

# Nya AEROGRAMMET

Personaltidning för FFV Aerotech. Nr 6 - 16 November 1990.

Postadress: FFV Aerotech, 581 82 Linköping. Redaktör och ansvarig utgivare: Lennart Bladh, tel 013-231560. I redaktionen: Anne Allard, tel 0589-82405, Hans Brännström, tel 063-156154. Ripsättning och tryck: LTAB Linköpings Tryckeri AB, 1990.

## Månadslön till alla AST-R-tjänstemän

Månadslön för samtliga aerotechare. Det är innebörden av en överenskommelse som slöts förra veckan mellan företaget och Statsanställdas Förbund (SF).

Idag har alla L-tjänstemän inom Aerotech månadslön. Nu kommer även alla AST-R-tjänstemän att få månadslön.

Diskussioner om att införa månadslön för all AST-R-personal har pågått länge och i förra veckan kunde parterna enas om ett nytt lönesystem för denna personalgrupp.

Den nya månadslönen är uppbyggd av tre delar; befattningens grundlön, erfarenhetstillägg och ett personligt tillägg.

Summan av dessa löneelement är befattningshavarens "personliga månadslön".

Utöver den personliga månadslönen kan ett extra tillägg för arbetsplatsförhållanden förekomma.

### Kompetens och erfarenhet

Löneformens konstruktion leder till att den personliga månadslönens storlek är ett uttryck för den kompetens, erfarenhet och förmåga befattningshavaren äger, säger Åke Gustafsson, FFV Aerotechs personalchef.

Vid nyanställning får den anställde befattningens grundlön. Kan den nyanställde redovisa dokumenterad praktik och kvalifikationer kan kvalifikationstillägg komma i fråga.

### Fyra grundlönegrupper

Samtliga AST-R befattningar inplaceras i fyra grundlönegrupper, berättar Åke Gustafsson, och fortsätter:

Inplaceringen i grupperna bestäms av längden på den formella utbildning

som fordras för att uppnå den kompetens och förmåga som förekommande arbetsuppgifter i befattningen kräver.

Har den anställde visat prov på bättre kompetens och förmåga än vad som krävs i befattningen kan kvalifikationstillägg utbetalas.

### Erfarenhetstillägg

Erfarenhetstilläggets storlek bestäms dels av antalet år i yrket och dels av bedömningen hur väl befattningshavaren motsvarar befattningsskruven.

För varje år i yrket efter avslutad utbildning utbetalas ett erfarenhetstillägg. Fem sådana tillägg kan utgå, och de utbetalas efter, ett, två, tre, sex respektive tio år i yrket.

Kvalifikationsbedömningen sker i samtal mellan chef och den anställde. Dessa samtal ska genomföras minst en gång per år.

Åke Gustafsson igen:  
- Vid dessa samtal klarläggs de krav som ställs på befattningen och hur väl befattningshavarens visade kvalifikationer motsvarar de ställda kraven.

- Kvalifikationsbedömningen ska göras utifrån en helhetssyn på hur

### Så fördelas lönerna



När FFV Aerotech går över till månadslön för samtliga AST-R-tjänstemän kommer den totala lönesumman som utbetalas till dessa att fördelas på de kategorierna: grundlön, erfarenhetstillägg och arbetsplatsstillägg samt personliga tillägg.

Av den totala lönesumman kommer cirka 90 procent (den kan variera från 85 till 95 procent) att läggas ut som grundlöner.

Cirka 5 procent kommer att bli erfarenhetstillägg och arbetsplatsstillägg. Resterande 5 procent blir personliga tillägg.

aktuellt arbete har utförts. En bedömning att den anställde visat prov på kvalifikationer som avviker från de ställda kraven ska kunna beskrivas och hänföras till konkreta händelser och omständigheter i arbetet.

### Kvalifikationstillägg

Kvalifikationstilläggets storlek bestäms av det ekonomiska utrymme som ställts till förfogande.

Grunderna för kvalifikationsbedömning är följande punkter; arbetskunskande, omdöme/ansvar, kvalitet, mångkunnighet/flexibilitet och initiativrikedom/uppmärksamhet.

