

Aero grammet

Tidning för medarbetare
inom Celsius Aerotech,
Celsius Metech och
Celsius Test Systems

3
99

ELIUS
20



**Tillverkning ska
göra livet tufft för
konkurrenterna**

En konst att sitta på två stolar

Aero grammet

Personalinformation
för anställda inom
Celsius Aerotech,
CelsiusMätteknik
och CelsiusTest Systems.



Ansvarig utgivare:
Sören Björk.
Redaktionschef:
Anne Allard,
tel 0589-82405,
fax 0589-83001.

Redaktion:
Lennart Bladh,
tel 013-231560,
fax 013-231147.
Adress: Aeroqrammet,
Celsius Aerotech,
581 82 Linköping.
Tryck: Danagårds 1999.

Celsius

CELSIUS AEROTECH

När ögat läser urskiljer det ord i svart och vitt, men det krävs betydligt mer för att tolka innehållet. Då handlar det inte längre om ytterligheter, utan om en mångfald nyanser.

På samma sätt avläser vi förändringar i vardagen. Med tidigare erfarenheter som referens tolkar vi innehållet i det som sker. Och just nu är kravet större än vanligt på att kunna urskilja nyanser, eftersom vi befinner oss mitt i en delad verklighet.

Det har gått några veckor sedan nyheten släpptes om en kommande fusion mellan Celsius Aerotech och delar av TietoEnator. Den följdes av en hektisk tid, och i slutet av andra veckan när det här skrivs, ser vår vd Jan Eiborn litet trött ut.

Processen igång

— Det förnekar jag inte, säger han. Trött, men ändå nöjd ska tilläggas. Den här veckan började med att vi i måndags samlade ett femtiotal chefer från de sammanlagda bolagen för att informera om ledningens planer kring det nya företaget, berättar Jan. Reak-

tionerna var glädjande nog genomgående positiva.

Under tisdagen informerades nästa led av chefer och föreberedelserna fortsatte inför MBL-förhandlingarna som startade på onsdagen. Därmed inleddes också en viktig fas i den fortsatta processen mot ett samgående.

Facken vid Celsius Aerotech och TietoEnator har tillsammans utsett representanter i förhandlingarna om det förslag till organisation och tillsättning av chefer som ledningen presenterade i slutet av september.

— För facken redovisade vi det förslag som finns på den gemen-

samma webb som nu är under uppbyggnad, förklarar Jan. Vi vet att det finns en del frågetecken att rita ut och tar tacksamt och prestigelöst emot alla synpunkter.

Bakom planering och förslag står en mycket begränsad grupp. Det förklarar, enligt Jan, varför en färdig lösning inte kunde presenteras när nyheten släpptes.

— Vi hade inte tillräcklig detaljkännedom om både företagen, och säkert finns det invändningar mot det arbetssättet, säger han. Med 30-40 personer, inklusive fackliga representanter, hade vi säkert kunnat lägga fram en ny och i det närmaste perfekt organisation tillsammans med beslutet.

Risk för spridning

Nu finns det ingen anledning att be om ursäkt, fortsätter han. Ju fler inblandade, desto större risk för läckage. Och det är något som till varje pris måste undvikas. Om media får tag i en nyhet som denna innan beslut är fattade och avtal skrivna, så risker hela affären att gå om intet.

— Att det här var en stor nyhet, såg vi också på mottagandet. Nyheten om en fusion mellan Celsius

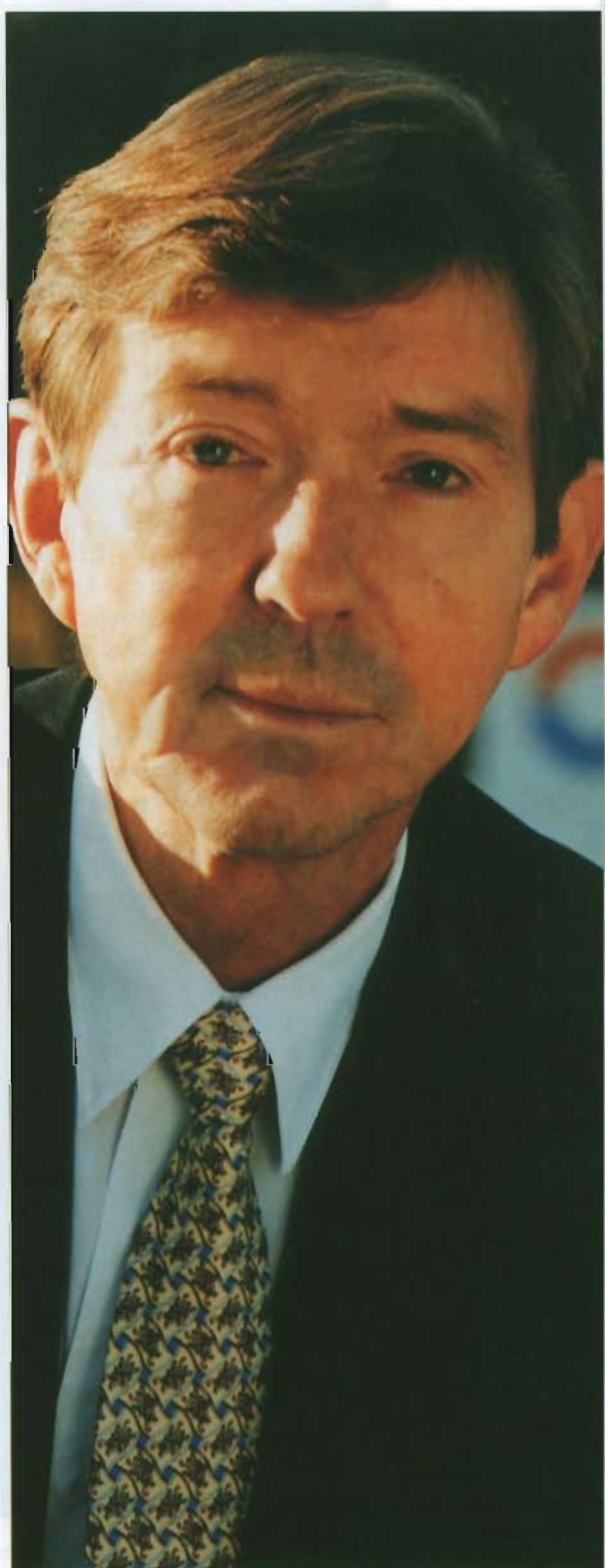
och TietoEnator toppade alla viktiga media inklusive finansorganen. Vi hade alltså glasklara skäl att sköta det här som vi gjorde.

