VERY IMPORTANT PEOPLE AT SAAB
NUMMER 1 – MARS 2004

V.I.P.

PROFILEN: AGNETA BERTILSSON

"Jag känner mig stolt över det vi gör"

INSIKT: MÅNGFALD △ ETT NAV FÖR FRAMTIDEN △ FÖRSVARSBESLUTET

V.I.P. – VERY IMPORTANT PEOPLE AT SAAB VIP ÄR SAABS TIDNING FÖR ALLA MEDARBETARE I KONCERNEN. **ADRESS:** SAAB AB (publ), 581 88 LINKÖPING, TEL 013-180000 **ANSVARIG UTGIVARE:** IRÉNE SVENSSON, KONCERNSTAB INFORMATION, 08-463 01 30, irene.svensson@saab.se **REDAKTÖR:** ANNA BOWALL, KONCERNSTAB INFORMATION, 013-185533, anna.bowall@saab.se **REDAKTION:** BJÖRN STAFSTEDT, KONCERNSTAB INFORMATION, 013-187156, bjorn.stafstedt@saab.se ANNA BERGENLID, SAABTECH, 08-58085306, anna.bergenlid@saabtech.se JESSICA FORSGARD, AEROTECHTELUB, 013-231039, jessica.forsgard@aerotechtelub.se ANNA EMANUELSSON, SAAB AEROSYSTEMS/ SAAB AEROSTRUCTURES, 013-180012, anna.emanuelsson@saab.se LARS NORDFELDT, SAAB ERICSSON SPACE, 031-7354312, lars.nordfeldt@space.se SIV WIRSENIUS, SAAB BOFORS DYNAMICS, 013-186052, siv.wirsenius@dynamics.saab.se JOHN BELANGER, SAAB AIRCRAFT, 013-183101, john.belanger@saabaircraft.com **LAYOUT:** SAAB INHOUSE **TRYCK:** LARSSON OFFSETTRYCK, LINKÖPING **OMSLAG:** AGNETA BERTILSSON, AEROTECHTELUB VÄXJÖ, FOTO: PER KUSTVIK

SAAB

Saab är ett av världens ledande högteknologiska företag med huvudsaklig verksamhet inom försvar, flyg och rymd.

Inom Saab finns en rad spetskompetenser och förmåga till systemintegration.

Saab utvecklar, tillverkar och marknadsför avancerade produkter och tjänster för försvarsmarknaden, men också för de civila marknader där vår kompetens efterfrågas.

Egen styrka och strategiska partnerskap ger Saab möjligheten att både konkurrera och samarbeta på den internationella marknaden.

Saab har världen som marknad, men forskning, utveckling och tillverkning sker huvudsakligen i Sverige.

































4 / INSIKT/ Mångfald är bra för affärerna

14 / SAAB RUNT/ En dag på Saab Contracting i Arboga

19 / FRÅGAN ÄR/ Har du bokat någon resa på den nya resebyrån?

24 / FÖRSVARSBESLUTET/ Nya krav på Saab

27 / KOMPRIMERAT/ Teknik-SM slår rekord, vd-byte på Saab Nyge Aero och andra nyheter från Saab-världen

31 / GALLERIET/ Saab-mästare på skidor, andra omgången av ACMN

32 / TILL SIST/ Hellre elefant än krokodil

2004



4

MÅNGFALD ÄR BRA

Alla som jobbar på Saab är olika. Det är bra. Helst skulle vi vara ännu mer olika när det gäller bakgrund, erfarenheter, ålder, utbildning, kön och etnisk härkomst. Mångfald gynnar kreativiteten och förmågan att hitta nya lösningar. Förståelse för andra kulturer och synsätt är också viktigt för affärerna på en allt mer internationell marknad. Men det räcker inte med att vara olika. Klimatet på arbetsplatsen måste också vara så öppet att den som skiljer sig från mängden vågar säga sin mening. Läs mer i detta nummer av VIP.





ANNA BOWALL, REDAKTÖR





Olika är bäst

Alla som jobbar på Saab är olika. Det är bra. Helst skulle vi vara ännu mer olika när det gäller bakgrund, erfarenhet, ålder, utbildning, kön och etnisk härkomst.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK

– MÅNGFALD ÄR BRA för företaget, säger Mats Lindman, personaldirektör på Saab. I alla grupper som ska arbeta tillsammans är det viktigt att sträva efter kompletterande erfarenheter. Det leder till ett kreativare klimat och till en robustare och mer verklighetsanpassad organisation.

En viktig faktor är också att Saab verkar på en allt mer internationell arena, både när det gäller kunder och samarbetspartners. Då är öppenhet och förståelse för andra kulturer och synsätt en förutsättning för att lyckas i affärerna.

På Saab är man inte ensam om att resonera så här. Mångfaldsfrågorna har på senare tid lyfts upp på dagordningen i många svenska storföretag. Inte för att man vill vara politiskt korrekt, utan av rent affärsmässiga skäl.

FLERA UNDERSÖKNINGAR visar att mångfald gynnar kreativitet och förmågan att hitta nya lösningar. Globaliseringen ställer också stora krav på språk- och kulturkompetens. Att ha medarbetare som speglar omvärlden ger klara konkurrensfördelar. Tiderna förändras och det är viktigt för företagen att leva med sin tid. Även om det, som Mats Lindman påpekar, finns en skillnad mellan företag som jobbar med konsumentvaruprodukter och Saab.

– För konsumentvaruföretag som tydligt ser olika minoritetsgrupper representerade bland kunderna blir det så tydligt att man måste anpassa sig. Men även för Saab är det viktigt att bli bättre på att återspegla den mångfald som redan finns i samhället.

Samhället är idag mer heterogent, med influenser från olika kulturer. Det är svårare än tidigare att placera människor i fack. IT-boomen förändrade exempelvis normerna för kläder och utseende bland företagsledare.

– På Saab har vi i flera år arbetat medvetet med att få in fler kvinnor på ledande befattningar i företaget. Det är en viktigt del i mångfalden. En annan viktig fråga är att ha en åldersmässig mångfald. Ingen ska bli diskriminerad i arbetslivet på grund av ålder, säger Mats Lindman.

"Riktig dynamik uppstår i mötet mellan erfarenhetsbaserad och färsk kunskap"

DET ÄR ISTÄLLET viktigt att olika åldrar på arbetsplatsen ses som en tillgång, menar han. Det är lätt att den som är ung betraktas som "för oerfaren" eller att den som är äldre upplevs "ha gjort sitt". Så är inte fallet, hävdar Mats, som en gång för alla vill avliva myten att kreativiteten skulle avta med åldern.

– Däremot finns det en risk att äldre tar död på yngres kreativitet genom vara lite negativa och cyniska när yngre kollegor kommer med ett förslag. Där bör nog de mer erfarna tänka sig för ibland. Riktig dynamik uppstår i mötet mellan den erfarenhetsbaserade kunskapen, som de äldre besitter, och den färska kunskapen, som de yngre har med sig från sina respektive utbildningar, säger Mats Lindman. Det är den dynamiken vi vill ha mer av på Saab.

Mångfald handlar med andra ord om att det är bra att vi är olika. Men det gäller att inte fastna där.

– Ska mångfalden verkligen gagna företaget måste klimatet på arbetsplatsen vara så öppet och tillåtande att den som befinner sig i minoritet vågar föra fram sina åsikter, även om de upplevs annorlunda eller obekväma. Vi måste se olikheter som en tillgång oavsett vad normen är. Sedan handlar det naturligtvis om olikheter som är någorlunda relevanta för företaget.

VAD GÖRS DÅ på Saab för att öka mångfalden?

– Det allra viktigaste är att vi börjar tala om dessa frågor. Det handlar om att ändra våra attityder och det är inget som sker över en natt. Samtidigt görs naturligtvis en rad mer konkreta åtgärder.

I december genomfördes till exempel en utbildningsdag för alla personalchefer inom Saab. (Ansvarig för dagen var mångfaldskonsulten Eva Lövgren, som intervjuas på sidan 6 i detta nummer av VIP.)

Det är också viktigt att se till att mångfaldsaspekterna beaktas vid rekryterings- och chefstillsättningar.

– I framtiden kommer vi kanske att rekrytera på en internationell marknad, som en del av våra konkurrenter gör redan idag, säger Mats Lindman.

MÅNGFALDSASPEKTERNA skrivs också in i alla direktiv, policys och dokument som är styrande på Saab. Ett nytt direktiv gällande "diskrimineringsförbud" håller exempelvis på att tas fram. Där står bland annat "som ett led i att uppnå ökad mångfald skall all form av diskriminering motverkas."

Ett arbete pågår också med att se över Saabs personalpolicy. I den nya policyn kommer det att tryckas hårdare på mångfaldsaspekterna än tidigare.

– Sedan handlar det naturligtvis om att se till att dessa riktlinjer följs upp i det dagliga arbetet inom Saab, säger Mats Lindman.

Tre steg mot mångfald



Vad menas då med mångfald? Varför alls arbeta mångfaldsinriktat, varför utveckla en mångfaldsorienterad organisation – och vem har i så fall ansvaret?

VIP frågade mångfaldskonsulten Eva Löfgren, som talar om de tre stegen och de tre k-na: kompetens, kundnytta och kvalitet, samt ger sin syn på vad Saab skulle kunna vinna på ett strategiskt mångfaldsarbete.

TEXT: LARS LÖVGREN FOTO: PER KUSTVIK

EVA LÖFGREN har flera års erfarenhet av mångfaldsarbete och konsultstöd till företag och organisationer. Hon driver webbsidan mangfald.com med kollegan Gabriella Nilsson Fägerlind och senast i december höll hon ett seminarium om strategiskt mångfaldsarbete för Saab. Hon menar att mångfald som ord nästan blivit uttjänt och fått en slagsida åt att enbart handla om etnicitet, vilket bara är en del av sanningen.

– Alla verkar ha sin definition. I grunden står det ju för olikhet och för mig personligen gäller det att ha ett brett perspektiv på mångfald, där ingen utesluts. Allt det som gör oss unika som individer/människor – dvs kön, ålder, etnisk/kulturell bakgrund, social tillhörighet, värderingar, funktionshinder, sexuell läggning, familjeförhållanden, utbildning – måste tas med.

– Det är lätt att fastna i att mångfald bara handlar om att få en blandning: av kvinnor, män, svenskfödda, invandrade, unga, gamla, funktionshindrade, icke funktionshindrade osv i arbetskraften. Men för att få en "fungerande" mångfald måste den sättas in i ett organisatoriskt sammanhang, där verksamheten ofta måste utvecklas och bli mångfaldsorienterad för att kunna värdera och ta till vara olikheter, menar Eva Löfgren.

"Alla verkar ha sin definition av ordet mångfald"

DET FÖRSTA steget på vägen mot en mångfaldsorienterad organisation är att inte diskriminera, och sålunda följa den lagstiftning som finns på området. I detta skede styr rädslan för att göra fel mer än möjligheterna till ny kompetens, menar hon.

Steg två handlar om att värdesätta mångfald, att organisationen medvetet börjar rekrytera medarbetare ur olika grupper, främst för att klara kompetensförsörjningen, men även för att arbetsgivarna är medvetna om de affärsmässiga fördelarna, att ligga nära kunderna eller brukarna och "vill göra en god gärning". Dock menar Eva Löfgren att organisationen i detta skede inte ännu har förmåga att ta tillvara mervärdet av mångfalden bland de nya medarbetarna, som ofta fortfarande möts av hinder och förväntas anpassa sig och likna tidigare anställda så långt som möjligt. Kvinnliga chefer förväntas agera som sina manliga kollegor, ryskutbildade ingenjörer lösa uppgifter på samma sätt som svenskutbildade ingenjörer osv.

– Huvudansvaret ligger på ledningen att driva frågan, men det berör ju alla och är därför egentligen allas ansvar. Det är viktigt att alla tidigt förstår varför det är en prioriterad verksamhet, att alla har något att vinna, får igång en dialog och att det inte uppfattas som "ännu en grej" utan att det ingår i det dagliga arbetet, menar hon.

I steg två kanske frågan drivs i projektform av en referensgrupp som koncentrerar sig på några nyckelprocesser åt gången, som rekryteringsprocessen. Att gå vidare till det tredje steget, som handlar om att verkligen hantera mångfald, kan kräva mycket arbete med att anpassa alla processer och att undanröja eventuella hinder. Eva Löfgren menar att det här krävs ett långsiktigt, strategiskt utvecklingsarbete som är en del av den dagliga styrningen, så att i förlängningen varje medarbetares individuella mångfald blir en tillgång.

Mångfald för framgångsrika affärer

Mångfald sänder positiva signaler till kunder och medarbetare – att företaget är intressant.

TEXT: LARS LÖVGREN

HÄR FINNS betydande vinster att hämta, såväl på det personliga som på det affärsmässiga planet. Och då kommer vi in på frågan "Varför mångfaldsarbete?" och svaret: de tre k-na.

– Kompetens, kundnytta och kvalitet. Det kommer att bli brist på kompetent arbetskraft och då gäller det att vara en attraktiv arbetsgivare. Att ha medarbetare som speglar omvärlden, när det gäller bland annat språk- och kulturkompetens, ger klara konkurrensfördelar på en allt mer mångfacetterad hemmamarknad och en ökad globalisering. Slutligen visar undersökningar att mångfald gynnar kreativiteten och förmågan att hitta nya lösningar, och det är viktigt i en föränderlig omvärld, säger hon.

– Vi ser också ett samband mellan mångfaldsarbete och sjukskrivningar och prestationer. Får man inte vara sig själv, känna sig accepterad och respekterad, tappar man lätt självförtroendet och tvingas lägga mycket kraft på att anpassa sig till normen och mindre på kärnverksamheten. Detta har jag upplevt när det gäller såväl kvinnliga som invandrade ingenjörer. Kan man skapa arbetsmiljöer där deras kompetens tas till vara, ökas både välbefinnandet och prestationerna, vilket skapar lönsamhet i sig, menar Eva Löfgren.

