

Ny kvalitetschef på
avdelning Apparater

sid 6

Avionik har fastställt en
arbetsmiljöpolicy

sid 6

Freja är färdig för
"solarier"

sid 7

Gyllene Balken - en
lunchos för gästerna

sid 8

AEROGRAMMET

INFORMATION TILL DE ANSTÄLLDA VID FFV AEROTECH AB - Nr 3 23 september 1991

All-In-1 - "leksaker" för ett fåtal eller strategiskt verktyg för ett flertal?

För fyra år sedan startade pilotprojektet All-In-1 inom FFV Aerotech. Den gången var begreppet "det papperslösa kontoret" i ropet, och detta var ett första steg på vägen dit. Hur långt har då försöket avancerat sedan dess?

Idag är All-In-1 inte det universalverktyg som man förutspådde 1986. Men utvecklingen går vidare, även om den planerade takten har dragits ner. Det ligger nu inom möjligheternas ram att i slutet av nästa år ansluta samtliga datoranvändare till mailfunktionen.

sid 4-5



Personalpolitik är en samling värderingar

Åke Gustafsson är sedan månadsskiftet personalchef för FFV Aerotech AB. På ledarplats i detta nummer utvecklar han vad han innefattar i begreppet personalpolitik och vad han tycker är viktiga personalpolitiska frågor för de kommande åren.

sid 2-3



Affärsidé kräver per

Personalpolitik! Det kan definieras som ett samlande begrepp för regler, förhållanden och värderingar inom ett företag.

Åke Gustafsson är sedan sistlidna månadskifte personalchef för FFV Aerotech AB. Det är ingen främmande arbetsuppgift för honom. Åke var närmast personalchef för division Flygteknik. Samtidigt med den uppgiften har han det senaste dryga året även varit ansvarig för övergripande personalfrågor inom hela FFV Aerotech AB.

Personalfrågor är som sagt inget nytt för Åke. Han har tidigare varit förhandlingschef och arbetat med personalfrågor under många år. Han har bland annat varit med och formulerat det personalpolitiska programmet.

Nu är det de övergripande personalfrågorna som skall uppta hans tid.

Personalpolitik! Ett samlingsbegrepp för regler,

förhållanden och värderingar inom ett företag.

Vad finns det då för viktiga frågor att arbeta med i dag, och hur ser då Åke på arbetet som personalchef.

—Det finns en mycket viktig fråga. Det är något vi inte har pratat om tidigare. Jag vet inte hur många som är medvetna och känner till termen personalidé. Det är ett begrepp som aktualise-

rats de senaste åren och som jag tycker att vi har försummat att diskutera.

—Vi ägnar mycket tid inom företaget åt att formulera och informera om vår affärsidé. Det är viktigt att den blir väl känd, och inte bara av styrelser och företagsledning. Innan jag utvecklar detta vill jag säga några ord om det gamla citatet att "medarbetarna är företagets viktigaste resurs".

—Jag kan inte nog understryka att även det omvända gäller: "företaget är medarbetarnas viktigaste resurs". Som företag måste vi fylla en verklig funktion för våra medarbetares personliga utveckling. I företaget kan medarbetarna utveckla sina talanger och växa.

Personlig utveckling

—Eftersom företaget kontinuerligt förändras, är det viktigt att också medarbetarna gör det. Personlig utveckling genom utbildning är av vital betydelse. Behovet av utbildning och vilka mål utbildningen skall ha fastställs gemensamt av chef och medarbetare vid planeringssamtal.

—Av detta framgår att planeringssamtal är viktiga, de skall vi få bättre fart på.

—Avgörande för ett företags framgång och den förnyelse av företagets affärsidéer som jämt krävs är medarbetarnas kompetens. Men



Som företag måste vi fylla en verklig funktion för våra medarbetares personliga utveckling. I företaget kan medarbetarna utveckla sina talanger och växa

utveckling av kompetensen kan inte beordras fram. Det är viktigt att vi kan skapa tillfällen så att medarbetarna aktivt deltar i processerna.

—Det är inte ett fåtal, utan flertalet inom företaget som måste delta aktivt i denna process.

Personalen unik

—Nu vill jag återkomma till personalidén. Den är en del av företagets affärsidé, och den är av växande betydelse för affärsidén i de flesta företag.

