

# Välkomna att träffa våra nya "chefer"!

Ett temanummer om hur det är att jobba inom FFV Aerotech och vad vi skulle vilja förändra – kan det vara något att komma med alldeles efter strejken?

Erkännas bör att vi tvekade. Sedan bestämde vi oss för att prova. Resultatet ser du i den här tidningen.

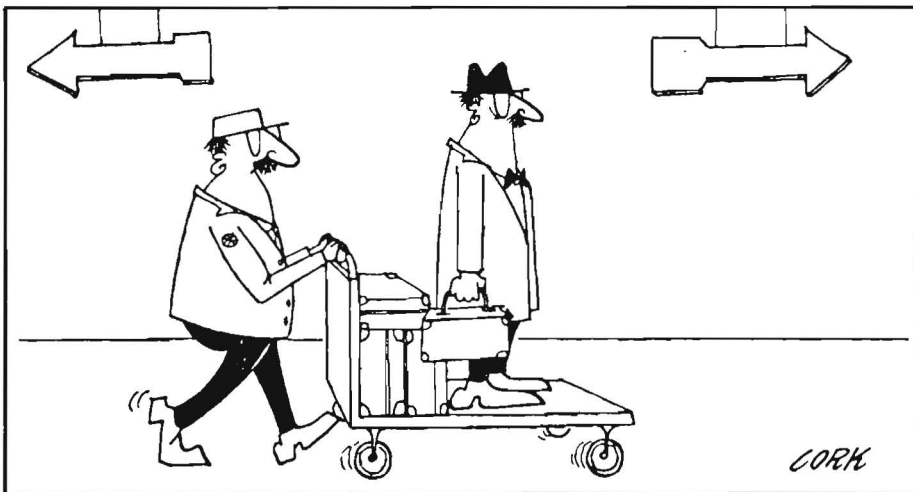
Att konflikten på arbetsmarknaden satt sina spår i artiklar och enkäter är inte så konstigt – det finns nog ingen anställd som är oberörd av det inträffade.

"Skönt att det är över" lød en rubrik i Östersundsposten den 17 oktober. Vi är många som instämmer i de orden.

Onsdagen den 15 oktober var det fortfarande kusligt tyst på jobbet. Vi som arbetat sedan strejken bröt ut, hade nästan börjat vänja oss vid den ödsliga stämningen. Arbetsglädjen och entusiasmen var borta. Det var tomt och trist. Jag tog mig samman och bestämde mig för att göra en tjänsteresa dagen därpå.

Ägot måste man ju göra.

På kvällen skulle jag just ta itu med barnvaksfrågan, när jag tyckte mig höra något från TV:n som stod på. "Vad sa dom?", ropade jag till min åttaåring. "Bara att strejken är slut på FFV", svarede hon. "Bara" – tokiga unge! Det kändes som att få en oväntad present! Trötthet och missmod försvann – nu gällde det att snabbt ta reda på vad som hänt och vilka konsekvenser det skulle få för morgondagen. Tjänsteresan in-



Vem är chef och vem är medarbetare? Det är inte så svårt att gissa på den här bilden... Men om exempelvis Ann-Marie Elofsson, AK05, vore chef för FFV Aerotech, skulle hon säkert föredra positionen till vänster. Mer om detta på sidan 4.

ställdes. Äntligen skulle vi ju få tillbaka en massa arbetskamrater!

Den 16 oktober kom hela FCTF-gänget och de SF-medlemmar som varit borta på grund av lock-out i Linköping och Östersund. Den 20 oktober kom även de strejkande SF:arna i Arboga tillbaka. Konflikten var över – åtminstone tills vidare och för FFVs del.

Det är märkligt hur fort vi människor vänjer oss vid de livssituationer vi befinner oss i. Första dagen efter strejken var många glada över att vara tillbaka. "Skönt att få jobba igen. Man må inte bra av att gå hemma så här", sa någon i matkön.

Men efter ytterligare några arbetsdagar, började allt kännas precis som van-

ligt igen. På gott och ont.

Det som inte kändes bra före strejken, kändes inte bra nu heller. Det som var irriterande faktorer på arbetsplatsen förut, dök upp igen.

Det är därför vi bestämde oss för att göra det här temanumret, som vi planerat långt innan konflikten bröt ut. "Sätt dig på vilken chefsstol du vill och bestäm vilka förändringar du skulle genomföra vid FFV Aerotech, om du vore chef. "Med detta som utgångsläge gick vi ut till medarbetarna på våra olika divisioner. Välkomna att träffa de tillfälliga "cheferna". Och en sak till: Välkomna tillbaka till jobbet allihopa! Ni är efterlängtrade!