I USA och på andra håll i världen är samhällsansvar och ett gott företagsrykte allt viktigare, något som också är affärsmässigt, och Eva Löfgren menar att detta även berör Saab.

– Att bli mindre Sverigeberoende är en viktig drivkraft för Saab som jag uppfattar det. Vill man öka exporten krävs en bredare etnisk mångfald och ökad kunskap och kompetens från utlandet. Detta hänger ihop med att vara en attraktiv arbetsgivare som har ett gott rykte.

– Det är ju viktigt att Saab fortsatt förknippas med en positiv image och här kan mångfald spela en stor roll, säger Eva Löfgren.

DET MENAR Anders Johnson, författare av studien "Mångfald – en förutsättning för framgångsrika affärer" för Svenskt Näringsliv.

Mångfaldsarbete utifrån affärsintressen är inte minst viktigt för företag på världsmarknaden, där medarbetare som talar andra språk, kan kulturen och har lokala kontakter är särskilt positivt.

Ett land som USA är i det närmaste liktydigt med mångfald och den amerikanska marknaden har haft en lång diskussion om etniska frågor och kommit längre än i Sverige.

– På marknaden i USA finns en hög medvetenhet om frågan, mångfald har en helt annan verklighet där. Om då ett europeiskt företag upplevs som slarvigt eller omoget på detta område kan det vålla stor skada, inte minst goodwillmässigt.

Anders Johnson menar att man vid rekrytering inte kan bortse från att halva arbetskraften är kvinnor och en femtedel är invandrare. Kön eller etnisk tillhörighet är i sig inte någon kompetens, men gruppernas specifika erfarenheter kan generellt tas till vara bättre och ge företag en styrka, både när det gäller affärsverksamheten och ledarskapet.

LÄS- OCH LÄNKTIPS

Sajten mangfald.com startades 1999 av Rådet för arbetslivsforskning, med stöd av bland annat Integrationsverket och Svenska ESF-rådet. Sedan januari 2001 drivs sidan ideellt av Gabriella Nilsson Fägerlind, Implement Diversity och Eva Löfgren, Diversity Support.

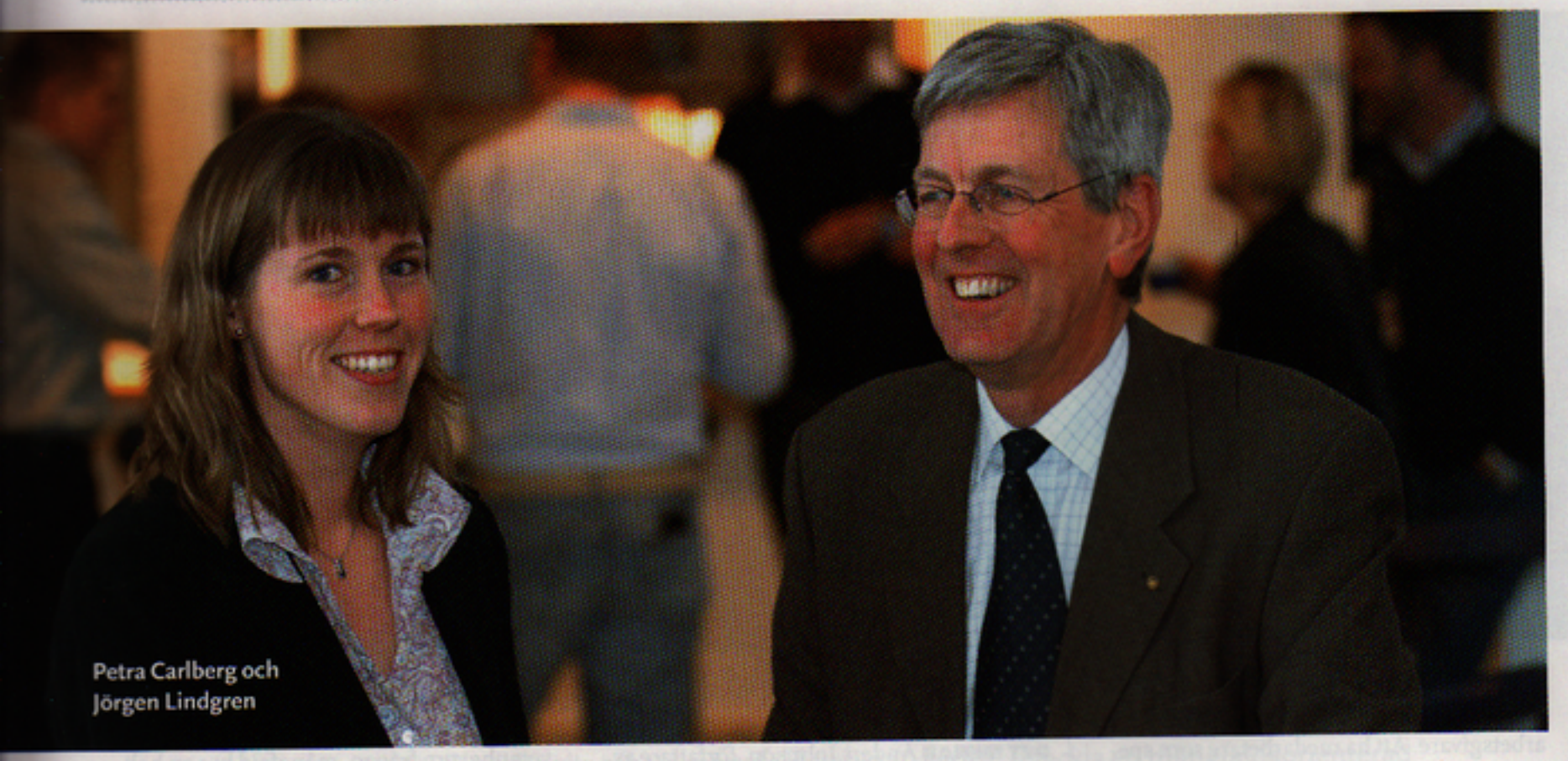
"Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?", av Katarina Mlekov och Gill Widell, Studentlitteratur, 2003.

"Att se med andra ögon – Bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer", av Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind.

"Mångfald i praktiken. Kritisk kompetens – bekännelse och handling", av Daina Alm, Kairos Future, Stockholm 2001.

"Mångfald – en förutsättning för framgångsrika affärer", av Anders Johnson, Svenskt Näringsliv.

"Mångfald i praktiken – Utvecklingsarbete i Östergötland", redaktör Eva Löfgren. En sammanställning av olika mångfaldsinitiativ i Östergötland i företag och organisationer.



Petra Carlberg och Jörgen Lindgren

Arbetet betyder mycket – men inte allt

Vad värdesätter du mest i ditt arbete? Hur mycket betyder lönen? Hur ser du på att jobba övertid? Det var några av de frågor som diskuterades när VIP samlade ett antal medarbetare på Saab Training Systems i Huskvarna med olika ålder, arbeten och bakgrund för en diskussion om frågor som rör arbetet och livet i stort.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK

DELTAGARE:

Kristina Hagelin, 28, testingenjör
Mikael Nord, 44, controller
Claes Pihl, 33, försäljningsansvarig
Jörgen Lindgren, 63, konsult, t o m november -03 vd för dotterbolaget i USA
Per Olofsson, 31, projektledare
Petra Carlberg, 36, inköpschef
Siw Krantz, 48, sekreterare
Henrik Andersson, 33, produktområdeschef
Jonas Knutsson, 28, teknisk projektledare

Vad värdesätter du mest i ditt arbete?

Henrik: Det är viktigt att hela tiden få nya utmaningar i jobbet. Jag trivs med att få ta ett stort ansvar. Teamkänslan är också viktig. Vi är ett bra gäng här.

Mikael: Där håller jag med. Det är viktigt att få ta eget ansvar och inte bli detaljstyrd. Bra arbetskamrater är också viktigt.

Per: Frihet under ansvar. Om någon pekar med hela handen trivs jag inte.

Petra: I det här företaget känner alla en nära koppling till affärerna, vilket bidrar till en bra sammanhållning. Hela företaget är projektstyrt. Det passar mig bra.

Jörgen: Teamkänslan är naturligtvis viktig, men det är också viktigt att känna att man utvecklas på det personliga planet. Själv värdesätter jag den teknologiska höjd som finns inom företaget och de produkter vi arbetar med.

Kristina: Intressanta arbetsuppgifter och bra arbetskamrater. Det är också viktigt att känna att det jag gör är viktigt och spelar en roll för helheten. Att jag känner mig behövd helt enkelt.

Siw: Det sociala – att man trivs med sina arbetskamrater och även kan ha roligt och skratta tillsammans betyder 50 procent. Sedan måste man självklart ha inspirerande arbetsuppgifter och gärna ha eget ansvar för vissa områden.

Hur mycket betyder lönen?

Jörgen: Lönen är viktig, men den har inget med trivseln att göra.

Mikael: Jag tycker också att lönen är viktig. Man ställer ju upp rätt mycket för jobbet.

Henrik: Om man är beredd att offra mycket för jobbet, så blir lönen viktig.

Claes: Lönen är en form av bekräftelse från arbetsgivaren. Det bör vara en balans mellan vad man tillför företaget och vad företaget tillför mig samt vad företaget förväntar sig av mig i framtiden. Om inte balans finns känner den ena parten sig utnyttjad.

Kristina: Lönen är viktig, men den betyder inte allt. Hellre ett jobb jag tivs med och låg lön, än tvärt om.

Siw: Lönen är givetvis inte oväsentlig, men det är viktigare att trivas än att ha hög lön.

Hur mycket får arbetet inkräkta på privatlivet?

Kristina: För mig som inte har familj är det ganska lätt att vara flexibel. Det spelar ingen större roll om jag måste jobba en kväll eller helg, bara jag har möjlighet att vara ledig vid något annat tillfälle.

Claes: Det beror på varför man måste göra det.



"Det skulle vara kul att bygga upp ett företag från grunden"

/Jonas

Mikael: I vissa lägen går det inte att säga nej till familjen. Man prioriterar bort dem så ofta annars.

Claes: Jag ställde in en planerad semesterresa till Asien vid ett tillfälle. Det var inte så populärt hemma, men jag valde själv att göra den prioriteringen. Är man väldigt inolverad i något på jobbet så är det ibland så att det helt enkelt inte är läge att vara borta.

Mikael: Sådana situationer är grymt jobbiga när man har familj. Hur man än gör blir det inte bra.

Petra: Innan man fick barn var det inga problem. Det är i och med att man får barn som prioriteringarna mellan jobb och familj blir besvärliga. Vuxna människor kan alltid föra en dialog om vad som är viktigt, men barn som har byggt upp förväntningar kring något har naturligtvis svårt att förstå om arbetet måste gå före.

Henrik: Det är viktigt att ha en dialog hemma. Att ha en förståelse för varandras jobb.

Jörgen: Jag har prioriterat jobbet framför privatlivet många gånger, i synnerhet förr då jag var yngre och det var en annan kultur på företaget. Jag har alltid rest mycket i jobbet. Det inkräktar självklart på tiden med familjen. Jag ser tydligt hur synsättet både här på Saab Training Systems och i samhället i övrigt har ändrats. Nu är det mer tillåtet även för män att prioritera familjen. Jag tycker att det är en positiv utveckling.

Claes: Jag tror också att drivkrafterna att prioritera sig själv blir starkare ju äldre man blir. När man är ung är det svårare att säga ifrån på jobbet när det uppstår krockar mellan arbete och privatliv.

Petra: Det är mycket lättare att ställa krav och även i viss mån styra arbetet efter sina egna förutsättningar när man byggt upp en plattform i yrkeslivet.

Vad gör du om du vinner 10 miljoner på Bingolotto? Skulle du sluta jobba då?

Per: Nej, men jag skulle låta det privata ta mer plats i mitt liv. Jag skulle exempelvis vilja resa mer. Ett sabbatsår skulle jag inte ha något emot.

Jörgen: Jag skulle inte heller sluta jobba, men unna mig extra lyx på semestern.

Kristina: Jag skulle gärna jobba deltid och göra något roligt för pengarna. Men jag skulle inte vilja sluta jobba helt. Arbetet har en viktig social funktion.

Mikael: Jag skulle köpa en gård och bli halvtidsbonde.

Claes: Jag skulle använda pengarna till att leva och någon gång i framtiden starta något eget.

Jonas: Det skulle jag också kunna tänka mig. Det skulle vara kul att bygga upp ett företag från grunden.

Mikael: Den drömmen har inte jag. Då skulle jag jobba ihjäl mig. Det är faktiskt rätt skönt att vara anställd.



"Om någon pekar med hela handen trivs jag inte"

/Per

Siw: Svår fråga, man mår bra av att jobba, men jag skulle passa på att resa också.

Hur ser du på att jobba övertid?

Henrik: Att jobba väldigt mycket övertid år efter år håller inte. Här på Training hade vi tidigare en kultur där det var fint att jobba mycket övertid. Många gjorde också det, vilket bl a ledde till sjukskrivningar. Nu har vi diskuterat det en hel del. Det premieras inte längre på samma sätt. Det bästa är om man



"Det är viktigt att företaget avsätter tid för kompetensutveckling och inte bara pengar i budgeten"

/Claes

hinner utföra sitt arbete på ordinarie arbetstid.

Mikael: Ja, för några år sedan var man inte att räkna med om man inte jobbade på helgen, så är det inte längre.

Claes: Övertidsuttaget hänger nog samman med att vi har stor frihet under ansvar. Det leder till ett stort engagemang, vilket gör att man gärna jobbar lite extra.

Mikael: En viss övertid kan vara sund.

Jörgen: Jag hör till dem som jobbat mycket övertid under årens lopp. Reser man mycket är det nästan oundvikligt med övertid. Men jag har alltid försökt att vara ledig på helgerna. Jag tror att det är viktigt att återhämta sig ibland. Man blir inte mer produktiv för att man jobbar sju dagar i veckan. Det håller inte i längden.