—Marknadsföring kan kopieras från andra företag och teknik går att köpa. Svårare att imitera är medarbetarnas kompetenser och engagemang. Dessa är unika och svårimiterade. Det är

detta som är personalidén.—Jag citerar gärna från en bok när jag skall ge några karaktäristiska hos ett företags personalidé. Det är fem viktiga punkter.

• "den nisch av arbetsmarknaden som företaget vill rekrytera ifrån - äldre/nygre, yrkesutbildade/högskoleutbildade, speciella intressen etc".

• de belöningar i form av lön, villkor, utveckling etc som företaget kan erbjuda,

• de lednings- och arbetsformer, den företagskultur etc med vilkas hjälp balans mellan företagets och medarbetarnas behov åstadkoms,

• det sätt på vilket företaget faktiskt "motiverar och utvecklar" sina medarbetare för att uppnå de kompe-



Jag vet inte hur många som är medvetna och känner till termen personalidé. Det är ett begrepp som aktualiserats de senaste åren



sonalidé

tensfördelar som eftersträvas, dvs hur företaget skapar en överlägsen förmåga att utveckla kompetens.

• hur harmoni och balans skapas mellan nisch, belöningar och lednings- och arbetsformer".

—Den första punkten är egentligen vår rekryteringspolicy. Där skall vi ha en rekryteringspolicy. Det finns lite skrivet om den i vårt nägra år gamla personalpolitiska program, men jag vet inte om jag vill citera det nu.

Marknadsanpassning

—Det personalpolitiska program vi har sedan några år tillbaka är inte adekvat i dag, det är bland annat därför jag inte vill citera ur det.

—Den andra punkten berör lönepolicy, utbildningspolicy med mera. Vi ska ha marknadsmässiga löner. Vi ska inte särskilja oss från något annat industriföretag. Vi ska även ha samma lönestruktur som

andra företag i liknande branscher. Detta betyder nu inte att vi på något sätt ska vara löneledande.—Den fjärde punkten är viktig, mycket av vad jag sagt tidigare berör just detta.

Goda idéer

—Den fjärde punkten innefattar något som vi inte talat om på länge och det handlar om "goda idéer". Efter alla förändringar vi varit med om det senaste året är vi nu ett mycket stabilt företag. Vi får inte stanna upp och nöja oss med det, vi måste fortsätta och utvecklas vidare, för att befästa och stärka vår ställning inom vår bransch. Då är det viktigt att vi kan ta tillvara alla medarbetares goda idéer för utveckling.

—Vi måste skapa det goda arbetet och en kreativ miljö. Det befrämjar goda idéer.

LB



**Vi måste
fortsätta och
utvecklas
vidare, för
att befästa
och stärka
vår starka
ställning
inom vår
bransch**



All-In-1 - "leksaker" för ett fåtal eller strategiskt verktyg för ett flertal

För fyra år sedan startade pilotprojektet All-In-1 inom FFV AEROTECH. Den gången var begreppet "det papperlösa kontoret" i ropet, och detta var ett första steg på vägen dit. Hur långt har den försöket avancerat sedan dess?

Idag är All-In-1 inte det universalverktyg som man förutspådde 1986. Men utvecklingen går vidare, även om den planerade takten har dragits ner. Det ligger nu inom möjligheternas ram att i slutet av nästa år ansluta samtliga datoranvändare till mailfunktioner, enligt Tom Wigh, ansvarig för AU/ADB.

—Det papperlösa kontoret blir, enligt min mening, aldrig en realitet. Men användningen av interna informationssystem och mail, ökar odiskutabelt inom svenskt näringsliv, säger FFV AEROTECHS VD Jan Eiborn.

—Vårt företag är inget undantag, och vi har ingen ambition att kämpa emot den utvecklingen men inte heller att leda den. Istället skall vi bygga ut våra administrativa system successivt, och i en takt som är anpassad till egna behov och ekonomiska möjligheter.

Prioritering

Tom Wigh sköter samordningen av AU/ADB-frågorna inom FFV AEROTECH. Just nu arbetar han med företagets strategi på området, där även utvecklingen av kontorsinformationssystem, KIS, ingår.

—Det är självklart att de

Så såg det ut i FFV-Nytt för fyra år sedan när FFV Aerotechs dåvarande chef, Tommy Johansson, insåg det All-In-1.

verktyg som AU/ADB tillhandahåller skall vara ett stöd för företagets informationsbehandling och affärsidé, påpekar han.