**Redaktören**

## ÖSTERSUND

GS

Det finns många olika slags chefer – en del har till exempel bra idéer om hur vi ska få det trivsammare på jobbet. En sådan chef får du möta på – sidan 3 –

## ARBOGA

AVIONIK · MOTOR · SERVICE · EXPORT

FFV Aerotechs första kvinnliga personalchef – om än bara för en dag – har många synpunkter på hur hon vill jobba. Du träffar henne på – sidan 5 –

## LINKÖPING

FLYGTEKNIK · SERVICE

Utbildning och större systemkunnande är A och O för FFV Aerotechs framtid. Det hävdar Staffan Andersson, när vi sätter honom i chefsstolen på – sidan 6 –

Erik Werner, "tillfällig" chef för FFV Aerotech:

# "Det nya jobbet kom lite plötsligt..."

Erbjudandet att ta över Tommy Johanssons jobb kom oväntat den fjärde arbetsdagen efter strejken. Närmare bestämt klockan 10.00 på förmiddagen.

Ett handlingsprogram med åtgärder utifrån min nya post "behövde inte lämnas förrän på eftermiddagen" – samma dag.

Tre eller fyra minuters förhandling resulterade dock i att jag fick "hela natten på mig" att skriva ner mina synpunkter på åtgärder. Leve förhandlingsrätten!

Inte fasen går jag och funderar på vad jag skulle göra om jag vore chef för FFV Aerotech. Även om jag, som företrädare för en stor del av personalen, har anledning att kritisera vissa beslut. Nåväl, nu är jag i alla VD och ska handla där efter.

Det första jag gör är att införa flexitid för alla. Inte speciellt djärvt grepp, men det ger företaget åtskilliga, värdefulla arbetstimmar, minskar bekymren med samäkning och sist, men inte minst, är en god personalpolitik.

## Viktigt program

Förresten måste jag också snarast ge direktiv för framtagandet av ett personalpolitiskt program, givetvis i samarbete med personalorganisationerna. Avtal grundade på programmet är en naturlig följd. Det ger reell beslutanderätt ute i organisationen, något som man redan nu anger att det existerar. Vad man då måste komma ihåg är att nyckelordet i svensk chefsdebatt och chefsutveckling de senaste åren varit affärsorientering. Fler chefer på lägre nivåer har fått ett eget resultatansvar och mer detaljerade styr- och kontrollsystem har byggts ut. Allt för att få en ökad decentralisering, kombinerad med hårdare central styrning i viktiga frågor. Jag saknar den underställda personalens berättigade påverkan. Det måste jag göra något åt.

## Byta namn igen?

Jag är inte så säker på riktigheten i tävlan att presentera den största lönsamheten per sektion eller division. I långa loppet tjänar vi på att vara ett lag, som sysslar med underhåll och konsultarbete som hör till. På nytt stöter jag på affärsorienteringen, som förorsakade att vi blev tvungna att byta företagsnamn vid årsskiftet, för att managerna de inköpta bolagen.

Fasen vet om jag inte ska byta namn på affärsverksdelen inom Aerotech-gruppen igen? Jag ska sova på saken.

En sak som jag inte behöver sova på för att bestämma är bolagsfrågan: Det blir ingen bolagsisering av Aerotech. Det finns så många möjligheter att bedriva verksamheten lönsamt ändå. Det där

stridsäpplet om bolag ska jag gräva ner för gott.

Vår huvudkund försvaret, företrätt av Försvarets Materielverk, måste få ännu större uppmärksamhet. Jag behöver mer folk för att genomföra gjorda beställningar inom rätt tidsram. Det ska jag snarast ta itu med.

## Bort med "köpa/sälja"

Vi vet idag kostnaderna för den service vi behöver och får genom division Service. Tiden är alltså mogen för att släppa köpa/sälja-funktionen. Fortsätter den, så byggs det upp serviceavdelningar på varje division. Det blir varken billigare eller rationellare.

Jag kommer att beordra utnyttjande av tjänster från division Service. I samband med den beordringen måste jag också sätta igång kursverksamhet, någon slags utbildning, så att nuvarande köpare av Service-divisionens tjänster rätt kan utnyttja dessa, inte minst på ekonomisidan.

Utbildning är viktigt. Som chef ska jag påverka att divisionernas controllers får tjänstgöra på Ekonomiavdelningen inom Service en tid. Det kommer att medföra att de talar samma språk om gemensamma angelägenheter i fortsättningen. Jag ska ta fram en gammal käpphäst också: Nyanställda tekniker måste ha verkstadspraktik, innan de abrupt kastas in i underhållsverksamheten.

