bjurle, projektledare, Ulf Jonsson, Roger Stråle, och Hanna Waller, alla på division Lednings- och Informationssystem.

- I diskussioner med Svenska Kraftnät, som vi har haft ett mångårigt samarbete med, berättar Rebecka Bjurle, har det framkommit att det finns ett stort behov av ett enkelt och lättöverskådligt hjälpmedel för samverkan mellan Svenska Kraftnät, elbolagen och de regionala elsamverkans-

områdena vid kris eller höjd beredskap och vid stora störningar. Men det var väldigt viktigt att det skulle vara användarvänligt och enkelt att använda.

- Arbetet började i början av 2002 och nu är en prototyp under utprovning. Det är Region Syd och Region Väst med ett hundratal elbolag, Svenska Kraftnät och regionernas elsamverkansgrupper som testar verktyget, förklarar Rebecka. Nu ska verktygets möjligheter till samverkan, informationsutbyte, informationshantering och kommunikation sättas på prov.

- En av de viktigaste funktionerna i verktyget är bland annat en enkel rapporteringsfunktion. För att samverkansgrupperna ska ha en aktuell bild över strömförsörjningen och resursbehoven måste alla elbolagen rapportera in detta, för att samverkansgrupperna ska kunna hjälpa till med resursfördelning av såväl manskap som materiel. Till exempel om Göteborg Energi behöver två linjemontörer, tio kabelmontörer och en flygtransport kan samverkansgrupperna plocka dessa resurser där de finns lediga.

Projektgruppen har i arbetet med att ta fram prototypen samarbetat med användarna. Gruppen har utgått från det sätt som man brukar arbeta på i ansträngda störningssituationer. Samverkan sker i telefonmöten. Susie blir då ett viktigt stöd eftersom det gör det möjligt för alla inblandade att få samma bild över aktuellt läge. Det minskar risken för missförstånd.

Provyperioden slutar i mars och då ska en utvärdering ske. Då samlas erfarenheter, synpunkter och kommentarer in och dessa ligger sedan till grund för den fortsatta utvecklingen av den slutgiltiga versionen av Susie.

När sedan Susie är driftsatt i hela Sverige kommer hon att underlätta samarbetet för dem som ska se till att vi får strömmen tillbaka snabbt trots tung blötsnö och nedfallna träd.

Text: Anita Björlin

Foto: Pressens Bild/Fredrik Funck



Junior Advisory Board, ett forum där unga medarbetares tankar och åsikter lyfts fram vid möte med verkställande ledningen, stående från vänster: Carl-Erik Johansson, Kenth-Åke Jönsson, Sören Björk och Dan-Åke Enstedt (sittande, närmast kameran). Fem av medlemmarna i forumet, sittande från vänster: Björn Mossberg, Håkan Wissman, Andreas Rask, Peter Karlsson och Jennifer Grändås.

Unga medarbetares åsikter uppskattas

– ett Junior Advisory Board har bildats

Inom vårt affärsområde Technical Support and Services, TSS, har bildats ett Junior Advisory Board. Det är unga medarbetare, mellan 25 och 30 år, som får träffa och föra en dialog med företagsledningen vid flera tillfällen och diskutera olika typer av frågor.

Under tiden de sitter med i detta forum är det meningen att de även ska genomföra ett utredningsuppdrag. Gruppen byts ut mot andra unga medarbetare efter ungefär ett år.

Gruppen består för närvarande av sex medarbetare och de kommer från divisionerna Sensorsystem, Flyg- och Bassystem, Systemteknik, MainPartner, Lednings- och Informationssystem samt från AerotechTelub Contracting AB.

Medlemmarna i Junior Advisory Board finns inte på några ledande befattningar, men de representerar framtiden. Företagsledningen ser det därför som viktigt att skapa ett forum med öppet klimat, där de yngre kan föra fram sina synpunkter som är väsentliga för affärsområdet.

Företagsledningen vill till exempel veta hur de tycker det är att arbeta inom TSS och vilka förväntningar de har då det gäller arbetsuppgifter och utveckling. De diskuterar också bolagens image och anställningsvillkor men även affärer och kontakter med kunder.