Två liv i ett

Sedan den 10 september har vi en ganska märklig sits fram till årsskiftet. Dels befinner vi oss mitt i processen att skapa och gå in i det nya företaget. Dels står vi kvar mitt i den gamla organisationen som fortsätter att leva sitt liv fram till den 1 januari nästa år.

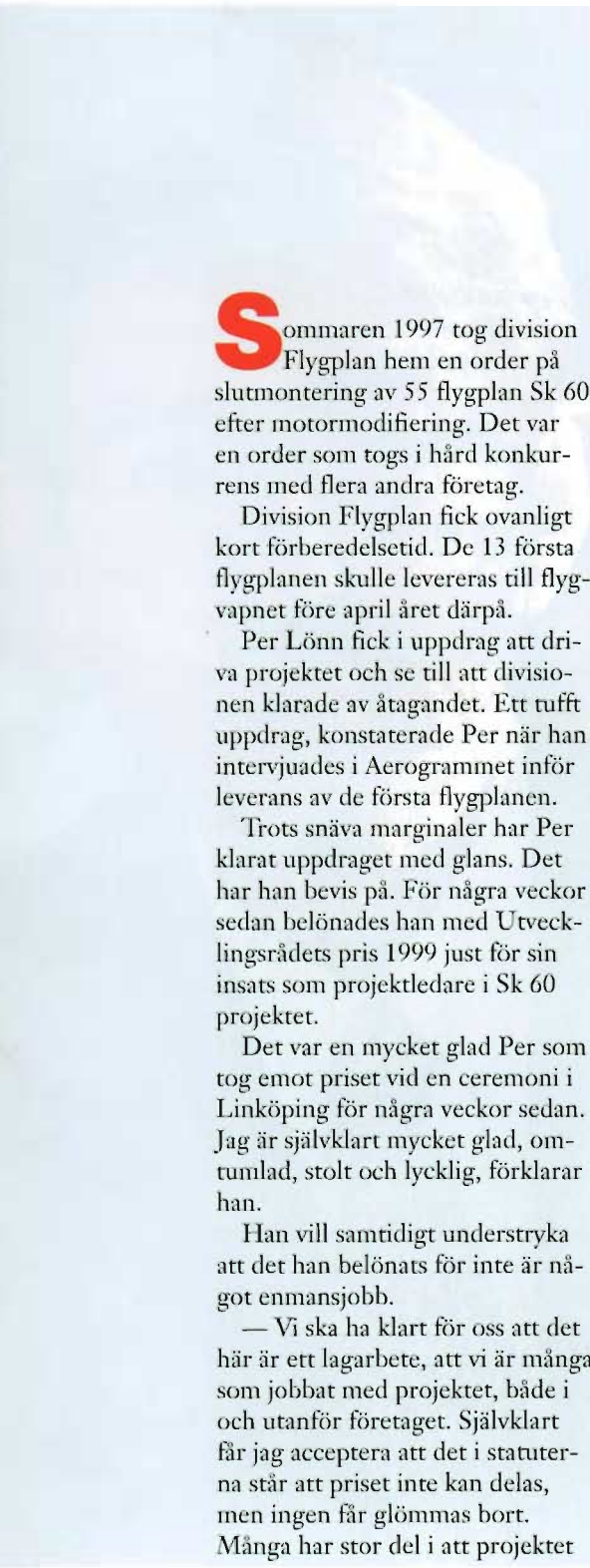
— Många ställs inför kravet att sitta på två stolar samtidigt de närmaste månaderna. Det är å ena sidan en frustrerande situation, å andra sidan ett ganska spännande läge.

I skrivande stund förestår närmast att avsluta pågående MBL-förhandlingar snabbt och i, som Jan hoppas, gott samförstånd mellan parterna. Organisationen ska därefter vara spikad och klar i början av december. Och efter årsskiftet kan alla återgå till att sitta på bara en stol, om än i ett nytt företag.



ANNE ALLARD

Per Lönn - prisad projektledare



Sommaren 1997 tog division Flygplan hem en order på slutmontering av 55 flygplan Sk 60 efter motormodifiering. Det var en order som togs i hård konkurrens med flera andra företag.

Division Flygplan fick ovanligt kort förberedelsetid. De 13 första flygplanen skulle levereras till flygvapnet före april året därpå.

Per Lönn fick i uppdrag att driva projektet och se till att divisionen klarade av åtagandet. Ett tufft uppdrag, konstaterade Per när han intervjuades i Aerogrammet inför leverans av de första flygplanen.

Trots snäva marginaler har Per klarat uppdraget med glans. Det har han bevis på. För några veckor sedan belönades han med Utvecklingsrådets pris 1999 just för sin insats som projektledare i Sk 60 projektet.

Det var en mycket glad Per som tog emot priset vid en ceremoni i Linköping för några veckor sedan. Jag är självklart mycket glad, omtumlad, stolt och lycklig, förklarar han.

Han vill samtidigt understryka att det han belönats för inte är något enmansjobb.

— Vi ska ha klart för oss att det här är ett lagarbete, att vi är många som jobbat med projektet, både i och utanför företaget. Självklart får jag acceptera att det i statuterna står att priset inte kan delas, men ingen får glömmas bort. Många har stor del i att projektet

genomförts på ett tillfredsställande sätt.