## Försvaret mest

Vår största kund – nu och i framtiden – är försvaret. Det är min – i många sammanhang – uttalade mening. Visst ska vi satsa civilt, men det kommer aldrig tillnärmelsevis att ge samma arbetsvolym.

Jag ska i högsta grad uppmana alla medarbetare att sälja sina kunskaper mot alla försvarsgrenarna.

## Ut på "golvet"

Med alla goda medarbetare runt mig, ska jag börja avsätta egen tid för besök på arbetsplatserna. Jag ska träffa "folket på golvet", höra på deras åsikter,



Erik Werner, FCTF-basen i Arboga, fick chansen att bli chef för FFV Aerotech, inte en dag, utan snarare en natt... Han hann komma på ett ganska digert handlingsprogram, innan han väcktes ur drömmarna.

fråga dem till råds, delta i arbetsplatsträffar.

Med jämna mellanrum ska jag förvissa mig om att fattade beslut skett i demokratisk ordning. Mål och strategier blir då lättare att komma överens om, medel att förverkliga målen med blir lättare att skapa eller ta fram. Lönsamheten ökar, alla får del av ökningen och så vidare.

## Helikopterfärd

Jag ska vid besök hos Ostermans Aero AB passa på att rekvirera en helikopter. Med den kan jag fortsätta färden till Air Target, ASE Inc. AeroServ International och AeroThrust Inc. Allt för att ge dem bättre möjligheter till en bra utveckling. Det märks att det är natt nu. Det är ju då man brukar drömma.

## Vilken bluff!

Och det blev morgon den femte arbetsdagen efter strejken. Inte fasen hade jag fått jobbet som chef för Aerotech. Det var varken utlyst eller MBL-förhandlat.

Hälsningar till er alla!

**Erik Werner, ordförande  
FCTF Arboga**

## Om jag vore chef



GS. Almuth Mengler är ganska nyanställd vid FFV Aerotech Östersund. "Vilka förbättringar skulle du genomföra, om du vore chef och ville öka trivselsn på arbetsplatsen?", frågade vi.

– Det är svårt att föreslå förbättringar på en arbetsplats där man trivs så bra som jag gör här. Vi-andan måste nog var och en ta tag i, genom en positiv inställning till livet i allmänhet. Hjälpa på traven får man – enligt min uppfattning – bäst, om företaget stöder och stimulerar aktiviteter inom eller utanför arbetet, som engagerar människor från olika avdelningar. Det skulle jag göra, om jag vore chef.



GS. Karl-Olov Norbäck, motormontör, vet precis vilka åtgärder han skulle vidta för att förbättra trivselsn vid FFV Aerotech, om han vore chef:

– För att ge all personal en välbehövlig arbetsro efter många års förändringar, skulle jag omedelbart stoppa alla nya organisationsplaner. Inklusive aktiebolagsplanerna. Istället skulle jag genom lyhördhet och samarbete med personalen koncentrera mig på att utveckla, anpassa och förbättra den redan befintliga organisationen. Därmed skulle vi kunna göra ett bra företag ännu bättre.

– Efter år av förändringar skulle många av företagets medarbetare få tid att finna sin plats i allt nytt. Därigenom skulle de få en ny framtidstro och bättre trivsel på jobbet, till gagn för FFV Aerotech och dess personal.

## Chefen med trivsel-idéer!

GS. Avsikten med det här temanumret är att ta reda på vad vi kan göra för att öka trivselsn på jobbet.

Honnörsord som "vi-anda" och "arbetstillfredsställelse" kommer in i bilden. Det är ord som – ibland – bara upplevs som "läpparnas bekännelse", om vi inte gör något för att fylla orden med verkligt innehåll.

Vi har pratat med en som redan är chef, inte bara för en dag, utan alla dagar. Det är Thomas Eriksson, chef för avdelning Fordon, eller GB som det heter i dagligt tal. Han har en mängd åsikter och idéer om hur vi ska göra för att trivas bättre.

Hos division GS är trivselsn på jobbet ganska bra. Kanske beror det på enhetens storlek: Vi är inte fler än att alla känner alla. Dessutom finns alla samlade i en och samma huskropp. Låt vara att de senaste utbyggnaderna gjort att det är ganska långt från den södra till den norra delen av huskomplexet. Men ingenting är så bra att det inte kan bli bättre. Thomas vill ge både chefer och medarbetare något att fundera på:

– Det är viktigt att vi pratar **med** varandra istället för **om** varandra. Det är lätt att kritisera allt och alla, när något gått snett. Framför istället kritiken till den det berör!, säger han och ger ett exempel: Flextidssystemet. Det missköts av ett fåtal, varvid systemets existensberättigande ifrågasätts.