Per: Min övertid är mycket utomlands. Det är lite märkligt att man får betalt för resor inrikes, men inte utrikes. Det känns lite som dold övertid. När man reser mycket kan det faktiskt bli rätt slitigt.

Henrik: Det är väl en gammaldags syn att det skulle vara glamouröst att resa.

Mikael: Förr förutsattes det att man reste på sin fritid. Nu kanske man inte reser iväg förrän måndag morgon.

Med mobiltelefon och möjligheter att koppla upp sig hemifrån suddas gränsen mellan arbete och fritid ut allt mer. Hur ser du på det?

Mikael: Det beror på vilken fas i livet man befinner sig. När barnen var små var det en väldig fördel att kunna jobba hemifrån ibland.

Petra: Håller med. För mig som ibland måste rusa från arbetet lite brådstörtat för att hämta barn är det värdefullt att kunna koppla upp sig hemifrån på kvällen, svara på mejl och känna att jag har läget under kontroll inför nästa dag. Möjligheten att koppla upp sig hemifrån är ett eget val. För mig innebär det en frihet.

Henrik: Risken är att det är lite för lätt att koppla upp sig hemifrån. Det gäller att dra en gräns själv.

Claes: Med små barn överväger ändå fördelarna. Det kan det vara skönt att fixa övertidsarbetet hemifrån och inte behöva åka till jobbet på kvällar och helger.



"När barnen var små var det en fördel att kunna jobba hemifrån ibland"
/Mikael



"Kompetensutveckling är viktigare ju äldre du är"
/Jörgen

Jörgen: De senaste åren har jag jobbat som chef för vårt USA-kontor. Där suddades gränserna mellan arbete och fritid ut extra mycket. Jag läste mycket mejl hemma och hade telefonen påslagen.

Petra: Jag brukar också ha mobilen på hemma, men jag brukar inte få några "onödiga" samtal. Har man en intregrerad telefon kan det nog bli ett gissel.

Hur ser du på kompetensutveckling?

Per: Det är alltid en kick att åka iväg på en utbildning och få nya intryck.

Kristina: Det känns viktigt att hålla kompetensen uppe, men som ung och nyanställd kan det vara svårt att veta vilka möjligheter som finns.



"Det är lättare att ställa krav när man byggt upp en plattform i yrkeslivet"
/Petra

Claes: Det kunde uppmuntras mer av arbetsgivaren, det handlar ju om att utveckla företagets resurser.

Mikael: Det är ju roligare om det kommer från chefen, än om man föreslår det själv.

Petra: Som chef måste du prioritera kompetensutveckling. Tänker vi för kortsiktigt är det lätt att tappa i komptetens. Kompetensutveckling måste ligga i företagets intresse.

Henrik: Från arbetsgivaren handlar det också om att bjuda på tid. Kompetensutveckling behöver inte bara vara att åka på kurser, det kan vara att få tid att besöka kunder.

Claes: Ja, det är viktigt att företaget avsätter tid för kompetensutveckling och inte bara pengar i budgeten.

Jonas: Att bygga nätverk är viktigt. Det kan ibland vara den största behållningen med att gå kurser.

Jörgen: Kompetensutveckling är viktigare ju äldre du blir. Det gäller att hänga med, annars blir du ifrånsprungen. Själv tycker jag att det är väldigt roligt och stimulerande med olika former av kompetensutveckling. Det beror ju också på hur man definierar begreppet. Även att skaffa nätverk internt och externt är ju en form av kompetensutveckling.

Går det att hålla kompetensen uppe hos samma arbetsgivare hela livet?

Kristina: Det är en svår fråga. Jag tror att det är en nyttig erfarenhet att byta arbetsgivare några gånger under sitt yrkesliv.

Mikael: Nej, jag tror att det är upp till dig själv.

Henrik: Ansvaret för kompetensutveckling ligger mycket på dig själv. Om man själv föreslår något får man oftast ok.

Claes: Kompetensutveckling beror både på dig och arbetsgivaren, som måste vara villig att investera i sin personal. Sedan är det upp till individen att utnyttja de möjligheter som bjuds.



"Det är viktigt att ha en dialog hemma – att ha förståelse för varandras jobb"

/Henrik

Vad betyder "karriär" för dig?

Claes: Att få nya utmaningar, gärna fler än man klarar av. Det är viktigt att få möjligheten att utvecklas i sin proffession, där personalansvar kan vara en del.

Petra: Jag håller med om att det är utmaningarna man måste titta på. Sedan är det ju inte alltid läge för att få nya utmaingar. Man måste titta på den totala livssituationen. När man är i en period med små barn är det kanske inte rätt tid för så stora utmaningar i jobbet.

Mikael: Nej, under vissa perioder i livet vill man att jobbet ska rulla på i vanliga hjulspår. Man uppskattar lugn och trygghet.

Claes: En utmaning måste ju inte vara liktydig med en hög arbetsbelastning. Jag håller med om att det är viktigt att få möjlighet att "vila" på jobbet ibland och inte ständigt kasta sig ut i det okända.

Per: Det är viktigt att få en mental stabilitet och landa ibland.

Jörgen: Många tror att önskan att få nya utmaningar avtar med åldern. Så är det inte.

Vad kännetecknar en riktigt bra chef?

Claes: Förmåga att visa empati.

Mikael: Att han eller hon ger positiv och negativ feedback.

Siw: Att man får omedelbar och konkret feedback i vardagen, tystnad är värst. Man behöver få veta vad man kan göra bättre för att utvecklas, men även få uppskattning när något gjorts bra.

Kristina: Som yngre är man i större behov av feedback. Då är det viktigt att chefen är lättåtkomlig.

Claes: Chefen måste kunna entusiasmera så att alla jobbar mot samma mål. Men chefen behöver inte alltid ha större kompetens än medarbetarna, det viktiga är att han kan coacha för resultat.

Jörgen: Det viktigaste är att chefen verkligen bryr sig om sina medarbetare. Det är chefens ansvar att uppmärksamma om någon inte mår bra. En viktig uppgift för chefen är också att se till att medarbetarna får möjlighet att "växa" och utvecklas i jobbet.



"Som yngre är man i större behov av feedback"

/Kristina

Vid vilken ålder är man mogen att bli chef?

Petra: Det handlar om vilken erfarenhet och mognad man har. Åldern är ointressant.

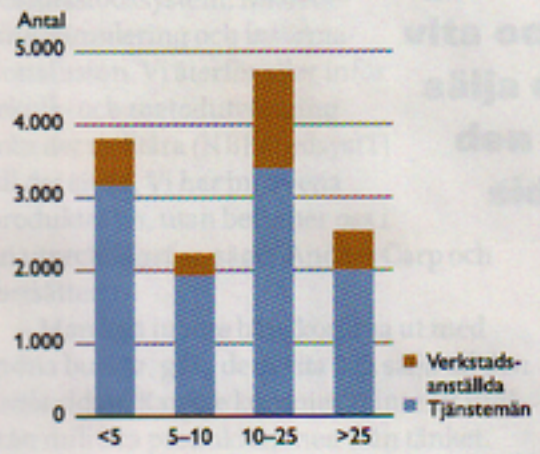
Kristina: Där håller jag med. Men jag ser inget hinder för att man kan ha den mognaden innan man fyllt 30.

Jörgen: Jag tror att det är viktigt att få personalansvar tidigt. Har du inte haft personal- eller projektledaransvar när du fyllt 30 är det svårt att gå in i en chefsroll senare.

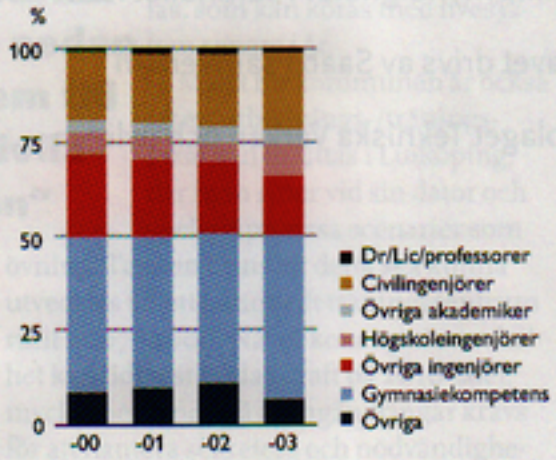
Petra: Egentligen är det en större utmaning att vara projektledare än att vara chef. Det ställer större krav på ledaregenskaper att få alla i en projektgrupp att jobba åt samma håll.

SAABS PERSONAL I SIFFROR 2003

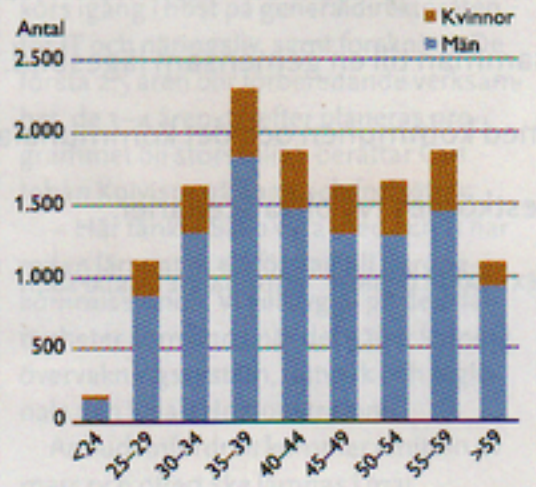
Anställningsår



Utbildningsnivå



Åldersfördelning



Navet som räddar liv



Bättre krishantering inom Linköpings kommun är ett av målen med Navet, ett projekt där information från olika myndigheter i samhället förs samman till en gemensam lägesbild. Navet drivs av Saab i samverkan med kommunen och det kommunala bolaget Tekniska Verken och nyligen testkördes två olika scenarier.

TEXT: LARS LÖVGREN FOTO: JANNE GUSTAFSSON

DEN STORA omvandling som Försvarsmakten nu genomgår innefattar en utveckling mot ett nätverksbaserat försvar. På Saab Aerosystems fann man att många av de idéer och koncept som utvecklas för ett framtida militärt ledningssystem även kan användas för att leda civil verksamhet. Gemensamt är behovet av att samla och dela information.

Utgångspunkten är att det som inträffar inom en kommuns gränser är kommunens ansvar. Vid krissituationer eller olyckor i vardagen är det viktigt att snabbt få tillgång till olika myndigheters och instansers information, för att kunna gå in och styra insatserna rätt.

– Kommuner behöver träna ledningen, ha beredskap för varje situation och att alla planer är samlade, så att situationen kan hanteras effektivt när väl olyckan är framme. Navet-konceptet är ett decentraliserat system, där man själv som användare utgör Navet och har tillgång till en gemensam lägesbild för den verksamhet som man är en del av. Temat för Navet är att integrera information från olika system in i ett gemensamt system och med hjälp av den sammansatta bilden ge en beslutsfattare ett bättre beslutsunderlag, säger Anders Carp, Programledare NBF på Saab Aerosystems.

ARBETET INLEDDES i början av 2002 och byggdes kring NBF och tankar kring utvidgade användningsområden för exempelvis JAS 39 Gripen. Ett centralt begrepp är förmågehöjning och projektet studerar och presenterar vilka förmågehöjningar ett framtida civilt ledningsstödssystem skulle kunna ha.

– Saab biträder med specialistkunskap inom till exempel beslutsstödssystem, modellering/simulering och informationsfusion. Vi återför eller inför teknik- och metodutveckling från det militära (NBF/LedsystT) till det civila. Vi har inga rena produkter än, utan befinner oss i en utvecklingsfas, säger Anders Carp och fortsätter:

– Man kan ju inte bara komma ut med gröna burkar, göra dem vita och sälja till den civila sidan. Kanske kommer vi inte att utgå från militära produkter, men från tänket. Med NBF är det lättare att sälja delprodukter eller komponenter, till exempel en informationsfusionsnod, där noden är en komponent i nätverket. Noden tar info från många sensorer och slår ihop till en bild. Vad är då produkten? Inte en låda man packar upp och installerar, utan man tar från olika tjänster och paketerar dessa, menar han.

BLÅLJUSMYNDIGHETER SOM berörs är bland annat Räddningsverket, polisen, landsting/socialstyrelse, Krisberedskapsmyndigheten, och inom områdena energi, kustbevakning och tull. Men även på mer vardagliga områden som hemsjukvård, övervakning och ambulanstransporter finns vinster att hämta. I dag har räddningstjänsten, ambulanssjukvården och polisen sina egna system och poängen är att knyta ihop dessa, inte att ta fram ett helt nytt system.

För några veckor sedan visades på Saab i Linköping två scenarier: ett mer vardagligt, där en äldre person utlöst sitt larm och behövde hämtas med ambulans, och ett mer dramatiskt där en tankbil med giftig ammoniak hade vält. Demonstrationen visade hur systemet med ett gemensamt gränssnitt kan användas som planerings- och ledningsverktyg, med riskbedömningar och förmågehöjning för de inblandade ambulansförarna, patienthanterarna med flera.

– Genom att ha relativt provocerande scenarier vill vi väcka debatt och visa hur vi med detta system faktiskt kan rädda fler människoliv och höja effektiviteten. Det handlar ju inte om en 11 september-beredskap, utan om mer vardagliga händelser på kommunnivå, säger Anders Carp, som nu hoppas på att en större demonstrator kan utvecklas, som kan köras med livesystem senare i år.

"Man kan inte bara göra gröna burkar vita och sedan sälja dem till den civila sidan"

Målet för kommunen är också att en utbildnings-/träningslokal kan inrättas i Linköping, där man sitter vid sin dator och spelar upp vissa scenarier som övning. Tanken finns att detta ska kunna utvecklas till ett nationellt träningscentrum runt 2007–2008. Navet-konceptet som helhet kan tidigast träda i kraft på 2010-talet, mycket beroende på att lagändringar krävs för att hantera sekretess och nödvändigheten att viss information hemlighålls.