—Lika självklart är det att alla vill få ut så mycket som möjligt av varje investering i datoriserade system. Utvecklingstakten och ambitionsnivån står alltså i direkt förhållande till vad vi har råd med och vad vi prioriterar med hänsyn till verksamheten.

Nya priser

Satsningen på All-In-1 som en strategisk produkt för framtiden var helt riktig, menar Tom, även om den ännu inte har fått fullt genomsnittskraft. Användarna utnyttjar idag framförallt ordbehandling, kalkylfunktioner och del andra, mindre hjälpmedel.

—Men det återstår fortfarande mycket att göra både i fråga om att utveckla produkten och att öka utnyttjandet, medger Tom.

Cirka 300 anställda har idag egna "All-In-1-konton" till en fast månadskostnad. Nu har emellertid Flygteknisk gjort en differentierad prislista. Enligt den kan användare betala för antingen hela eller bara valda delar av konceptet, en idé som även AVIONIK kommer att pröva.

Ju fler desto bättre

Ju fler användare, desto effektivare blir All-In-1. I synnerhet gäller det mail, eller den elektroniska posten, som ger den största tidsvinsten. Skulleman då inte ha vunnit på att koppla in alla tänkbara användare redan från början som en gemensam företagskostnad?

—Jo, All-In-1 hade säkert vunnit på det. Däremot inte företaget, eftersom det rör sig om en känbar investering, svarar Tom.

Och det här är inte ett verktyg som ger någon påvisbar produktiv intäkt. Ätminstone inte på samma sätt som utvecklingen av datanätet eller våra MPS-system.

— Dessutom prioriterar divisionerna själva sina satsningar med hänsyn till ekonomi och verksamhet. De har valt att skilja mellan centrala och decentraliserade administrativa system. Löner och ekonomi hanteras idag centralt, medan verksamhetsstyrningen i ASAR och FLAX, mindre AD-system och även KIS hanteras på divisionsnivå, avslutar han.

AA

Möj det

På Datorteknik i Arboga jobbar Maisy Söderström med kontorsinformation, KIS, och intern utbildning i WorldPerfect textbehandling. Bland annat lär hon ut hur All-In-1 fungerar på terminal PC och Macintosh.

För att få en bild av förväntningar och vad som fungerar bra eller dåligt, träffar hon regelbundet en användargrupp. Sju personer med olika roller inom Avionik som alla jobbar med All-In-1. Med önskemål, tips, ris och ros bidrar de till att funktionerna kan utvecklas och finslipas.

—Möjligheterna i All-In-1 är många, men det gäller att få upp ögonen för att de finns. Det här vi tackar användarnas idéer, därför är alla välkomna att ta kontakt med oss, säger Maisy. Jag tror också att det skulle vara ett plus om fler chefer aktivt använder All-In-1.

Hon berättar kort om de möjligheter som finns idag utöver ordbehandling och kalkylprogram. Exempelvis anslagsavslut med information om aktuella mässor och andra evenemang. Den kan utvecklas att omfatta mycket mer.

FFV Aerotechs skrivregler kan man hitta i All-In-1, och självklart finns systemets funktioner beskrivna i en särskild mapp.

Lunch och besök

—Man kan anmäla besök direkt till Vaken, en funktion som vi också bör kunna komplettera med beställning av bilpass till besökare. Det går även att skicka beställningar till personalres-



Uppgifterna är många, eller bara att se dem

urangen, och i de gemensamma mapparna finns information om tider och priser på Gyllene Balken liksom avgifter om skatt på lunch- och konferensavgifter.

I de gemensamma mapparna finns även sådant som elektroniska instruktioner. Varje medlem har möjlighet att hantera sina instruktioner, föreskrifter och meddelanden på samma sätt. En fördel är möjligheten till snabb uppdatering vid behov. Det finns nu också platser på att lägga in FFV Aerotechs interna telefonkataloger.

Snabbt och enkelt

—Det finns egentligen oändliga möjligheter att hitta på egna applikationer, mallar och hjälpmedel i All-In-1, säger Maisy, och vi hjälper gärna till.

De största fördelarna ger annars mail, eller den elektroniska posten. Det är de flesta överens om, även om möjligheterna att utnyttja mail fortfarande är begränsade inom FFV Aerotech.

