



Birgitta Jonsson kopplar dig till rätt person på Stockholmskontoret.

Foto: Håkan Kjell

Allt under ett tak

Se sid 4

Telub Stockholmskontor är nu samlat under ett tak. Från att ha varit spridda på tre adresser – Midskogsgränd, Sandhamnsgatan och Karlbergsvägen - håller man nu till på ett ställe, Karlbergsvägen 77, nära City. Långt innan flyttlassen gick i januari fanns planer på en sammanslagning, men först nu har den blivit av.

I detta nummer:

Personalpoolen	2
Målsamverkan	3
Stockholmskontoret	4
Akustiskt modem	6
Teknisk kurs, Vågar till Australien	7
Årets semester	8
Krångel i T-banan	9
Telub IF '79	10
Luftpistol, Konstklubben, Fisketur	11
Byte på SÄK-posten, Luciatraditionen, Tack	12
Skidtävling	16

Vem bestämmer vår semester?

Fyra veckors sammanhängande semester är bestämt. I juli måste vi ta ut den. Är det så vi vill ha vår semester? Är alla nöjda? Och vad kan den göra som inte är nöjd? Blir det likadant nästa år?

Telub-nytt har fått en insändare som är ytterst kritisk mot årets semesterförläggning.

Insändaren bemöts av TTK:s ordförande Roland Isacson och personalchef Lars-Erik Persson Sid 8.

Alltför många anställda För lite sysselsättning

I förra numret, julnumret, informerade Telub-nytt om slutfasen i det pågående organisationsarbetet. Resultatet av omorganisationen känner vi alla till nu vid den här tidpunkten. Istället för avdelningar har vi fått 5 divisioner och 4 koncernstabber. Det är den synbara förändringen av organisationen om man ritar upp en traditionell organisationsplan.

Av Lars-Erik Persson

I arbetet med omorganisationen ingick också en medveten strävan att åstadkomma rationaliseringseffekter där så var möjligt utan att inkomstbringande verksamhet minskade. Följden av detta blev, som vi alla vet, att ett antal medarbetare inte rymdes i den nya organisationen. Vi började då tala om begreppet "övertalig personal".

Genom att utredningsarbetet skedde i samverkan med de fackliga organisationerna kun-

Nästa nummer av Telub-nytt utkommer till semestern. Vi tar emot material till tidningen t o m maj.

TELUB-nytt

Telubs personaltidning

Adress:

Telub AB

Fack

351 01 VÄXJÖ

Tel: 0470/225 00

Ansvarig utgivare:

Gösta Norman

Redaktör:

Håkan Kjell

Telub-nytt utkommer med fyra nummer per år.

För insända, ej publicerade manus ansvarar ej.

de man på ett tidigt stadium diskuterar de åtgärder som skulle vidtas med anledning av att företaget synbarligen hade fler anställda än vad som kunde beredas arbete. Mellan de fackliga organisationerna och företaget rådde hela tiden enighet om att detta problem skulle lösas inom företaget utan att vidta de åtgärder som traditionellt brukas i sådana sammanhang, nämligen permittering och uppsägning.

Sent på hösten kunde utredningen konstatera att det rörde sig om ca 70 medarbetare som inte kunde få plats i den nya organisationen från 1 januari 1979. Under budgetarbetet inom de olika staberna och divisionerna fick man också fram namnlistor på de 70 som var övertaliga.

Genom förhandlingar med de fackliga organisationerna fastställdes nu ett åtgärdsprogram. Detta bestod av 8 punkter och har sedermera blivit kallat "åttapunktsprogrammet" för övertalig personal. Det väsentliga i "åttapunktsprogrammet" är att

- den övertaliga personalen ska bibehålla sin nuvarande fysiska placering och ges sysselsättning från sin nuvarande organisation och arbetsledning i avvaktan på andra arbetsuppgifter eller utbildning.

- kostnaderna för den övertaliga personalen inte belastar ordinarie kostnadsställe utan överförs som en extra ordinär kostnad, ca 7 Mkr, till administrativa staben.

- administrativa staben fick i uppdrag att inom 1,5 till 2 år i total samverkan med den övertaliga personalen och de fackliga organisationerna åstadkomma omplaceringar, permanent anställning inom eller utom företaget med arbetsuppgifter som är stimulerande och utvecklande och i överensstämmelse med den anställdes intresse.

- innan extern- eller internrekrytering sker ska prövas om arbetet är lämpligt för någon i poolen.

I övrigt innehöll "åttapunktsprogrammet" förslag till samarbete med arbetsmarknads-

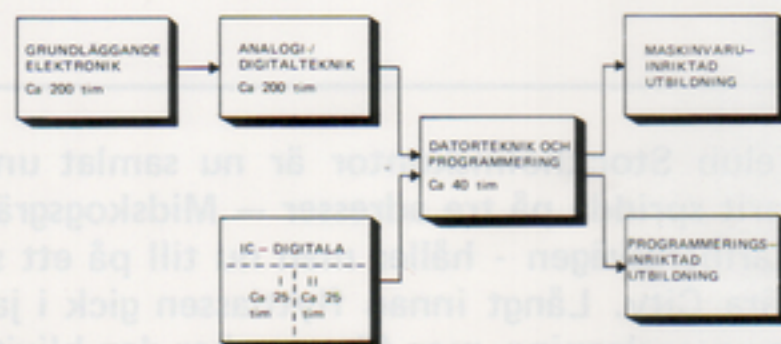
myndigheterna och trygghetsrådet, TRS.

När vi nu känner till vilken personal som döljer sig bakom rubriken "övertalig personal" kan vi konstatera att det är kvalificerade, duktiga medarbetare som också i många fall har väldigt lång tjänstgöringstid i företaget. Många medarbetare har en relativt lång erfarenhet och i flera fall en hög teknisk utbildning.

Medan tekniken snabbt förändrats det senaste årtiondet har många som haft arbetsuppgifter där den gamla tekniken varit förhärskande inte fått tillfälle att uppdatera sitt egna tekniska kunnande. Detta förhållande begränsar möjligheten för dessa medarbetare till omplacering i annan teknisk befattning inom företaget.

Flertalet arbetsuppgifter inom det tekniska området kräver kunskap om modern elektronik, kunskap om datorer, programmering, mikroprocessorer osv. Eftersom våra kamrater i poolen i allmänhet saknar denna utbildning har vi till att börja med koncentrerat insatserna på elektronisk utbildning.

Forts på sid 13



Exempel på planerad utbildning.

För bättre effektivitet: **NU INFÖRS MÅLSAMVERKAN**

I nummer 3/77 av Telub-nytt berättade jag kortfattat om målsamverkan och dess funktion. Jag uppehöll mig i huvudsak vid de två huvudaktiviteter som målsamverkan är uppbyggd av, nämligen gruppmöten och planeringsamtal. Dessa två aktiviteter är ju återkommande beslutsammanträden, där chefen med sina medarbetare tar till vara erfarenheter från det dagliga arbetet och planerar för framtiden.



Gösta Norman redogör för arbetsgången vid målstyrning i samverkan.

Av Gösta Norman

Detta sker genom att mål och nyckeluppgifter beslutas som ett resultat av en samverkan mellan chefens ansvar inom sitt arbetsområde, för att övergripande mål uppnås, och medarbetarnas ansvar och kunskap om den aktuella arbetssituationen. Vid dessa diskussioner kommer man ofta in på begreppen målformulering och målområden. Dessa två begrepp kommer jag närmare att diskutera i dagens artikel.

På det omfattande organisationsarbete som pågick under hela 1978 har arbetet med målsamverkan legat nere. Nu är den nya organisationen klar, och företagsledningen har därför beslutat att införa målsamverkan.

□ Målformulering

Ett mål bör definieras som ett resultat som man vill uppnå vid viss tidpunkt. Nyckeluppgift är väsentliga arbetsuppgif-

ter som måste utföras för att målet ska nås. En nyckeluppgift kan också vara mål för annan medarbetare eller arbetsgrupp.