Det var 1998 som Utvecklingsrådet instiftade ett nytt pris. Syftet med priset är att stimulera långsiktiga och innovativa insatser för att nå projektsäkerhet och hög kvalitetsnivå vid företaget. Kriterierna för att nomineras som kandidat är, att man genom sina insatser visat en gedigen kompetens som kommit företaget till godo. Insatsen ska inte ha premierats på annat sätt inom företaget och behöver inte vara av teknisk karaktär. Det ska i första hand vara långsiktiga insatser som premieras.

Priset är individuellt och kan inte delas med andra vad gäller insats och prissumman. Prissumman ska användas inom arbetet för att personen ska kunna förkovra sig inom ämnesområdet, till exempel resa till något företag, konferens eller liknande. Prissumman är för närvarande 35 000 kronor.

I motiveringen till årets pris ger Utvecklingsrådet bakgrunden och förklarar att Sk 60-affären var av sådan dignitet att flygplanverkstadens kapacitet behövde ökas med ett tiotal personer, att lokalerna behövde anpassas, utrustning anskaffas och personalen utbildas. Tidplanen var oerhört pressad. Och, som avslutning konstaterar Utvecklingsrådet att, i efterhand har vi förstått att väldigt många tvivlade på att vi skulle klara detta. Denna tvekan fanns både internt

inom företaget, men även externt.

Resultatet blev över förväntan konstaterar Utvecklingsrådet. Division Flygplan klarade de kritiska leveranstidpunkterna och håller fortfarande takten, även om planerna den senaste tiden kullkastats av flygstopp på Sk 60. Ekonomin är god och kunden mycket nöjd.

Det är självfallet många förtjänst att detta går bra, säger Claes Wadsten, sekreterare i Utvecklingsrådet. En röd tråd är dock Per som lett projektet från förkalkyl till leverans av de första tjugotalet flygplan.

— Förutom kortsiktiga ekonomiska vinster har vi åter ritat in oss på kartan som kompetent leverantör av flygplansmodifieringar.

Inagemässigt har företaget stärkts av detta, konstaterar Claes Wadsten.

Mot bakgrund av ovanstående fakta var det inte svårt för Utvecklingsrådet att välja att belöna Per Lönn för hans insatser som projektledare.

Vad Per ska göra för prispengar har han inte klart för sig. Förmödligen blir det en studieresa, säger han.

— Det vore spännande och intressant att åka till ett företag, gärna inom koncernen, som arbetar med liknande verksamhet som vi har, för att se och lära.



Per Lönn tar emot Utvecklingsrådets pris 1999 ur Claes-Göran Danielssons hand.

Tillverkning sätter målet högt

Nu ska vi göra livet extr

Nu ska division Tillverkning förbättra sin konkurrenskraft. Och det ordentligt. Målet är högt satt. Division Tillverkning ska förbättra sin konkurrenskraft med 30 procent. Och det på en kort tidsperiod.

Valter Studeny, som till vardags arbetar med materialstyrning inom divisionen, har nu axlat rollen som projektledare och den som håller ihop allt arbete inom divisionen.

Vårt mål för projektet är mycket högt satt, säger Valter. Egentligen är det så högt satt, att det inte är möjligt att nå utan en extrem kraftanstängning.

Det är nödvändigt att sätta målet högt, för att ha något att sikta på. Ett mål som är lätt att nå är inte mycket att sträva efter. Det säger Lars Gren, konsult och den som hjälper Valter och alla andra medarbetare inom divisionen att nå målet.

Lars ska fungera som stöd och pådrivare för divisionens interna arbete. Han ska finnas bakom ryggen på alla de som deltar i projektet på ett eller annat sätt. Mest kommer han att fungera som stöd och bollplank för den projektgrupp som driver projektet. Och som har Valter Studeny i spetsen.

En höjning av konkurrenskraften med 30 procent är inte helt lätt att konkretisera. Det är svårt att få ett grepp om vad det egentligen betyder. För vår del är det viktigt att tydliggöra målet och förklara vad det innebär, säger Valter. Bryter vi ned målet kan vi förklara att det innebär effektivare produktion och administration, bättre leveranssäkerhet, en ökad volym och ett ökat antal kunder, säger han.



— Konkurrenskraft betyder, enkelt uttryckt, ökade volymer och sänkta kostnader. Vi är medvetna om att vi i dag missar ett antal jobb, vi är helt enkelt inte konkurrenskraftiga. Vi ska nu se till att bli en bättre leverantör, och att vi kan ta hem fler jobb.

Både Valter och Lars är medvetna om att målet med projektet kan vara svårt att konkretisera, men det är ändå av underordnad betydelse. Det primära är att det inom divisionens finns en vilja till förändring. Och den viljan har båda sett.

Det finns en mycket stor medvetenhet inom divisionen om att vi inte överlever på sikt om vi inte förbättrar vår konkurrenskraft,

vårt sätt att arbeta. Vi måste öka volymen för att få en trygg arbetsplats. Den medvetenheten finns och det gör att alla förstår varför vi har dragit igång projektet och att det är nödvändigt med förbättrad konkurrenskraft, säger Valter.

Projektet drogs igång direkt efter semestern. Divisionschefen Jonny Stoltz informerade all personal vid ett stormöte, och efter det har det mesta gått i snabb takt.

Vi ska se resultat redan till årsskiftet, säger Valter. Lars håller med och fyller i; vi ska under hösten arbeta fram planer och genomföra så mycket att vi före årsskiftet kan visa att vi är på rätt väg. Någon gång under nästa år ska vi vara i mål.

ufft för konkurrenterna



Division Tillverkning sätter målet högt. Konkurrenskraften ska förbättras 30 procent. Valter Studeny är den som leder projektet inom divisionen, bilden ovan. Valter och många andra inom divisionen går just nu på kurs. Under ledning av Lars Grén (i mitten på bilden till vänster) lär de sig mer om företag och företagande.

Vi arbetar i stort på samma sätt som division Mekanikunderhåll gjorde, berättar Valter. Vi försöker få med så många som möjligt av divisionens medarbetare i projektet. Vi har tillsatt ett antal arbetsgrupper som jobbar med både små och stora frågor. Det är viktigt att få med så många som möjligt.