– Vi vill väcka debatt och visa hur vi med detta system kan rädda människoliv och höja effektiviteten, säger Anders Carp.

BLÅLJUS MOT EUROPA

När det gäller civil säkerhet är det inte bara det kommunala, nationella perpektivet som det handlar om, utan även utlandsfokuset blir intressant. Och då bland annat det europeiska perspektivet i form av det säkerhetsprogram som man inom EU kallar "Security Related Research", som är en del av EU:s säkerhetsstrategi, vilken i sin tur bygger på ministermötet i Thessaloniki i fjol.

– Första delen i ett forskningsprogram på området säkerhetsrelaterad forskning körs igång i höst på generaldirektoraten för IT och näringsliv, samt forskning. De första 2,5 åren blir förberedande verksamhet, de 3–4 åren därefter planeras programmet bli storskaligt, berättar Carl Johan Koivisto på Saab och fortsätter:

– Här tänkte Saab vara med och vi har redan lämnat in ett förslag till Europakommissionen. Vi vill bygga på de erfarenheter som finns när det gäller ledning, övervakningssystem, nätverk och regionala och lokala demonstratorer.

Anbudsinfordran kommer i mitten av mars och offert ska lämnas i maj.

Saab Contracting i Arboga

Saab finns på många orter i Sverige och utomlands. VIP följde med under en arbetsdag på Saab Contracting i Arboga. Arbetet präglades denna dag av en order som man fick i somras av FMV, som systemleverantör av pansarterrängbil XA202. Men också av det största anbudsprojektet i företagets historia – RAKEL-projektet

INTERVJU: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK



←**8.00** Många samåker till
från orter runt Arboga, til
pel Eskilstuna, Västerås
Örebro.

→**8.45** Anders Engstedt och
Andreas Rask på marknad
försäljningsavdelningen
mer av några frågor inför





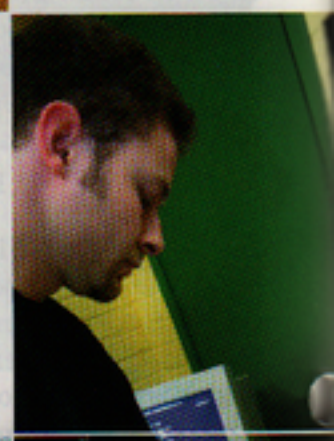
←**10.15** Det pågår omflyttni
huset. Genom att flytta sa
man räknar man med att
lämna en kontorsdel. Ja
Grann, affärsansvarig för
svarets telenät, är fullt up
med flyttbestyr.



←**11.10** Contracting arbetar med alla typer av kablage. I kabelverkstaden är Ann-Britt Nordlöf sysselsatt med ett riktigt "hantverk" – tillverkning av specialkabel till Scanias marinmotorer.

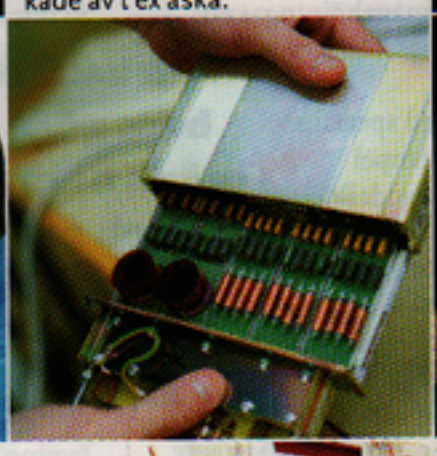
→**11.20** Mats Smedberg arbetar med transientskydd, som används för att förhindra ledningsbundna störningar orsakade av t ex åska.





FAKTA
Företag: Saab Contracting
Vd: Lennart Forslund
Antal anställda: 155, varav 20 projektledare, 50 projektörer/tekniker, 65 installationstekniker och 10 affärsansvariga.
Verksamhet: Kvalificerade anläggningstekniska tjänster och systemleveranser inom kommunikations- och informationsområdet. Tar helhetsansvar och erbjuder service och support efter avslutad entreprenad.
Marknad: Totalförsvaret samt användare och producenter av telekommunikation inom näringsliv och offentlig sektor.
Exempel på kunder: FMV, Försvarsmakten, 3GIS, Flextronics, Banverket, Bombardier och andra Saab-bolag.









↑**14.10** Christian Stiegler arbetar med radioplanering för RAKEL-projektet.

←**14.30** Björn Nilssom är upptagen med konstruktion i 3D CAD för pansarterrängbilens olika konstruktionsvarianter.









←**9.30** Konstruktionsmöte med kund. Deltagare är från vänster Jan Dalhén, Stig-Arne Sjögren, Robert Warnstad, Thomas Sjödin, Göran Jansson, Maria Drugge, Per-Owe Lindberg och Lars Wasell.

↓**10.00** Leverantörsbesök av Sten Elander och Jouko Körkkö från Techsite, som levererar teknikbodar, i vilka Saab Contracting installerar system av olika slag till t ex Banverket och teleoperatörer.









30 I verkstaden monteras mmunikationsutrustning i nsarterrängbilar. Jonas Karlsn c Anders Gustafsson r kabel.



←**10.45** Bjarne Johansson arbetar med installation i en splitterskyddad ledningsbandvagn åt FMV, som skall användas för Försvarsmaktens utlandsuppdrag.

→**11.00** Kenneth Andersson tar emot inkommande gods i förrådet.







←**11.45** Anders Göransson är i full färd med att värma mat i lunchrummet. Idag blir det kyckling och ris.

→**13.00** Vd Lennart Forslund går igenom almanackan med Ing-Marie Haglund, som är sekreterare och marknadsassistent.



→**13.15** Tieto Enator, Celsius, AerotechTelub och sedan ett år tillbaka Saab. Medarbetarna på Saab Contracting är vana vid namnbyten. Flaggorna och kepsarna med "gamla" företagsnamn hittar vi på bokhyllan hos en medarbetare.





Om du själv vill föreviga din arbetsplats mejla till vip@saab.se









5 Anbudsmöte i RAKEL- projektet. RAKEL är ett radiokommunationssystem för medborgarnas skydd och säkerhet som upphandlas av FMV. Saab har lämnat ett anbud tillsammans med dia och Swedia Networks. Arbetet befinner sig i en intensiv fas gruppen på Contracting träffas i princip dagligen för korta tämningar. Fr v Hans Brohmé, Christian Stiegler, Lars Andreas-, Anders Engstedt och Robert Lundahl

↑**16.15** Hasse Svensson installerar utrustning inuti en pansarterrängbil.

←**16.30** Kundprov omfattande resning av mast på en pansarterrängbil.

På väg mot *ett* Saab



Åke Svensson har sedan han tillträdde som vd i somras i olika sammanhang talat sig varm för att Saab ska bli *ett* företag. Men vad menar han egentligen med *ett* Saab? Tolkningarna bland medarbetarna är många. VIP har fångat upp några av de frågor som ställs och låtit Åke svara.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK

Vad menar du egentligen när du talar om ett Saab?

– Jag ser framför mig ett Saab där tre dimensioner är viktiga. För det första samarbetar vi betydligt mer över bolags- och affärsenhetsgränserna och finner därigenom nya affärsmöjligheter. För det andra blir vi bättre på att dra nytta av vår storlek och vinner stordriftsfördelar av att samordna t ex intern administration och service. För det tredje bygger vi en gemensam företagskultur med grund i gemensamma värderingar och ökade kontakter internt.

Varför kan vi inte jobba på som tidigare?

– Det innebär naturligtvis inte att affärsenheterna ska sluta profilera sig och sträva efter ökade möjligheter inom sina respektive områden. Ytterst handlar det om att våra ägare ställer tuffa krav på tillväxt och ökad lönsamhet. Genom att samarbeta mer över gränserna och därigenom hitta nya affärsmöjligheter kan vi öka orderingång och fakturering. Genom att lära av varandra och till exempel samordna intern service och dra nytta av vår storlek när vi skriver olika typer av avtal kan vi minska våra kostnader och därmed förbättra vår lönsamhet. När det gäller företagskulturen tror jag helt enkelt att jobbet blir roligare om vi alla kan känna mer gemenskap och en stolthet över att jobba på Saab. Det är nu fyra år sedan samgåendet mellan Saab och Celsius. Jag tycker att det är hög tid att vi alla börjar känna oss som nya "Saabare".

Efter fusionen med Celsius var tongångarna nästan motsatta. Affärsområdena uppmanades till stor självständighet. Hade det inte varit enklare att skapa ett Saab direkt efter fusionen med Celsius?

– Enligt min uppfattning hade det både varit svårt och fel tidpunkt att genomföra dessa tankegångar då. Vi var då fullt upptagna med att integrera två stora företag, samtidigt som vi skulle fortsätta att leverera allt det som var utlovat mot våra kunder. Parallellt pågick ett intensivt arbete med att strukturera det nya företaget. Sedan fusionen med Celsius har vi avyttrat ett 30-tal bolag och verksamheter. Nu flyttar fokus mer till hur vi vill vidareutveckla företaget genom förvärv och fortsatt strategisk affärsutveckling och jag tycker att vi nu är mogna att ta nästa steg dvs att skapa *ett* Saab.

"Jag tycker att vi nu är mogna för att skapa *ett* Saab"

Vad innebär den interna samordningen konkret?

– Vi har skapat en koncerngemensam marknadsorganisation, Saab International. Med hjälp av denna åstadkommer vi en tydligare närvaro på viktiga internationella marknader. Detta kan och ska alla affärsenheter kunna dra nytta av.

– Dessutom har Koncernavdelning Support fått i uppdrag att åstadkomma effektiviseringar och kostnadsbesparingar inom Saab. Just nu identifierar man inom vilka områden det finns möjligheter att samordna och effektivisera. Därefter sätts arbetet igång, så fort som möjligt. Några delar har vi redan genomfört. Exempelvis räknar vi med en besparing på c:a 100 miljoner på en femårsperiod genom att samordna våra resebeställningar.

– Samordningen av till exempel icke produktingående inköp, lönehantering och samlokalisering av Saab-enheterna på de större orterna har redan startat. Jag tror att det kommer att bli många funktioner som samlas i så kallade Shared Services – placerade på en ort men till för hela Saab.

Hur långt är du beredd att driva detta arbete?

– Målet är att samordna så mycket som möjligt, men självklart får det inte drivas in absurdum. Varje beslut ska präglas av sunt förnuft och möjliga beparingar vägas mot sådant som talar emot samordning. Målet är att göra fler och bättre affärer. Förändringar som motverkar det ska inte genomföras.

Hur ska en gemensam företagskultur byggas?

– Det är en väldigt svår fråga. Att bygga en företagskultur är en process som tar lång tid. Min förhoppning är att alla medarbetare ska se ett stort värde i att arbeta på Saab. Att tillhöra Saab innebär ju till exempel större





möjligheter till kompetensutveckling, genom att byta jobb internt eller ta del av koncerngemensamma utbildningar. Jag ser också framför mig att vi går mot ett gemensamt intranät och en gemensam personaltidning. Sådant är viktigt för att lära känna varandra och känna en större samhörighet. Man kan också vända på resonemanget och fråga sig vad som skulle hända om vi inte strävade mot en gemensam företagskultur. Jag tror alla kan inse att det inte är det som bäst leder till målet.

Om strävan är att skapa ett Saab hade det inte varit bra att även flytta koncernstaberna till huvudkontoret i Stockholm?

– Om jag hade börjat med ett vitt papper hade jag naturligtvis inte valt att placera ledningen i Stockholm, huvuddelen av staberna i Linköping och vissa stabsmedarbetare på andra orter såsom Karlskoga, Järfälla och Eskilstuna. Men nu ser verkligheten ut som den gör, beroende på den historia vi har. Dagens teknik möjliggör också ett decentraliserat arbetssätt på ett helt annat sätt än tidigare. I dagsläget tycker jag att det fungerar bra.

Vad innebär ett Saab i kontakten med kunder?

– Saab är ett starkt och välkänt varumärke. Gentemot kunder är det därför en oerhörd styrka att ha hela Saabs samlade kompetens i ryggen när vi gör affärer. En säljare eller marknadsförare är alltid representant för hela Saab. Att ett bolag tillhör Saab är en trygghet för kunden. Det gäller att också sätta sig in i kundens perspektiv. En utländsk kund kan inte hålla reda på vår interna organisation. Skräckexemplet, som tyvärr har inträffat i verkligheten, är väl där vi bearbetat samma kund från olika bolag inom Saab, ovetande om varandra.

Vad betyder det konkret när Saab är med på utställningar runt om i världen?

– Grundprincipen är att varje affärsenhet ansvarar för att uppnå och gärna också överträffa sin affärsplan. Vår profilering måste alltid vara väl anpassad till den aktuella affärssituationen. I samband med utställningar är det en fördel att kunna bygga på styrkan i Saabs samlade kompetenser. Saabs varumärke är en tillgång för alla enheter inom koncernen. Och alla enheter har ansvar för att fortsätta stärka vårt gemensamma varumärke. Därför samverkar vi också mellan affärsenheterna när vi planerar vår medverkan i utställningar så att vi får en klok och väl avvägd balans mellan helheten och delarna.

"Saabs varumärke är en tillgång för alla enheter inom koncernen"

Innebär detta att bolag och affärsenheter på sikt ska försvinna?

– Nej, Saab jobbar med så pass nischade produkter och komplexa affärer att indelningen i bolag och affärsenheter är både önskvärd och nödvändig. Varje bolag och affärsenhet måste ha fokus på sina egna affärer, men måste samtidigt bli bättre på att utnyttja styrkan av att vara en del i ett större Saab.

Kommer AerotechTelubs särställning att påverkas?

– Nej, det är viktigt att AerotechTelub kan fortsätta att ha en fristående roll, som också markeras med en egen grafisk identitet. Anledningen är att Saab både måste kunna agera som en oberoende leverantör av tjänster i konsultrollen och senare också kunna vara leverantör av produkter och system där vår konsultinsats har medverkat till att ställa kraven på dessa.