När man formulerar målen måste man ställa vissa krav på dem, nämligen:

1. Målet måste vara *realistiskt*, dvs målet ska kunna nås av medarbetaren eller arbetsgruppen. I början är det vanligt att man sätter målen för svåra att nå.
2. Målet bör vara *utvecklande*. Detta innebär att målets förverkligande ska utgöra en förbättring eller höjning av en förmåga hos medarbetaren eller arbetsgruppen.
3. Målet måste vara *exakt* formulerat. Den här regeln är den svåraste att uppfylla. Den innebär att formuleringen helst ska innehålla endast *en* tolkningsmöjlighet, och det underlättas av om man formulerar målet kort.

4. Målet ska vara i linje med *företagets politik*. Både individer och arbetsgrupper måste dra åt samma håll så att inte slitningar och spänningar uppstår i företaget.

5. Målet bör vara *objektivt* mätbart. Går inte målet att enkelt mäta blir det svårt att komma fram till om medarbetaren eller arbetsgruppen har nått det, eftersom mätresultatet kan påverkas av känslor, attityder och sinnesstämningar. Vissa mål kan dock inte mätas objektivt, och då måste man komma överens i målformuleringen om hur man ska bedöma måluppfyllelsen.

□ Målområden

De områden som man formulerar mål inom kan vara:

1. *Kvantitet*, dvs mängd-intäkt eller produktion av

produkter eller tjänster. Exempel på kvantitetsmål kan vara att inom två år öka vår marknadsandel i Sverige inom butiksvägning till x procent.

2. *Kvalitet*, som ofta kan kombineras med kvantitetsmål eftersom man sällan vill höja kvantiteten på bekostnad av kvaliteten. Exempel på kvalitetsmål är att reducera kvalitetskostnader med x % utan kvalitetsförsämring.

3. *Kostnadsansvar* finns hos varje arbetsgrupp och medarbetare och kan uttryckas på olika sätt. Exempel på kostnads mål är budgeten, men man kan även uttrycka kostnads målen i samband med kvantitets- och/eller kvalitetsmål. Exempel på kostnads mål är att sänka materielkostnaderna med x %.

Forts på sid 14

Forts från sid 1

Nu har man äntligen flyttat ihop:

NYA STOCKHOLMSKONTORET

Text och foto:
Håkan Kjell

Det är Stockholmsdelarna av T-divisionen (f d TA) som dragits ihop: En del av vardera TD, Dator- och ledningssystem, TE, Elektronik, och TT, Telekommunikation. Platschef är Bertil Nilsson, chef för Telekommunikation:

— Det är ett gammalt önskemål som nu tillgodosetts. Vi upplever hopflyttningen mycket positivt. I Stockholm finns ju många tunga kunder, t ex FMV, Försvarsstaben, FRA, SJ. För dom är det förstås enklare och bekvämare att veta att Telub T-division i Stockholm har en enda adress. Samma gäller för leverantörsfirmorna i Stockholm. Vi har fått en enad bild utåt.

— Också för Växjöfolk som ofta besöker Stockholm är det nya arrangemanget till avgjord fördel. Hit till Karlbergsvägen kommer man snabbt från Bromma, som ligger en bit västerut. Kollektiva

transporter finns det gott om, bussar, pendeltåg och tunnelbana. Då kan det vara knepigare att parkera bilen, även om vi hyr ett garage i gatuplanet. Vi håller nu som bäst på med att introducera flyttningen för våra kunder, så dom ska lära sig att hitta hit.

□ 3 000 kvadratmeter

Det är till femte våningen man tar hissen för att besöka Telub.

— Här finns reception, telefonväxeln och delar av TTN, Anläggningsplanering, berättar Curt Holmberg, som basar för Stockholmskontorets



Konferensrummet på plan 6.

driftavdelning. Han är ansvarig för bl a drift och underhåll av lokaler, sekretessfrågor och inköpsfunktioner. På denna våning finns också rum för VD och för GD i FFV.

— Vi är runt 100 personer här, säger Curt Holmberg. Vi håller till på fyra våningsplan med totalt 3 000 kvadratmeters yta. Kalla oss gärna Stockholmskontoret, men då ska man veta att Telub i Stockholm innebär mera än oss här på Karlbergsvägen. Servicedivisionen har lokaler

på Årsta Skolgränd, och på Stora Essingen har Systemdivisionen ett försäljningskontor.

Om vi börjar nerifrån, så hyr Telub 1 000 kvadrat i gatuplanet. Förutom garage och lager, finns här en lektionssal på 100 kvadrat. Den är utrustad som en prototyp för de lektionssalar som armén använder.

På plan 3 finns TDD, Datorsystem och Programmering, med Ingvar Johansson som



Marianne Gustafsson, TTX.



Bertil Nilsson, TT.



Maja Ljungström, TSX.

chef. Stig Hedlunds TDS, Radarsystem och Utprovning, tar 60 procent av utrymmet på plan 4 i anspråk. Resterande 40 procent faller på TTN Lars Bivstedt, Anläggningsplanering.

□ Tre konferensrum

Reception och telefonväxel är som sagt på plan 5, och på plan 6 träffas Bertil Nilsson och Bo Johannisson, TTS, System- och nätutformning.

– På plan 6 har vi ett stort

konferensrum på 60 kvadrat, säger Curt Holmberg. Och på vardera plan 5 och 4 finns konferensrum om 35 kvadrat. Ett köksutrymme med matplats är inrymt på plan 3, med plats för ett 25-tal personer. Allt som allt är Stockholmskontoret väl rustat för att ta emot kunder och besökare.

– Det här är dom stora dragen av Stockholmskontoret. När det sedan gäller detaljerna, så ska vi gärna visa er tillrätta.



Lars Ekström, TSX.



Stig Hedlund, TDS.