— Med mail när man snabbt många människor samtidigt med information eller meddelanden, påpekar Maisy. Om jag inte får tag på en användare, lägger jag bara in mitt meddelande i mail, och sedan är saken ur vägen.

Mail är inte begränsat till FFV Aerotech. Man kan även på abonnenter utanför företaget och i andra delar av världen. Det är dessutom billigt jämfört med telefon, och andra begränsningar är egentligen att det saknas en katalog. Så här säger användarna



Maisy Söderström i sällskap med Ulla Jebens, Jan Lindström och Christer Sönnerrfors, tre av användarna i A1K, All-In-1-klubben, som de själva har dypat den till.

Några av användarna i Maisys grupp ger sin syn på All-In-1 och den nytta de har av systemet. Christer Sönnerrfors, inköpare på Flygelektronik säger så här:

—Begränsningen idag är att jag inte kan alla funktioner. Vissa använder jag ofta, andra sällan eller inte alls. Men ju mer man utnyttjar möjligheterna, desto mer lär man sig. En nackdel är också att inte alla är anslutna ännu.

Däremot ser Christer en fördel i att alla inköpare är inkopplade. Det är viktigt nu när de sitter spridda på avdelningarna. Man når lätt de andra med meddelanden och får information tillbaka även om han inte finns på plats.

—Idag gör jag också ena

mallar till avtal utan en massa kladdar, och de ligger sedan till grund för det fortsatta arbetet. Dessutom finns alla lagrat till dess jag själv renser ut det.

—Tidigare hade vi också tillgång till telex/telexfunktion, och det var ett fantastiskt hjälpmedel. Bara att skapa och skicka i ett moment. Den största bristen är att den möjligheten försvann.

Ulla Jebens är sekreterare på avdelning Robot:

—Ett snabbt och enkelt sätt att nå ut till en enhetlig grupp med alla slags distributionslistor. Jag slipper beakta telefonen och behöver inte ringa upprepade gånger till dem jag vill nå.

Idag gör hon sina beställningar på Gyllene Bal-

ken och besöksanmälningar till Vaktin i All-In-1. Nu har hon dessutom möjlighet att kontakta med verkstaden i Årvid via mail.

—Ett dilemma är att jag idag inte vet om de jag söker via mail verkligen kopplar in sig och läser mina meddelanden. Därför krävs det disciplin på alla håll för att mail skall fungera.

—Mitt närmaste önskemål är att beställning av expenser också skall läggas in i All-In-1.

Jan Lindström arbetar som sektionschef på Flygelektronik:

—Jag loggar in på morgonen och ut på kvällen varje dag och i mellantiden använder jag All-In-1 för ordbehandling, som anteckningsbok och för att skicka mail. Mina medarbetare utnyttjar

den här möjligheten för att skriva rapporter och får sedan hjälp av expeditionen med utskrift och sortering.

Det Jan mest saknar är möjligheten att nå ut med mail till företaget. Adressboken eller mailkatalogen är för otymplig och tidsödande att söka i. En bättre katalog skulle vara en klar tillgång för att snabbt och enkelt kunna kontakta folk ute på andra industrier.

—Problemet med att veta om folk verkligen läser sina meddelanden kan man säkert lösa med kvitenser. Och en annan möjlighet som jag förordar är att använda mail för exempelvis anskaffningsmodan. Man får snabbt in de påskrifter som krävs genom att generera ett meddelande till alla instanser.

Text & foto:
Anne Allard



Besök

Sabbs Flygdivision på besök hos avdelning Apparat



I förra veckan gästades division FLYGTEKNIK av ett tjugotal personer från SAAB-SCANIAS flygdivision. Vårdar för besöket var avdelning APPARAT, med försäljningsdansen Bo Johansson i spetsen. Syftet med besöket var att diskutera vissa gemensamma problem med prototypapparater till JAS, berättar Bo Johansson.

De besökande arbetar alla med konstruktion och provning. Vid besöket på division FLYGTEKNIK fick de först en kortare presentation av divisionen innan de gavs information angående uppbyggnad av provningsresurser för JAS39.

Efter lunch höll Lasse Larsson ett föredrag om apparatprovning från flygeplan 32 till flygeplan 39.

Efter föredraget presenterades och visades avdelning APPARATS provnings- och verkstadsresurser för luft, bränsle och hydraulik.

Vi diskuterade även hur vi kan hjälpa Saab med utprovning och utvärdering av apparater till prototypflygeplanen av JAS, berättar Bo Johansson, och avslutar med att självklart har vi intresse av att visa våra resurser.