Vad tror du är det största hindret för samarbete över "gränserna" inom Saab?

– Jag tror att det är en rädsla för det okända och en allmän skepsism mot förändringar. Alla förändringar innebär ju både hot och möjligheter. Och när förändringar initieras utifrån blir ofta reaktionen att spjärna emot. Men det är ett synsätt vi tillsammans måste försöka bryta. Därför är det också viktigt att vi har en aktiv och öppen diskussion på alla nivåer i företaget om våra framtida affärer och vår framtida struktur.

När är Saab ett företag?

– När alla medarbetare i hjärtat känner sig som Saabare. Vi har påbörjat resan, men har en lång väg kvar.



Stora besparingar med nytt reseavtal



Jonas Borglin på American Express kommer att fungera som Travel Manager åt Saab. Han ansvarar bland annat för att teckna så förmånliga reseavtal som möjligt.

Mellan 100 och 125 miljoner kronor – så mycket ska Saab spara på reseverksamheten under den kommande femårsperionden. Handlar det om att vi ska sluta resa? Nej, bara om ett nytt reseavtal.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK

DET VAR vid årsskiftet som Saabs nya reseavtal trädde i kraft. Avtalet innebär att det är Nyman & Schultz kontor vid Saab i Linköping som tillsammans med American Express sköter allt som har med Saabs reseverksamhet att göra, inklusive bokningar av resor och hotellrum.

– Tidigare har olika bolag och enheter inom koncernen haft skilda avtal och rutiner när det gäller tjänsteresor. Med ett gemensamt avtal öppnas möjligheter till stora besparingar, säger Tomas Månsson, som har varit med och sytt ihop affären. Det är också en fördel att få enhetliga regler för alla som reser inom Saab.

NYCKELN TILL besparingarna är en översyn och omförhandling av alla de avtal som Saab har gällande resor med exempelvis hotell och flygbolag.

– Som en större kund kan vi teckna förmånligare avtal, säger Tomas Månsson.

I uppgörelsen ingår också att de cirka 7000 Eurocardkort som fanns ute bland Saab-medarbetarna har bytts ut mot American Express-kort.

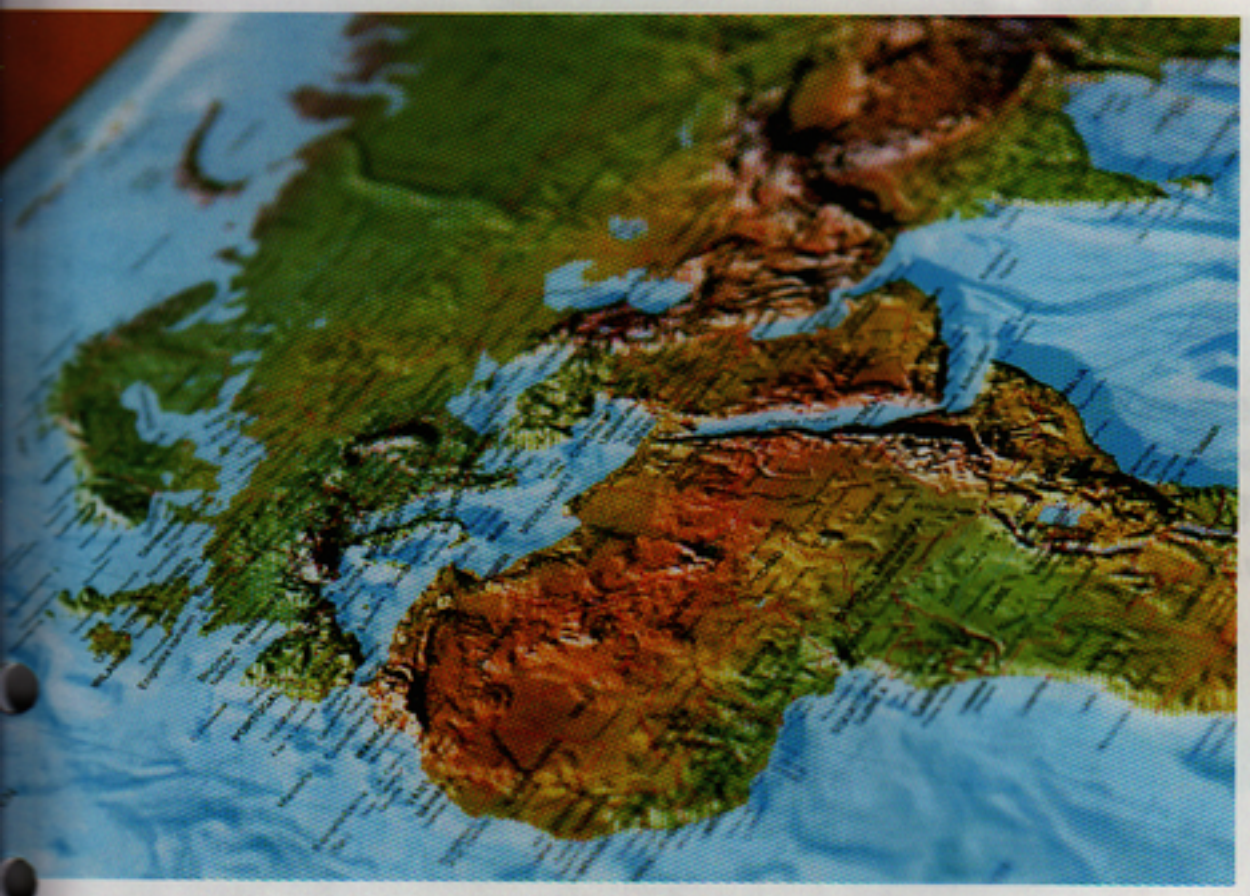
– Anledningen till att vi valt att integrera

SAMORDNING DÄR DET LÖNAR SIG

Under 2003 formulerade Saabs ledning en ny strategi för supportverksamheten. Istället för att supportfunktionerna är organiserade inom respektive affärsenhet och har få beröringspunkter mellan enheterna eller de orter som affärsenheterna finns på, ska fokus läggas på samordning och utnyttjandet av stordriftsfördelar inom hela Saabs supportverksamhet.

En koncernavdelning har bildats under Kjell Johnssons ledning, som styr supportverksamheten mot effektiviseringar och kostnadsbesparingar. En utredning visar att supportkostnaderna är över 200.000 kronor per anställd och år. Målet är att under 2004 och 2005 sänka den kostnaden med minst 10.000 kronor per anställd och år. Tillsammans med inköpsbesparingar innebär det besparingar på ungefär 200 miljoner per år.

Ett antal olika projekt har redan inletts, till exempel det nya reseavtalet för Saab, som innebär besparingar på omkring 20 miljoner kronor om året (nio av dessa är redan i hamn för det första året) och flera är på gång. Koncernavdelning Support granskar dels vilka effekter som kan nås på affärsen-



betalsystemet i avtalet är att besparingen blir väsentligt större genom detta, säger Tomas Månsson.

EN VIKTIG del i det nya avtalet har även varit säkerhetsaspekten. Genom att alla resor bokas på ett och samma ställe går det vid behov att snabbt ta reda på vilka Saab-anställda som befinner sig på en viss destination.

Som resenär ska man annars inte märka så mycket av nyordningen. Utgångspunkten är att styra resandet mot förmånligare avtal, utan att göra avkall på komforten för resenärerna.

heterna och de orter som affärsenheterna finns, dels gemensamma funktioner som till exempel lönehantering, informationssupport, telefoni och telefonväxlar och generella IS/IT system.

– Allt som Koncernavdelning Support genomför baseras på tydliga beräkningar som visar att vi sparar pengar och uppnår strukturella synergier, säger Kjell Johnsson.

Koncernavdelning Support ska genom upphandling eller utförande tillhandahålla tjänster inom i huvudsak följande områden: fastigheter, anläggningstjänster, utbildning, human resources, administration, inköp, IS / IT, kvalitet, miljö, säkerhet samt tjänsteproduktion av olika slag (internpost, matserveringar etc).

FRÅGAN ÄR...

...HAR DU BOKAT NÅGON RESA PÅ DEN "NYA" RESEBYRÅN?



JOHAN AHLBERG,
SAAB TRAINING SYSTEMS
I HUSKVARNA

"Ja, till Abu Dhabi. Det tog lite längre tid än vanligt att få ett reseförslag, i övrigt fungerade det bra. Jag reser ca 80 dagar om året. Min största oro är att det nya kortet inte kommer att fungera lika bra som det gamla."

ING-MARIE HAGLUND,
SAAB CONTRACTING
I ARBOGA

"Nej, men jag känner till att resorna ska beställas i Linköping istället för i Växjö. Jag är van att få biljetterna skickade med posten. Det är bra om man kan spara pengar på att samordna detta."





STEFAN SJÖGREN,
SAAB BOFORS DYNAMICS
I LINKÖPING

"Nej och jag vet faktiskt inte vad som har ändrats, utöver att det tecknats ett nytt reseavtal. Jag brukar inte boka mina resor själv."

MARGARETA HJELM,
SAAB CONTRACTING
I ARBOGA

"Ja, idag bokade jag en flygresa mellan Stockholm och Kramfors åt en av våra montörer. Det fungerade bra. Jag bokar resor åt många av våra medarbetare här på Saab Contracting."





LENA HULT,
SAAB TRAINING SYSTEMS
I HUSKVARNA

"Nej, inte ännu. Jag brukar boka via vår resebeställare här på företaget. Jag tror inte att jag kommer att märka av förändringen. Tidigare anlitade vi Nyman & Schultz i Jönköping."



"Vi har ökat personalstyrkan och det finns en beredskap att bli ännu fler om det skulle behövas"
/Gunnar Kindstrand

Full fart på Saab Travel Center

Dubbelt så mycket att göra över en natt. Så ser verkligheten ut för medarbetarna på Nyman & Schultz kontor i Linköping. Sedan den 1 januari är det här samtliga resor och hotellbokningar inom Saab ska bokas.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK



Från vänster Lisa Landström, Angelica Strandberg, Pia Norrbom, Katarina Gustafsson och Sara Landrud (sittande).

NYMAN&SCHULTZ har lång erfarenhet av att boka resor åt Saabs medarbetare i Linköping. Redan i början av 60-talet öppnades kontoret som ligger i anslutning till Saabs område. Efter hand har man också servat Saab-enheter på andra orter, som Göteborg, Stockholm, Gamleby och Eskilstuna. Sedan årsskiftet har man fått uppdraget att sköta all rese- och hotellbokning inom Saab-koncernen.

– De flesta av våra nytillkomna kunder samarbetade tidigare med Nyman & Schultz kontor på respektive ort. Med dessa har vi haft täta kontakter för att göra övergången så smidig som möjligt för resenärerna, säger Gunnar Kindstrand, som är chef för kontoret.

DEN ÖKADE arbetsmängden ser man enbart som en positiv utmaning.

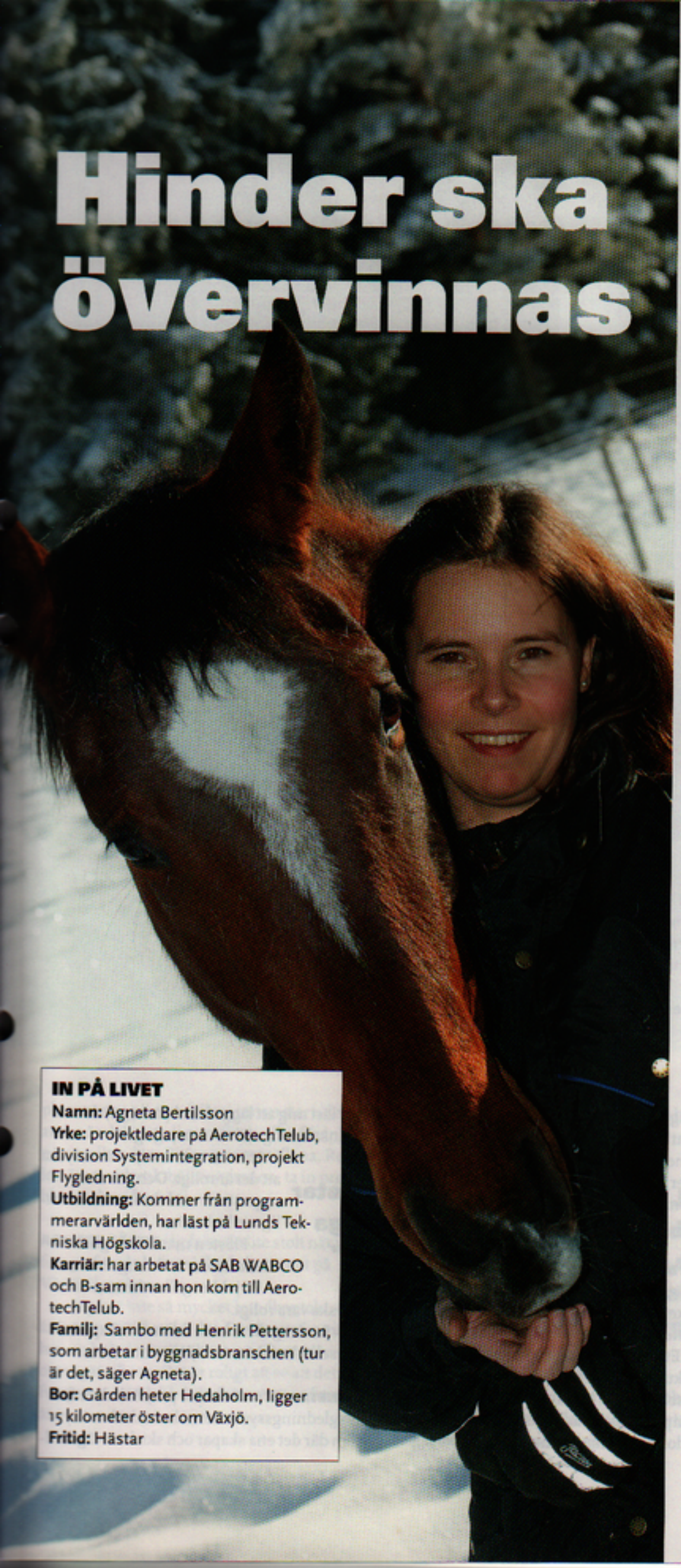
– För att möta det ökade behovet av våra tjänster har vi utökat personalstyrkan från tio till femton personer, säger Gunnar, och det finns en beredskap att bli ännu fler om det skulle behövas.