– Prata hellre med den som inte sköter det så bra. Det ger resultat.

## Fler goda råd

En annan viktig sak, som gäller alla inom FFV Aerotech, är att vi ska vara ärliga och erkänna, när vi gjort ett fel. Det är så lätt att skylla på andra, menar Thomas. Ett öppet uppträdande är likaså betydelsefullt:

– Var dig själv! Säg vad du tycker, med risk för att bli emotsagd. Var lojal mot fattade beslut, även om du inte tycker som majoriteten. Ansträng dig att ge god information i tid och i rätt forum, säger han. Därmed axlar han återigen chefsrollen och riktar in sig mot sina chefskollegor:

– Delegera mera. Se till att fattade beslut genomförs på rätt nivå. Chefen är inte alltid bäst skickad att genomföra beslut. Detta gäller även våra kundkontakter. Den medarbetare som arbetar med en kund under dagen, kan också äta middag med honom på kvällen.



Thomas Eriksson – chef alla dagar – ger oss goda och tänkvärda råd hur vi ska förbättra trivselsn på vår arbetsplats.

Foto: Hans Brännström

– Stötta och uppmuntra varandra. Det är viktigt med uppmuntrande ord både från chefer och arbetskamrater.

## Stimulerande idéer

Thomas tycker att det är hög tid att vi slopar revirtänkandet inom FFV Aerotech. Det är företagets resultat som är viktigt, inte bara divisionernas och avdelningarnas. Vi ska inte ha några företag i företaget.

– Vi måste öka medvetenheten bland alla anställda, när det gäller företagets mål: Att tjäna pengar och att vara konkurrenskraftiga, för att överleva och samtidigt trygga framtida jobb.

– Det behövs stimulans för att alltid göra sitt bästa. Vissa företags vinstandelningsystem är ingen dum idé. Varför inte bilda obligationskonsortier för en del av vinsten?, avslutar han.

Som sagt, idéer har han, Thomas. Det sista han sa var ju lite brännbart, men varför ska vi inte kasta fram idéer, som vid första anblicken kan verka helt vansinniga? Christoffer Columbus betraktades som tokig, när han skulle segla till Indien. Hans namn lever än! Att han sedan hamnade i Västindien är en helt annan femma.

Hans Brännström

## Var bakslug!

Kloka och sluga är de som använder bälte även i baksätet!

NIF

Sektionschef, divisionschef och VD

# Ann-Marie har fullt upp på alla chefsstolarna hon väljer

**AVIONIK.** Ann-Marie Elofsson, AK05, sköter expeditionen åt både AK41 och AK51. Hon har aldrig förut tänkt sig in i chefsrollen och blir lite villrådig vilken stol hon ska sätta sig på.

– Jag tror jag vill sitta på flera stolar, när jag nu får chansen. Jag börjar väl på sektionsnivå, så får vi se hur långt jag kommer, säger hon.

Som sektionschef vill Ann-Marie lära känna sin personal ordentligt, så att hon får grepp om vad var och en är bra på, var de har sina svårigheter och så vidare.

– Jag ska se till att jag har rätt person på rätt plats. Om personen ifråga inte är lämplig för ett visst jobb, påverkar det givetvis arbetsinsatserna. Det är min sak som chef att gå in och stimulera varje medarbetare, säger Ann-Marie.

– Jag ska bry mig om min personal på det sättet, att ingen ska få sitta överksam och må dåligt. Det finns säkert andra arbetsuppgifter, som han eller hon är bättre på och trivs bättre med.

– Sedan ska jag ordna så att inget ensamarbete förekommer inom min sektion. Minst två ska kunna utföra samma uppgifter, dels för att servicen mot kunderna ska fungera bättre, dels för att den enskilde medarbetaren ska kunna exempelvis gå på en kurs, utan att oroa sig för att dubbelt med jobb väntar därhemma.

## På divisionsnivå

Ann-Marie har mycket att uträtta som sektionschef. Inte blir det mindre av att hon byter stol och sätter sig tillrätta som divisionschef. Hon sätter sig nämligen inte alls:

– Jag ska visa mig ofta ute i divisionen på alla nivåer. Det är svårt att hinna med, men jag vill känna igen de som jobbar inom min division. I matkön ska jag till exempel kunna urskilja de som är mina medarbetare och de som inte är det.

Hon förklarar att hon gör detta för att personalen ska få en större känsla för företaget och för den egna divisionen.

