

Aerogrammet

nr 1 - 1998



**Med blick
mot framtiden**

sid 16-21

Aerogrammet

Personalinformation
för anställda inom
Celsius Aerotech,
Celsius Mätteknik
och Celsius Test Systems.



Ansvarig utgivare:
Anders Stålhammar.
Redaktionschef:
Lennart Bladh,
tel 013-231560,
fax 013-231147.
Redaktion:
Anne Allard,
tel 0589-82405,
fax 0589-83001.
Adress: Aerogrammet, Cel-
sius Aerotech, 581 82 Linkö-
ping.
Tryck: Östgötatryck 1998.
Fotografer är Ola Holmgren
och Niklas Forslind, Foto
Malmen i Linköping om inget
annat anges.
Nästa nummer utkommer
omkring 25 april. Material
skall vara redaktionen till-
handa senast 4 april.

Celsius
CELSIUS AEROTECH

Förändringarna handlar om mycket mer än bara namnet

Vi måste lära oss älska förändringar, enligt Celsius koncernchef Lars G Josefsson. Och detta associerar många i första hand till företagets namnbyte. Men den förändringen är bara en del i allt det som just nu händer inom Celsius-koncernen, vilket klart framgår av VD Jan Eiborns första ledare för året.

– När ni läser detta har det nya året redan hunnit en bit in i februari. Den nya Celsius-organisationen har, kanske inte fullt ut, men ändå till stora delar börja slå igenom i vår dagliga verksamhet.

De frågor jag får av mina medarbetare med anledning av detta berör mest organisationen, namnet, verksamheten och vår framtida koppling till civil verksamhet, berättar Jan.

— Vad gäller omorganisationen skulle jag beskriva den som det sätt vår nye koncernchef har valt för att bryta upp de gamla underkoncernerna,

skapa en sammanhållen Celsius-koncern och därmed öppna möjligheterna för bättre kontroll av hela organisationen.

ROLLEN ÄNDRAS

Detta är något av andemeningen såsom det beskrivs under steg 1 i Celsius nya strategi, enligt Jan som tillägger:

— Däremot tror jag inte att du som läser det här kommer att se några omvälvande effekter av detta i din dagliga verksamhet inom Celsius Aerotech.

Det är nog snarast så, sä-

10

ger Jan, att han själv är den som berörs mest. Som nybliven affärsenhetschef förändras hans roll i förhållande till koncernledningen.

— Kraven på mig, vad gäller samråd generellt sett, ökar i den nya koncernmiljön, förklarar han.

HELHETSBEGREPP

Apropå organisation så har vår affärsenhet numera beteckningen militärt underhåll, påpekar Jan. Med anledning av detta har han fått frågor både från facken och från andra håll om detta innebär en brytning med civil verksamhet? Det vill säga mot kunder som Celsius Avio-Comp och Elekta.

— Svaret är nej! Så länge den delen av vår verksamhet är lönsam, kommer den att fortsätta precis som tidigare, betonar han.

Inom vår affärsenhet finns dessutom Celsius Metech och Celsius Test Systems som ytterligare två av koncernens kärnaffärer, och även de med civil verksamhet, fortsätter han. Det är med

andra ord inte vår nisch som är problemet utan att hitta rätt benämning på helheten. Militärt underhåll är dessutom en intern benämning och inget som skall kommuniceras utåt.

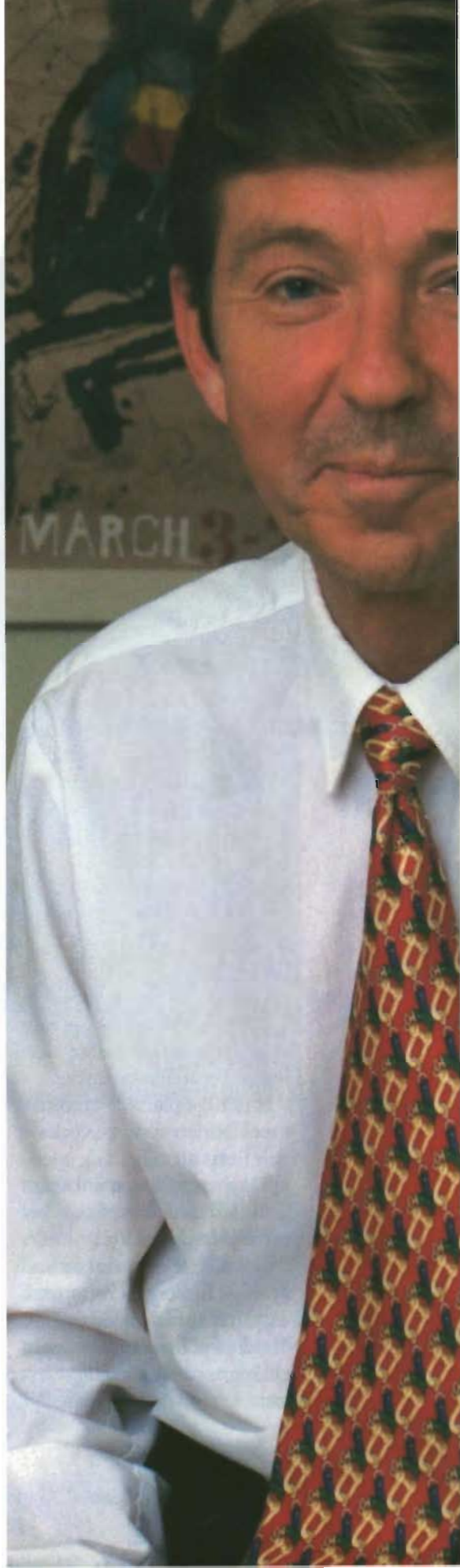
— Den som har ett bättre och mer slagkraftigt förslag att komma med istället för militärt underhåll är välkommen att höra av sig!

KLOKT BESLUT

Utåt heter vi emellertid Celsius Aerotech, och det namnbytet har jag mentalt accepterat och själv förordad, påpekar Jan.

— Jag är säker på att det finns ett fåtal som av nostalgiska skäl motsätter sig att FFV-namnet försvinner. Men jag är lika övertyga om att vi inom ett år inte kommer att se annat än fördelar av den här förändringen. Inte minst i rekryteringshänseende kommer detta att visa sig vara ett klokt beslut, avslutar Jan.

ANNE ALLARD



Praktik- och feriearbete

Även i år erbjuds praktik- och feriearbete vid vårt företag. Praktikplatser kommer att finnas för elever vid gymnasie- och högskolor. Tidsperioden avgörs efter avdelningarnas önskemål.

Feriearbete kommer att erbjudas ungdomar som ska fylla 16 år under 1998 men som ännu inte är fyllda 20 år under året. Feriearbetet kan variera från två till sex veckor med uppehåll under ordinarie semester.

Platserna fördelas under april månad. Blankett för ansökan finns hos stab Personal men är även tillgänglig på nätet under företagets mallar. Den har beteckningen Ansökan praktik ferie. Ansökningar skall senast den 31 mars vara oss tillhanda på PKX02 i Linköping och PKX01 i Arboga.

Lediga platser

I "Lediga platser" publicerar vi aktuella lediga befattningar inom Aerotechkoncernen.

"Lediga platser" utkommer i början av varje vecka och finns att tillgå i de speciellt uppsatta korgar som finns vid en del av våra tidterminaler.

Samtliga befattningar finns även på företagets intranetsida. OBS! Information om "Lediga platser" utkommer ej längre på våra anslagstavlor.