På bilden syns ett antal av gästerna från Saab, med avdelning Apparats Sven-Olof Thilenius i spetsen.

LB

Nytt från Celsius Industrier

Genombrott för Götaverken Miljö

Götaverken Miljö AB har fått en stororder på NO_x-rening. Beställare är Vattenfall och reningsanläggningen skall installeras vid Sveriges största dieseldieselkraftverk som finns i Visby. Ordern är på cirka 35 miljoner kronor och är Skandinavien största i sitt slag.

Från och med 1992 införs en miljöavgift med 40 kronor för varje kilo kväveoxid (NO_x) som släpps ut i Sverige. Avgiften medför att behovet av modern reningsteknik ökar rejält från och med nästa år.

Intressant marknad

—Det öppnar en intressant marknad för vår reningsteknik, säger Staffan Eriksson, som är VD för Götaverken Miljö. Den nu aktuella ordern visar att NO_x-rening på allvar nu är på väg även här i Sverige.

Den reningsteknik som används kallas SCR (Selective Catalytic Reduction). Metoden har använts

sedan 70-talet och är den internationellt mest använda tekniken. Götaverken Miljö samarbetar med SGP-VA Energie- und Umwelttechnik i Österrike som i sin tur arbetar med en licens från Mitsubishi Heavy Industries Ltd i Japan. Samarbetet med SGP innebär att Götaverken Miljö har en mycket stark position inom NO_x-tekniken i Skandinavien.

Komma i kapp

—Det är hög tid att Sverige miljömässigt kommer i kapp en rad länder i Europa på det här området, säger Staffan Eriksson. I Tyskland, Österrike och Japan är den här reningstekniken redan utbyggd på befintliga kraftverk sedan cirka 10 år.

Personal

Påminnelse om reglerna för uttag av övertid och mertid

Allmän övertid inklusive mertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Sammanlagt under året får högst 150 timmar övertid inklusive mertid tas ut.

Utöver vad som ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande:

a) högst 75 timmar efter överenskomme mellan arbetsgivaren och fackklubben.

b) ytterligare högst 75 timmar efter överenskomme mellan Komittén och aktuell personalorganisation på central nivå, eller om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och fackklubben.

Arbetsmiljö

Fastställd policy för Avioniks arbetsmiljö

Avioniks skyddskommitté har fastställt en arbetsmiljöpolicy för divisionen. Innehåller är detsamma som för Volvo Aero Support och Asby Service.

Denna policy slår fast att: arbetsmiljön skall präglas av respekt för och tillit till individen samt vara säker och stimulerande.

Vidare ligger det i Avioniks intresse att söka upprätthålla högre standard än de minimikrav som lagstiftning och partsöverenskommelser anger.

Företagshälsovården skall vara opartisk, arbetsrelaterad och före-

byggande. Det är skyddskommitténs uppgift att framlägga krav på dess inriktning, erforderliga insatser och resurser.

Av målsättningen framgår också att de antämlas kunskap och synpunkter skall tas tillvara liksom deras erfarenhet och tekniska utveckling.

Skyddskommittén behandlar arbetsmiljöns konsekvenser som sjukfrånvaro, arbetsskador och anpassningsverksamhet.

Uppmärksamheten riktas mot följande områden:

- rehabilitering och återanpassning
- belastningsskador
- psykosociala frågor
- allergi och överkänslighet

- friskvård och livsstil
- utbildning i arbetsmiljöfrågor.

Representanter i Avioniks skyddskommitté är:

- för företaget Bengt Bardvall (ordf), Claes-Göran Danielsson, Ingvar Agelén och Curt Lindenbaum

- för de anställda Magnar Sivertsen SF (v ordf, h-ombud), Harry Kjerling SIF (stf h-ombud), Inge Wallén SIF, Bengt-Arne Scherberg SF och Ivan Nilsson SIF.

- sekreterare utom kommittén Bengt Eriksson.



Personal

Från kvalitet till instruktioner



Lars Erik Larsson, kvalitetschef på avdelning APPARAT, byter arbetsuppgifter den 1 oktober. I framtiden är det instruktioner som kommer att vara hans dagliga gärning.

Arbetsuppgifterna är tudelade, dels för divisionen och dels på Aerotechnivå.