En viktig fråga är att lyssna på medarbetarna, säger Lars. Alla uppmuntras att lämna in förslag, och dessa ska behandlas snabbt för att ge feedback till förslagsställaren. På detta sätt kan vi få ett ökat engagemang bland divisionens medarbetare.

— Det är viktigt att alla lär sig arbeta med förändringar, för vi lever i en tid med ständiga föränd-

ringar. Just nu går sexton personer en omfattande utbildning. Under sex heldagar lär de sig mycket om företag och företagande, främst ekonomi. Det är Lars som håller i denna kurs.

Det finns många områden där vi kan förbättra oss, säger Valter. Det har inte hänt så mycket på divisionen under senare år. Nu är det nödvändigt att starta en förändringsprocess för att överleva. Många vet inte hur lång tid ett jobb får ta. Det ska alla veta, säger Valter. Med en bättre insyn och möjlighet att vara med och påverka får vi bättre motiverade medarbetare, som utför ett bättre jobb.

— Det har inte varit svårt att få med alla. Alla vill göra ett bra jobb

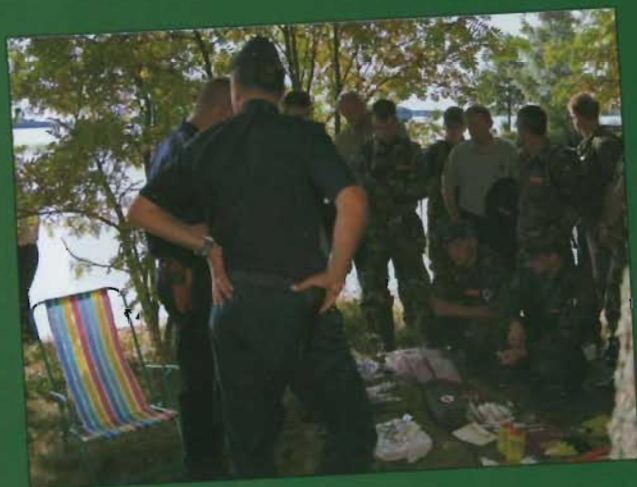
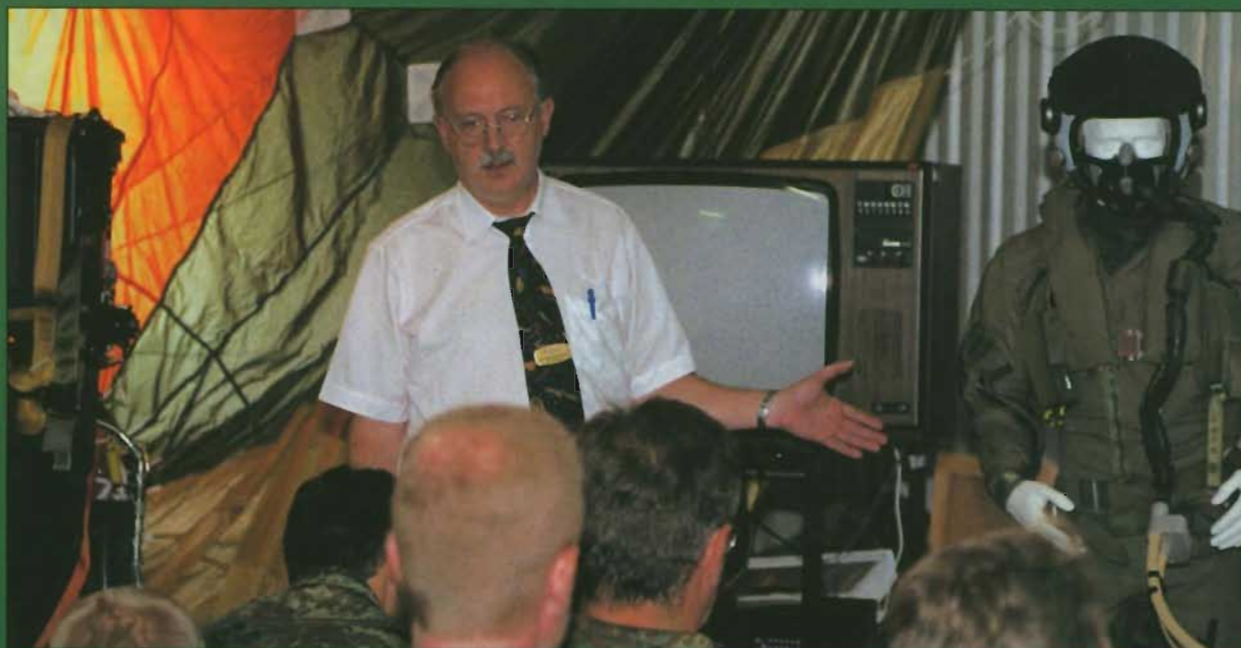
och det finns en medvetenhet om att det inte är rätt ordning på bygget.

— Vi kan uttrycka en del av målet som så att vi vill uppnå ett antal punkter. Vi vill modernisera organisationen, vi vill diskutera ansvar och befogenheter. Vi vill utveckla arbetsorganisationen, och vi vill få delaktiga medarbetare.

Avslutningsvis konstaterar Lars att det hela handlar om att vända en trend. Divisionen måste in i den spiral där framgång föder framgång. Det ger mer jobb till divisionen och tryggar sysselsättningen.

LENNART BLADH

Internationellt intresse



På Sveriges initiativ arrangerades tidigare i hösten den första visningen någonsin inom området överlevnad och räddning. Det skedde inom ramen för NATO och Partnerskap för fred, PFF och var resultatet av en idé som kapten Lars Fält, chef för Försvarsmaktens överlevnadsskola i Karlsborg, fick för ett år sedan.

— Dels fanns det intresse från Sveriges sida att försöka initiera egna PFF-övningar. Dels tyckte jag att det var värdefullt att få hit andra länder så att vi kunde utbyta erfarenheter och synpunkter inom överlevnadsområdet, säger kapten Lars Fält.