Utöver dessa tillägg finns ett extra tillägg för arbetsplatsförhållanden. Detta tillägg är helt knutet till vissa arbetsplatser. Detta extra tillägg utgår endast under den tid den anställde arbetar på dessa arbetsplatser.

### Fördelning av R-asntälda på yrkesgrupp och ort

Yrkesgrupp	Arboga	Linköping	Östersund	Aerotech
A	19%	17%	15%	18%
B	7%	7%	21%	8%
C	68%	58%	47%	63%
D	6%	18%	17%	11%

FFV Aerotechs AST-R befattningar inplaceras i fyra grundlönegrupper, A-D med avseende på befattningens krav på kompetens och förmåga vad avser; arbetets utförande och organisation, produktens och arbetets kvalitet och utformning, gällande rutiner och miljöföreskrifter samt åtgärder vid uppkomna fel eller hinder i produktionen.

Grupp D avser de befattningar som har störst krav på kompetens och förmåga. I tabellen ovan framgår den ungefärliga fördelningen av antalet anställda på respektive ort som tillhör de olika grupperna.

## FMK-stipendium till en drivande Axel

Axel Karlsson är en av de drivande krafterna i styrelsen för Försvarets Motorklubb avdelning 13 i Arboga. För en tid sedan premierades han med FMK trafiksäkerhetsstipendium på 3 000 kronor för sina insatser.

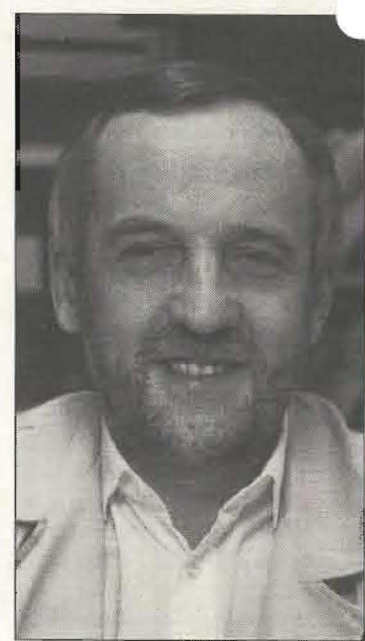
— Det är i högsta grad stimulerande att bli uppmärksam på det här sättet. Min funktion inom FMK innebär arbete i både med- och motvind. Ibland har det kostat många och goda argument för att övertyga folk om vikten av vår verksamhet. Därför känns stipendiet som en värdefull sporre.

Det var FMK-ordföranden i Arboga, Alf Jendemo på Telub Teknik, som föreslog Axel Karlsson som kandidat. I sin motivering framhöll han bland annat den bärande roll Axel har som ansvarig för avtal, inköp och även för försäljningen i FMK-butiken vid FFV Aerotech.

Framför allt har Axels idériedom och engagemang imponerat i samband med FMK-aktiviteterna kring trafiksäkerhet, står det vidare att läsa.

### Samordning

Axel Karlsson har på egen hand samordnat flera arrangemang med polisen, Västmanlands trafiksäkerhetsförbund, Bärgningskåren, räddningstjänsten i Arboga, AB Svensk Bilprovning, Trafiksäkerhetsverket, och optiker med syntestutrustning. Med-



— Jag vill framhålla att arbetsmiljön är betydligt bättre idag än då jag började arbeta för FMK. Företaget ger oss stöd och visar förståelse för att detta är en viktig del av den personalvårdande verksamheten, säger Axel.

lemmarna har tack vare detta fått enastående tillfällen att testa både sina fordon och sina egenskaper som bilförare.

FMK centralstyrelse gick helt på Alf Jendemos linje och höll med om att Axel Karlsson var väl värd sitt stipendium.

Vad han skall använda pengarna till har Axel inte bestämt ännu. Däremot har utmärelsen gett honom en "kick" att fortsätta på den inslagna linjen och att arbeta vidare med nya FMK-aktiviteter.

Anne Allard

## Vägväder till Polen



Borgmästaren i Sanos, Miroslav Furczok tar emot gåvobrevet från chefen för division GS Håkan Östergren. Marknadsförare Emanuel Sandberg tittar på.