Sören Björk, personaldirektör, förklarar:

– Tanken är att Junior Advisory Board ska vara ett bollplank till den verkställande ledningen och att man i första hand diskuterar, lyssnar och lär och inte är ett forum för information eller beslut. Efter första året ska vi göra en utvärdering av verksamheten.

Vad tycker då Peter Karlsson, en av de sex som valts ut av sin division att ingå i Junior Advisory Board?

– Att man har bildat detta forum visar att ledningen vill lyssna på de yngre medarbetarna, säger Peter. Vi får en direktkontakt med ledningen som troligtvis inte annars skulle ha uppstått. Genom den kontakten får vi en helhetsbild av företaget som vi inte hade tidigare.

Är det utvecklande för dig personligen?

– Absolut, eftersom vi får arbeta och komma till insikt i frågor som vi i vårt normala arbete inte kommer i kontakt med, till exempel marknadsfrågor samt skapandet av en attraktiv arbetsgivare för unga människor och framförallt unga kvinnor.

Känner du att era åsikter uppfattas som värdefulla?

– Ja, absolut. Det visas både i att detta forum existerar och att forumets deltagare är engagerade. Dessutom är klimatet vid samtalen öppet och det är ju en förutsättning för att det ska ge något till alla parter.

De övriga medlemmarna är Jennifer Grändås, div MainPartner, Linköping, Björn Mossberg, div Flyg- och Bassystem, Östersund, Andreas Rask, AerotechTelub Contracting, Arboga, Patrik Sundin, div Sensorsystem, Växjö och Håkan Wissman, div Systemteknik, Örebro.

Text och foto: Anita Björlin



Ersättning av förrådsnummer

Division Flyg- och Bassystem har av Försvarets materielverk fått en order på 9,5 miljoner kronor för att ersätta förrådsnummer på Grund- och förvaltningsdata. Arbetet kommer att utföras under 2003.

Ordern innebär att klassificera, koda och nummersätta materiel och material med försvarets egen förrådsnummersättning av M-nummer och F-nummer i Försvarmaktens databas FREJ88 samt att åtgärda ändringar av leverantörsbeteckningar och standardbeteckningar i FREJ88.

M-nummer används bland annat på standardmateriel, allmänbruksmateriel och satser. F-nummer används till exempel på specialkonstruerade detaljer och komponenter där endast en tillverkare finns.

Ändring av leverantörsbeteckning grundar sig på att firmor blir uppköpta av någon stor firma, och oftast får då artiklarna nya artikelnummer som måste föras på det förrådsnumret som det berör.

Standardbeteckningar ändras idag till Europastandarder (EN) eller internationella standarder (ISO), och detta medför att alla gamla standardbeteckningar måste ersättas.

Arbetet är upplagt så att varje klassificerare tilldelas den materiel hon/han är tekniskt kunnig på, till exempel maskinelement, personlig säkerhetsmateriel, sjukvårdsmateriel, publikationer, komponenter och satser.

Arbetet bedrivs på division Flyg- och Bassystem i Linköping, Arboga och Östersund av totalt nio personer. Dessutom läggs jobb ut på AerotechTelub Information och Media i Växjö och Teknikinformation i Krokomb AB.

Har du frågor eller funderingar på detta kontakta undertecknad, telefon 013-23 16 67.

Text: Monica Andersson
Div Flyg- och Bassystem
Illustration: Bror Gustavson

Celsius Test Systems blir affärsenhet inom division Systemteknik

Från och med den 1 januari 2003 integreras AerotechTelubs dotterbolag Celsius Test Systems AB med division Systemteknik. Verksamheten kommer att drivas vidare som en ny affärsenhet inom divisionen med nuvarande vd Torbjörn Trygg som chef.

Namnet Test Systems ska leva vidare, eftersom det finns ett starkt mervärde av kontinuitet i både affärer och profilering. I allt övrigt sorterar enheten under AerotechTelub.

Varför görs denna förändring?

Frågan går till Dan-Åke Enstedt, ordförande i Test Systems internstyrelse.

– Skälet till förändringen är att vi vill skapa fortsatt goda förutsättningar för vår testverksamhet trots den personalminskning som Test Systems nu genomför. Förändringen påverkar inte Test Systems nuvarande affärsverksamhet, som även i fortsättningen kommer att inriktas mot huvudkunderna försvarsmarknad, fordonsindustri och telekom.