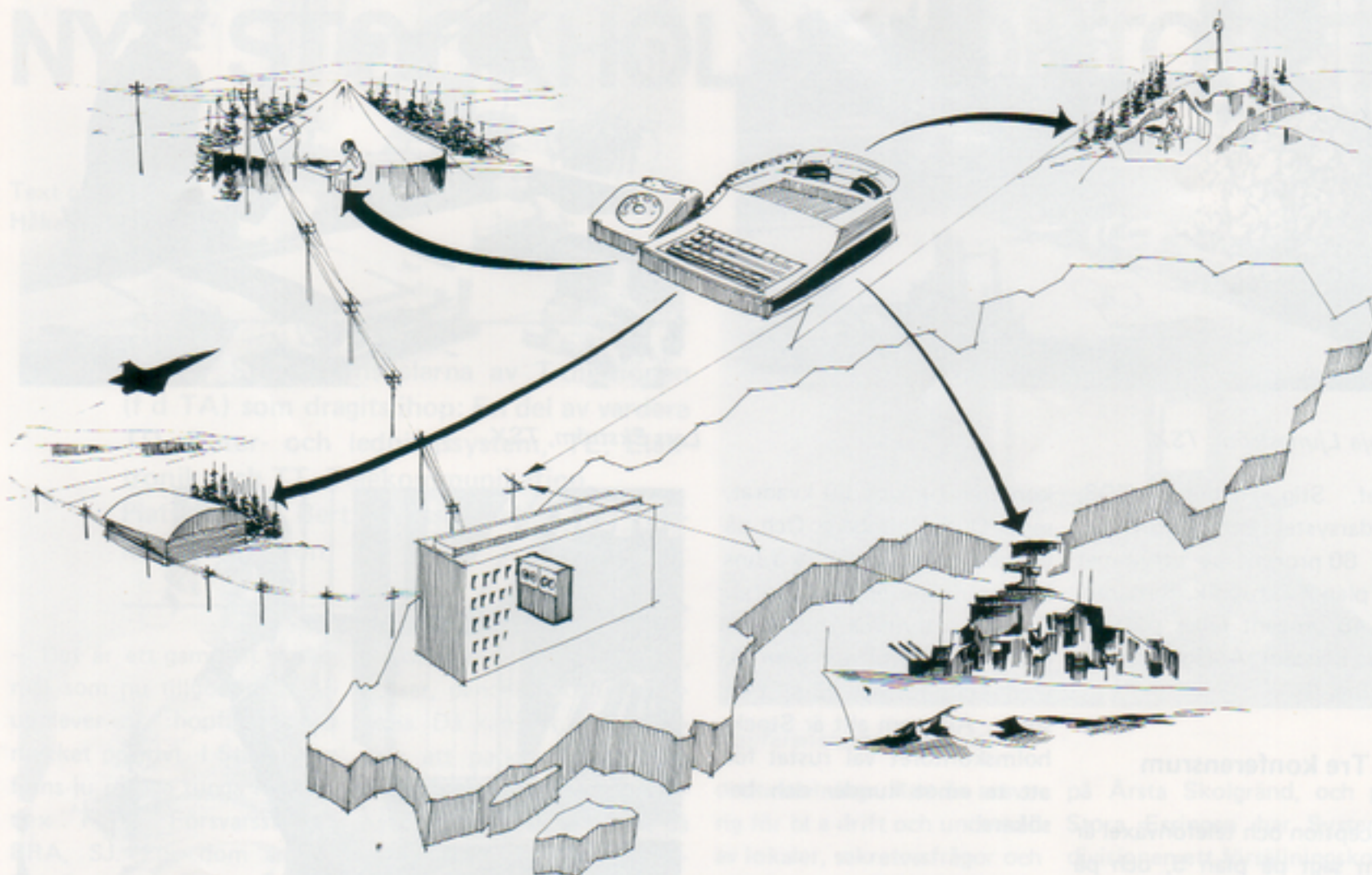


Ingvar Johansson, TDD.



Henry Carlberg, TSX.

AKUSTISKT MODEM



Akustiskt modem har funnits på marknaden i flera år, men televerket har först hösten 1978 lämnat sitt typgodkännande. Skrivare eller terminaler som kommunicerar via ett akustiskt modem använder en vanlig telefon för förbindelse till datorn. Säkerheten i överföringen är idag inte lika god som med de modem televerket lisar ut. Kommunikation med testprogram där rimligheten i resultatet är svår att kontrollera är tveksam, men när det gäller administrativa rutiner fungerar överföringen bra.

Av Stig Langner

Skrivarna som inte är större än en reseskrivmaskin används civilt av tex försäljare när det gäller inmatning av dagens försäljning från hotellrummet till företagets dator, vilken under natten skriver ut leveransorderna.

Vid U-divisionen finns ett produktionsstyrssystem för utbytesenheter klart för drift-

sättning. Systemet är placerat i Telub Datacenters PDP 11/40. Del av den information som finns lagrad i UE databas kan nås av externa kunder genom att ett modem installeras vid Telub Datacenter.

Med skrivare av typ Texas Silent 745 med akustiskt modem är det möjligt att få ut information om lagerläge, fördelning m m till användare enligt ovanstående bild. En

förutsättning är dock att systemets nycklar och koder är kända.

I UE-databas finns bl a följande lagrat för ett materielslag:

Grunddata: Beteckning, benämning, Ingår-I, tillverkare
Produktionsdata: Prodgrupp, T-instans, K-norm
Bestdata: Kund, bestnr, levtid, P-order
Lagerdata: Saldo, Individer, fördelning

Statistik: Frekvens, genomloppstid

Bevakning: Omkontrolldatum, levtid, lagersaldo

Utskrifter: Servicerapporter, kontrollkort

Systemet har kommit till för att ersätta den arbetskrävande registreringen av reparationsbeställningar i beställningsliggare, kartotek, servicerapport och p-orderregister samt för prioritering av enhetsreparationer.

Utskrift av servicerapporter och kontrollunderlag som idag sker manuellt kommer att ske automatiskt av speciell skrivare. Vidare medger systemet beställning av listor där data sorteras efter beställarens önskemål, tex finns möjlighet att ta fram Telub Objektregister när databasen blir uppbyggd. ■

TEKNISK KURS FÖR RADIO-AKTIVA

Av Leif Stockselius

Under tiden 22/1–23/2 genomfördes teknisk kurs på radiosystem ENEMA. Detta är Algeriets motsvarighet till vårt luftfartsverk. Kursen var beställd av Standard Radio och avsedd för ENEMA:s tekniska flygplatschefer.

Ingående utrustningar var radiosändare (400 W och 1000 W), radiomottagare, fjärrmanöverutrustningar m.m.

Beroende på de stora avstånden mellan Algeriets inrikesflygplatser samt mindre välutvecklat telefonnät utnyttjas

kortvågsförbindelser för kommunikation. Avstånden mellan vissa flygplatser överstiger 200 mil.

Eleverna ansvarar för service och underhåll av den tekniska utrustningen på respektive flygplats.

Under kursen, som inkluderade såväl teoretisk undervisning som praktisk felsökningsteknik, verkade Pär Mattisson, Bernt Svensson, Bertil Andersson och under-teknad som lärare. Som ett avbrott i kursaktiviteterna genomfördes ett studiebesök på Växjö Flygplats.



Vid studiebesöket på flygplatsen insåg eleverna att de borde ha haft pulsande utrustning (Foto:Smålandsposten).

Satsning på export till Australien

I februari hade vi besök av Tony Doherty, chef för det företag som säljer våra 10T-vagnar i Australien. Det ger anledning till en kort återblick på hur våra affärer med Australien har utvecklats.

Av Rolf Genestig

Förutsättningar för en riktig bearbetning av den australiska marknaden skapades i och med att Tony Doherty besökte oss första gången, sommaren 1975. Då tecknade vi ett avtal och gav Tony den bakgrundsinformation som behövs för att kunna sälja in vår bärbara 10-tonsvåg.

Under hösten samma år blev det klart att vår viktigaste potentiella kund, Department of Main Roads i New South Wales praktiskt ville testa sex stycken 10T-vagnar. New South Wales är den största och ledande staten i Australien. Department of Main Roads motsvarar ungefär Vägverket hos oss, men svarar också för kontroll av överlast på fordon.

Vi modifierade sex vågar enligt de australiska myndigheternas önskemål och sände över dem för provning i början av 1976. Provingen pågick i ett fullt år och gick i stort bra för oss. Självklart uppstod smärre problem, och kunden ställde många frågor, som krävde snabba svar. En omfattande korrespondens per telex och brev visar att även en bra och utprovad produkt behöver en ordentlig teknisk och kommersiell uppbackning för att lyckas i en ny miljö.

Lyckligtvis för oss gick vågar-na från vår värste konkurrent sönder efter 9 månaders provning, och våra vågar kunde tveklöst rekommenderas som tekniskt mest lämpliga.

Den tekniska utvärderingen var klar i februari 1977, men innan alla instanser tagit ställning och uttalat sig gick åtskilliga månader. Inte förrän i juli fick vi en officiell

offertförfrågan och inte ens då var segern vunnen. Vår huvudkonkurrent hade under tiden fattat mod och utlovade en förbättrad produkt till ett väsentligt lägre pris än vad vi kunde erbjuda.

Efter många turer fick vi i januari 1978 denna nyckel-order till Department of Main Roads. Det tog oss alltså mer än två och ett halvt år av

Forts på sid 14



Tony Doherty säljer Telub i Australien.



Vem bestämmer vår semester?

"Företaget har ensidigt beslutat att semestern skall förläggas till perioden 2-27 juli (fyra veckor). Fackföreningsklubbarna hade enhälligt föreslagit tre fasta semesterveckor plus en eller två veckor att disponera efter eget gottfinnande. Förslaget gillades inte av företaget. Eftersom man vet att om det inte går att komma överens i förhandlingarna äger enligt semesterlagen arbetsgivaren rätt att lägga ut semestern. Företaget visade ingen vilja till kompromiss". Denna formulering i TTK-bladet (2/79) har föranlett en insändare till Telub-nytt. Insändaren bemöts av Roland Isacson och Lars-Erik Persson.

Av TTK-are

Semestern år 1979:

Semestern förläggs enligt semesterlagen. Företaget visade ingen kompromissvilja.