Nytt ansikte i en ny organisation

Välkommen till första numret av nya Aerogrammet. Som du märker har tidningen blivit mindre och mer lätthanterlig, för att inte säga snyggare.

Från och med i år kommer Aerogrammet ut med 5 nummer, vilket gör att även innehållet förändras. Du får läsa fler, längre och mer fördjupande reportage om olika ämnen som berör Celsius Aerotech.

Porträttet är en ny rubrik, som du kommer att bli bekant med framöver. Under den rubriken kommer en medarbetare att presenteras ganska ingående. I detta nummer kan du läsa om Kristina Wiberg, personalman stationerad i Arboga.

En bild säger mer än tusen ord. Det har vi tagit fasta på, och i kommande nummer siktar vi på att göra bildreportage om olika delar av vår verksamhet. Givetvis finns gamla, kända sidor kvar också, ledaren exempelvis.

Varför görs den här förändringen?, frågar sig vän av ordning. Att det händer mycket på informationsområdet har nog inte undgått någon. Och när behovet av snabb information ökar, måste vi på stab Information anpassa oss efter detta. Därför har vi gjort de här förändringarna av Aerogrammet.

Som ett komplement har vi Aeronet On-Line på intranet. Där kommer du dagligen att kunna läsa om vad som händer just nu på Celsius Aerotech. Pressreaser, meddelanden, eller andra nyheter och kommentarer som rör oss.

Personligen är jag övertygad om att intranet, inom en mycket snar framtid, blir den dominerande interna informationskanalen på de flesta svenska företag.

Avslutningsvis hoppas jag att du ska bli nöjd med din nya tidning som står för fördjupningarna, och Aeronet On-Line som står för snabbheten i det dagliga informationsflödet. Vår uppgift är att hålla dig informerad på bästa och snabbast möjliga sätt.

ANDERS STÅLHAMMAR,
INFORMATIONSCHEF

Automotive & multimedia

Nu växer Torbjörns marknad på världskartan

När Celsius Test Systems Teknikavdelning i Arboga startade sin verksamhet kretsade det mesta kring JAS 39 Gripen. Här utvecklades autotestkonceptet för flygsystemets konstruktion, produktion och underhåll.

Detta är i högsta grad verklighet ännu i dag.

Men den intensiva utvecklingsfasen har övergått i ett något lugnare tempo nu när produktionen av flygplan är i full gång och underhållet ännu inte riktigt har tagit fart.

Det tillfälliga lugnet gäller dock endast JAS39-verksamheten. Bakom dörrar och fönster i laboratorier och på kontor händer det hela tiden nya saker. Där pågår utveckling, arbete och planering för framtiden både inom nya nischer och gamla arbetsfärer.

För Torbjörn Trygg, chef och ansvarig för Arboga-



enheten, innebär detta att han bör ha en världskarta till hands för att kunna peka på vart spåren nu leder.

SYDAMERIKA NÄSTA

— Utgångspunkt är en och samma plattform, TS500. För produktionstest i UNIX-

miljö har vi tidigare sålt vårt kunnande till både ABB Distribution i Västerås och till Scania Lastvagnar, berättar han.

På ABB handlar det om två testare för produktionstest vid ställverkstillverkningen. På Scania testas man gräns-

februari 1998



snittet till lastbilshyttarnas instrumentering. I dag har Scania tre testare i Oskarhamn, två i Holland och ytterligare en testare är på väg till fabriken i Brasilien.

FÖRDJUPNING

— Vi tänker fördjupa oss inom automotive området, fortsätter Torbjörn, och första målet är att vidareutveckla vår roll och anpassa våra system till att omfatta test redan vid konstruktionen.

Det är inte så enkelt som det kanske låter, och ett sådant samarbete ställer mycket höga krav på öppenhet och närhet mellan kund och leverantör. Än i dag slåss man dessutom mot det faktum att

tillverkare inte alltid ser de självklara fördelarna i att bygga in testbarhet redan i konstruktionen. Där finns det fortfarande mycket att göra för att förändra gamla attityder och traditionellt kostnadstänkande.

SYSTEM UPPGRADERAS

Torbjörn pekar i detta sammanhang även på andra närliggande områden. Volvo Lastvagnar använder sedan länge ett system, som en gång utvecklades inom Celsius Aerotech för test av sina motorer. Samma sak gäller SJs dieselmotorer på centralverkstaden i Örebro.

— Dessa system behöver nu anpassas och uppgraderas

till dagens krav, vilket vi hoppas kunna bidra med, säger han. Här har vi planer på att utvidga kundkretsen, vilket jag hoppas kunna återkomma till vid senare tillfälle.

Även Försvarets Materielverk, FMV, har intresse av uppgradering på sina testsystem för ett flertal motortyper. Celsius Test Systems har fått beställning på en studie av hur man med bibehållen programvara kan nå det målet.

— Det handlar om testsystem som skiljer sig från de elektroniska testsystem vi normalt jobbar med. Motor-testsystemen är mer inriktade på datainsamling och regler-teknik.



Från ett försvarsinriktat område övergår han till att tala om ett annat och nu med tonvikt på expertsystem bland annat för felsökning.

ENKEL FELSÖKNING

— Det är ett för oss nytt och högtintressant område som bygger på samma teknik som i Celsius Aerotechs TMATE, som vi lanserar på marknaden. Ett portabelt, PC-baserat system för test av militära vapensystem i fält.

Enkla, bärbara expertsystem har man länge talat om, men hittills har det stannat därvid. Nu har emellertid FMV beställt en studie av Celsius Test Systems, som skall ta fram felsökningsstöd

för komplexa fel i försvarets nya kommunikationssystem, TARAS.

— Det är ett både flyg- och markbaserat system, och målet är i detta skede att hitta medel för att inom sex timmar kunna lokalisera eventuella fel.

FÖR UTBILDNING

Vårt uppdrag är att visa vad man kan göra med den här typen av multimediasystem, berättar Torbjörn. Vi använder en kombination av stillbild, video, ljud och inbyggt expertsystem.

— Resultatet kan bli något som lämpar sig för utbildning av bland annat markpersonal som ska svara för underhåll av systemet och även för utbildning av elever.

Med samma utgångspunkt tittar Celsius Test Systems också på möjligheterna att utveckla multimediasystem liknande detta bland annat för Bofors Weapons och deras tunga vapensystem.

— Det är onekligen en intressant framtid vi går till mötes, sammanfattar Torbjörn, som redan har förstärkt potentialerna på försäljningssidan.

Förstärkningen heter Roland Johansson och han skall i huvudsak inrikta sig på marknadsföring mot ABB med en och annan avstickare även på automotive sidan.

— I dag är vi omkring 40 anställda i Arboga och behöver anställa ytterligare sex personer, avslutar Torbjörn.

TEXT OCH FOTO: ANNE ALLARD



Torbjörn Trygg och Arbogaenheten har autotestkonceptet för JAS39 Gripen bakom ryggen och en marknad inom bl a automotive framför sig. Här representeras den av modellen till en Scania lastvagn.

februari 1998

Teknisk koordinering Claes nya arbetsuppgift

Från årsskiftet återfinns Claes Wadsten på ny plats i Celsius Aerotechs organisation. Han lämnar Försvarselektroniks försäljningsorganisation för nya arbetsuppgifter.



Vad ska du arbeta med?

— Jag ska bland annat vara sekreterare i Celsius Aerotechs utvecklingsråd. Jag kommer även att arbeta med teknksamordning inom de olika divisionerna samt dotterbolagen Celsius Test Systems och Celsius Mätteknik.