– Vårt affärsutvecklingsprojekt "Test-affären" har visat att test även i framtiden kommer att vara ett av våra huvudområden. Dock krävs att vi samordnar våra arbetsmetoder för att effektivisera resursuppbyggnad och utveckling. Detta gäller inte minst inom korttestområdet.

Enligt Torbjörn Trygg, blivande affärsenhetschef, kommer de framtida marknadssatsningarna att präglas av nuvarande strategi, där tonvikten ligger på utveckling och leverans av tjänster och testsystem till produkt- och systemleverantörer.

– Vi har alltid strävat efter att komma in redan i projektens utvecklingsskeden, eftersom det är viktigt att arbeta in och integrera testbarhet och test i hela pro-



Torbjörn Trygg, blivande affärsenhetschef.

duktkedjan från konstruktion, via produktion till underhåll.

– När vi går in i division Systemteknik lägger vi också grunden till en stor och sammanhållen resurs med fast koppling till kunder inom försvaret och försvarsindustrin. Samtidigt skapar vi nya förutsättningar att dels vidareutveckla vår nuvarande civila kompetens, dels integrera den i militära projekt.

– Möjligheterna att möta förändringar i vår omvärld ökar, och vi blir mer flexibla och mindre sårbara när det gäller resurs- och kompetensutnyttjande.

– Genom att samla hela kompetensen inom moderbolaget ökar vi också vår potential för analys och utveckling, vilket totalt sett lyfter oss i värdekedjan, avslutar Torbjörn.

Inom AerotechTelub har verksamhetsområdet en årlig omsättning på cirka 200 miljoner kronor, varav cirka 80 miljoner inom Test Systems nuvarande verksamhet och cirka 60 miljoner inom division Systemteknik.

Text: Anita Björlin

Nya krav på kommunikationslösningar



Sittande: Tryggve Schreiber och Thomas Stenström som inledde föreläsningarna med "Verksamhetens krav på nätverksbaserat försvar". Stående från vänster: Peter Lundén från Saab Communication talade om "Korthållsradio" medan Jonas Laxmark höll i trådarna för seminariet.

Ett seminarium med anknytning till det nätverksbaserade försvaret har hållits i Växjö. Detta seminarium arrangerades på uppdrag av Saab Teknikråd tillsammans med TTG (Technology Transfer Group) Datakommunikation, som leds av Jonas Laxmark på division Communications.

Seminariet handlade om hur man möter de nya kraven som det nätverksbaserade försvaret kommer att ställa på det tekniska kommunikationssystemet.

Jonas Laxmark förklarar varför detta seminarium var så nödvändigt.

– Vi är många som måste skaffa oss mer kunskaper om de förändrade kraven på militär kom-

munikation i framtidens försvar. Det är nödvändigt att förstå olika informationssystemens krav då det gäller kommunikationslösningarnas egenskaper och de nya teknologier och arkitekturer som kommer att användas. Kunskaperna måste vi ha för att vara en framgångsrik leverantör av tjänster inom det nätverksbaserade försvaret.

De livliga diskussionerna och de många frågorna under de två dagarna seminariet pågick visade på ett stort intresse för området. Syftet med seminariet var också att skapa kontaktnät inom Saab som stimulerar till samarbete.

Text och foto: Anita Björlin

Hot och risker men också möjligheter

Under två dagar väcktes det många tankar och idéer av kvalificerade föreläsare och lika kvalificerade åhörare om vad informationsoperationer – IO – mot vårt nätverksbaserade försvar och samhälle betyder och kan komma att betyda för Saab och för Saabs kunder. Detta angelägena ämne avhandlades i Växjö på ett seminarium arrangerat av TTG IT-säkerhet på uppdrag av Saabs Teknikråd. Ledarskapet för TTG IT-säkerhet ligger på AerotechTelub.

Syftet med seminariet var att ge nödvändiga insikter om teknikområdet InformationsOperationer.

Bland föreläsarna fanns Dan Jangblad, som gav Saabs syn på ett nätverksbaserat försvar och samhälle. Han påpekade att IO är ett nytt och viktigt område, och att Saab ska se affärsmöjligheterna och naturligtvis vara en attraktiv partner till våra kunder inom Försvaret och samhället.