Semestern år 1978:

Semestern i stort enligt semesterlagen. Företaget hade under det avtalslösa tillståndet "trumpf på hand" och utnyttjade den.

Företagets inställning i dessa förhandlingar som direkt och konkret berör alla anställdas arbetssituation är tydlig:

Inga kompromisser, håll hårt på de grundregler som finns. Utnyttja inte de chanser som finns att skapa en positiv attityd till företaget från "gräsrotsnivå". Kanske är det rent av så att de som beslutar om semesterns förläggning själva har glömt hur det var att få semestern beordrad, att ha

lägst antal semesterdagar och att semestern är det enda avbrott som erbjuds från arbetsrutinen.

En företagsledare, vars verksamhetsår är fyllt av resor, konferenser, besök, nya kontakter och stora beslut, lever så fjärran från gräsrotens sociala miljö att våra argument ofta tyds som allmän gnällighet och brist på engagemang, eller hur? Båda parternas arbetsinsats är säkert lika jobbig och säkert lika viktig för Telubs framtid. Att behålla på formaliteter, att inte våga utnyttja de positiva effekter som ligger i en förhandlingslösning, att kanske rent av betrakta alla under divisionschefsnivå och deras företrädare som otacksamma, bråkiga, fordrande, okunniga och egentligen icke önskvärda, allt sådant tänkande avspeglar sig i fraser som "ingen kompromissvilja",

"företaget vägrade".

Vi anställda får inte slåss mot företaget, då slår vi mot oss själva, men vi måste kräva en förklaring till det tuffa förhandlingsklimat som tydligen växt fram. Det är på sin plats med en analys och en redovisning i Telub-nytt eller på ett stormöte så att vi får chansen att förstå vad som händer bakom kulisserna på Telub.

Ofta är det inte ens fel när två träter! Detta är ett krav och fordrar ett svar! Vad gäller semestrarna i år hoppas vi att lägre nivåer inom Telub har tillräcklig självständighet eller "råg i ryggen" och kan organisera semesteruttaget så att vi tex får en chans att semestra ihop med våra familjer. Tidigare års erfarenheter har visat att det i de flesta fall går att ordna jobb även vid förskjutningar av semesteruttag, eller hur?

Svar 1:

Av Roland Isacson

Till att börja med. Det är synd att du inte skickade din artikel till TTK-bladet. Då hade det funnits en chans att få till stånd en ordentlig idédebatt om fackets roll i företaget. Vår egen tidning kommer ju som bekant ut lite oftare än Telub-nytt. Hur ofta TTK-bladet ska komma bestäms av det material som flödar in, och ju fler insändare, desto fler TTK-blad. Telub-nytt kommer däremot ut fyra gånger per år, och en debatt förlorar definitivt sin spänst om det blir för långt mellan replikskiftena. Du skriver i din artikel några tankvärda saker: "Ofta är det inte ens fel när två träter. —

Forts på sid 15

Kollektivåkarhjärta stressat till max av T-banekrångel

Av J L Franzén

Det här är naturligtvis ingen vidare reklam för SL. Samtidigt profeterar nämligen vissa politiker och miljögrupper om en bilfri innerstad, eller i alla fall en avgiftsbelagd sådan. Den här indirekta uppmaningen till bilåkarna att börja vänja tanken vid trängsel på tåg och bussar, kommer onekligen vid en olämplig tidpunkt. En del politiker har dessutom spätt på med att 70-kortet måste höjas, och som om inte detta vore nog, ändå förutspått att kollektivtrafiken kommer att "utarmas" i framtiden.

Ja, man lever alltså under hårda och ovissa betingelser när man åker kollektivt om vintern. Som kvällen före Lucia till exempel. Tid var avtalad med hustru ute i förorten för diverse inköp. Bäst att passa något så när alltså. Som alla vet är det en skriven lag att när man nån enda gång har stressat till det för sig, självförvällat eller ej, så ska det dj-s på ett eller flera sätt. Telefonsamtal naturligtvis när man står färdigklädd och är på väg. Att svara eller inte svara, var frågan. OK, låt det gå fort då. Upp med skåp, bläddra i pärmar, svar till den frågvis, skåp igen och så sprintertakt till tunnelbanan.

□ 13 = otur

Linje 14 står inne men avstås, då det innebär byte och ståplats längre fram. 13 ska komma vilken minut som helst, och sittplats hela vägen är att föredra. Ett linjeval

som senare skulle visa sig ödesdigert.

Ingen 13 synes än, stjärnorna på himmelen de blänka, kunde vi som stod och väntade sjunga med tanke på följande dag. I snigelfart masar den sig till slut in på perrongen, förmodligen med en nybörjare vid styret. Med tio minuters försening kommer vi så iväg till slut. Tidsläget i förhållande till bestämt klockslag var nu så att det inte hjälpte ens med den felmarginal om ± 15 minuter man alltid har rätt till.

Någonstans mellan Östermalms torg och T-centralen tappar så tåget farten, för att efter ett tag stå helt stilla. Lyset slocknar, och det blir så tyst som det bara kan bli i ett tåg som råkat ut för ett avbrott i krafttillförseln. Fattades bara det också. Morsning och Good-bye.

Den spöklika tystnaden avbröts efter en stund av tunnelbanans egen kommunikationsradio. Volymen i vagnens förarplats var så högt uppskruvad att alla kunde höra.

— Jag tror jag gått av spåret, hördes en något skärrad fliëkröst förkunna.

Det gick ett sus genom vagnens mörker.

— Vad sa hon, var det vårt tåg? undrade någon.

Ingen visste säkert besked.

Under en vinter mera passad för isbjörn och varg än mänskliga varelser har SL (Storstockholms Lokaltrafik) drabbats av ett som vi hoppas oslagbart rekord ifråga om trassel i sina kommunikationer. Att pendeltågen är illa lämpade för samfärdsel i vintertid visste vi förut. Men att tunnelbanan, den vanligtvis pålitliga, skulle krångla i den omfattning som varit fallet, smärtar många kollektivåkarhjärtan.



□ Svart i tunneln

Efter ett par minuter meddelade vår förare att strömavbrott inträffat. Spridda kommentarer hördes här och var. Så blev det tyst igen. Efterhand inträffade nu något ganska ovanligt i tunnelbanan. Folk började prata med varandra tvärs över sätena. Ingen kunde längre läsa sin medhavda bok eller tidning, och sitta tyst i mörkret och glo på varandra blir i längden löjligt. Varje besked från radion kommenterades ingående och gav upphov till nya samtalsämnen. Den allestädes närvarande salongsberusade bidrog med munspel och sång.

Radion berättade vidare. Strömavbrottet berodde på urspårningen som inträffat på ett invidliggande spår. Det var naturligtvis illa nog i och för sig. Men en olycka kommer aldrig ensam. Det var en till. Ute i Örnberg på samma linje fast i motsatt riktning stod i

samma stund ett annat tåg stilla med en vagn som brunnit. Alla insåg nog inte konsekvenserna av detta faktum, men vi som skulle därutåt började summera tidsaspekterna. Det var som sagt Lucia nästa dag, och att glögg stod på mångas komihåglappar framkom snart. Diskussioner uppstod om var närmaste systembolag var beläget, om man kom ut någon gång.

Man kan inte annat än beundra trafikledningen på SL i en stund som denna. I bästa rusningstid är en och samma linje blockerad i båda riktningarna. Undrar om någon på SL i sina värsta mardrömmar upplevt detta. Man kunde haft en viss förståelse för om jourhavande trafikledare lagt sig på rygg och börjat spela på läpp.

□ Ofattbart lugn

Det gjorde han nu inte som tur var. Med ett ofattbart

Forts på sid 12



Aktiviteter under 1979

Allmänna sektionen

April-maj Allemanna, kontaktman Hans Svensson. 30 augusti 10-mannastafetten, kontaktman Nils-Erik Castor. 9 september svampexkursion, kontaktman Iréne Nässert.

Subventionerade simning och bad i Växjö simhall under hela året. Motionsgymnastik måndagar 17.00-18.00 i motionshallen, kontaktman Sören Reuterhage.