FÖR ATT underlätta för resenärerna kommer en reseportal att lanseras på SaabNet under våren. Här kommer all information som rör resor och kort att finnas samlad. Det kommer också bli möjligt att boka enklare resor själv via ett självbokningssystem.



Patrice Wedlund och Anders Höge.

Hinder ska övervinnas



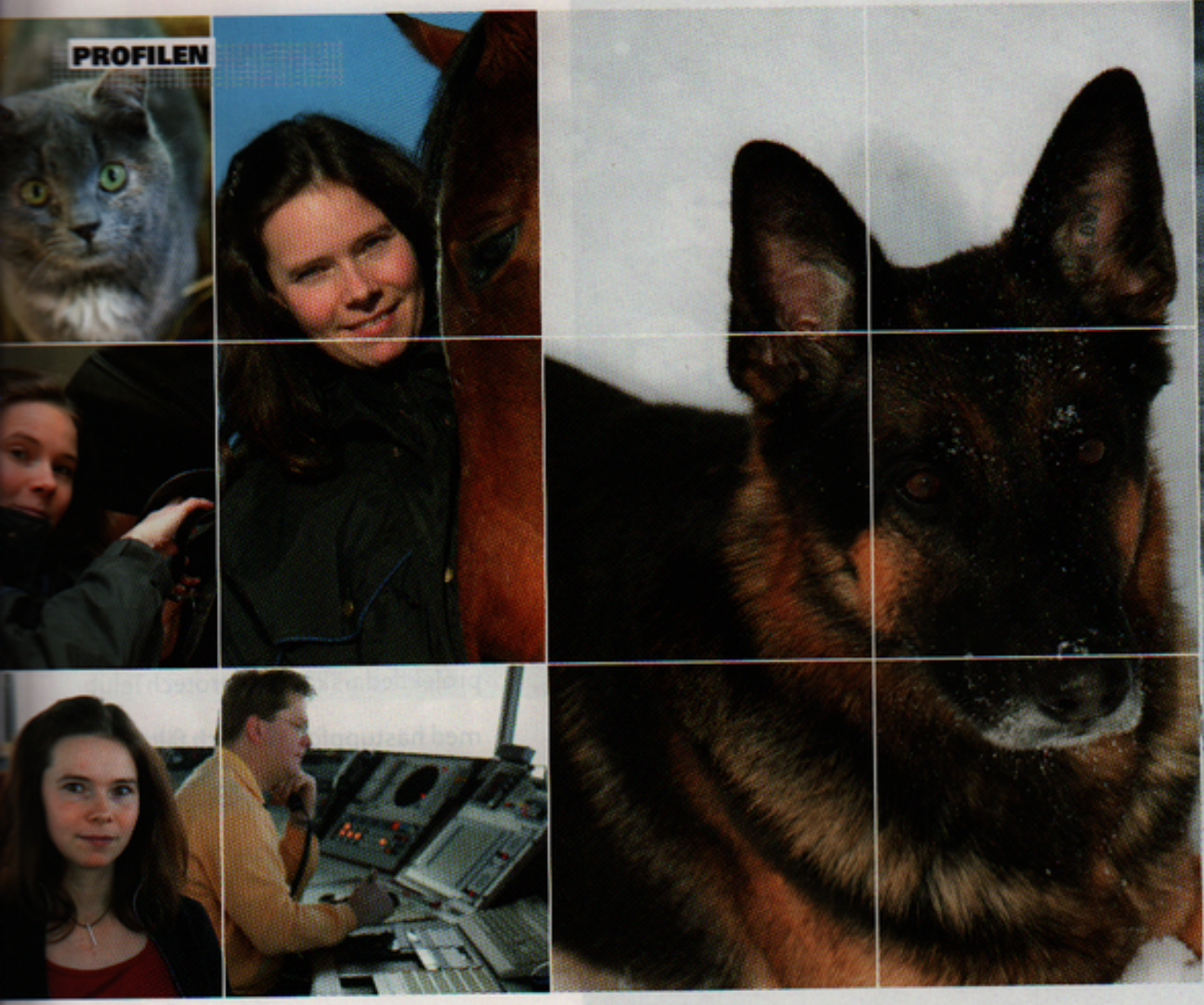
IN PÅ LIVET
Namn: Agneta Bertilsson
Yrke: projektledare på AerotechTelub, division Systemintegration, projekt Flygledning.
Utbildning: Kommer från programmerarvärlden, har läst på Lunds Tekniska Högskola.
Karriär: har arbetat på SAB WABCO och B-sam innan hon kom till AerotechTelub.
Familj: Sambo med Henrik Pettersson, som arbetar i byggnadsbranschen (tur är det, säger Agneta).
Bor: Gården heter Hedaholm, ligger 15 kilometer öster om Växjö.
Fritid: Hästar

Hon trivs på jobbet, hon trivs i stallet och kombinerar framgångsrikt projektledarskap på AerotechTelub med hästuppfödning och fälttävlan. Problemet för Agneta Bertilsson är snarast att få tiden att räcka till allt det hon tycker är roligt.

TEXT: BJÖRN STAFSTEDT FOTO: PER KUSTVIK

DET TAR INTE lång stund för Agneta Bertilsson att ta ned bilden på älskade Thelma från väggen på jobbet. Hon kan bara inte låta bli att visa hur hennes favorithäst elegant och med fullständig fokusering glider över ett vattenhinder under en fälttävlan. Det är med stolthet hon berättar om åttaåriga Thelmas framgångar både som hopphäst (1,40-hoppning) och i just fälttävlan. Agneta själv tillhör eliten i den senare klassen, men det pratar hon mindre om. Det är hästen, och samspelet med hästen, som hon berättar livfullt om.

– Thelma är modig och klok. Det är fantastiskt att vara så nära en varelse som har så mycket kraft i kroppen. Fälttävlan är ingen sport för våghalsar, då blir det snabbt farligt. Det gäller snarare att ha full fart och full kontroll – som Formel 1 kanske? Man måste vara tekniskt skicklig på att rida, men också en bra coach åt hästen. Det kombinerar den individuella skickligheten med ett lagsportsmoment, som få andra sporter. Det ger en väldig adrenalinkick. Fälttävlan med sina tre grenar (dressyr, hoppning och uthållighetsprov) är för mig lite av den ultimata sporten. Vackert, kraftfullt och krävande.



Agnetas liv kretsar kring hästarna, men också Chezz, en renrasig schäfer på 16 månader (plus fem år).

Favoriten Thelma är en åttaårig skönhet som är i topp i landet i sin åldersgrupp på det hon gör, vilket bevisas av att hon vann fölstoklassen i Falsterbo som 6-åring och kommit sjua i Breeders Trophy-final. Skulle väl egentligen ha matchats som hopphäst, i 1,40-hoppning, men Agneta vill fortsätta med henne i fälttävlan.

Flygtornet i Växjö är en miljö som Agneta förstår väl men sällan hinner besöka.

AGNETAS DRÖM, som tagit allt fastare form och som nu också håller på att bli verklighet bit för bit, är ett vackert och väl fungerande stall. För ett år sedan köpte hon och hennes sambo hästgården som nu håller på att byggas om och formas efter deras erfarenheter och tankar om hästuppfödning. Kanske med två-tre tävlingshästar och resterande fem-sex platser reserverade för inackorderingar, unghästar och uppfödningshästar. Riktigt åt vilket håll det kommer att utveckla sig är fortfarande osäkert.

– Avel är en blandning av vetenskap och lotteri. Hästuppfödning handlar om att få ihop så många positiva bitar som möjligt; rätt gener, rätt foder från start, rätt motion, riktligt med utrymme och beten. Att se ett nyfött föl och fundera på vad det kan bli, kastas mellan hopp och förtvivlan under uppfödningen och se hur bitarna faller på plats – det är lycka.

"Glada hästar är duktiga hästar"

HUR MOTIVERAR man en häst med en apelsinstor hjärna att styrketräna? Att ge lite till, köra samma moment fem gånger och tycka det är roligt?

– Ett är säkert, man måste vara ödmjuk och kunna lyssna till hästen. Men samtidigt konsekvent och bestämd. Jag tänker till exempel på man vad säger om hästar: "Horses don't understand the word sorry". Jag har lärt mig att lägga band på mig själv och rannsaka mig själv innan jag agerar.

Hästen måste vilja träna, tycka att det är roligt. Och när man uppnått ett mål ska hästen naturligtvis ha beröm.

– Hästen måste vara glad. Glada hästar är duktiga hästar.

På jobbet gäller samma sak, det ska vara roligt.

– Ja, det gäller i båda fallen att skapa en trivsel och nå bästa möjliga samarbete.

AGNETA BERTILSSON är projektledare för Flygledningssystemen, i huvudsak två system där det ena skapar och skickar iväg färd-



planen som piloten fyller i innan start, det andra är det system som förmedlar färdplanen mellan de militära tjänsteställena. Rollen är att vidmakthålla systemen, ta in problem och se framåt.

AGNETA KÄNDE sig faktiskt lite stolt när vi fotograferade henne i flygledartornet på Växjö Flygplats.

– Jag har inte så mycket kundkontakt, det är inte min roll att ha det. Det mesta hamnar hos en helpdesk eller kommer först på omvägar till oss. Det är roligt att se att det fungerar, mitt jobb är ju främst att se framåt.

HUR ÄR DET att jobba på AerotechTelub i Växjö?

– Jo, det var faktiskt bra från allra första dagen. Jag möttes av ett handslag och orden: välkommen till Växjös bästa arbetsplats och det har jag hittills inte haft någon anledning att betvivla. Det är ett jättebra gäng som jag jobbar med, bra fördelning i ålder och kön. Det är en väldigt mänsklig arbetsplats med mycket omtanke och delaktighet.

Jag skulle vilja stanna inom affärsenheten och inom AerotechTelub och jag vet att det finns utvecklingsmöjligheter.

"Jag är inte rädd att flytta på mig, men vi har ju precis byggt stall ..."

Men Agneta skulle också kunna tänka sig att byta jobb inom Saab. Ett av hennes livs bästa erfarenheter var några år i Pakistan, som tonåring när hennes pappa jobbade där.

– Jag är inte rädd att flytta på mig, men det är klart att vi har ju precis byggt stall...

ROLLEN PÅ JOBBET? Hon vill fortsätta som projektledare, det är roligt och stimulerande. Det handlar mycket om att dra i trådar, få med kunden. Ibland är det svårt att beskriva vad man gjort en hel arbetsdag, men det brukar vara full fart.



Nytt fokus för försvaret ställer nya krav på Saab

I december fattar riksdagen beslut om det framtida svenska försvaret. Till skillnad från det gamla försvaret, som skulle avskräcka från invasion, formas nu ett försvar som verkligen ska användas, till exempel i internationella insatser. Konsekvenserna blir stora, inte minst för försvarsindustrin, när anslagen bantas.

– Men om försvarsbudgeten används rätt kan det också innebära möjligheter för Saab, säger Jan Nygren i Saabs verkställande ledning.

TEXT: BJÖRN STAFSTEDT FOTO: PER KUSTVIK ILLUSTRATION: JOHAN ANGANTYR

DET POLITISKA BESLUTET tas alltså i december, men när den här tidningen är utdelad har Överbefälhavaren lämnat ett beslutsunderlag till regeringen. Där har han räknat på de olika alternativ som tidigare försvarsberedningen och sedermera regeringen gett honom i uppdrag att genomlysa. Det är nuvarande nivå, minus tre miljarder kronor, minus sex miljarder kronor och plus tre miljarder kronor som är alternativen.

– Vi har länge vetat att högkvarteret har att koncentrera sina beräkningar på en prolongerad, det vill säga nuvarande, nivå och ett alternativ där man tagit bort tre miljarder kronor, säger Jan Nygren, som bevakar försvarsbeslutet i Saabs ledning.

FÖRSVARSBEREDNINGEN kommer att lämna sin slutliga försvars- och säkerhetspolitiska rapport till regeringen den 1 juni i år. Därefter har regeringen allt underlagsmaterial den behöver för att skriva en proposition om nästa långsiktiga försvarsbeslut. Den lämnas till Riksdagen den 21 september. Riksdagen behandlar därefter propositionen i försvars- och utrikesutskotten och beslut fattas i december.

VAD KOMMER då beslutet att fokusera på? Blir det ett bantat "gammaldags" försvar, ett framtida nätverksbaserat försvar eller en blandning av gammalt och nytt?

– Beslutet kommer säkert att fokusera på att få en ändamålsenlig försvarsorganisation som tar hänsyn till den förändrade och nya hotbild vi nu ser, säger Jan Nygren. Försvaret har under många decennier varit uppbyggt kring invasionshotet från det gamla Sovjetunionen. Nu finns inte detta

hot längre, utan vi talar om terrorism och andra risker. En annan viktig del av beslutet blir säkert behovet av internationella insatser där Sverige deltar allt mer.

NÅGRA NYCKELBEGREPP i debatten har varit interoperabla insatsförband för internationella insatser och materielinförskaffning i internationell samverkan. Det låter som om det svenska försvaret tar ett stort steg ut över våra gränser! Vilka konsekvenser får det?

– Det har det svenska försvaret redan gjort och den utvecklingen kommer sannolikt att fortsätta. Det betyder fortsatta krav på så kallad interoperabilitet med andra nationers försvar och det innebär också krav på ökat samarbete vad gäller materielförsörjningen. Det handlar också om nya krav på personalförsörjningssystemen. Värnpliktssystemet som många av oss lärt känna det, måste med stor sannolikhet göras om.