— Tekniska frågor som inte direkt kan slussas till speciell division, är en tredje arbetsuppgift. En viktig funktion är att vara kontaktyta mot Celsius centralt samt övriga Celsiusföretag i de fall frågorna inte hanteras av vVDA.

— En femte uppgift är att vara kontaktyta mellan Aerotech mot FMV, HK, FOA samt Högskolor i tekniska frågor.

Teknisk koordinering, vad är det för något?

— Frågor som inte hanteras av speciellt utpekad division hanteras av mig. Kan jag sedan slussa frågorna vidare till någon eller några divisioner gör jag det. Jag kan också med min insyn i de olika divisionernas verksamhet och tekniska utveckling främja samarbete mellan enheter; divisioner, FMV, företag.

— Jag vidarebefordrar också önskemål från divisionerna om teknisk utveckling till utvecklingsrådet för att de skall kunna ta beslut. I min sekreterarfunktion ingår också uppföljning som arbete

och ekonomi knutet till centralt finansierade projekt.

— Vid vissa besök och i olika arbetsgrupper/föreningar representerar jag företaget på uppdrag av företagsledningen.

Du kommer ha kontakt med universitet och högskolor samt Försvarets Forskningsanstalt. Varför och i vilket syfte?

— Ett teknikintensivt företag som Aerotech har stor nytta av ett samarbete med högskolor och FOA. Vi får då möjlighet att erhålla forskningsresultat som staten finansierat inom olika områ-

den som kan beröra vår verksamhet vid Aerotech utan att vi behöver egna forskare. Ett underhållsföretag, som inte lever på egna utvecklade produkter och har så brett sortiment som Aerotech har, måste bevaka teknikutveckling som bedrivs av andra.

Du kommer även att arbeta i Celsius Aerotechs utvecklingsråd. Vad blir dina uppgifter?

— Jag är sekreterare i utvecklingsrådet. I denna funktion ingår att sköta all bered-

"Jag kommer verka för att divisionerna skall få nya kontaktvägar så att våra resurser kan utnyttjas på maximal marknad."

ning och löpande verksamhet för centralt finansierade projekt tillsammans med ordförande.

— Sekreteraren är också kontinuiteten i verksamheten då ordföraren byts efter ett eller ett par år. Sekreterare och Bengt Bardvall är de medlemmar som inte byts varje år, övriga divisionschefer sitter en begränsad tid i utvecklingsrådet. I år är Claes-Göran Danielsson, chef för Vapensystem, vald till ordförande.

Kan du nämna några aktuella frågor som du arbetar med?

— Jag har inte arbetet mer än 2 veckor på det nya arbetet än, men jag kan väl näm-

na några frågor som är aktuella inom Aerotech för min del, förutom den dagliga verksamheten. Jag ska se över struktur och innehåll av de tekniska handböckerna. Återanvändning av programvara samt samordning av programutveckling, är en annan fråga.

— Jag ska tillsammans med FMV göra översyn av våra provningsresurser.

— Sist men inte minst ska jag samarbeta med och bevaka försvarsmaktens satsning inom forskning och teknisk utveckling

Hur nära divisionerna kommer du att arbeta?

— Mycket nära hoppas jag. Jag kommer att verka för att utnyttja det stora kontaktnät som jag fick i mitt förra arbete på försäljningen för att andra divisioner ska få nya kontaktvägar, så att våra befintliga resurser kan utnyttjas på maximal marknad. Det är inte försäljning eller marknadsföring utan mer överföring av information och kontaktnät till linjeorganisationen.

Var i organisationen återfinns du?

— Jag tillhör Försvarselektronik (L) kostnadsmässigt men rapporterar och styrs av vVDA Bengt Bardvall. Min beteckning är LT.

UTFRÅGARE: LENNART BLADH



februari 1998

Lövräfsa gav Evert uppslag till idé som belönades med 40 000 kronor



Utan duktiga medarbetare skulle det aldrig ha varit möjligt. Jag har klurat ut hur man ska göra, och de har gjort jobbet.

Det är Evert Klasson som förklarar bakgrunden till att ett förslag han lämnat in be-

lönades rikligt när Celsius Aerotechs centrala förslagskommitté sammanträdde i december. Han fick 40 000 kronor lagom till jul.

Det går åt förstöringsglas för att kunna se Everts förslag. En liten potentiometer,

som ger signaler till gyrokal-kylatorn i FLI37 systemet, har under många år orsakat problem.

— De stora problemen började 1993.

— Det var mycket felanmärkingar som var att hän-

föra till potentiometern. Där vi skulle få en jämn signal fick vi i stället en mycket brusig signal som orsakade störningar på siktlinjeindikatorn.

RÄFSA GAV IDÉ

En fin höstdag hemma i trädgården fick Evert en idé till hur problemet borde kunna lösas. Avtagarna i potentiometern kan med livlig fantasi påminna om lövräfsans pinnar. Under lövräfsandet i den egna trädgården funderade Evert på om man inte kunde byta ut de fabriksstillverkade utslitna "räfspinnarna" i potentiometern mot egentillverkade.

Han drog sig till minnes att det borde finnas guldtråd kvar på arbetet sedan ett tidigare arbete. Det gällde bara att få någon av medarbetarna att ta den förskräckligt tunna tråden - 0,15 millimeter tjock - böja till den och montera den i potentiometern.

OMÖJLIGT ARBETE

Omöjligt var svaret Evert fick. En liten övertalning gav resultat, en av hans medarbetare tillverkade tråden efter önskemål.

— Det tog tid, men det gick. Skillnaden mellan vår tråd och den tidigare är att vi använder en legering som innehåller guld, medan den tidigare var ytbelagd med guld. Problemet var då att när tråden var sliten och yt-skiktet borta så uppstod en oxidation, det ger en signal med mycket brus. Vår lösning eliminerar problemet.



Nu har Everts potentiometer testats i över 1 500 timmar, vilket motsvarar mer än tolv års drift. Och några problem har han inte stött på. Evert och hans medarbetare har tillverkat mer än 30 nya potentiometrar, och alla fungerar utan problem.