Badminton

Träning och motionsspel på måndagar mellan kl 21.00-22.00 i Öjaby skola samt onsdagar mellan kl 18.00-19.00 på Teknikum. Kontaktman Lars Gummesson.

Bordtennis

Under våren slutförs seriespelet för de 10 korplagen. Därefter påbörjas Korp-Cup-tävlingen där fyra lag är anmälda.

Fotboll

Träning för 7-mannalag måndagar och torsdagar 18.00-21.00, kontaktman Fredrik Bjerstedt. Träning för 11-mannalag onsdagar 18.00-21.00, kontaktman Fredrik Bjerstedt.

Damsektion

Träning 19.00-20.00 tisdagar i Sandsbro skola, kontaktman Inga-May Blom.

Handboll

Seriespel onsdagar kl. 18.00-21.00 i Idrottshallen, kontaktman Krister Kandenäs.

Skytte

Banskjutning korp lördagar på Lövåsens bana i maj, kontaktman Carl-Magnus Friman. Banskjutning gevär lördagar på Lövåsens bana i augusti, kontaktman C-M Friman.

Squash

Träning torsdag 16.30-17.30 i Squashhallen, kontaktman Ove Andersson. Träning fredag 12.00-12.30 i Squashhallen, kontaktman Ove Andersson. Telubmästerskap lördag-söndag i oktober-november i Squashhallen, kontaktman Sören Schölin.

Volleyboll

Träning måndagar 21.00-22.00 i Bokelundsskolan, kontaktman Bengt-Åke Karlsson. Seriespel onsdagar 21.00-22.00 i Norregårdsskolan, kontaktman Lena

Jonasson. Seriespel onsdagar 20.00-22.00 i Norregårdsskolan/Arabyskolan, kontaktman B-Å Karlsson.

Tennis

Vi kommer även i år att arrangera våra två stora tävlingar, Telubmästerskap och handicaptävlingen om Erik Malmbergs vandringspris. Båda dessa tävlingar räknar vi med att starta efter sernes-tern. Härutöver kommer vi att delta i korpserien med så många lag vi kan. (1978 hade vi 4 lag i Växjö-korpen och 7 lag i internkorpen). Detta är max vad vi kan klara av, då dessa serier ska vara färdigspelade till semestern börjar. Inomhusträningen har varit väldigt sporadisk, beroende på att de 3 timmar vi har i veckan på Fagrabäcksskolan ofta tas för annan verksamhet.

Båtsektionen

För att Du som medlem i Telub IF ska få möjlighet att prova på segling, utan att behöva köpa egen båt, har båtsektionen anskaffat en begagnad segelbåt för uthyrning till medlemmar. Önskar Du låna båten kontakta Henry Fridborn. På försommaren kommer möjlighet till praktisk navigering att anordnas i Blekinge skärgård, kontaktman Henry Fridborn. Båt och

Allmänna sektionen kommer att försöka göra ett arrangemang för samtliga Telub IF-are på Tjärö i Blekinge 4 alt 5 augusti. Kurser för nautisk kompetens kommer att arrangeras till hösten. Prenumeration på facklitteratur kommer att ske fortlöpande och finns för utlåning på biblioteket.

Bowling

Korpserien måndag 16.45-21.30 i Bowlinghallen, kontaktman Arne Svensson. Telubmästerskap januari 21.30 i Bowlinghallen, kontaktman Arne Svensson. ■

Dags att ta diplom i trim

Nu är det tid att börja förberedelserna för att erövra diplomtet "En svensk i trim".

Diplomet delas ut till den som under en tidsrymd av ett år fullföljer de tre motionsloppen Salen Dansjön runt - cykling 95 km - Salensimmet 2 km, Alvestaloppet - löpning 13 km. Samtliga lopp utan tidskrav.

Tävlingsdatum är:

Salen Dansjön runt 17/6
Salensimmet 11/8
Alvestaloppet 2/9

Sista anmälningsdatum:

Vid starten
31/7
27/8

Startavgiften får du betald av Telub IF efter genomfört lopp. Kontaktman Jan Öhlin, Alvesta, tel 124 75.

Se till att du blir både en Svensk och en Telub-are i trim! ■

Mästerskap på luftpistol

Av Svend Lauridsen

Nils-Olof Karlberg tog hem segern med 184 poäng.

Skyttesektionen har avverkat Telubmästerskapet på luftpistol. Sju Telub-are ställde upp den 27/2. Hässleholmskyttarna avstod tyvärr i år.

Veckan efter tävlade skyttarna om en tennbägare, skänkt av Sportutrustning AB, Åkarp. Även då vann Karlberg med god marginal på 369 poäng (40 skott).

Förra årets mästare (under-teknad) lyckades inte i år.

Vi hoppas att ännu flera ställer upp nästa år. ■



Nils-Olof Karlberg 1:a (mitten), Bengt Lilja 2:a (t h) och Svend Lauridsen 3:a.

Möte med Konstklubben

Av Bror Gustavson

Konstklubben höll sitt årsmöte den 28/2. Ett glädjande stort antal medlemmar hade hörsammat inbjudan och kunde vid årsmötesförhandlingarna bl a ta delbeslut på ett av styrelsen framlagt förslag till stadgeändring vad beträffar utlottningsprincipen.

Eftersom beslut om stadgeändring måste ske i form av två på varandra följande möten, varav ett ska vara ett årsmöte, kommer ett klubbmöte att utlysas inom kort. Blir svaret ja även på detta möte kommer de nya stadgarna med utlottningsprincipen att skickas ut till medlemmarna.

Valberedningen hade utarbetat förslag till styrelsens sammansättning:

Bror Gustavson, ordf
Birgitta Berglund
Siw Ax
Helena Svensson
Gustaf Nilsson
Åke Flintull
Orvar Källsand

Jonny Jannerhed, som av sagt sig omval, avtackades med blommor. Efter årsmötesförhandlingarna samlades deltagarna kring en grafikutställ-

ning av konstnärerna Hjördis och Sven Hammarstedt. Utställningen, som illustrerades på skärmar, omfattade träsnitt, linoleum, etsning, mezzotint, torrnälsgravyr och litografi, hade denna kväll "urpremiär", och Sven Hammarstedt gav en fin lektion i hur man gör grafik.

Han tog även upp de svårigheter som kan uppstå för var och en som vill köpa grafik och berörde en del av de falsarier som finns på marknaden. ■

Senaste fiskafänget

Av Leif Stocksélius

Tidigt på morgonen den 24 mars möttes åter ett järngäng för att kämpa med havets innevånare. Den kyliga morgonen med snålbläst och lätt snöfall gjorde att alla klätt sig varma till oigenkännlighet.

Trots packisen i Helsingborgs hamn kunde Kermith (båten) ta sig ut på öppet vatten. Båten med dess påpälsade passagerare förde tankarna till "The muppet show". Efter en kort båttur var det så dags att pröva lyckan. Ivern var stor

att få pirken i böljan. Det blåsiga vädret, undervattenströmmar och vågor gjorde att utdelningen dröjde. Efter en kortare förflyttning prövades lyckan på nytt.

När solen bröt sig igenom molntäcket började glädjetjuten skvallra om en och annan torsk. Undervattenströmmarna gjorde att vi på nytt bytte fiskeplats. Torskarnas antal i sundet sjönk i samma takt som båtens last ökade. Dock hade inte alla glädjen att får borda någon fisk. När fiskafänget närmade sig sitt slut skulle segraren



Vindig medryckning med vindor.

(tyngsta fisken) koras.

Vem vann? Båtens enda kvinnliga deltagare, Lise-Lotte, naturligtvis. En eloge till denna tappra kvinna.

Vid middagstid när solen värmdes som mest, vändes fören mot hamnen. En havsfiskeresas var avslutad, men den kommer att följas av fler. Blir du en av deltagarna? ■



Avgående säkerhetschefen Stellan Löwenadler (t v) lämnar över till sin efterträdare Kennerth Carlson.