MEN OM materiel kan/ska köpas också från andra, utländska, leverantörer, vad betyder det för Saab? Färre beställningar?

– Försvaret köper redan idag en hel del materiel utifrån. Det är inget nytt. Det viktiga för svensk försvarsindustri är att vi även i framtiden får ett antal utvecklingsuppdrag avseende ny viktig materiel. Det får gärna ske i samverkan med andra nationers försvarsindustri. Det viktiga är att vi då får en roll som likvärdig partner – inte bara som underleverantör.

"Det viktiga är att vi får en roll som likvärdig partner – inte bara som underleverantör"

OM BESLUTET innebär att vissa "försvarsområden" minskas kraftigt eller rent av tas bort helt – vad får det för konsekvenser för Saab?

– Om detta vet vi idag ingenting och därför finns ingen anledning att spekulera. Försvarsindustrin är dock väl medveten om att det kommer att bli förändringar. Vi kommer inte att på svensk bas upprätthålla hela den bredd vi ser idag i svensk försvarsindustri. Det krävs prioriteringar, ökad export och ökat internationellt samarbete. Kan vi åstadkomma detta är det positivt för alla inblandade. Vi har mycket intensiva kontakter med alla aktörer i denna beslutsprocess och tycker att vi principiellt har stor förståelse för behovet av att utveckla den svenska försvarsindustrin. Det betyder krav på prioriteringar, men vilka dessa är, det får vi återkomma till när beslutsprocessen kommit ytterligare en bit på väg.

DET SÄGS att ett bantat försvar också kan innebära fördelar för till exempel AerotechTelub. Nämligen att sköta drift och andra saker som försvaret eller FMV gör idag. Är det möjligt?

– Ja, i detta ligger goda möjligheter för AerotechTelub. Ett bantat försvar med inriktning mot avancerade vapen och system, kompetenta officerare och personal, kan mycket väl vara positivt för flera delar av Saab. Även om det försvinner 3 miljarder kronor ur försvarsbudgeten är det ca 37 miljarder kvar. Om en försvarlig andel av dessa även i fortsättningen avsätts för materielutveckling och materielbeställningar har vi goda möjligheter att hävda oss även i framtiden.

EN SAK är ju vad Saab kan få för fortsatt roll för den svenska kunden, en annan vad det kan öppna för exportmöjligheter. För att kunna erbjuda ett nätverksbaserat försvar i Sverige måste vi upp på en "högre systemnivå" och det kan Saab hjälpa till med. Men finns det några goda affärsmöjligheter i andra länder för det?

– Vi kommer sannolikt inte att kunna leverera hela system. Men däremot kan vi säkert bli duktiga på delar av system eller produkter som ingår i system och som då kan exporteras. Det är också angeläget att vi kan vara leverantör av system till det svenska försvaret. Det ger oss också en kunskapsbas som är till nytta i relationer med andra länder oavsett vad vi erbjuder för produkter på exportmarknaden.

Tre framtida modeller för försvarsindustrin

Den framtida utvecklingen av det svenska försvaret står högt upp på den politiska dagordningen i år.

– Försvarsindustrin, Försvarsmakten och andra aktörer behöver få inriktningen klar för sig, så att man kan anpassa sig, säger forskaren Jan Joel Andersson. Han lyfter fram tre möjliga vägar.

TEXT: LARS LÖVGREN FOTO: CAMILLA OLSSON, UI

JAN JOEL ANDERSSON, fil. dr och forskare vid Utrikespolitiska Institutet, presenterade sina tankegångar om omstruktureringar och framtidstrender för försvarsindustrin vid Folk och Försvars rikskonferens i Sälen i januari. Han är glad över att debatten efteråt inte som vanligt fastnade i frågan för eller emot vapenexporten, utan verkligen kretsade kring framtidsfrågorna.

Försvarsindustrin i Sverige är liksom övriga europeiska försvarsindustrier under stark press. Omstruktureringar och samgåenden har skett och sker alltjämt. En stark amerikansk dominans råder. Statsminister Göran Persson har aviserat en minskning på tre miljarder till försvaret. Försvarsbeslut

04 kommer senare i år. Allt detta ökar intresset för framtiden för försvarspolitiken och försvarsindustrin.

– Det finns tre vägar att gå när det gäller en långsiktig strategi. Det första alternativet baseras på att försvarsindustrin har spelat ut sin roll inom svensk försvarspolitik eftersom det inte längre finns något hot om avspärrning eller krig i närområdet, eller något behov av en specifik svensk profil på försvarets utrustning. I stället har vi en situation där det bara är försvarets behov som behöver tillfredsställas, menar Jan Joel Andersson.

– Den försvarsmateriel som Försvarsmakten anses behöva kan därför införskaffas i de kvantiteter man vill, när man vill, från vem man vill på den öppna marknaden, utan hänsyn till eventuell inhemsk industris behov och lönsamhet. Försvarsindustrin blir här en "supplier among others" och det finns en viss logik i att det vid internationella koalitioner och insatser kan vara bättre, billigare och viktigare om alla har samma utrustning, säger han.

DET ANDRA alternativet innebär, enligt Jan Joel Andersson, en strategi där försvarsindustrin i Sverige utgör själva kärnan i den framtida svenska försvarspolitiken. Den svenska Försvarsmakten är sedan länge alltför liten för att försvarsindustrin i Sverige ska kunna klara sig enbart på sin hemmamarknad. Samtidigt har inte försvarsindustrin i Sverige längre någon möjlighet att förse Försvarsmakten med all den utrustning den behöver.

– För att inte Europa ska bli helt militärt beroende av USA krävs därför en kraftig europeisk satsning på gemensamma lösningar och nya projekt. Sverige kan spela en mycket viktig roll i detta arbete, men en "europeisk" strategi kräver att Sverige tydligt identifierar sig som en av de stora europeiska försvarsindustrinationerna, med särskilt ansvar för den europeiska försvarsindustri- och teknologibasen, menar han.



"För att inte Europa ska bli helt militärt beroende av USA krävs en kraftig europeisk satsning"

/Jan Joel Andersson

– Detta förutsätter att Sverige dels aktivt verkar för att EU upprättar gemensamma militära hotbilder, strategier och medel, dels är beredd att satsa de betydande resurser som krävs för FoU och produktion inom försvarssektorn. En sådan försvarsindustricentrerad svensk försvarspolitik kan också i EU-sammanhang tänkas kompensera Sveriges avsaknad av EMU-medlemskap. Denna strategi innebär dock att Försvarsmaktens omedelbara utrustningsbehov och förmåga blir underordnad försvarsindustrins långsiktiga konkurrenskraft, säger han.

ETT TREDJE alternativ, enligt Jan Joel Andersson, är att försöka både äta kakan och ha den kvar, men han menar dock att detta riskerar att leda till den sämsta av världar – en liten och svag försvarsindustri med oklara förutsättningar och oklart politiskt stöd.

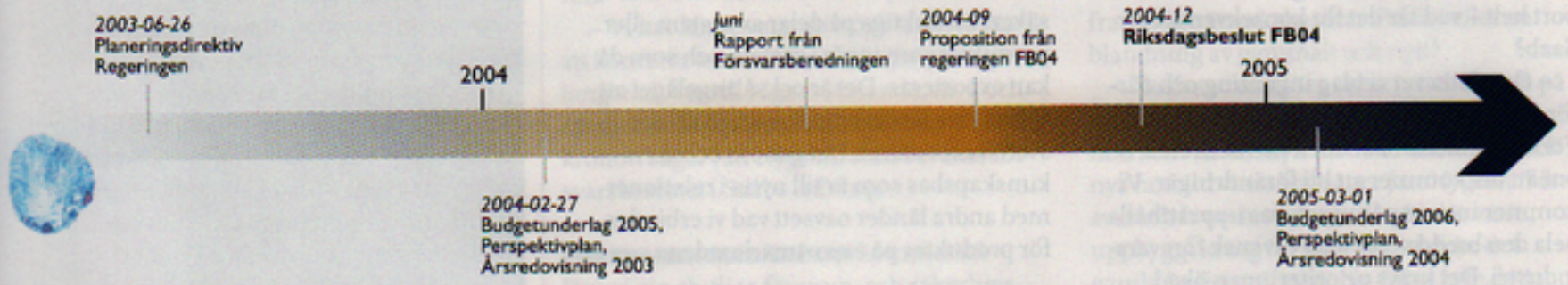
– Utan långsiktigt ekonomiskt stöd med tydlig politisk målsättning att bli en ledande europeisk spelare, riskerar försvarsindustrin i Sverige att bli en oattraktiv samarbetspartner på den internationella scenen. Samtidigt riskerar Försvarsmakten att dess begränsade resurser blir uppbundna av få, stora och riskfyllda materielanskaffningsprojekt med tveksam långsiktig förmåga till internationell samverkan, säger han.

DE BÅDA första vägvalen är ju inte heller helt okontroversiella.

– Släpper man hänsynen till den svenska försvarsindustrin blir det med stor sannolikhet neddragningar inom industrin, men det politiska priset för riksdag och regering kan tänkas bli begränsat då industrin numera är helt privatiserad och till stora delar utlandsägd. Om man, som i det andra fallet, vill bli stor i Europa och ta del av ett gemensamt EU-försvar, har jag svårt att se att man kan behålla den militära alliansfriheten, vilket verkligen är en inrikespolitisk knäckfråga, säger Jan Joel Andersson.

HAN MENAR vidare att svensk försvarsindustri har stor kompetens och att det är fullt möjligt för den att inta ledande positioner i tekniskt avancerade projekt på Europanivå, kanske inte så mycket när det gäller slutmontering eller på plattformsnivå, utan mer när det gäller högteknologiska system och delsystemlösningar.

– För detta krävs en politisk satsning, ett politiskt ledarskap. Det krävs pengar och resurser, och ett politiskt beslut i frågan. Svensk försvarsindustri, Försvarsmakten och andra aktörer skulle må bra av ett beslut. Man behöver få inriktningen klar för sig, så att man kan anpassa sig till denna inför framtiden.



Teknik-SM slår rekord

Teknik-SM pågår just nu för femte året i rad. Förutom att vara en rolig tävling för teknologer vid landets tekniska högskolor och universitet är den Saabs ledande profileringsaktivitet mot teknologer.

– Syftet med Teknik-SM är att långsiktigt profilera Saab mot teknologerna. Dessutom vill vi främja det allmänna teknikintresset och uppmuntra till nytänkande och kreativa lösningar på tekniska problem, säger Anders Frick, som tillsammas med Anders Johansson är ansvarig för tävlingen.

Teknik-SM genomförs i tre steg, varav det första gick av stapeln på Internet den 17 februari. De bästa lagen i varje region gick därefter vidare till semifinaler som genomfördes på fem orter i början av mars. Det vinnande laget på respektive ort är kvalificerat för finalen, som avgörs i Stockholm den 30 mars.

Frågorna har utformats av ingenjörer på Saab tillsammans med professorer knutna till de tekniska högskolorna. Frågorna är utformade så att teknologer med olika studieinriktning kan tävla mot varandra.

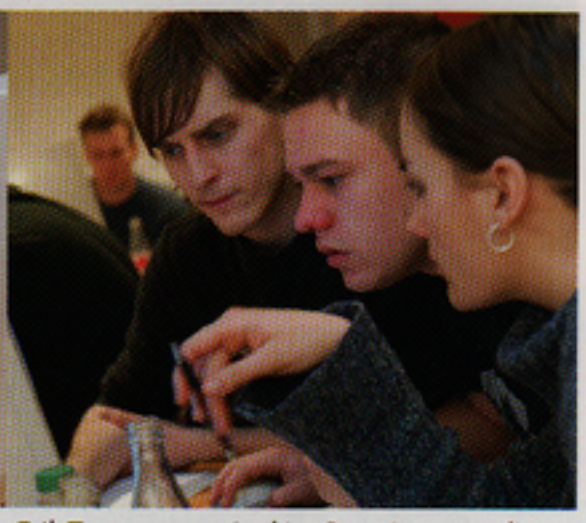
Teknik-SM har blivit en allt populärare tävling ute på högskolorna. Över 150 tremannalag deltar i årets tävling, vilket är nytt rekord.



Den första deltävlingen i Teknik SM genomfördes på 20 olika orter. Hans Ansell och Anders Johansson på Saab höll i trådarna på Linköpings Tekniska Högskola.



Thomas Larsson, Markus Nilsson och Pontus Hollstedt klarade sig bra i den första deltävlingen.



Erik Torstensson, Joakim Severinsson och Martina Nylander slet med frågorna.

Arne Lindholm ny vd för Saab Nyge Aero

Arne Lindholm tillträder den 1 april som vd för Saab Nyge Aero. Han efterträder Bengt Hörnsten, som går i pension.



Arne Lindholm är 55 år och har en gedigen flygbakgrund med början inom Flygvapnet och Försvarets Materielverk. Han kommer närmast från Saab Aerosystems där han ansvarat för flygutprovningsverksamheten.

– Efter sju mycket händelserika och intressanta år som chef för utprovningsavdelningen känns det nu naturligt att söka något nytt. Att bli erbjuden arbetet som vd för Saab Nyge Aero var något jag inte kunde tacka nej till även om det innebär att man skiljs från många fantastiska arbetskamrater, säger Arne Lindholm.

Viktig beställning på undervattenssystem

Saab Bofors Underwater Systems i Motala har fått en beställning, värd 100 miljoner kronor, på att genomföra produktdefinitionen av nästa generation undervattenssystem, TMS.

Kontraktet löper på två år och skrivs med Försvarets materielverk, på uppdrag av den svenska och finska marinen. På Saab Bofors Underwater Systems mottogs beställningen med glädje.

– Projektet skapar goda möjligheter för oss att delta i internationella samarbeten inom undervattensområdet, vilket är viktigt för vår framtid, säger Mikael Grodzinsky, vd på Saab Bofors Underwater Systems.