Den 6-9 september kom ett hundratal deltagare från 16 länder till Karlsborg. Livregementets husar K 3 stödde övningen med bland annat mat, förläggning och transporter. Under tre dagar presenterade de specifika överlevnadsaspekterna inom armén, marinen och flygvapnet. Deltagarna delades in i tre grupper och ägnade en dag åt varje försvarsgren.

Ett trettiotal företag förknippade med produktion av utrustning och konsultverksamhet för överlevnad och räddning, var inbjudna att delta i en mäsas i Götahallen K3 i Karlsborg.

Celsius Aerotech visade bilder från vår verksamhet vid avdelning Flygsäkerhetsmateriel. I monter fick besökarna dessutom se en fullt utrustad flygförare (docka) inklusive hjälm med BC-skydd och dessutom en video från utprovningen. Även vår så kallade lättvikthjälm fanns med i två versioner. Dels med normal tyngd, dels simulerad tyngd (blyfylld) motsvara

ng konsten att överleva



9g. Den senare ger en känsla av hur det är att bära på nio gånger huvudets tyngd. Många besökare upplevde över upplevelsen!

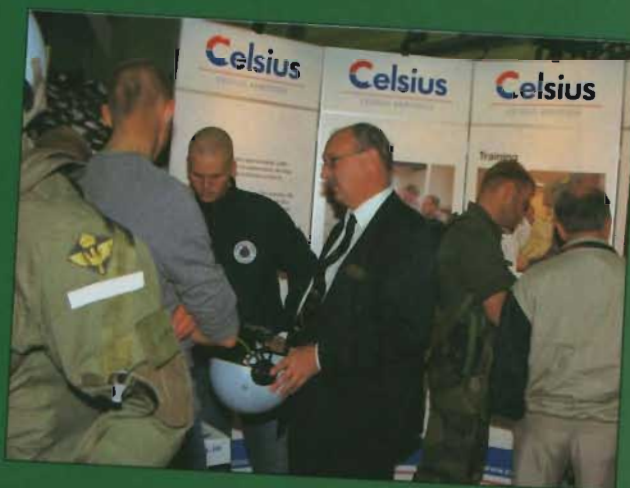
Under visningsdagarna höll mässhallen kvällsöppet 1800-2300. Besökarna fick således cirkulera runt olika demonstrationsstationer. En var bemannad med personal från Celsius Aerotech med fullt utrustad flygförardocka iklädd normal flygstridsdräkt.

Dräkten var kopplad till den provningsapparat som utvecklats av vår flygsäkerhetsavdelning för prov av tryck, täthet i g-dräkten, tryckväst, oxygenmask och telefonutrustningens funktioner. Varje grupp fick en praktisk demonstration av den snabba rutintest, som utförs av JAS 39 Gripen av säkerhetsskäl gör före varje flygning. Vid en manöver som snabbt utsätter flygaren för 9g skulle en felfunktion i g-dräkten kunna ha helt förödande konsekvenser. I värsta fall direkt dödsbetslöshet utan förvarningar som till exempel gey-out eller black-out.

Vid samma tillfälle fick besökarna också se en enkel klargöring i samband med kortlandning och start med en JA 37 Viggen.

En simulerad Combat Search and Rescue (CSAR) utfördes av trupp transporterad av en hkp 3 från Östergötlands Helikopterbataljon. Det vill säga hämtning av nödställd flygförare bakom fiendens linjer, både med och utan hjälp av hund och hundförare.

För att ge en ytterligare uppfattning om de olika aktiviteterna har vi, som representerade Celsius, valt en liten bildserie för läsarna.



Många skadade

Fredagen den trettonde augusti, som av många betraktas som otursdag, ordnade Celsius Aero-tech Driftvärn i Linköping en lyckad trivselutflykt. Övningsinslagen utvecklade sig till en, om inte mardröm så i alla fall, stor överraskning för dom inblandade.

Det hela började med gemensam lunch i den gemytliga "Smedjan", det vill säga byggnad L23.

Därefter följde en orienteringstävling för de två lag som deltagarna bildade. Tävligen gick ut på att, med så stor precision som möjligt, hitta ett antal förutbestämda platser på kartan. På dessa platser var även tävlingsmoment inlagda; som skyddsvaksfrågor, avståndsbedömning, materielkännedom och så vidare.

Slutmålet var hemligt ända till sista kontrollen, som var Björsåters gamla kvarn. Först där fick deltagarna veta slutdestinationen, som visade sig vara Risten Lakvik-Museijärnväg längs vägen mellan Björsäter och Åtvidaberg.

Väl framme separerades lagen. Det ena fick stanna på stationsområdet och utföra ytterligare övningar som har med vår verksamhet att göra. Det andra fick åka tåg en liten bit till en plats där laget fick praktisera sjukvård.

Det blev nu inte så enkelt som dom kanske trott. När laget kom fram till slutstationen efter någon kilometer, kom en kvinna springande och skrek att det inträffat en tågolycka med ett antal skadade. Det blev full fart på hela gänget. När dom kom fram rök det oroväckande från loket, och det låg skadade människor på marken. Till och med under tåget.



Anders Lindgren på väg att ta hand om Johnny Johansson, som ser ut att vara svårt skadad.

Efter en snabb överblick började första chocken lägga sig. Arbetsuppgifter delades ut av gruppens sjukvårdare, så att de skadade kunde tas omhand.

Det var inte slut på elände med detta. En reporter och fotograf

som befann sig i närheten hade hört skriken och kom med mikrofon och kamera i högsta hugg. De började genast intervjua dom inblandade, vilket inte gjorde situationen bättre. Men det hela klarades ut på ett något så när lugnt och

katastrofövning



Lars Forsberg tar hand om Inga Enkvist som i sin tur tröstar Görgen Gunnarsson, som har svåra brännskador, Joachim Booberg rotar efter rätta prylarna i sjukvårdväskan, reportern Alexandra närmar sig med mikrofonen i högsta hugg.

om inte proffsigt, så i alla fall helt tillfredställande sätt.