I början av oktober hade Östersunds kommun besök av representanter från sin vänort Sanos i Polen.

Besökarna var i Östersund med omnejd för att se på industrier och miljöinstallationer.

Näst sista dagen i Sverige gjordes ett mycket uppskattat besök hos oss då vi fick tillfälle att visa bland annat vårt elmiljömättrum samt halkvarnings-miljömätssystem.

Besökarna som var imponerade av vår tekniska utrustning fick också till-

fälle att berätta om den tekniska situationen i Polen.

Som avslutning på besöket överlämnades som gåva en analog mätstation och en centralenhet. Gåvan överlämnades av GS divisionschef, Håkan Östergren, till borgmästaren i Sanos, Miroslav Furczok.

Den utrustning Sanos fick ska mäta, förutom väder och vind, även luftföroreningar med hjälp av utrustning som skänktes av Östersunds kommun.

Emanuel Sandberg  
Foto: Länsstidningen Östersund

# Trots stabil ekonomi behövs nya projekt

Inger Jonsson, division GS controller, har nästan bara siffror för ögonen så här i slutet av tertialet. På hennes bord ligger papper och pärmar med det underlag som småningom skall visa resultatet efter tertial två. Om en vecka är det dags lämna rapport med en prognos för resten av året.

Bland annat skall hon redovisa att divisionens resultat efter åtta månader ligger något under budget, men att det ändå följer prognosen.

— Det gäller att vi inte slår oss till ro nu, även om våra mest tungrodda projekt är avknoppade. Bästa receptet är snarare att jobba på för att hitta nya, lönsamma projekt i deras ställe, säger Inger.

Sina ekonomirapporter lämnar hon muntligt varannan period till Jan Eiborn och Arnold Junflo i Arboga. Samma sak gäller resultaten var fjärde månad och uppgifterna inför årsbokslutet.

— Dessemellan skriver jag enklare sammanställningar till Arnold, och vi träffas även på regelbundna ekonomimöten med de övriga divisionerna.

## Tar det med ro

Det här sättet att arbeta pågår som försök än så länge, och enligt Inger fungerar det helt tillfredsställande idag. Att saker och ting kan ställas på ända vid

NÄRBILD  
Division  
GS

den kommande bolagsbildningen tar hon med ro. Även om den innebär att arbetet förändras en del på ekonomisidan, så blir skillnaderna trots allt inte så stora, tror hon.

— Vi kommer kanske mer än tidigare att blicka framåt, men samtidigt måste vi liksom hittills dra nytta även av de erfarenheter som ligger bakåt i tiden.