PLATSBYTE

Den första april tillträdde Kennerth Carlson befattningen som säkerhetschef med placering inom koncernstab Administration. Kennerth var tidigare på VU. Kennerth

efterträder Stellan Löwenadler som har gått i pension efter 13 år vid Telub. Stellan var också redaktör för Telub-nytt till 1978. ■

Kollektivakarhjärta Forts från sid 9

lugn började han beta av anropskön från stillastående tåg.

Ett hjärtligt tack för de fina blommor som jag fick på julafton av Telub!

Göte Berggren

Ett varmt tack för alla blommor jag fick av arbetskamrater och företaget till julen!

Birgit Karlsson

Ett varmt tack för all uppvaktning på min 50-årsdag.

Maj-Lis Löthagen

Personalen i, ett hjärtligt tack för gåvan och den trevliga festen.

Sven Nilsson

Tack alla arbetskamrater och Telub för den fina blomsteruppvaktningen till julen!

Ragna Thulin

Tåg skulle vändas här och där. Extrabussar (var man nu får fatt på såna så här dags) sätts in där och där. Orderna gick ut i etern i en jämn ström. Endast i några fall när någon förare av utländsk härkomst missuppfattade anvisningarna kunde små panikungar anas. Att utrymme inte är detsamma som utrymma glömmes nog inte en av dom i första taget.

Radion hade nu helt övertagit passagerarnas intresse. Vi satt som på parkett och följde händelseutvecklingens olika faser. Ibland bröt vår förare in och till allmän munterhet berättade om något vi visste för länge sedan. Efter en halvtimme blev det så tal om evakuering till fots. På nytt gick ett sus genom vagnen, nu uppblandat med en och annan svordom, främst från dom som något för tidigt varit ute och julhandlat.

Föraren skulle först bara ut och ringa (!) nästan ifrån, för att inhämta tillstånd, vilket han fick efter ytterligare en kvart.

— Jag börjar evakueringen i

Ljus tradition i vintermörker

När ni läser dessa rader har det gått ganska lång tid sedan Lucia — som den här gången hette Ann-Charlotte Prihm — och hennes tärnor, stjärngossar och tomtar lyste upp den mörka Luciamorgonen.

Av Anita Björlin

Som vanligt hade många av oss kommit till arbetsplatsen en halvtimme tidigare än normalt för att njuta av denna vackra och fina tradition som Luciafirandet är.

Men Luciatraditionen på Telub är inte enbart Luciataget utan även vacker och stämningsfull sång av Lucia med följe och Telubs egen sängkör. Våra matsalar såg också lite annorlunda ut denna morgon. Vackert och jullikt dukade och dekorerade både i Växjö och i Risinge.

Det är verkligen en fin insats våra flickor och pojkar gör när de med intresse och glädje ställer upp till träning, lär sångtexterna utantill, kravlar sig upp mycket tidigt på Luciamorgonen och sedan slutligen visar upp det strålande resultatet för oss här i Växjö och i Risinge. Vi åker till Risinge, ofta på mycket

första vagnen, sa han, och gissa om vi som satt i sista (av åtta), hade svårt att hålla oss för skratt.

Den salongsberusade sjöng om ljusen som skulle tändas därhemma.

Diverse inköp fick anstå till dagen därpå. ■

hala vägar, direkt efter firandet i Växjö, och Luciafirandet är lika uppskattat där som här, vågar jag påstå.

Många kanske undrar hur flickorna och pojkarna kunde framföra det hela så "professionellt". Jo, flera gånger under en månads tid har Telub Sångarlags dirigent, Henry Fridborn, tränat med dem, gett dem goda råd och varit ett gott stöd. Därför det goda resultatet.



Allan Holmér.

Ytterligare en orsak att uppmärksamma Luciafirandet lite extra i år med bild och ord här i Telub-nytt är, att det förmodligen var det sista året som en av våra äldre medarbetare Allan Holmér's egentillverkade Luciasmycke utdelades. Allan går nämligen i pension i höst. Det har varit mycket generöst av Allan att varje år sedan sju år tillbaka skänka ett smycke, och det har varit en mycket uppskattad del av vår Luciatradition. Alla Luciorna säger: "Hjärtligt tack". ■

Alltför många anställda
Forts från sid 2

□ Utbildningsbehov

Första åtgärden var då att utreda vilka utbildningsbehov som finns, mot bakgrund av den efterfrågan på tjänster som finns inom företaget. När vi fått en liten bild av detta tog vi upp överläggningar med länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingen om arbetsmarknadsbidrag för utbildningsinsatser.

Genom AMS positiva inställning att medverka kunde sådana utbildningsinsatser sättas in redan i början av februari månad. Utbildningen är godkänd av AMS och de fackliga organisationerna vid Telub, och avseende kvaliteten kontrolleras den av teknikkonsultdivisionen. Utbildningen bedrivs med hjälp av arbetsmarknadsstöd, den s k 20-kronan, vilket betyder 20 kronors bidrag per studietimme.

Vid överläggningarna med arbetsmarknadsmyndigheterna diskuterades också ytterligare åtgärder i form av s k utbildningskapacitet. Köpare av utbildningskapaciteten är i sådana fall arbetsmarknadsutbildningen, AMU. Det innebär att om vi kan tillhandahålla utbildning inom briststyrkesområden eller att utbildningen kan leda till att arbetslösa i allmänhet har lättare att efter genomgången utbildning få arbete, bekostas utbildningen helt av AMU.

På en sådan kurs, som kan vara upp till 72 veckor, kan företaget utbilda övertalig personal tillsammans med elever från AMU-utbildningen, till t ex serviceingenjörer inom data, programmerare eller teknikinformatörer. I första hand planerar vi en kurs för teknikinformatörer.

Om en kurs för teknikinformatörer kan anordnas på Telub och köps av AMU, betyder detta mycket för företagets rekrytering av teknikinformatörer. I personalpoolen finns det ett flertal medarbetare med goda tekniska kunskaper som med utbildning i typiska ämnen för teknikinformatörer troligen mycket snabbt skulle kunna bli värdefulla medarbetare på teknikinformationsdivisionen.

Planeringen med att få en sådan utbildning till stånd pågår, men som i alla andra fall när man arbetar tillsammans med myndigheterna är det en fråga om långa handläggningstider. Efter det att vi specificerat kursen ska en läroplan upprättas som måste godkännas av skolöverstyrelsen.

I skrivande stund har detta arbete just påbörjats. I allra bästa fall kan en sådan plan bli godkänd av SÖ och antagas av AMU efter semestern, och en kurs för teknikinformatörer kan i så fall starta någon gång sent i höst.

□ Aktiv platsförmedling

Utbildning är nu bara ett område vi arbetar på för att minska personalpoolen. Kontakterna med trygghetsrådet, TRS, leder troligen till att vi får deras hjälp med s k clearing. Clearing betyder aktiv platsförmedling inom statsägda bolag. Trygghetsrådet kan här i egenskap av att vara ett partsgemensamt organ vara till värdefull hjälp för de "poolare" som tänker sig att byta företag. Trygghetsrådets personal arbetar som rekryterare och ska bl a med hjälp av intervjuer utreda "poolarnas" kunskaper och intresse, och därefter aktivt uppsöka företag som kan tänkas ha behov av personal med sådan inriktning.

Att arbeta med personalpool som alternativ till permitteringar och uppsägningar är ett relativt nytt sätt även om det inte är helt unikt. Uppmärksammade försök är gjorda i en rad större företag, bl a Trelleborgs Gummi. Personalpool som alternativ till uppsägning har också en rad kritiker inom olika kretsar. Kritikerna menar att kostnaderna blir för höga och att åtgärderna tar för lång tid.

Personligen anser jag att vilket alternativ man använder i en sådan här situation måste vara beroende på vilka omständigheter i företaget som råder vid det givna tillfället, och vilka traditioner man har i företaget.

Det är fel att säga att personalpool är dyrare än uppsägning och därmed måste förkastas. Det är också fel att säga att arbetet med personalpool är överlägset eller bättre än uppsägningsalternativen, omständigheterna måste vara avgörande. När jämförelserna görs om bättre eller sämre alternativ, avser man i regel bara jämförelser av kostnaden. Självklart är däremot att arbete med personalpool i alla lägen från mänsklig synpunkt är att föredra. I Telubs fall är jag övertygad om att personalpoolsalternativet var den bästa lösningen.