Det hela var naturligtvis arrangerat av övningsledningen. Men det hettade säkert till bland deltagarna, eftersom deltagarna var inlånade statister som ingen kände vid en första kontakt. Det blir annars lätt en aha-upplevelse när man ser ett bekant ansikte, och detta var inte vår första övning. Med ett undantag fanns och det var Johnny Johansson på HTV 50. Han är medlem i järnvägsföreningen på platsen och initiativtagare till den här tillställningen.

De övriga skadade var Inga Enkvist och Görgen Gunnarsson från

fd I4, samt Alexandra, Linda och Daniel från OFO-Elektronik, en skola för mediatekniker. Icke att förglömma dockan Anna, som vanligt med andningsbesvär.

Domare vid övningen var Jan Söderlund från Livgrenadjärsgroupen på Malmen.

Efter att laget fått sina insatser bedömda blev dom återtransporterade till stationsområdet för att byta med nästa lag. Lagen hölls separerade hela tiden för att inte kunna berätta om sina upplevelser.

När alla var på plats vid stationen igen började förberedelserna för kvällens aktiviteter, som bestod i dressinkörning och tågäkning.

Även en enkel kräftskiva ingick samt vickning senare på kvällen. Övernattning skedde i stationshuset.

Övningen fortsatte på lördagen med bland annat bårsammansättning och bårbärning, handgranatkastning samt materielkännedom.

Som avslutning fick alla en guddad tur på området av informationsansvarig på platsen. Det var ett uppskattat inslag som innefattade ångloksäkning och rundvandring.

ROLF HALVARSSON

FK60

STF FÖRBANDSCHEF

A och O för civilingenjörer - stimulans och utveckling

I dag är det svårt att göra karriär och förutsättningarna att göra karriär har förändrats, om vi med karriär menar att klättra uppåt i olika hierarkier. Många företag och organisationer har numer en platt organisation och inte mycket till hierarkier att klättra i.

De traditionella hierarkierna har ersatts av projektgrupper och arbetslag som hanterar samordning och arbetsfördelning utan att blanda in avdelnings- eller gruppchefer.

Det är inte bara företagen som förändrats. Många ur den yngre generationen, som nu gör sitt intåg på arbetsmarknaden, har andra värderingar än tidigare generationer. Vi läser ofta artiklar om att många yngre vill ha arbeten där de kan utveckla och undersöka olika arbetsuppgifter. De är inte särskilt intresserade av att klättra i företagshierarkier, utan de är mer intresserade av varierande arbetsuppgifter där de har möjlighet att både utvecklas som personer och utveckla olika arbetsuppgifter. Trofasthet och lojalitet har inte längre samma betydelse som tidigare. Och många är betydligt rörligare än tidigare.

De tydliga karriärvägar som fanns i den traditionella linjeorganisationen finns inte på samma sätt i en projektstyrd verksamhet. Alternativa karriärvägar uppmärksammas därför allt mer. En som studerat alternativa karriärvägar är Kaisa Johansson.

I en undersökning har hon kartlagt civilingenjörers utvecklingsmöjligheter inom Celsius Aerotech. Hon har gjort det inom ramen för sitt examensarbete på lin-

jen för Personal- och arbetslivsfrågor vid Umeå universitet. Och just nu arbetar Kaisa som personalman på stab Personal i Arboga.

Under 1998 arbetade Kaisa vid Bofors Underwater Systems med bland annat kompetensutveckling.

— Då fick jag uppleva problemen med att behålla och skapa en attraktiv arbetsplats för civilingenjörer, berättar hon.

När det var dags att skriva avslutande uppsats, pratade Kaisa med personalmän från olika delar inom koncernen. Det föll sig naturligt att göra sitt examensarbete vid Celsius Aerotech. I senaste löneavtalet har Stål- och Metallförbundet och Civilingenjörsförbundet slagit fast att mål och strategi för arbetsorganisation och kompetensutveckling ska ske metodiskt och systematiskt utifrån de förutsättningar som gäller i respektive företag.

— Detta har Celsius Aerotech och det lokala Civilingenjörsförbundet tagit fasta på och startat ett kompetensutvecklingsprojekt. Min undersökning kom att bli ett delmoment i projektet, där jag under-





sökte de lokala förutsättningarna för alternativa karriärvägar.

Kaisa valde att göra djupintervjuer med ett antal civilingenjörer inom företaget. Hon valde ut de tilltänkta intervjuobjekten efter tre grupperingar; divisionstillhörighet, anställningsår och utbildningsinriktning. Divisionstillhörigheten var viktigt för att säkerställa hela företagets representation. Därefter delade hon in dem i tre grupper, efter anställningsår, för att få med både personer som nyligen påbörjat sitt yrkesliv men även de som arbetat länge.

— Jag valde att begränsa min studie till enbart civilingenjörerna eftersom jag anser att den gruppen är intressant att studera och många civilingenjörer har slutat sin anställning vid företaget den senaste femårsperioden. Den tekniska utvecklingen har medfört att organisationer blivit alltmer beroende av sin personal. Nyckelkompetenser och nyckelpersoner har blivit mer betydelsefulla.

I uppsatsen redovisar Kaisa civilingenjörernas uppfattning inom fem huvudområden. De fem områdena är; arbetssituation, mål/förväntningar, trivsel/motivation, kompetensutveckling och karriärvägar.

— Flertalet civilingenjörer arbetar i projektform. Det är en klar majoritet, i undersökningen är det över två tredjedelar som säger att de arbetar i projektform. Några arbetar även som projektledare och ett antal beskrev sitt arbete som interna konsulter.

— Alla som jag intervjuat säger att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Majoriteten anser att de har en bra dialog med sin närmaste chef. När det gäller ledarskapet inom Celsius Aerotech anser flera att det blivit bättre efter den omorganisation som genomfördes förra året.