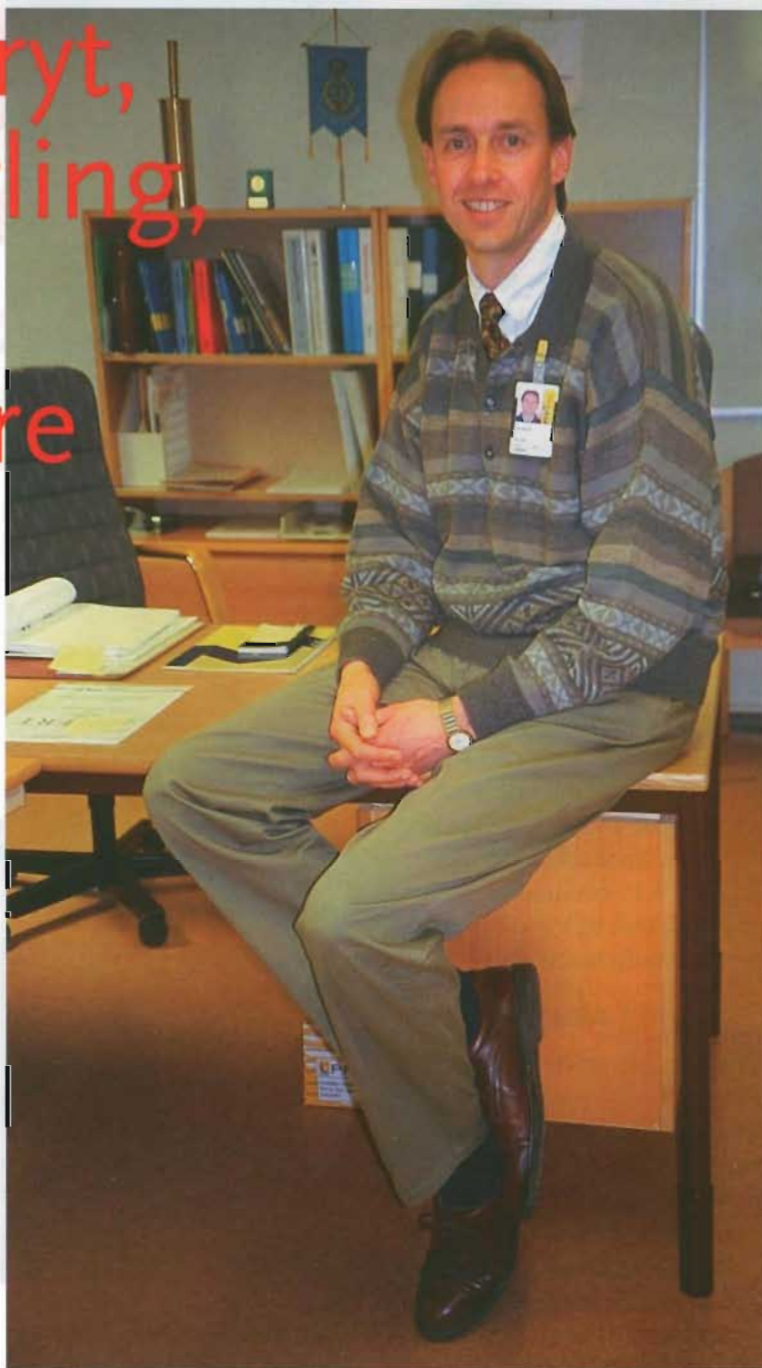
Och rikligt belönad blev han. Detta gav som sagt Evert 40 000 kronor, före skatt föstås, att stoppa i fickan.

LENNART BLADH

UR NYE SÄKERHETSCHEFENS PERSONAKT

Ung rekryt, bagarlärling, officer, hästägare

Samma rum, samma stol och samma befattning. Nytt ansikte, yngre årgång och ljusare röstläge. En del förenar och annat skiljer Björn Nilsson och Hans-Olof Blomqvist. En gemensam nämndare fram till mars är deras arbete på Celsius Aerotech. Björn som ny och Hans-Olof som tidigare säkerhetschef.



Nog talat om den gamle, för nu är det dags att syna den unge litet närmare. Björn Nilsson är 43 år och född skåning men blev ganska snart västgöte. Han har varit gift och är far till Niclas och

Marcus, som också kommer att få bekanta sig Arboga, där deras pappa nu slår sig ner. Som ung var han rätt lovande i tennis. Nu håller han sig i trim med löpning. Dessutom gillar han trav och är deläga-

re i två unghästar. Tvååriga stoet Cubik och ettåriga hingsten Financial Times.

UNG REKRYT

Redan som blivande 18-åring mönstrade Björn i Göteborg och placerades på P4 i Skövde. Innan dess jobbade han tre år som bagarlärling på EPA i samma stad. Sin låga ålder till trots, fick han periodvis på egen hand ansvara för verksamheten.

— Ett både krävande och fostrande jobb för en ung grabb, påpekar han. Numera händer det också att jag då och då hinner praktisera mina färdigheter från den tiden.

Hans far var officer, vilket påverkade hans eget yrkesval. Detta plus det faktum att han trivdes bra på P4 och fick goda vitsord, som öppnade möjligheterna att fortsätta på den militära banan.

BRYTA MED VANAN

Även i armén finns det många yrken, säger Björn. Så småningom bestämde han sig för att växla in på ett nytt spår via försvarets gymnasieskola i Uppsala. Där gick han tvåårigt gymnasium och ytterligare ett års militär utbildning, och 1982 var han åter i tjänst på P4. Tre år senare fortsatte han sin utbildning på PS, Pansartruppersnas Stridsskola, och slutade med kapstens grad.

När arbetet blir en vana ökar risken för att slentrianen smyger in i jobbet. Det känner säkert många igen. Och under senare år har tanken vaknat även hos Björn på att

bryta upp och göra något helt annat.

PÅ HÖGSKOLENIVÅ

— Många av mina kolleger som hamnar i samma situation väljer att bli lärare efter 3-4 års utbildning, men jag visste inte riktigt vad jag skulle inrikta mig på.

I det läget lades grunden till en ettårig säkerhetsutbildning på I2 i Karlstad, och det var ett intressant alternativ tyckte Björn. Han beviljades utbildningen av P4, sökte och blev antagen.

Bakom denna högskoleutbildning stod förutom I2 även Polishögskolan, Educatus och Riskcentrum, som numera är nedlagt. Målet var att ge deltagarna en bred ramutbildning med inriktning mot riskmanager och säkerhetschef. Björn gjorde sin praktikperiod på Chalmers och examensarbetet utmynnade i en katastrofplan för ESAB.

SÖKTE OCH FANN

Efter utbildningen kände han sig för på arbetsmarknaden. Björn sökte mellan 100 och

200 jobb med säkerhetsinriktning. Det gav honom först ett månadslångt uppdrag på en byggfirma. Sedan fick han tillfällig anställning på Scanraff för att lägga upp insatsplaner för varje tankanläggning. Anställningstiden förlängdes och Björn övergick till att fram personkort för de som arbetar inom företags interna räddningstjänst. Persondata, utbildning, fysiskt status med mera.

— Genom mitt tidigare arbete har jag blivit ordentligt insatt i försvarets miljö och organisation. Och i min vidareutbildning och fortsatta yrkesinriktning har jag fått pröva på flera av de områden som mitt arbete vid Celsius Aerotech kommer att beröra, säger han.

NÄT OCH PLANER

Han sökte alltså tjänsten som säkerhetschef och fick den, även om det drog ut på tiden.

De första månaderna jobbar Björn på att lära känna företaget, kunder och leverantörer. Kontaktnätet bygger han upp med hjälp av Hans-Olof Blomqvist, så långt de hinner före mars månad. Sedan fortsätter han på egen hand.

— Dessutom ser jag redan behov av en övergripande katastrofplan för företaget och även att uppdatera säkerhetshandboken. Vi har krav på oss att utbilda alla anställda i säkerhetsfrågor, vilket också tillhör det jag kommer att accentuera så snart jag är tillräckligt varm i kläderna.

TEXT OCH FOTO: ANNE ALLARD



februari 1998

S100B ARGUS

Uppdragen blir bara fler



Förra året tecknade Celsius Aerotech ytterligare ett avtal med FMV som berör utvecklingen av S100 B ARGUS. Det gäller framtagning av underhållsdokumentation på Flygelektronik, Flygplan och Systemteknik.

— Första leveransen skedde så tidigt som 31 juli förra året, berättar projektledaren Sven Robertsson, som arbetar på avdelning GM.

Därefter har huvuddelen av arbetet pågått och slutförts under höstens gång. Men avtalet löper fram till 31 maj i år och vissa delar levereras först i slutet av året, tillägger han.