Gripen med tung last

Utprovningen av exportvapen på Gripen har nått en viktig milstolpe. Den 16 februari genomfördes ett provpass där provflygplan 39.101 utrustades med exportfälltank och inte mindre än åtta 250-kilosbomber av typen Mk82. I och med flygningen är den första fasen av flygegenskapsprov med nya exportvapen avslutad.

Första delen av enveloppsöppningsproven med exportvapen är nu genomförd. Dessa visar att Gripen kan bära allt från de lättare 250-kilosbomberna till tunga laserstyrda tusenkilosbomber och samtidigt bibehålla goda flygegenskaper. Utprovningen har bland annat omfattat marksvängningsprov, fladderprov och flygegenskapsprov. Kombinerat med detta har man även analyserat påfrestningar på vapenbalkar och flygplansstruktur, samt kontinuerligt verifierat Gripens aerodynamiska och flygmekaniska beräkningsmodeller. Utprovningen fortsätter nu med ytterligare flygegenskapsprover, men med asymmetriskt hängda vapen.



Läsning som rekommenderas

Årsredovisning. Smaka på ordet! Känns det trist och tråkigt, något som bara kan intressera siffertokiga ekonomer?

Dags att tänka om, åtminstone när det gäller Saabs årsredovisning 2003 som nyligen lämnat tryckpressarna och också finns tillgänglig via www.saab.se.

– Saabs årsredovisning består i år av två delar, berättar informationsdirektör Iréne Svensson. Del II innehåller främst det officiella siffermaterialet. Del I däremot presenterar Saab och kommer också att fungera som koncernbroschyr under 2004.

Förutom en beskrivning av Saabs verksamhet – som följer den indelning som används för Saabs erbjudande till marknaden – rymmer del I också bland annat en intervju med vd Åke Svensson samt texter om strategi, global marknad och forskning och utveckling.

– Vill man förstå dagens och framtidens Saab och de vägval vi står inför ger Saabs årsredovisning verkligen bra kunskap, säger Iréne Svensson.

Combitech Systems till AerotechTelub

Vid årsskiftet införlivades Combitech Systems i AerotechTelub. Därmed är stora delar av det "civila" Saab samlat i en affärsenhet.

Dan-Åke Enstedt, vd för AerotechTelub pekar på en rad gynnsamma likheter mellan företagen.

– Båda arbetar vi som konsulter fokuserade på ett antal branscher och ofta inom samma nischer. Vi är geografiskt spridda på många orter i Sverige och har båda sedan tidigare delegerat ansvaret långt ner i organisationen.

Dan-Åke Enstedt ser stora synergier inom ett antal områden, varav de viktigaste finns inom marknads- och kundsidan.

– Där kan vi nu tillsammans ta större åtaganden såväl mot den militära som mot den civila marknaden. Kunder inom medicinteknik, telekom och fordonssidan är speciellt intressanta.

Det finns också möjligheter att effektivisera verksamheterna, bland annat genom att flytta samman på ett antal orter.

Ken
– Gripenpilot och manusförfattare

Ken Lindberg har valt att ägna sig åt två spektakulära arbetsuppgifter här i livet. Dels är han chef för Flygvapnets taktiska utprovningsenhet för Gripen i Linköping, dessutom har han skaffat sig en bisyssla som manusförfattare till Kjell Sundvalls nya film "Hotet".

TEXT: ANNA EMANUELSSON FOTO: JANNE GUSTAFSSON



Trion bakom Hotet, Kjell Sundvall – regissör, Ken Lindberg och Stefan Sauk – upphovsmän och manusförfattare.

IDÉN TILL filmen kläcktes av Ken Lindberg och hans nära vän skådespelaren Stefan Sauk under 1999.

– Vi hade tidigare pratat om att det skulle vara kul att göra något ihop och när jag besökte Stefan under en filminspelning började vi spåna på storyn, säger Ken.

Ken och Stefan låste in sig i ett rum på F7 Såtenäs under en hel helg och där skapades grundstoryn till "Hotet".

– Det gick åt mycket kaffe den helgen och resultatet blev ett 10–15 sidor långt utkast till en spionthriller. Ryggraden till Hotet, säger Ken.

"Det gick åt mycket kaffe den helgen"

Därefter konstituerades projektet och de fyra i projektledningen samlades för första gången. Upphovsmännen Stefan Sauk och Ken Lindberg, Christer Abrahamsen från filmbolaget och regissör Kjell Sundvall.

– Senare kopplades även författarinnan Karin Alvtegen in och hon har tillfört väldigt mycket, är en mycket duktig författare som gett bra balans i gruppen, säger Ken.

KENS VANLIGA arbete i Flygvapnet kräver mellan 40–60 timmar i veckan och bisysslan som manusförfattare har spätt på arbetsmängden en del.

– Jag tycker att det har varit en väldigt rolig och spännande tid, men visst har det gått åt många helger och kvällar till arbetet med filmen. Jag själv kanske inte upplever det lika mycket som min familj, säger han och småler.

Ken har inte haft någon dröm om att få arbeta i filmbranschen utan mest halkat in tack vare Stefan Sauk.

– Nej, jag har varit en biobesökare som alla andra, men aldrig tidigare haft en tanke på att göra film, säger han.



USA gör ofta actionfilmer där man glorifierar flygvapnet och sina flygplan, men det har aldrig varit målet med Hotet.

– Tvärtom, jag har velat ge en så korrekt bild av Försvarsmakten och Gripen som möjligt. Vid ett möte med dåvarande flygvapenchefen sa jag att målet med filmen är att jag och mina kollegor ska kunna gå i uniform till bion utan att skämmas, förklarar han.

Ken berättar också att det enda han varit nervös för, är att kollegorna inom Gripenprojektet ska tycka att filmen inte är verklighetstrogen och korrekt.

– Men nu känns det skönt när den haft premiär och det har gått bra, säger han.

Kritiken från Svenska Freds är inget som Ken oroas för.

– Min lojalitet ligger hos Försvarsmakten och mina kollegor, därför är det viktigast vad de tycker. Dessutom tycker jag att Svenska Freds argumentation var ihålig och utan substans, säger han.

KEN BESKRIVER sig själv som nyfiken och därför har han valt att vara med bland annat vid uttagning av skådespelare, inspelning och klippning av filmen.

– Inte för att ha inflytande, utan mer för att lära mig hur man gör film. Nu vet jag hur mycket arbete som ligger bakom och jag förstår varför eftertexterna ser ut som de gör, säger han med ett skratt.

Ken ser sig inte som en kändis och när VIP:s utsända undrar hur det kändes att se sitt namn på vita duken, svarar han:

– Overkligt och stort.

Trots att Ken tidigare sagt att den här bisysslan gör man bara "once in a lifetime" så avslöjar han att han samma kväll ska träffa Kjell Sundvall och Stefan Sauk för att diskutera en ny "ryggrad".

– Det är naturligtvis inget spikat, men den här gången handlar det om en thriller som hamnar på lite högre politisk nivå och innefattar terrorister. Mer kan jag inte säga just nu, för vi vet inte om det blir något än, säger han.

Men han tillägger att den här gången ska han inte vara lika mycket inblandad som i Hotet.

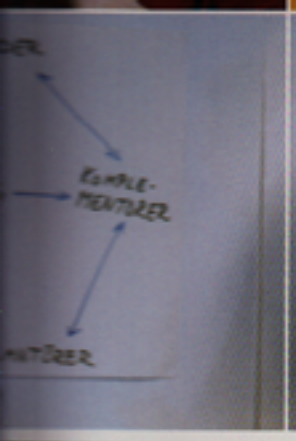
IN PÅ LIVET
Namn: Ken Lindberg
Född: 1964 i Kiruna
Bor: I Hjulsbro, Linköping
Familj: Fru Pernilla och barnen Isabelle 11 år och Filip 8 år
Senast lästa bok: Elitstyrka SAS av Ken Connor
Bästa film: Hotet, naturligtvis
Bästa skådespelare: Gene Hackman eller Sean Connery
Favoritlåt: A little less conversation



DEN ANDRA KULLEN AV ACMN (Advanced Corporate Management Network) är nu ungefär halvvägs in i sin utbildning. ACMN är ett av Saabs ledarutvecklingsprogram och speciellt framtaget för yngre chefer och ledare. De 19 deltagarna är nominerade av sina chefer och affärsenhetsledningar.

Under utbildningen samlas bland annat deltagarna i fem så kallade Learning Labs där de med föreläsningar och egna aktiviteter studerar ett tema. När VIP besökte utbildningen var temat Business and Challenges.





















TJECKIENS VICE FÖRSVARSMINISTER PÅ BESÖK
I samband med de pågående förhandlingarna mellan Tjeckien och den svenska regeringen, gällande lån av 14 Gripen-flygplan, så besöktes Saab i Linköping av Tjeckiens vice försvarsminister, Jaroslav Kopřiva. Han hade även med sig en delegation där bland annat den tjeckiske flygvapenchefen, Ladislav Minařik, och den tjeckiska ambassadören i Sverige, Marie Chatardová, ingick.

SAAB-MÄSTERSKAPEN PÅ SKIDOR är en populär tävling. 270 deltagare begav sig till Sälen en helg i februari för att göra upp om de prestigefyllda placeringarna. På lördagen tävlade man i skidspåren, 5 km för damer och 10 km för herrar och på söndagen avgjordes slalomtävlingen. Dessutom tävlade man i snowboard.

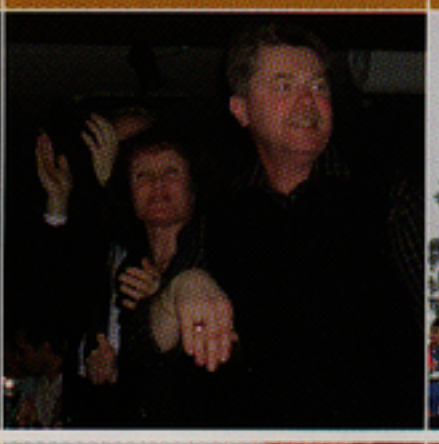
På kvällen vidtog glatt umgänge över bolagsgränserna.

Åke Roos från Aerotech-Telub i Östersund hade snabbvalla under slalomskidorna.

Snabbast i milspåret var Jonas Persson från Saab Training Systems i Huskvarna. Med tiden 32,24 i det isiga spåret visade han lätt var skåpet skulle stå.









NYANLÄNDA SYDAFRIKANER INTRODUCERAS
I februari anlände den fjärde omgången av anställda från sydafrikanska Denel Aviation till Linköping för att bosätta sig i Sverige och utbildas på Saab under närmare två års tid. Utbildningen är en del av den teknologitransfer som ingår i Gripen-kontraktet med Sydafrika. Hittills har fyra av sex omgångar Denel-anställda utbildats i Linköping.

ÅKE SVENSSON FORTSÄTTER att åka runt till Saabs olika bolag och affärsenheter. Senast besökte han verksamheterna i Huskvarna och Jönköping. Här tillsammans med Jonas Svensson och Johan Ohlson på Saab Training Systems. Närmast på tur under våren står besök i Göteborg och Eskilstuna.



SAAB

LARSSON LARS

RUSSINVÄGEN 5
35244 VÄXJÖ

kaber

POSTTIDNING B
ISSN 1404-9635
SAAB AB (publ)
581 88 LINKÖPING

Hellre elefant än krokodil

Alla anställda på Saab är marknadsförare och säljare. För så är det, för det vet jag, som en kollega alltid brukar säga för att betona det sagda och förhindra avvikande åsikter. Vad vi än gör på Saab så gör vi det för kunderna!

Man brukar likna vissa säljare vid krokodiler; stor mun – inga öron. Det gäller nog inte bara säljare utan vi är många som i stundens hetta blir krokodiler. I samtal med kund gäller dock liknelsen elefant; stora öron – liten mun. När vi är på utställningar eller seminarier och träffar nya eller befintliga kunder gäller det att lyssna. Utställningar är också ett tillfälle då vi representerar hela Saab. Vi lär känna andra delar av vår verksamhet, andra produkter och tjänster än de vi dagligen arbetar med. Genom VIP och SaabNet finns också utmärkta sätt att bli familjär med andra delar av koncernen för att kunna representera hela Saab när tillfälle ges.

På Saab har vi många duktiga föreläsare. Trots att retoriken togs bort i grundskolorna på 1800-talet, för att inte skapa uppror och låta herremännen få vara herremän i fred. Detta har inte hindrat våra duktiga föreläsare, som på ett pedagogiskt och engagerat sätt berättar om det Saab är bäst på. En föreläsare har ju ibland "kidnappat" upp till flera hundra personer i samma rum och då gäller det att budskapet är bra. Presentationen får då inte innehålla stavfel, olika fonter, olika mallar, tokiga färger eller gamla bilder; för vad ger det för intryck. Om presentationen har så låg kvalité så måste produkterna vara lika dåliga. Jag skulle inte vilja bli opererad med en smutsig kniv, så att säga.

Marknadskommunikation är all den information vi ger kunden. På koncernnivå arbetar Stefan de Flon, som ansvarar för utställningsverksamheten, Björn Borg som är ansvarig för vår identitet och grafiska profil samt arbetar med våra marknadsbudskap, Kenneth Åbrink som ansvarar för Saabs annonsering, events och sponsring. Mitt ansvar är nu att koordinera marknadskommunikationen inom Saab tillsammans med ovanstående personer och alla de som på respektive enhet är ansvariga för marknadskommunikation. Det är inte alla som vet att Saab bara under förra året gjorde militära och civila affärer i 71 länder. De nya marknader vi vill komma in på kräver större insatser inom marknadskommunikation än de redan etablerade.

Att skapa och att underhålla en relation och därmed hos kunden skapa förtroende för Saab, det är det som våra affärer bygger på!



FOTO: PER KUSTVIK

MARINETTE RADEBO
Ansvarig Marknadskommunikation,
Koncernstab Information