Arbetsuppgifterna består bland annat i att dra upp riktlinjer för ett nytt system för bolagsinstruktioner. Dessa ska inkludera kraven och riktlinjerna i CELSIUS instruktioner, gamla concerninstruktioner och samhällets krav på företaget.

På divisionsnivå skall Lars-Erik handha divisionens administrativa instruktionssystem, tillse att övergripande bestämmelser anpassas till divisionen.

LB

Ny kvalitetschef på Apparat



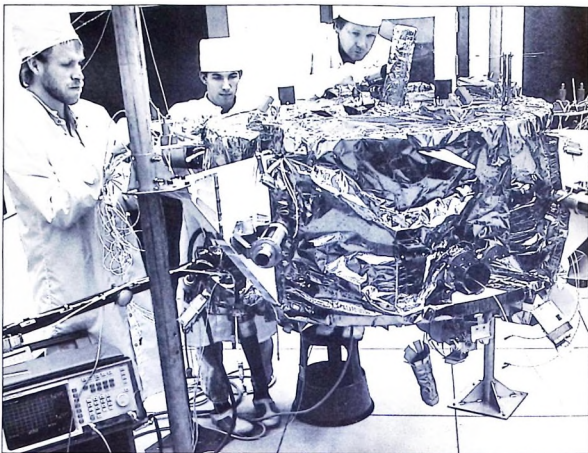
Det blir Carl-Henrik Lagringe som efterträder Lars-Erik Larsson som kvalitetschef på avdelning APPARAT.

Carl-Henrik har tidigare arbetat med kvalitetssäkring inom stat KVALITET på division FLYGTEKNIK.

Han tillträder den nya tjänsten kommande månadskifte.

Rymd

Freja färdig för "solariet"



Matts Larsson, Per Wintner och Roger Erikson från Avionik gör de sista förberedelserna på Freja inför elnålprovet i Arboga. Här bär satelliten redan sin gyllene kostym som består av flera lager folie av mylar och kapton. Foto: Reinhold Carlsson

Forsknings satelliten Freja fraktades förra veckan till IABG i München för en ny provomgång. Den skall nu i färdigt skick och med skyddande folielager genomgå bland annat solsimuleringstest. Det sker i vakuum och vid en temperatur på minus 180 grader Celsius. Provingen avslutas i början av november och i december far Freja till Kina för ett sista vibrationsprov.

Sedan februari har forskargrupper från USA, Kanada, Tyskland och Sverige avlöst varandra i Arboga. Forskningsutrustningen har monterats och samordnats. Före avfärden

till Tyskland gjorde även AVIONIK ett totalt elmiljötest på Freja i komplett skick.

Innan satelliten återvändar till Arboga i slutet av januari nästa år

skall den på nytt till IABG för magnetisk kalibrering och översyn. På AVIONIK skall man därefter göra de slutgiltiga modifieringar och justeringar som krävs. Därefter återvänder forskarna i en omgång till för avslutande kontroller av sin utrustning.

I april går färden till Kiruna för ett markstationstest inför uppskjutningen hösten 1992.

AA

Nytt från personal

Ändrade ersättningar

Ändrade ersättningar för läkär-vård, sjukgymnastik och sjukvårdande behandling.

Följande ersättningar utbetalas för läkär-vård:

85 kronor från och med den 1 juli 1991. 95 kronor från och med den 1 april 1992.

Sjukgymnastik och sjukvårdande behandling:

50 kronor från och med den 1 juli 1991. 55 kronor från och med den 1 april 1992.

AH

Tack

Hjärtligt tack till arbetskamrater, chefer och SF avd 2152 för alla blommor och presenter i samband med min pensionering.

Sten Johnsson, AV55

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

Allan Thursson, AR60

Hans Sjö vill göra Gyllene Balken till en lunchoas för sina gäster

—Säkert har våra lunchgäster massor av goda idéer både om maten och om den service vi erbjuder på Gyllene Balken. Till sammans med min personal finns jag här för att uppfylla deras behov och önskemål.

Hans Sjö är chef för personalrestaurang GYLLENE BALKEN i Arboga sedan april. Nu efterlyser han mer direkt kontakt med gästerna för att på deras initiativ kunna utveckla restaurangen till en attraktiv lunchoas. Örebroaren Hans har arbetat mer än 20 års i restaurangbranschen. Han började på restaurangskola 1968 och har arbetat på en rad mer eller mindre etablerade krogar. Bland annat BERGSMANNEN och STORA HOTELLET i Örebro.