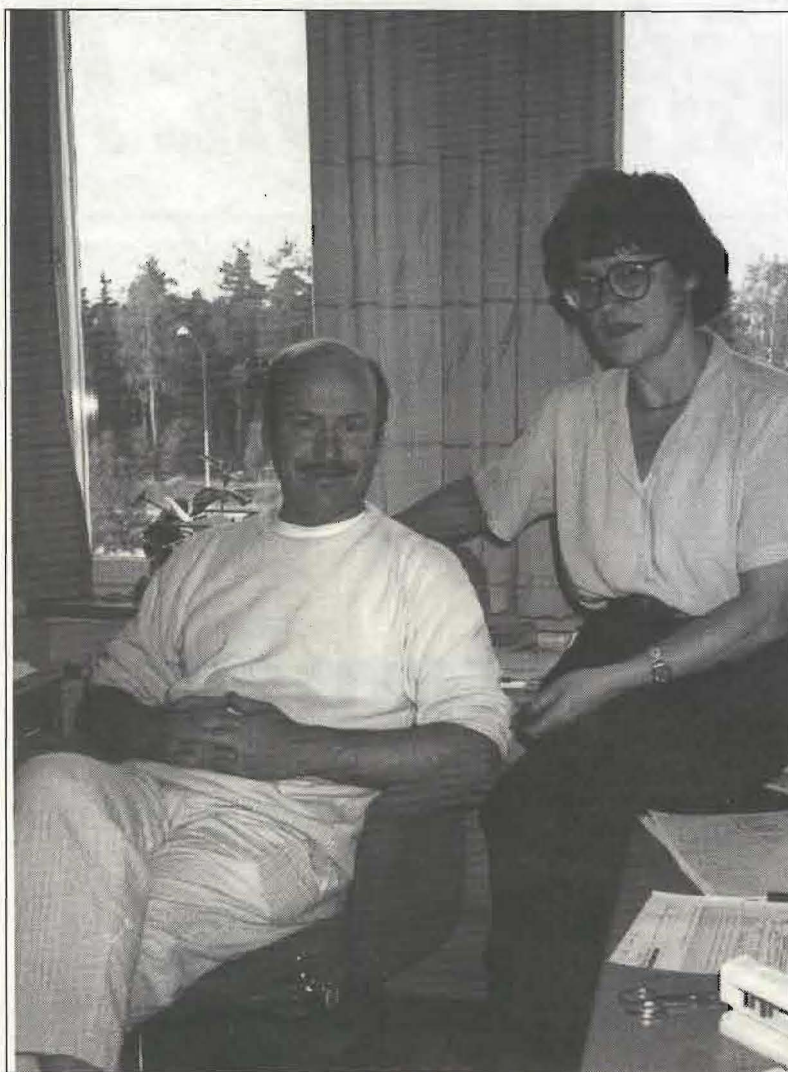
## Uppbackning

Mer påtaglig är den nya organisationen inom hennes eget arbetsområde. Sedan april ingår även redovisning, order, fakturering och kassa under Ingers ansvar.

— Den förändringen gjorde vi bland annat på inrådan av revisorerna, och jag ser klara fördelar för alla som är berörda. I den nya befattningen har jag visserligen fått en dubbelroll som stabsfunktion och arbetsledare, men det känns inte som någon nackdel, tycker hon.

Ytterligare fördelar vinner gruppen när flera hinner lära sig varandras jobb och kan backa upp varann. Det underlättar och ger trygghet i arbetet om allt rullar på även när någon tillfälligt är frånvarande, påpekar Inger.

Text och foto: Anne Allard



Inger Jonsson presenterar sitt nyförvärv Åke Roos. Han är ende mannen på ekonomiafdelningen och anställdes sedan övriga enats om att arbetet vinner på en kombination av manligt och kvinnligt tänkande. Nu räkar Åke faktiskt ha andra meriter också. Bland annat är han duktig på redovisning.

## Kjell missionerar på GS:

# — Flygkvalitet är inte alltid rätt kvalitet

— Det behövs allt en del missionerande om kvalitet här på division GS. Bland annat för att sprida budskapet att allt vi gör inte kräver flygkvalitet. Inte i samma utsträckning som på övriga divisioner inom FFV Aerotech.

Det säger missionären själv i Östersund, Kjell Karlsson, som har det övergripande ansvaret för kvalitetsstyrningen och gärna vill bringa litet ordning och reda bland begreppen.

— Begreppet kvalitet misstolkas faktiskt av många som tror att det skall vara flygkvalitet enligt kvalitetsnormen AQAP-1 på allt vi gör. Men så är det inte alls, påpekat Kjell och fortsätter:

— Ett bra kvalitet får vi genom att sätta rätt kvalitetsmål på varje enskilt arbete, och allt gäller inte flygande materiel. Dessutom krävs det att vi har ordning och reda i vår dokumentation, och på toppen av allt behöver vi en god portion sunt förnuft. Kan vi uppfylla allt detta, så har vi på köpet fått ett bra kvalitetssystem.

## Bra guide

För tre år sedan tog "kvalitetsrådet" fram en kvalitetsguide för divisionen. Som levande dokument skall den vara en ständigt aktuell uppslagsbok för de regler och rutiner som styr arbetet.