FÖRDELAR ARBETET

Arbetsmängden fördelas internt med hänsyn till vilka föreskrifter som berörs. För den del som gäller direkt radarfunktion svarar Flygelekt-

ronik. Samtliga systemföreskrifter ligger på Systemtekniks bord och Flygplan har största andelen, det som är knuten till hårdvara. Beställningen omfattar föreskrifter för personal på A-nivå, SKI eller speciell klargöringsinstruktion, funktionsbeskrivning av radar PS890 och allmän beskrivning av flygplan S100 B.

Celsius Aerotechs åtagande i samband med utvecklingen av S100B ARGUS omfattar sedan tidigare framtagning av underhållsresurser för systemets radar PS890.

— Den bygger på i stort

sett samma teknik som radar PS-05/A i JAS39 GRIPEN, så vi har kunnat utnyttja och anpassa våra erfarenheter av underhållsresurserna för båda dessa system, säger Sven.

LÄNK MOT FLYGVAPNET

Vi har också fått uppdraget att svara för det produktiva underhållet och för tekniskt stöd, där vi bistår FMV med systemkompetens och assistans för radar PS890, förklarar han.

Dessutom ingår tekniskt underhållsstöd, där vi är länken mot flygvapnet och ett stöd för användaren vad gäller underhåll på samtliga nivåer.

I början av november levererades fyra S100B ARGUS till flygvapnet under pompa och ståt på F16 i Uppsala. Och Sven berättar att Celsius Aerotech har haft ett finger med i spelet även vad gäller anpassningen av systemet till flygvapnets basorganisation; bland annat verktygsutrustningar för A-nivå, underhållsplan B och PLA.

OLIKA LÖSNINGAR

Division Förvarselektronik har tagit fram navigationsutrustning och håller för närvarande på med framtagning av en presentationsutrustning för piloterna.

Med utgångspunkt från

JAS39 ATE – autotestkonceptet – har en speciell ATE utvecklats och anpassats för PS890 exportversion, ERIEYE. Detta ger exportkunderna möjlighet att själva på plats svara för underhållet. Men de erbjuds även en alternativ underhållslösning med underhåll av ERIEYE på Celsius Aerotech.

ANNE ALLARD



Projektgruppen samlad med stående fr v Reinhold Lagerblad, Torbjörn Axelsson, Ulf Svensson och Anders Bondesson. Sittande fr v Bengt Lundberg, Sven Robertsson, Britt-Marie Berndtsson och Pelle Lindström.

februari 1998

Kristina Wiberg

Personalman med 22 års erfarenhet

TEXT LENNART BLADH

FOTO: OLA HOLMGREN, FOTO MALMEN

Det är starka kontraster. Ena veckan är det snålblåst, nysnö som yr i vinden och en bitande kyla. Nästa vecka är mer vårlik, som sent i april. Snön är borta, de jämngrå molnen spricker upp och lämnar himlen nästan klarblå. Solen värmer och temperaturen stiger till närmare tio grader. Ändå är det bara början av februari.

Veckorna är varandras motsatser, men har ändå mycket gemensamt. Åtminstone för Kristina Wiberg, personalman och ansvarig för högskolekontakter.

februari 1998





Februari är en intensiv månad för alla personalmän som har kontakter med högskolevärlden. Det är nu många studentkårer arrangerar arbetsmarknadsdagar. Luleå i månadsskiftet, följt av Linköpings LARM-dagar och Chalmers CHARM-dagar.

Det är inte bara vädret som utgör kontrast mellan LARM och CHARM. På LARM är det sista gången företagen inom Celsius profilerar sig själva. Under CHARM-dagarna är det premiär för den nya Celsius-profilen med koncernen i centrum.. Arbetsmarknadsdagarna inleds för övrigt med att koncernchefen, och den före detta chalméristen, Lars G Josefsson, håller en föreläsning om det nya Celsius.

Det är en ny situation för personalmän och tekniker som deltar vid CHARM-dagarna. Nu är det Celsius, en högteknologisk koncern, som marknadsförs. Det är nytt.

Positivt! Så lyder Kristina Wibergs kommentar till vårt namnbyte och den hårda re profileringen av Celsius. Hon tror att betoningen på Celsius skapar möjligheter. Som personalman vet Kristina att det är hård konkurrens om de ingenjörer företaget behöver anställa.

Jag träffar Kristina under en lunchpaus på arbetsmarknadsdagarna vid Tekniska Högskolan i Linköping. Lite vid sidan av det stora stråket finns Celsiusföretagen. Det är nu sista gången företagen har egna skyltar. Vid arbetsmarknadsdagarna på Chalmers finns alla samlade under Celsiusnamnet.

Det är positivt menar Kristina. Enhetligheten kan skapa möjligheter som tidigare inte funnits. Någon riktig lunch är det inte fråga om. En rejäl smörgås och kaffe är inte kanske den allra bästa lunchmaten. Jag äter middag på kvällen förklarar hon.

— Vi söker i huvudsak högskole- eller civilingenjörer. Ser du till alla andra företag som finns med på LARM så efterfrågar de flesta samma arbetskraft, elektronik- och datafolk.. Vi har samma behov som de och det gör att konkurrensen är hård, och att de nyexaminerade är eftertraktade.

I Arboga där Kristinas har sin bas finns ett rekryteringsbehov av cirka 20 tjänster. Det är



Den lilla staden kan ha många fördelar. Arboga är nära. Nära till Örebro, Eskilstuna och Västerås. Dit åker vi för att handla och gå på bio.

inte lätt att rekrytera personal till dessa, förklarar hon. Och det är inte alltid lätt att hitta de som vill bosätta sig i Arboga.

Alla ser inte, likt Kristina, den lilla stadens fördelar.

Arboga är en liten fin stad, förklarar Kristina. Det är kanske självklart att hon säger så med tanke på att hon är född och uppväxt där. Men det är inte bara därför hon tycker om Arboga.

Den lilla staden kan ha många fördelar.

Arboga är nära. Nära till Örebro, Eskilstuna och Västerås. Dit åker vi för att handla och gå på bio. Handlandet och biobesöken blir inga vardagliga händelser, utan de blir små festtillfällen, menar Kristina.

Festligheter och arrangemang för ungdom-

mar är annars det Kristina saknar i Arboga. Då kan småstaden vara för liten.

Född och uppväxt i Arboga och hela sitt yrkesverksamma liv på Flyget, CVA, FFV ... och nu Celsius Aerotech. Företaget har förändrats men många medarbetare har varit företaget trogna. Kristina är en av dem.

22 år, mer än halva sitt liv, har hon varit anställd. Hon började efter gymnasiet, arbetade på lönekontoret och personalexpeditionen. I tretton år har hon arbetat med personalfrågor, nu senast som personalman och ansvarig för företagets kontakter med universitet och högskolor.

En fråga om hon trivs är närmast korkad och möts med ett "Jättebra!" redan innan den hunnit uttalats. En fördel med arbetat är att det förändras hela tiden och att man själv utvecklas.. Det handlar inte bara om att göra rekryteringar. Hon arbetar, liksom kollegorna, väldigt nära de divisioner de har ansvar för. Bl a medverkar man på divisionernas ledningsmöten. Det är viktigt att kunna och vara insatt

Namn: Kristina Wiberg

Ålder: 40

Yrke: Personalman

Utbildning: Gymnasium plus högskolekurser

Bor: I Arboga

Familj: Peter, sambo och dottern Anna, 9 år

Hobby: Familjen och fritidshuset

På nattduksbordet: Elisabeth George "I fiendens tecken" plus "Bränn inte ut dig" av Barbro Bronnsberg

Musik: Allätare, pop, rock

Äter: Just nu mycket sallad

Ser på TV: Ibland

Bio: Går sällan på bio, hyr en video i bland. Gillar inte våldsfilm. Hellre romantik.



i vad som händer på respektive division samt även kunna föra ut personalfrågor direkt i linjen understryker hon.