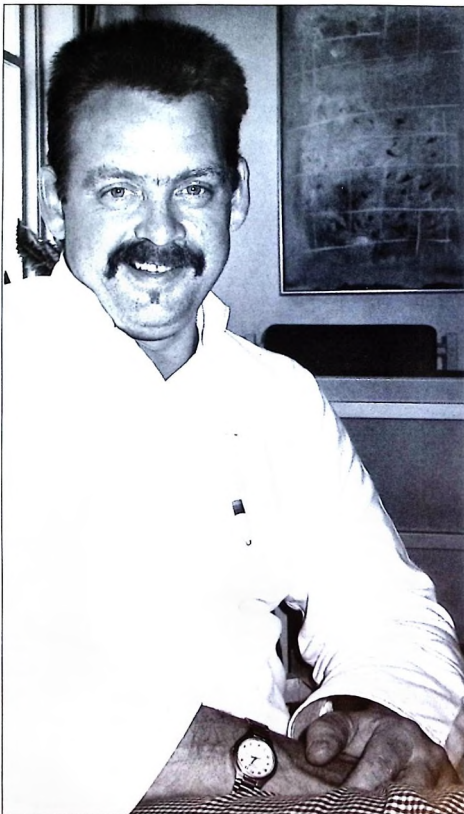
Sitt första chefsjobb fick Hans på NK ÅHLÉNS restaurang i hemstaden. Där ägnade han sig mycket åt chefsutbildning och lärde sig en hel del om bland annat ekonomi och marknadsföring. Senast arbetade han som restaurangchef på NALLETS MOTELL i Arboga.

Passivitet

Hans nappade på jobbet som chef för GYLLENE BALKEN av flera skäl.

—Dels är personalrestaurang något nytt för mig. Dels gungar hela den här branschen, och jag är sådan att jag trivs bäst med att slå ur underläge. Sist men inte minst så tycker jag om Arboga.

Det spontana intryck Hans har fått efter fyra månader är att lunchgästerna på GYLLENE BALKEN ägnar sig alldeles för mycket åt ett "passivt ätande". De talar sällan eller aldrig om vad de tycker om vare sig mat eller service.



— Gyllene Balken har ett av de finare kök jag har jobbat i. Matsalen är däremot tråkig med det finns planer på en renovering, säger restaurangchefen Hans Sjö. Men det är inte bara lokalerna som behöver förbättras. Även meny och service kan bli bättre med gästernas hjälp, hoppas han.

—Vad vi vill ha är både utgångspunkt från kritiken gäster, säger Hans. —Bland våra 700 lunch-

gäster finns det säkert många som har både goda och fräscha idéer om till exempel smaltat. Att enbart äta sallad blir enahanda i längden, och det finns massor med alternativ lättkost. Men innan vi inför några nyheter, vill vi gärna höra vad gästerna själva önskar sig.

Ett mål för Hans är att locka så många som möjligt från FFV, VAS och ASBY till GYLLENE BALKEN. Att servera gästerna välglad humorsmanskost och att låta alla äta sig mätta är två grundregler för att lyckas, menar han. Så bort med begränsade portioner och annan stelbenthet. Det vinner man inga kunder på.

Bjuder på lunch

—Det borde vara självklart för alla som arbetar här att ta en ordentlig paus under lunchen och lämna arbetsplatsen en stund. Det mår man bäst av. Men även de som väljer att äta i sina lunchrum skall se GYLLENE BALKEN som det bästa alternativet. Vi erbjuder dem luncher lämpade både för värmeskåp och mikrovågsugn, påpekar Hans. Sedan kommer han med ett vågat erbjudande till alla som idag över huvud taget inte utnyttjar GYLLENE BALKEN.

—Kontakta mig. Jag bjuder dig på lunch så att du får en uppfattning om vad det här handlar om, och samtidigt vill jag berätta vad vi kan göra för dig!

Hans har redan planer inför framtiden också. Bland annat vill han satsa på fester, catering och party-service i framtiden. Den som vill ordna en privat tillställning skall alltså kunna få hjälp med maten eller festen hos GYLLENE BALKEN. Och ganska snart kan det tänkas att vi får möjlighet att beställa smörgåstårter av Hans & Co.

Text och foto:
Anne Allard