— Det avskräcker och upplevs som onödigt byråkrati om kvalitetsarbetet omgärdas av papper upp till arm-bågarna för folk att plöja sig igenom. Därför var det nödvändigt att bryta ner regelverket och göra innehållet begripligt för oss vanliga människor och an-



— Här håller jag svaren på vilka regler och rutiner vi skall rätta oss efter i jobbet. Det är enkelt att hitta i guiden, den är begriplig för alla och den är ett nyttigt och viktigt verktyg i vårt kvalitetsarbete, säger Kjell Karlsson.

passa det till arbetet.

Guiden, som finns på varje rum, ger snabba besked om vad som gäller vid beställningar, reklamationer... ja, allt som kan tänkas dyka upp i anslutning till jobbet. Ingen behöver kunna allt detta utantill, men alla måste använda guiden om något är oklart.

## Nytt intresse

Har kvalitetsguiden gjort någon nytta? Ja, så till vida att allt fler använder den och ofta hittat matnyttig information, enligt Kjell. Men fortfarande är det alldeles för många som anser att kvaliteten är de kvalitetsansvarigas interna angelägenhet.

— Det kan vara svårt att övertyga linjens folk om att ansvaret faktiskt ligger på produktionen och inte hos oss

NÄRBILD  
Division  
GS

på staben. Ibland går detta igen vid interna revisioner, där man på sina håll märker en tröghet att ta itu med påkallade åtgärder. Den tendensen kopplar jag också till oklarheter kring ansvarsfrågan.

Ändå har det hänt en hel del bara under det senaste året, tycker Kjell. Framför allt har han märkt att en ny medvetenhet om kvalitetsfrågor har vaknat till liv. Därmed växer även viljan hos många att rätta till de brister som uppträcks i verksamheten.

Att skylla på kostnader eller prioritera produktion framför åtgärder mot brister i kvaliteten det är att hoppa i galen tunna, menar Kjell. Bra kvalitet kostar nämligen inga pengar, säger han men ändrar sig genast.

— Jo, initialt kostar det en del att bygga upp ett effektivt kvalitetssystem. Men i det långa loppet ger det ändå alltid ekonomiska fördelar.

Detta är ett odiskutabelt faktum, enligt Kjell, vilket visar sig på varje ställe där kvaliteten har fått den självklara roll den skall ha i verksamheten. När jobbet flyter bättre och störningarna minskar väsentligt säger det sig självt att inget kan spara så mycket tid och pengar som god kvalitet.

Text och foto: Anne Allard

## Kompledighet ska tas ut före årsskiftet

Enligt bolagsavtalet skall uttagen kompledighet avräknas övertidssaldot.

För att detta skall fungera från årsskiftet kommer all outtagen kompledighet till och med 90-12-31 att regleras genom utbetalning av övertidssättning på januari-lönen.

Om du hellre vill, och kan, ta ut kompledighet skall du se till att göra detta före årsskiftet.

\*\*\*

## Anmäl din inkomst till Försäkringskassan

Att ha rätt inkomst inregistrerad på Försäkringskassan är alltid viktigt för att få rätt sjukpenning. I och med att du kommer att få sjukpenning direkt från Försäkringskassan när FFV Aerotech blir bolag är det viktigt att du anmäler din inkomst till Försäkringskassan.

\*\*\*

## Glöm Sverige!

Glömma Sverige... Det ska vi inte göra i alla sammanhang, men i ett ska vi göra det.

FFVs koncernledning har bestämt att det som hittills haft namnet FFV Aerotech Sverige blir FFV Aerotech, sedermera FFV Aerotech AB.

Så i samband med FFV Aerotech ska vi glömma Sverige.

FFV Aerotech International bibehåller sitt namn.

\*\*\*

## 19/11

- sista dag att lämna in erbjudande om anställning

På måndag är det den 19 november...

Du har väl redan nu skrivit under och lämnat in erbjudandet om anställning i FFV Aerotech AB.

Om inte, den 19 november är sista dag för dig att lämna in anställningserbjudandet.

Tänk på att personalavdelningarna måste ha ditt underskrivna erbjudande senast detta datum, för att samtliga anställda ska kunna föras över till bolaget och få lön i januari. Lämnar du erbjudandet senare är det möjligt att du inte kommer att få lön i januari, säger Åke Gustafsson, FFV Aerotech personalchef.