Det är ett stimulerande arbete hon har, med växlande arbetsuppgifter. Det finns inslag som är mycket tunga och slitsamma både för en själv för de som drabbas, säger Kristina. Och då tänker hon på övertalighet och uppsägningar. Det är jobbiga arbetsuppgifter som sliter psykiskt inte bara på de som drabbas utan även på oss personalmän förklarar hon. I stark kontrast står arbetet med att rekrytera och delta i olika arbetsmarknadsdag.

februari 1998



Det är stimulerande arbetsuppgifter, men även de kan vara slitsamma, men då på ett helt annat sätt.

— Det är roligt att vara på arbetsmarknadsdagar. Vi får mycket kontakter, det är många studenter som är intresserade av oss, att få göra exjobb eller att få sommarpraktik. Då gäller det att vi tar hand om alla intresserade på ett bra sätt. Det är mycket arbete, som ofta inte ger något direkt synligt resultat utan är ett arbete på längre sikt. Vårt mål är ju att studenterna ska komma tillbaka till oss när det är dags för anställning. Där har vi en del att jobba med.

En negativ inställning till försvarsindustrin hos studenter möter Kristina sällan. De flesta tycker att vi har intressanta arbetsuppgifter, att det är spännande arbetsområden, med stora krav och hög teknologi. De frågor som oftast kommer rör i stället försvarsindustrins framtid, och särskilt då med tanke på försvarrets ekonomiska situation.

Lika stimulerande som att vara på arbetsmarknadsdagar är det att göra rekryteringar, allt från att vara med och utforma en platsannons till att ta hand om ansökningar, genomföra intervjuer till att göra den formella anställningen.

Arbetet tar mycket tid. Även om arbetsuppgifterna är spännande och många så blir mängden ibland för stor. Det är ofta hon tycker att hon inte hinner med allt som hon skulle vilja.

Det blir också en hel del resande för Kristina. Speciellt i kontakterna med högskolevärlden.

Det är inte alltid helt enkelt att ge sig iväg på tjänsteresor. Kristinas sambo arbetar inte på hemorten så för varje tjänsteresa måste hon ordna så att dottern får tillsyn.

— En av mina systrar, Susanne, bor nästan granne med oss och hon hjälper till med att ta hand om Anna när jag är på resa.

Det blir ett sätt av leva, säger Kristina. Hennes sambo är egenföretagare inom byggbranschen. Det är inte lätt att få arbete i Arbogatrakten så nu arbetar han och kompanjonen i Södertälje.

I bland undrar man om det är så här man

Jag är däremot säker på att jag kommer att arbeta med personalfrågor på ett eller annat sätt.

ska leva, säger Kristina, men understryker att hon tycker det är viktigt att Peter får utveckla sig och att firman går bra just nu. Då får man acceptera att bara träffas på helgerna. Men då blir det desto mer som ska hinnas med.

Fritidshuset är familjens andhål. Det är då Kristina kan koppla av från arbetet och samla nya krafter. Där kan hon få koppla av, sjunka ned och läsa en bok. Läsa tycker hon om att göra, gärna en deckare. Elisabeth George tillhör favoriterna. Och när vi ändå pratar om favoritförfattare måste Per Anders Fogelström nämnas. Det blir mest skönlitteratur läst, men en och annan fackbok, och då blir det mest jobbrelaterad litteratur.

Jobbet tar mycket tid, men familjen är det viktigaste. I bland är det svårt att förstå hur hon hinner med. När jag frågar om hon har någon hobby eller fritidsintresse drar hon på svaret. Sommarstugan är det stora. Alla tre går ofta och gärna på ishockey. Dottern spelar fotboll och Kristina är med i föräldraföreningen. Dotterns skolgång engagerar också Kristina, för synpunkter på dagens skola har hon. I bland blir jag lite förvånad när jag upptäcker hur det är i skolan, säger hon.

De många kontakterna med högskolevärlden har gett Kristina funderingar på om hon inte borde återuppta sina egna studier. Hon läste arbetsrätt och organisation på Högskolan i Örebro. När jobbet tog allt mer tid slutade hon studera. Nu skulle hon gärna återuppta studierna, för det är viktigt att man utvecklar sig

Min sista fråga möts av ett hjärtligt skratt. Jag frågar om vad hon tror att hon gör om tio år:

Den frågan ställer jag alltid när jag intervjuar platssökande ... och så får jag den själv. Vet inte vad jag skall svara. Jag tror att jag är kvar i yrket, men inte säker på att jag är kvar här.



På CHARM-dagarna i Göteborg var det premiär för det nya Celsius. Kristina samtalar här med Celsius koncernchef Lars G. Josefsson.

Hade du ställt frågan till mig för fem-sju år sedan hade jag svarat att jag skulle jobba kvar inom företaget. Nu är jag inte lika säker. Vår värld har ju blivit mer föränderlig. Man påverkas ju av vad som händer i sin omgivning. Jag är däremot säker på att jag kommer att arbeta med människor på ett eller annat sätt.

En jämställdhetsfråga

Det kan ha varit jämställdheten, och det kan ha varit andra punkter på programmet som lockade. Men faktum kvarstår att platserna inte räckte till åt alla som anmälde sig till förra höstens seminarium om att vara kvinna på FFV Aerotech. Planerna fick läggas om och av ett seminarium blev det två, men ingen var särskilt ledsen för det. Tvärtom. Det blev två oförglömliga dagar.

Människosaksn

Inbjudan var i första hand riktad till företagets kvinnor och deras chefer för att få igång en allmän diskussion. Vad ska vi göra för att locka kvinnor att välja kurser och utbildningsvägar som kan leda till mer kvalificerade uppgifter? Och vilka åtgärder krävs för att FFV Aerotech skall få fler kvinnliga chefer på sikt?

— I dag är 22 procent av våra anställda kvinnor, men bara 7 procent av företagets chefer är kvinnor. Målet är visserligen inte att alla ska bli chefer, men hela företaget skulle tjäna på att de kvinnliga cheferna blir fler, betonar personaldirektör Sören Björk.

Ofta förväxlas begreppen jämställdhet och jämlikhet, och han öppnade seminariet med hjälp av ordboken. Jäm-



Lena Nevander-Friström både roade och oroade deltagarna på seminariet.

ställdhet är "lika rättigheter för män och kvinnor", medan jämlikhet är "alla människors lika värde socialt, politiskt och ekonomiskt oavsett kön, ras, nationalitet eller religion".

SAKFRÅGA

Förlåt en personlig reflektion, men ibland undrar jag

om inte jämställdhet fortfarande kopplas ihop med rödstrumpor, grupp-8, kaffekokning och allmänt fruntimmersgnäll? Sådana generaliseringar lever kvar är jag rädd, och inte bara inom vårt företag.

Att säga – typiskt karlar! – verkar rätt oförargligt. Det trodde jag ända tills jag så det under en middag. En representant för de typiska höjden inte bara ett utan båda ögonbrynen och frågade vasst – är

gjort, och seminariet är ett första steg.

Ambitionen är också att synliggöra nya möjligheter, gärna med blåslampa i handen, och att röra om i grytan. Varje anställd har ansvar för sin egen utveckling. Om det ställs hinder i vägen för detta, är det också vår uppgift att peka ut och eliminera dessa.