□ Vilka är svårigheterna?

En svårighet är att man inte lika klart uppfattar och accepterar – det gäller på alla nivåer – att företaget är i en situation med vikande lönsamhet, främst p g a nedgången på den militära sidan. Den allvarsamma situationen mildras genom att inte några drastiska åtgärder förekommer, t ex uppsägningar som är ett traditionellt tecken som ger allvar åt en sådan här situation.

Detta gör att man flyttar problemen över på andra och söker skydd genom att slå vakt om sin egen organisation. Man fortsätter att leva som vanligt i stället för att vara öppen och erbjuda sin egen organisation som en möjlig utvecklingsplattform för någon av "poolarna". Känslan av allvar mildras också hos "poolarna", vilket hindrar insikten om att alternativa arbetstillfällen utanför Telub kanske är den bästa lösningen.

Det klart positiva med poolalternativet är att ingen människa brådstörtat måste upptäcka att hon inte har något jobb. Det är inte bara frågan om försörjningsutkomst utan i lika hög grad en känsla av personligt misslyckande när man får besked om uppsägning.

Samma känsla kan givetvis förekomma när man får besked om att tillhöra en personalpool, men man behöver inte på minuten kasta sig hem och berätta för familjen att man inte har något arbete. Man har ju också kvar den sociala kontakten med arbetskamrater och omgivning.

Det ska tilläggas att våra "krisproblem" inte är att jämföra med de verkligt stora problem som drabbat andra företag och branscher senaste tiden. Men det är första gången vi arbetar i motlut, vilket kan kännas lite ovant för många.

Det ligger nu framför oss lite mera än ett år inte bara utav arbete och besvärligheter, utan också utrymme för möjligheter. Det kinesiska ordet för kris består av två tecken varav det ena betyder *fara*, och det andra betyder *möjlighet*. Det är min förhoppning att vi alla ska hjälpas åt och erbjuda våra "poolare" alla de möjligheter de så väl förtjänar. ■

Målsamverkan

Forts från sid 3

4. *Metodrelaterade* mål är inte i samma grad resultatorienterade, men har i gengäld en hög motivationsskapande effekt i och med att det oftast ligger helt inom medarbetarens och arbetsgruppens kontroll och påverkansområde, vilket ger en möjlighet att ta tillvara hans/hennes specialistkunskaper. Exempel på metodmål är att införa målsamverkan, ny organisation osv.

5. *Resursförvaltning* har varje medarbetare ansvar för, oavsett nivå inom företaget. Resursförvaltningen är av tre slag. Byggnader, materielutrustning och personal. Dessa kan påverka tex metodmål och kostnadsmål men kan även behandlas separat. Exempel på resursmål är att inrätta datahall, anskaffning av maskiner, utrustningar och personal.

6. *Personalmål* kan också benämnas grupp- eller individrelaterade utvecklingsmål. För sin utveckling har varje individ ett eget ansvar som han delar med sin chef, och målen för denna utveckling bör finnas med i mållistan. Varje annat mål ska ju vara utvecklande, men särskilda utvecklingsmål kan vara en nödvändig komplettering. Ofta är utvecklingsmålen utbildningsanknutna, men utbildning är inte den enda formen för personalutveckling. Exempel på personalmål är delta i ledarutvecklingskurs, praktiktjänstgöra vid ett servicekontor.

Då mål formuleras bör man tänka på att inte viktiga ansvarsområden hos arbetsgruppen eller medarbetaren utelämnas. Antalet mål för varje

grupp och individ bör inte heller vara för många. Som en standardregel brukar nämnas att målen inte bör understiga tre, och helst inte överstiga sju. Det är bättre att besluta om ett riktigt formulerat och konsekvent uppföljt mål än att ha många mål som inte ger resultat och erfarenhet.

Innan mål formuleras bör man göra en ingående probleminventering över läget på kort och lång sikt. Man bör också ställa sig frågan vilka väsentliga uppgifter det är vi inom vår funktion eller jag som individ ska arbeta med. Efter en sådan probleminventering sätter man sig ner och formulerar mål som känns angelägna.

□ Arbetsgång

Arbetsgången beträffande målsamverkan är således att man först gör en *probleminventering* (nulägesbeskrivning) och efter denna ställer sig frågan: Vilka väsentliga arbetsuppgifter ska vi arbeta med?

Med ledning därav sätta upp mål (resultat som man ska uppnå till viss tidpunkt). *Nyckeluppgifter* för att uppnå målen. Gör en *tidplan*. Därefter måste man fortlöpande *följa upp* verksamheten. Vem som är *ansvarig* för målen måste också utses.

□ Vad händer nu?

Vad händer nu på det här området inom Telub? I LSP-rutinen har vi slagit fast att vi ska arbeta med målsamverkan då det gäller skede 3, alltså det skede då operativa planer ska tas fram. De mål som finns i LSP-planen är i regel av övergripande natur och tas fram under mars – maj. Företagets kortsiktsmål bestäms i samband med höstens budgetarbete.

Uppföljning och korrigerande av målen sker vanligen månadsvis, kvartalsvis eller annan period beroende på lämplighet. Rutin för målsamverkan blev klar i början av mars. Detta innebär att målplaner fortlöpande kommer att arbetas fram redan i år.

Då vi nu bestämt oss att arbeta med målsamverkan är det viktigt att komma ihåg att målplanerna måste vara enkla och innehålla väsentligheter. I annat fall blir det ett tungt och svårhanterligt administrativt system vilket inte är meningen. Om målsamverkan används på rätt sätt, innebär systemet att företagets medarbetare alltmer kommer att bli medvetna om och ansvariga för de resultat de själva presterar.

Chefernas roller kommer därmed också att förändras. Cheferna kommer mer och mer att fungera som samordnare mellan olika arbetsenheter och individer, och deras auktoritet och status kommer mer att bygga på förmågan att stimulera medarbetare och koordinera arbetsuppgifter än på formell status.

Den här omställningen kommer att kräva en hel del utbildning och framför allt attityd- och beteendeförändringar för såväl chefer som medarbetare. Jag tror att i framtida organisationer kommer ord som samarbete och förståelse vara betydelsefulla ingredienser för att en organisation ska lyckas. Varför jag tror detta beror på att konflikter i framtiden mer kommer i dagen på grund av generationsmotsättningar, värderingsförskjutningar och liknande, och därför måste vi hitta ett sätt att arbeta ihop för att kunna samordna företagets krav på effektivitet och medarbetarnas behov.

Jag tror att målsamverkan är den grund man kan förbättra

både relationer och arbetsprestationer på. Det är också ett sätt att öka det direkta inflytandet i företaget. Det beror på oss själva om vi kommer att lyckas med målsamverkan, men vad är alternativet?

Effektivitet mäts i måluppfyllelse. Har vi inga mätbara mål, kan vi inte kontrollera vår effektivitet. ■

Australien

Forts från sid 7

gemensamma ansträngningar att få den första ordern. Den omfattade 80 vågar och har sedan följts av ytterligare en order på 50 vågar.

Med denna framgångsrika affär som referens går nu Tony Doherty ut och försöker sälja 10T-vågar till andra kunder. I första hand riktar han in sig på de myndigheter som svarar för överlastkontroll i de andra australiska staterna. Tyvärr följer de inte automatiskt efter vad som sker i New South Wales, men den gjorda utvärderingen väger tungt i mer än en bemärkelse, och vi har goda förhoppningar om fortsatt försäljning av 10T till Australien. Men det kommer att ta tid och kräva åtskilligt i försäljningsansträngningar.

Glädjande nog satsar Tony Doherty på att i samarbete med oss etablera en position som vägförsäljare, och så småningom får vi säkert ytterligare order.