— Det var flera som förklarade att de upplever att "chefskapet" övergått till ett ledarskap med coachning. Det finns ändå en del förbättringsmöjligheter i ledarskapet. Det handlar om vad jag vill kalla för "småsnack". Det var många som efterlyste denna viktiga ledarskapsbit; att ta sig tid och prata med folk och visa att man är

intresserad. Där brister en del chefer.

Hälften av de tillfrågade ansåg att målsättningen med arbetslivet är att hitta ett arbete de trivs med och att det går att upprätthålla en balans med familjelivet. En målsättning är också försörjningen. Flertalet anser att de tycker att deras målsättning med arbetslivet går att realisera inom företaget.

På några års sikt vill hälften av civilingenjörerna fortsätta att arbeta med tekniken och dess utveckling. Några vill gärna gå in i en expertroll. Andra vill ha mer varierande arbetsuppgifter.

— Förväntningarna på lång sikt är framför allt att arbetet har mer av utvecklingsuppdrag och att det finns möjligheter att påverka. Det finns också förväntningar på den personliga utvecklingen.

Trivseln inom företaget är hög. Samtliga intervjuade förklarade att de trivs bra. Det som främst motiverar dem att arbeta är arbetsuppgifterna, som måste kännas både stimulerande och roliga. Arbetsuppgifterna ska även omfatta ny teknik.

Stimulerande arbetsuppgifter är den viktigaste faktorn för att civilingenjörer stannar kvar inom företaget. Trivsel med arbetskamrater och omgivning betyder också väldigt mycket. Möjligheter till utveckling och utbildning inom företaget uppgav några som skäl till att stanna kvar inom företaget.

En chef som petar för mycket i ens arbetsuppgifter är ett skäl till att lämna företaget och söka nytt arbete. Lönefaktorn är även den viktig för att bli kvar inom företaget.

En majoritet av intervjupersonerna förklarade att företaget är generöst med utbildningar och kurser, och att det sällan är problem att få gå olika utbildningar. Det kan vara både korta kurser eller längre företagsanpassade högskolekurser och ledarskapsutbildningar.

— Det var flera som tog upp att företaget uppmuntrar till att förkovra sig.

När det gäller möjligheterna till utveckling fanns en klar skillnad i svaren beroende på arbetsort. Intervjupersonerna i Linköping hade



en mer positiv inställning till den kompetensutveckling som skett. Intervjupersonerna i Arboga hade en mer kritisk inställning till den kompetensutveckling de fått. Några saknade en mer långsiktig planering.

— Det kan finnas olika förklaringar till varför svaren skiljer sig åt. I Arboga har intervjupersonerna inte upplevt några direkta förväntningar på sig från företags sida, men i Linköping fanns upplevelsen av att det ställs högre krav på en civilingenjör jämfört med andra. Jag kunde också spåra en antydning om att organisationen i Linköping inte upplevs som stel och att det har varit ett relativt ungt ledarskap genom åren.

Civilingenjörernas syn på vad karriär är för något varierar oberoende av anställningsår och utbildningsinriktning. Majoriteten förknippar karriär med att yrkesmässigt utvecklas i sina arbetsuppgifter.

— Många betonade att alternativa karriärvägar måste anpassas beroende på vilken typ av männis-

ka man är. Jag kunde urskilja tre olika alternativa vägar som civilingenjörerna tycktes se som möjliga. Den tydligaste alternativa vägen är att bli specialist och expert inom ett teknikområde. Den andra alternativa vägen är intern rörlighet. Förutsättningarna finns i och med att många avdelningar och divisioner har snarlika verksamhetsområden. Den tredje vägen är att bredda sin kompetens som en karriärväg.

— Sammanfattningsvis kan jag konstatera att stimulerande arbetsuppgifter och möjlighet att påverka sin arbetssituation är av stor betydelse för civilingenjörernas utveckling. Svaren på mina frågor om motivationsfaktorer, uppmuntran, belöningsform och avgörande faktorer för att stanna kvar i företaget var alla kopplade till stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter.

Det finns goda möjligheter att genomföra alternativa karriärvägar, men för att lyckas krävs att man försöker förändra den traditionella synen på vad karriärframgång är.

— Framgång i arbetslivet innebär inte alltid att förflytta sig uppåt i organisationen. Det är en lång process att förändra värderingar. Det är inte bara värderingar som behöver ändras. För att lyckas måste företaget ha kartlagt vilka kompetensområden som finns och därmed fastställt nyckelkompetenser för företags utveckling och konkurrenssituation.

— Ser vi framåt i tiden så tror jag att företags styrning av utvecklingsmöjligheter kommer att få allt större betydelse. I en konkurrenssatt och kunskapsintensiv arbetsmarknad kommer det att bli avgörande för möjligheterna att rekrytera och behålla duktiga medarbetare.

LENNART BLADH

Seminarium om karriärvägar för civilingenjörer

Alternativa karriärvägar, pedagogik och framtida möjligheter. Det var de tre teman som stod i fokus vid ett heldagsseminarium som företaget, tillsammans med CF-klubbarna i Arboga och Linköping, arrangerade i början av oktober.

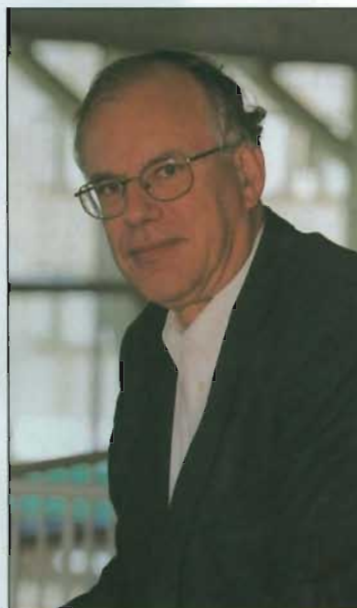
Seminarieriktade sig till företagets civilingenjörer och deras chefer. Ett fyrtiotal hade hörsammats kallelsen och infann sig i Missionskyrkans konferenslokal i Linköping.