Många administrativa tjänster är på väg att försvinna, framför allt inom traditionellt kvinnligt arbete, och

jämställdhetskommittén, hade inför seminariet både rannsakat sig själv och granskat situationen inom den egna divisionen.

MINERAD MARK

— Att förbereda uppgiften blev betydligt svårare än jag hade anat. Först fattade jag inte varför, men efter ett tag insåg jag att det handlade om min egen rädsla och osäkerhet.

Han hänvisade till boken

Människor – finns dom?

du kvinnosakskvinna?

Nej, jag är helt enkelt kvinna, svarade jag sanningsenligt och glömde att fråga om han själv var mansaksmän. Det hade varit roligt att veta, eftersom mansaksmän är väldigt sällsynta. Man hör sällan eller aldrig talas om dem; och det i sig är en uppenbar brist i jämställdheten antar jag. Självt efterlyser jag dessutom fler människosaksmänniskor.

ALLAS ANSVAR

Ett mål med företagets jämställdhetsarbete är bland annat att ta vara på allas resurser och öppna dörren för var och en att utvecklas efter sina möjligheter, påpekade Sören.

— Framför allt finns behovet att stötta kvinnorna inom företaget mer än vi hittills

därför behövs det alternativa utvecklingsvägar. Alf Gustafsson, som länge varit knuten till Utvecklingsrådet, pekade ut riktningen för vår tekniska utveckling och gav vägledning om var det kan vara vettigt att satsa krafter i framtiden.

Erik Nylund, chef för Systemteknik och knuten till

”Män är från Mars – Kvinnor från Venus” och skillnaderna i manligt och kvinnligt språk.

— Risker att vi missstolkar varann är uppenbar, och jämställdhet är i sig ett minerat område, enligt Erik. Dessutom har jag känslan av att vi redan borde ha gjort mycket mer.

Tre män inledde, men Le- ➔



februari 1998

na Nevander-Friström gav seminariet en rejäl kvinnlig återställare. Hon är psykoterapeut, eller *psyko-nånting*, som hon ofta kallas.

BOVEN I DRAMAT

Lena uppehöll sig kring två ämnen som både direkt och indirekt berör grundtankarna bakom seminariet. Mötet mellan män och kvinnor och Balansen i livet.

Att återge innehållet är omöjligt, det måste upplevas. Hon är en enastående scenkonstnär som med insikt, kärleksfull humor och djupaste allvar blottlägger det vi inbillar oss att vi kan dölja. Effekten är påtaglig – både skratt och tårar – och minnet bestående.

Det är inte skillnaderna eller likheterna mellan män och kvinnor eller mellan människor som är boven i dramat i sociala sammanhang. Problemen uppstår först när våra egna värderingar kommer in i bilden, och därför att vi tenderar att vara mycket större experter på andra än på oss själva.

OM BALANSEN

De glada, igenkännande skratten övergick till ett bitt-rare, igenkännandets allvar när Lena talade om att tappa balansen i tillvaron. Hon arbetar själv med dem som har gjort det och har kunnat urskilja fem faser i utvecklingen, eller nedbrytningen. Det handlar om arbetsnarkomani och om den sortens människor – A-typer – som tror sig vara outhärliga på

arbetet och blir det på bekostnad av familjen och sig själva.

I USA går de under namnet FISH; First In Still Here. De har hög sjuknärvaro på jobbet och är ofta inbillningsfriska, enligt Lenas terminologi. Liksom narkomaner eller alkoholister blir de beroende; av arbete, makt och av stresshormonernas kickar.

FEM FASER

Vägen utför går från fysisk trötthet till intellektuell trötthet, där glömska är en vanlig ingrediens i "den kokande hjärnan". När sedan den sociala tröttheten inträder orkar man inte längre med andra människor i eller utanför hemmet.

Efter tredje fasen tappar man självinsikten och därmed förmågan att på egen hand ta sig ur ekorrhjulet. Cynism och arrogans blommar. Man vill ha jäsägare omkring sig och drar sig inte för att kränka andra offentligt. Handlar det om en chef, vilket det ofta gör, blir ledarskapet lidande och destruktivt. I den sista fasen kommer funderingarna över meningen med livet och depressioner är vanliga liksom självmordstankar.

NYTT PARADIGM

Ofta krävs ett totalt nytänkande för att förändra såväl egna levnadsmönster som de mönster och attityder som växt sig fast i arbetslivet. Man talar om paradigmskifte; att våga lämna det gamla för något helt nytt.

Ett exempel är hämtat från Schweiz, som var urmakeriets världscentrum ända tills de egna tillverkarna vägrade tro på och försäkra sig om rätten till digitaluret. På kort tid dog hela klockimperiet ut när japanerna flyttade "makten över tiden" till sitt örike.

Allt detta talade man om på seminarierna kring månadsskiftet oktober-november. Men vad händer nu och i framtiden?

— Nu pågår arbetet på stabs- och divisionsnivå, svarar Sören. Jämställdhetskommittén ska ta fram förslag till åtgärder för företagets fortsatta jämställdhetsarbete under detta år.

Samtidigt ska varje division föreslå åtgärder för sitt eget fortsatta jämställdhetsarbete. Allt ska vara klart att presenteras i mars månad, och därefter får vi återkomma till vad som ska hända i framtiden, avslutar han.

TEXT OCH FOTO: ANNE ALLARD



Lizzie Rosengren på stab Personal är en av idékläckarna bakom det välbesökta seminariet.

SE OM DITT HUS

för egen kompetensutveckling

SIF-klubben i Linköping, tillsammans med SIF Östergötland och företaget, driver ett pilotprojekt vid två divisioner, Flygplan och Tillverkning. Projektet heter Se om ditt hus. SIF-klubbens ordförande Anders Moberg får berätta vad det är för något.

— Det är ett multimedia-verktyg för kompetensutveckling som SIF och Amu-gruppen tagit fram.

— I avtal och debatter, ja över allt talas det om vikten av kompetensutveckling. Här har nu SIF tillsammans med Amu-gruppen tagit fram ett redskap för att du ska kunna göra en analys av dig själv och ditt utbildningsbehov.

Hur fungerar det?



Från Anders Moberg SIF-ordförande i Linköping, Jane Siverskog, division Tillverkning och Per-Erik Djärf från SIF Östergötland.

— Du sitter framför din dator och jobbar dig igenom ett ganska omfattande program. Vi har räknat med att det tar cirka tio timmar att gå igenom alla frågor. Med hjälp av svaren får du en bild av dig själv, vad du kan och är bra på. Det ställs frågor som vad vill jag och hur lär jag?

Vilka deltar?

— Det är som sagt ett pilotprojekt och i första omgången deltar personer från Flygplan och Tillverkning, åtta från vardera division. Vi hade en första träff i januari där vi under en förmiddag diskuterade vad som händer i omvärlden, på företaget och den egna divisionen. Avslutningsvis gjorde vi en genomgång

av programmet och såg till att alla kom i gång.

Varför ett projekt?

— Jag upptäckte, när vi senast diskuterade övertalighet, att många har svårt att berätta om vad de själva kan och vad de är bra på. För många kan det verka som

skryt, när det i själva verket handlar om att ta fram sina positiva sidor som en grund att stå på om man behöver söka annat arbete.

— Jag stötte på Se om ditt hus på en av SIFs industridagar för några år sedan. Jag och Sören Björk diskuterade om inte företaget kunde ställa upp och driva ett projekt hos oss. Han var intresserad och jag tycker det är positivt att företaget ställt upp.