En annan Saabföreläsare var Lennart Källqvist, som ställde frågan "Vad är det vi ska skydda?". István Orci, också Saab, talade om det sårbara systemsamhället. Bland föreläsarna fanns även representanter för

Högkvarteret, Försvarets materielverk, Krisberedskapsmyndigheten, Totalförsvarets forskningsinstitut samt Försvarshögskolan som till exempel gav sin syn på IO och ställde frågan "Vad är IO egentligen?".

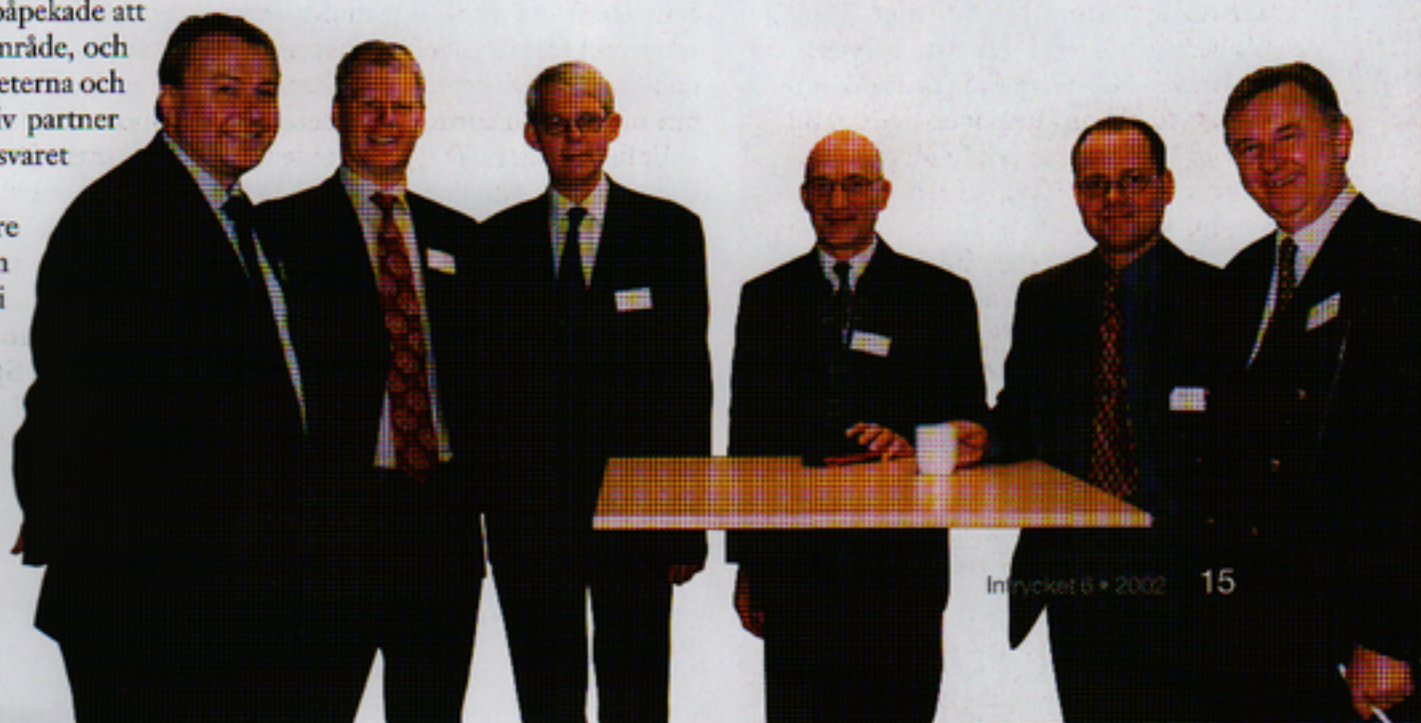
– Att få höra kunderna ge sin syn på IO är naturligtvis nödvändigt för oss, säger Sten Sörenson, AerotechTelub, som stod som värd för seminariet. Vi ville ge deltagarna från Saabs olika affärsområden en

möjlighet att skapa grunderna för affärer inom området Informationsoperationer inom det nätverksbaserade försvaret och samhället.