Vi önskar Tony lycka till och hoppas hitta många återförsäljare med hans energi, optimistiska framåtanda och vilja att satsa helhjärtat. ■

Vem bestämmer...
Forts från sid 8

Vi anställda får inte slåss mot företaget, då slåss vi mot oss själva." Jag är definitivt beredd att ställa upp på båda dessa citat. Låt oss vända på det sista citatet och skriva: "Företaget får inte slåss mot sina anställda, då slåss det mot sig självt." Meningen blir faktiskt inte mindre sann för det, eller hur?

Nu är det bara så att företaget har i "slagsmålen" ett extra litet knogjärn att ta till ibland: tolkningsföreträdere eller rätt att ensidigt vidta åtgärder när alla förhandlingsmöjligheter är uttömda. I sanningens namn ska sägas att facket också i någon enstaka fråga är innehavare av knogjärnet = tolkningsföreträdere. Den möjligheten utnyttjar parterna då och då utan att det blir några egentliga reaktioner: till sist måste ju ändå något bestämmas.

Ibland tänder det emellertid till, som till exempel i semesterfrågan. Fackföreningarna vid Telub gick ut med ett gemensamt bud: Minst tre veckors semester med individuellt uttag någon gång under tiden 15 juni - 15 augusti, dvs under den period skolorna har sommarlov. Företagets utgångsbud var fyra fasta semesterveckor då företaget är stängt. Om företagets semesterperiod skulle börja vecka 26, 27 eller 28 fick vi dock välja själva.

Från fackföreningarna lade vi då fram kompromissen med minst tre fasta semesterveckor i juli månad. Med den tekniken skulle vi nå en möjlighet, för de människor vilkas äkta hälften har en annan semesterperiod, t ex juni eller augusti, att ha i varje fall de två resterande semesterveckorna tillsammans. På det kompromissförslaget svarade företaget med samma bud som sitt öppningsbud. Man ville med andra ord inte

rubba sina positioner ett dugg.

Du som har skrivit insändaren och alla ni andra TTK-are: Ni kan vara övertygade om att jag kommer att träta med företaget även i fortsättningen i fråga om semestern. Jag anser det vara en av de bestående orättvisorna att semesterlagarna är så utformade att äkta makar eller sammanboende inte har rätt att ha sina fattiga semesterveckor gemensamt. Visserligen har inte vårt företag stiftat semesterlagen, men man har inte heller tagit vara på de möjligheter till kompromisser som en förhandling kan medge.

Så den andra artikeln i TTK-bladet som vållat en del rabalder, nämligen den om Norma. Skälet till att en sådan kollision kan inträffa är att det mellan företaget och facket ännu inte finns etablerade rutiner för information och förhandlingar enligt MBL.

Det är naturligtvis i båda parter intresse att regler och rutiner utarbetas, så att vi kan umgås utan allt för stora friktioner. Det är förresten inte alls omöjligt att det nya medbestämmandeavtal som slutits mellan SFO och PTK kan ge oss vägledning till ett lokalt avtal om medbestämmandet. I så fall kanske vi slipper skärpa tillämpningen av MBL.

En sak är emellertid klar. När vi medlemmar inom TTK anser att vi bör reagera i olika frågor så kommer vi att göra det. Det värsta som skulle kunna hända med TTK vore nämligen om dess styrelse blev så lierad med företagsledningen att våra medlemmar inte förmår hitta sin egen fackliga organisation och dess värderingar. Om vi ska överleva måste vi, samtidigt som vi naturligtvis ska sträva efter samförståndslösningar, inte vara rädda för att visa vår profil.

Svar 2:

Av Lars-Erik Persson

Din reaktion på TTK-bladets information är förståelig. Innan jag svarar på dina frågor som berör semestern vill jag först kommentera den klart missvisande information som förekommer i nr 2 av TTK-bladet.

I nämnda TTK-blad är det inte enbart information om semestern som är missvisande utan även övriga stycken som är tydligt skrivna i syfte att väcka missnöje. Förklaringen till dessa utspel står kanske att finna överst på sidan 2 i samma TTK-blad, där det meddelas att en medlem varit på en sk ordförandekonferens och fått direktiv om att på det lokala planet skärpa tillämpningen av medbestämmandelagen.

Det är beklagligt att de fackliga funktionärer som deltar i konferenser inte på ett nyanterat sätt kan omsätta de centralt givna direktiven till den hemmasituation vari man lever och verkar. Med all respekt för de centrala fackliga organisationerna förstår jag att direktiv om skärpning av medbestämmandelagen kan vara ett vapen mot tusentals små och stora arbetsgivare som inte visar minsta vilja att leva upp till den anda vari medbestämmandelagen är skriven.

Men man blir samtidigt besviken på de lokalt fackliga funktionärer som inte ser att Telub i flera år medvetet verkat för en samverkanspolitik som i de flesta fall går väsentligt längre än vad medbestämmandelagen föreskriver.

Det felaktiga sätt på vilket man då informerar sina medlemmar om den för alla så angelägna frågan om semester

kan bara ha ett syfte, nämligen att väcka medlemmarnas missnöje mot företaget.

Semestern som återhämtningsperiod, för tid till samvaro med familjen, för möjlighet till resor, sol och bad är utomordentligt värdefullt. Alla behöver vi semestern, även de anställda som du i din insändare kallar företagsledare.

I den aktuella förhandlingen om semesterns förläggning som är beskriven i TTK-bladet, föreslog företaget 4 veckor sammanhängande semester. Som motförslag ställde de fackliga organisationerna 3 fasta semesterveckor. Hur åstadkommer man en praktisk kompromiss av förslagen tre eller fyra fasta semesterveckor? Argumenteringen rörde inte hurvida det ska bli fyra eller tre fasta semesterveckor, utan snarare hur mycket flexibel, dvs oplanerad semester som är acceptabelt utan att kostnadskrävande produktionsstörningar uppstår.

Innan förhandlingen avslutades uppmanades de fackliga organisationerna, med ledning av de argument som förts fram från båda sidor, avgöra ifall man ville fortsätta förhandlingen vid annan tidpunkt. Företagets representant i förhandlingarna erbjöd sig att återuppta en ny förhandling efter konsultation med företagsledningen.

De fackliga representanterna valde att avsluta förhandlingen med kommentaren att till protokollet skulle föras att de fackliga organisationerna enhälligt framförde önskemål om tre veckors fast semesterförläggning. Förhandlingarna genomfördes i en öppen och gemytlig atmosfär. Det är därför ledsamt att TTK-bladets information gör sken av att företaget uppträtt militant och kompromisslöst. ■

MASSKORSBAND FRÅN TELUB

STELLAN

LÖWENADLER

N ESPLANADEN 32 B

352 33 VÄXJÖ

” Vintern ra- ”

Vintern rasat ut, ja nu är det färdigåkt på skidor för den här gången. Ett av säsongens evenemang var den stafettävling som Bröderna Hammarstedt för tredje året i följd arrangerade med deltagare från en mängd olika företag.

Av Bo Eriksson

Tävlingsdagen bjöd på ett fruktansvärt snöväder med vallningsbekymmer och igen-snöade skidspår. Trots det bistra vädret hade tävlingarna lockat en stor publik. Arrangörerna hade gjort ett fint arbete med preparering av skidspåren. Deltagarna bjöds på kolv med bröd efter avslutad prestation.

Första plats belades av Snickargänget från Rottne på tiden 1.08.18.

I årets upplaga ställde Telub upp med fyra lag. Placeringarna blev som följer:

Telub lag 1 på 5:e plats tid 1.11.24

Telub lag 2 på 8:e plats tid 1.20.48

Telub lag 3 på 9:e plats tid 1.24.24

Telub lag 4 på 12:e plats tid 1.26.33

Efter avslutad tävling hölls prisutdelning varvid samtliga Telub-lag erhöll utlottade priser.

I samband med tävlingen togs en del foton av Sune Ekstrand. Tack Sune för att du ställde upp och tog så många fina bilder!



Artikelförfattaren förbereder sig för start.



Telub lag 1 Curt Persson växlar till Kenneth Thörnkvist (övre bilden). Telub lag 2 Bernt Svensson växlar till Gunnar Emanuelsson (undre bilden).