Hur länge pågår projektet?

— Vi startade pilotprojektet med en introduktionsträff i januari. Nu arbetar alla var för sig. Vi kommer att ha två träffar till innan vi avslutar projektet i mitten av mars.

LENNART BLADH



februari 1998

Tack

Ett stort tack till alla för gåvor och festligheter i samband med min avtalspension.

MAJ BRITT NILSSON,
UA51

Jättestort tack till chefer och arbetskamrater och SIF på FFV i Linköping och Arboga för blommor, presenter och den trevliga festen i samband med min avtalspension.

ROSE-MARIE ADOLFS-
SON, FA08

Ett varmt tack till företagsledning, chefer, arbetskamrater och fackklubb för generösa presenter och gåvor i samband med min pensionsavgång.

LARS LJUNGGREN, FK20

Hjärtligt tack till arbetskamrater, fack och företag för all uppvaktning i samband med min pensionsavgång.

SVEN CARLSVÄRD, FU48

Stort tack till företaget, chefer, Ledarna och arbetskamrater för blommor, presenter och avskedsfest. Tack för alla år av trevligt samarbete och gott kamratskap.

BERIT LAGERQVIST, LVF

Tänk vad jag blev glad

när jag tog adjö av er en dag

Presenter och kramar jag fick

kanske såg ni en tår i min blick

KRAM OCH TACK FRÅN
BERTA (TO)

Ett varmt och hjärtligt tack till arbetskamrater och vänner, SIF, företaget för er uppvaktning med blommor och presenter som jag fick i samband med min pensionering.

HANS HERSBERG,
THP24

Ett stort tack till arbetskamrater och chefer för all uppvaktning i samband med min pensionering. Särskilt tack till vaktpersonalen.

KURT SÖDERQVIST

Ett hjärtligt tack till Serviceenheten, facket, Ledarna, alla vänner och arbetskamrater som med fest och fina presenter gjorde min "äldreavgång" till ett fint minne.

INGEMAR VILNERSSON

Ett stort tack till företaget och SIF för de fina julblommorna.

MARTIA KARLSSON,
HVF

För den trevliga festen och uppvaktning när jag blev "veteran" vill jag tacka alla arbetskamrater, chefer och SIF.

INGER LANG, UA54

Hjärtligt tack till företaget, arbetskamrater, kunder och SIF för de fina avskedsgåvorna och den trevliga avskedsfesten.

SVEN ARNE KARLSSON,
FF12

Tack för de fina julblommorna.

MARIANNE SVENSSON,
UL

Hjärtligt tack till företag, avd UA, Seko och arbetskamrater för de fina gåvorna och avskedsfesten i samband med min pensionering.

BRITT-MARIE
FÖRNANDER, UA54

Ett varmt och hjärtligt tack till arbetskamrater, vänner, företaget och SIF-klubben för den uppvaktning vi fick vid vår pensionering.

INGER B KARLSSON,
MX/QX
BERIT HAHNE, IX

Ett stort tack till företag, fack och arbetskamrater för den fina uppvaktningen

som kom oss till del vid vår avtalspensionering.

KJELL-ÅKE LINDAHL KD,
BÖRJE JACOBSSON
KD72 OCH NILS
SjöBLOM KD74

Tack till alla som bidragit till att göra min pensionsavgång till en glad händelse.

Särskilt tack till Lars-Erik, Elvy, Pia, Monica, Kristina m fl för den härliga totalupplevelsen på Södertuna.

HANS EKMAN, FD GE

Hjärtligt tack till hela personalen på FK30, arbetskamrater och chefer för de fina gåvorna och avskedsfesten i samband med att jag slutar min anställning vid FFV Aerotech.

KURT ANDERSSON

Mitt varma tack till chefer, fackförening och alla arbetskamrater för den fina avskedsgåvan och blommorna jag fick i samband med min avtackning.

LASSE "FOGIS"

Varmt tack till arbetskamrater, företag och fack för uppvaktningen i samband med min avtalspensionering.

BARBRO JEDENMARK,
PA34

Ett stort TACK till chefer, arbetskamrater och fack för upp-
vaktningen i sam-
band med min pen-
sionsavgång.

INGER,
SÄKERHETSTJÄNST

Ett varmt tack till
FFV, chefer, arbets-
kamrater och SIF för
all uppvaktning i
samband med min
pensionsavgång.

SVEN-ÅKE MATTISSON,
F D NST

Hjärtligt tack till
chefer, arbetskamra-
ter och fack för all
uppvaktning i sam-
band med min pen-
sionering.

STIG PETTERSSON,
F D KA24

Ett varmt tack till
arbetskamrater, vän-
ner och facket för de
fina blommorna och
presenterna vid min
pensionering.

SVEN KARLSSON,
F D KA20

Ett varmt tack till
arbetskamrater, före-
taget och SIF-klub-
ben för alla fina pre-
senter och för all
uppvaktning som
kom mig till del i
samband med min
pensionering.

BIRGITTA BJÖRKLUND,
F D FUI

TACK till division

Vapensystems tomte
och arrangörerna för
en mycket välplane-
rad och framför allt
"rolig" julfest. Det
gjorde ni jättebra!

MONIKA

Hjärtligt tack till ar-
betskamrater, vän-
ner, företag och SIF-
klubb för den upp-
vaktning jag fick i
samband med min
födelsedag.

LARS-OVE ANTONSSON,
GP

Ett varmt tack till al-
la er som uppvaktade
mig på min 50-års-
dag.

MAJ-LIS SMOLKA
NILSSON

Jag vill tacka alla mi-
na arbetskamrater,
SIF-klubben och fö-
retaget för den fina
uppvaktningen i
samband med min
pensionering.

LENNART CARLSSON,
F D KA26

TACK

* för 21 år av lär-
dom, trevliga min-
nen och goda skratt.
* alla mysiga arbets-
kamrater som jag
haft förmånen att ar-
beta tillsammans
med under alla år.
* till Er som ordnade
och var med på min
avskedsfest; det var

annorlunda, kul, gott
och trevligt.

* för alla presenter-
na jag fick.

Kram till Er alla!

MONIKA

Ett hjärtligt tack för
all uppvaktning på
min födelsedag.

JUNE STRÖMBERG

I pension

Dec 1997

Kjell-Åke Lindahl,
KD

Stig Pettersson,
KA24

Lennart Carlsson,
KA26

Börje Jacobsson,
KD72

Torbjörn Hagman,
KV66

Inger Larsson, PA11

Berit Hahne, IX

Barbro Jedenmark,
PA34

Inger Karlsson, MX
Jan-Olof Hällberg,
MF

Sven-Åke Mattisson,
NT

Lars-Gunnar Foges-
tam, FDT

Birgitta Björklund,
FUI

Majken Rosenqvist,
FK35

Hans Ekinan, GE
Hans Boholm, KE

Berndt Lindquist,
AMG04

1998-02-28

Hans-Olof Blomq-
vist, PS

Willy Karlsson, LVP
Sören Utterström,
JPU

februari 1998



Premiär för nya Celsius

februari 1998

På Chalmers arbetsmarknadsdagar, CHARM-dagarna, var det premiär för nya Celsius. En gemensam profilering under rubriken: Celsius en högteknologisk koncern.

Celsius monter tillhörde de större och där presenterade sig bland annat den förre chalméristen och nuvarande koncernchefen Lars G Josefsson tillsammans med ett antal tekniker från hela koncernen.

Lars G Josefsson inledde de två dagarnas företagspresentationer med att berätta om det nya Celsius.