– Och jag är ganska övertygad om att de två dagarna, som även innehöll bra grupparbeten, har fördjupat intresset och kunnandet om IO och att man framöver kommer att kunna identifiera, värdera och planera för affärsmöjligheter.

Text och foto: Anita Björlin

Sten Sörenson, längst till höger, samlade ihop en del av föreläsarna för fotografering denna viktiga IO-dag. Dan-Åke Enstedt, AerotechTelub; Dan Jangblad, Saab; Thomas Gundmark, FOI; István Orci, Saab och Håkan Petersson, Högkvarteret.



Friskvård är framtidens melodi

- Vi vill engagera folk och få folk att röra på sig, säger Lars-Ove Antonsson, ordförande i AT Fritid i Arboga. Föreningen ordnar inte bara idrottsaktiviteter, utan arbetar även aktivt med friskvård.

AT Fritid är en korpidsportförening där friskvård blir en allt viktigare del av verksamheten.

- I tävlingsaktiviteter är det från föreningens sida viktigare att delta än att vinna. Men vi vill nå även dem som inte har för vana att motionera, säger Lars-Ove. Fler och fler sitter stilla både på arbetet och hemma, och vi vill bryta den trenden.

AT Fritid har idag en pågående friskvårdssatsning tillsammans med ordsrådet, Ekbackshälsan och företagets personalfunktion. Vid några tillfällen ordnas lunchseminarier med hälsofokus. Motionera och må bättre, poängjakten där deltagarna varje halvår kan vinna en cykel, har snart etappfinal. Men Lars-Ove vill stimulera till friskvård på flera sätt. Om företaget visar att de satsar tror han att det blir ett attraktivare val för personalen, både för de som redan är anställda och för ny personal. Många nyanställda tar idag kontakt med Lars-Ove för att höra sig för om vilket utbud som finns, och det är också många unga som engagerar sig i sektionernas aktiviteter.

- Genom att arbeta med riktad friskvård tror jag att man kan nå långt. Tänk om alla anställda fick göra ett hälsotest och därefter fick skriva ett friskvårdskontrakt.



Lars-Ove Antonsson, en man med visioner om hur framtidens verksamhet ska se ut inom AT Fritid. Foto: Peter Lindström.



Deltagarna simmade 200 meter i årets sista Klassikergren. Den som har genomfört tre grenar inom Klassikern belönas med en medalj. Foto: AT Fritid.

Du förbinder dig att arbeta för din hälsa, och företaget ställer upp med stöd i form av tid eller pengar. Det skulle bli något mer än den ersättning man idag får för till exempel motionskort. Det gäller att få igång folk, att vi börjar röra på oss. De som redan idag är vana motionärer är på det sättet bättre rustade för framtiden.

Medalj för motion

Ett sätt att få de anställda att röra sig är Klassikern. AT Fritid har under året arrangerat en serie om fem aktiviteter där hela familjen kan delta. Den anställda som genomför minst tre av dessa aktiviteter får en Klassikermedalj. Cykling, tipspromenad, gå/lunka/löp, vandring och avslutningsvis simning har stått på programmet. Om inte snön regnat bort hade även skidor varit en gren. Aktiviteterna är som ett vanligt motionspass och målet är att man ska kunna ta med familjen.

- Det har varit lite svårt att engagera folk. Vår avsikt är att detta ska bli en tradition, så vi hoppas på att deltagarantalet

stiger nästa år. Ryktet sprids från mun till mun, och vi märker att deltagandet sakta men säkert ökar. De som har genomfört tre aktiviteter har en riktigt fin medalj att se fram emot, säger Lars-Ove hemlighetsfullt.

Text: Jessica Forsgård

Alla anställda på AerotechTelub med dotterbolag i Arboga är medlemmar i AT Fritid. Föreningen har funnits i drygt 50 år och har idag ett tjugotal sektioner med allt från bridge och boule till innebandy och orientering på dagordningen.

Paraplyorganisationen inom Saab-gruppen är Saab AKTIV, där även idrottsföreningarna Sport Malmen i Linköping, Futurum IF i Växjö och Semså Fritid i Östersund ingår.

Besök gärna AT Fritid på intranätet: http://atnet/arboga/at_fritid/