Kaisa Johansson, från stab personal, redogjorde för sitt examensarbete (se särskild artikel), Onny Varg berättade om Merlinpedagogik och Göran Grimvall, professor vid KTH, pratade om civilingenjörers framtida möjligheter.

Lars Nilsson, från stab Personal, var värd för seminariet, och förklarade inledningsvis att syftet med dagen var att stimulera och profilera kompetensutveckling för företagets civilingenjörer.

I senaste löneavtalet har Stål- och Metallförbundet och Civilingenjörsförbundet slagit fast att mål och strategi för arbetsorganisation och kompetensutveckling ska ske metodiskt och systematiskt utifrån de förutsättningar som gäller i respektive företag.

Detta har Celsius Aerotech och det lokala Civilingenjörsförbundet tagit fasta på och startat ett kom-



Onny Varg, överst till vänster, pratade om Merlinpedagogik och Göran Grimvall, överst till höger, om civilingenjörers framtida möjligheter på heldagsseminariet om kompetensutveckling för civilingenjörer. Lite grupparbete blev det tid över till, bilden ovan.

petensutvecklingsprojekt. Det är inom ramen för detta projekt som Kaisa Johansson gjort sitt examensarbete och undersökt de lokala förutsättningarna för alternativa karriärvägar.

Örjan Norrstig och Urban Nils-

son, CF-ordförande i Linköping respektive Arboga, pratade om kompetensutveckling i allmänhet och den seminarieriet som Stål- och Metall genomfört. Sedan redogjorde Kaisa Johansson för sitt examensarbete. Timmarna före och efter lunch var Onny Vargs. Merlinpedagogik var ämnet för hennes föredrag. Vår hjärna vill ha nyheter, utmaningar och variation. Det gäller att finna och utnyttja de vägar som leder direkt in i hjärnan, förklarade Onny Varg. Göran Grimvall, professor vid Tekniska Högskolan i Stockholm, fick avsluta seminariet med att prata om civilingenjörers framtida möjligheter. Göran pratade bland annat om Internets betydelse. Det är en bra

informationskälla, med hög tillgänglighet, men där man får mer information än den som söks. Därför är det viktigt att kunna fråga sig om rimligheten i den information man får. Och det är en av civilingenjörernas starka sidor, menade Göran Grimvall. Civilingenjörernas analytiska förmåga är stor, men det är en kunskap som ingenjören ofta är omedveten om. För att bevisa sitt påstående lät Göran auditoriet fundera över ett antal påstående och bedöma rimligheten i dem.

LENNART BLADH

3

Slutjobbat efter mer än hundra år

De har följts åt genom åren både i arbetet och på fritiden. Så vad kunde vara mer naturligt än att de skulle gå i pension samtidigt. Kjell Nilsson och Arne Elisasson, som i alla år arbetade på det som i dag är avdelning Radar och Motmedel. Sammanlagt blev det hundra år och litet till med slutpunkt i september 1999.

I starten låg Kjell litet före. Han fick jobb som springschas 1948, eller verkstadsbud som det kallades. Året efter gick han verkstadsskolan knuten till företaget.

Han började arbeta först med radio och sedan radar, och det fortsatte han med fram till sin pension. Då hade springpojken dessutom hunnit bli gruppchef.

För Arne var arbetsgången i stort sett densamma, bortsett från att han började som springschas 1950. Sen blev det verkstadsskola och därefter jobb på Elverkstaden.

De sista åren trappade båda ner på jobbet. Kjell var delpensionär i fem år, medan Arne tog delpension sista året.

— Jag brukar säga att jag slutade som jag började; som springpojke.

Inte klokt

När vi träffas efter avtackningen har Arne tagit med sitt anställningsbevis från den 27 juni 1950. Dokumentet deklarerar att han får en månadslön på 140 kronor och en övertidsersättning på 1 krona i timmen. Vidare står det, och detta måste citeras:

"Det åligger Eliasson att ställa sig till efterrättelse för tjänsten gällande föreskrifter".

Jisses! Vart har alla gamla tjugiga uttryck tagit vägen, och när förs-



För sista gången passerar Kjell och Arne ut genom grindarna i Arboga. Vi lyfter på hatten för totalt mer än hundra års arbete och vaktchefen Sune Lännbring lyfter på bommen för de båda pensionärerna.

vann de egentligen? Jag bara undrar...

Vilka är fördelarna med att jobba hela sitt yrkesliv på ett och samma företag?

— Inga alls, menar Kjell medan Arne invänder att en viss trygghet ger det trots allt, men ekonomiskt sett är det inte riktigt klokt. Det håller han med om.

— Det är både familjen och jobbet som har hållit mig kvar här. Att arbeta med radar är ju litet speciellt och det är bundet hit, tillägger Kjell.

Från stort till smått

Hur har arbetet som sådant förändrats genom åren? undrar jag. Inte oväntat blir svaret att det har förändrats en hel del.

— Det är inte alls samma jobb i dag som när vi började här. Allt har blivit mycket mindre, och eftersom synen blir sämre ju äldre man blir, så har det hela tiden krävts fler och starkare lampor för att klara jobbet.

För att hänga med i utveckling-

en har båda gått utbildningar inom företaget under alla sina hundra år. Kjell har dessutom varit en flitig idékläckare. För sina förslag genom åren har han fått ersättningar på sammanlagt över 40 000 kronor.

Både är födda i Arboga och bor fortfarande i stan eller dess omgivning. Även på fritiden har Kjell, Arne och deras familjer hållit samman. De har tagit hand om varandras barn vid behov, semestrat ihop och rest utomlands tillsammans.

Som pensionär kommer Arne att ägna sig åt huset och sommarstugan vid Högsjön. Idag är han änklings och har tyvärr inga barnbarn. Kjell däremot ska börja inom barnomsorgen - med de egna barnbarnen vill säga. För övrigt ska han försöka dela sin tid mellan hus, husvagn och båt. En och annan utlandresa står också högt på listan.

ANNE ALLARD

FOTO: REINHOLD CARLSSON