– Jag vill också visa att jag är en vanlig människa med samma behov och idéer som många av mina "underlydande". Idag upplever jag att det är alltför stort glapp mellan just divisionscheferna och "vi små på golvet". Det ska jag ändra på



Ann-Marie är ovan vid chefsrollen, men kommer snabbt in i vad som ska göras, alltifrån sektionsnivå upp till herr Johanssons stol. Foto: Britt Blom

som divisionschef, säger Ann-Marie bestämt. Nu börjar hon bli "varm i kläderna" som chef. Utan minsta tvekan hoppar hon över till Tommy Johanssons stol. Nu är Ann-Marie chef för FFV Aerotech.

## Med omedelbar verkan

– Som VD för det här företaget ska jag omedelbart se till att idrottssektionen aktiveras. Jag ska ordna träningslokaler, där personalen – och jag själv – kan hålla på med styrketräning och andra nyttiga kroppsövningar. Motion och träning gör friska och starka kroppar, som fungerar bra även på arbetet. Sådana människor behöver jag ha, därför satsar jag på att få det, säger Ann-Marie.

Hon lovar att vi också kommer att få se vår högste chef på arrangemang typ FFV-mästerskapet i fotboll i fortsättningen.

– Sedan ska jag införa flexitid med omedelbar verkan. Att hålla på med omfördelning tar bara onödigt med tid. Jag litar på min personal och att de själva kan avgöra när de behöver rucka på den ordinarie arbetstiden, säger hon och avslutar:

– Och så måste jag se till att vi får enklare och smidigare rutiner vid handläggning av olika arbeten. Det ska inte behöva ta flera veckor att fixa ett viktigt inköp till exempel. Inte minst inom FFV-koncernen ska vi kunna jobba närmare varandra och bli kvitt en massa byråkratiskt krångel.

## Om jag vore chef



**GS. Ulf Sterner**, relativt ung, men med många års erfarenhet av att jobba vid FFV Aerotech Östersund, har en klar uppfattning om hur han skulle vilja agera som chef:

– Ett som är mycket viktigt är att ha ömsidig respekt för varandra och absolut inte ställa orimliga krav på sina underställda. Att visa förståelse och uppskattning, när en eller flera gjort ett bra jobb. Visa intresse över saker som de anställda utför.

– Likaså att kunna ge och ta kritik, både positiv och negativ. Att själv vara positiv och visa att alla är viktiga. Kanske träffas och diskutera problem under lite mer avslappande former.



**SERVICE. Örjan Conradsson, SN10**, föreståndare vid kontorsmaterieförrådet i Arboga, ser sina uppgifter som chef för en dag så här:

– Jag skulle röra mig ute bland personalen så mycket tiden medgav. Att lyssna på problem av olika slag är också ett måste för chefen. Det visar att man intresserar sig för de anställdas uppgifter och miljö.

– Sen skulle jag informera de anställda. Det kan gälla allt från ekonomiska spörsmål till varför ett jobb ska utföras. Allt för att de anställda ska känna sig motiverade.

– Beröm och uppskattning kan inte ges för mycket av. Uppmuntrande ord betyder så mycket.

– Jag måste också tåla att höra kritik, att ta till mig det och använda det på ett positivt sätt i samarbete med de anställda. Det svåraste blir nog att ge kritik på ett vettigt sätt, så att det tas emot på rätt sätt, så att mottagaren ändå lämnar mig med ett positivt intryck. Det är inte lätt!

## Ingrid som personalchef:

## ”Jag tänker vara rättvis och konsekvent”

Ingrid Rydénus, CK01, jobbar som sekreterare inom stab Kvalitet. Med en viss tvekan sätter hon sig på personalchefens stol.

– Ja, för det är ett svårt jobb och jag avundas inte Per-Åke Dahlström, säger hon.

– Innan jag tar det här jobbet, vill jag veta vilka krav som ställs på mig uppifrån och var gränserna går för mitt ansvarsområde. Stämmer det med mitt sätt att vilja jobba, så ställer jag upp, annars söker jag ett annat arbete.

Ingrids jobb som personalchef börjar med att hon tar sig gott om tid att gå ut i företaget och bekanta sig med folk på alla nivåer.

– Det ska inte vara någon engångsförelse. Jag tänker fortsätta att gå ut och hålla kontakt med personalen. Målet är att alla ska kunna känna igen mig och veta vem jag är, säger hon och fortsätter:

– Inte för att de ska ”lyfta på mössan” för mig. Nej, för att de ska känna att jag är till deras förfogande, oavsett vilka personalproblem det gäller. Ett av kraven från min sida, för att jag överhuvudtaget ska ta det här jobbet, är nämligen att min tjänst står över allt vad linjeorganisation heter, i den bemärkelsen att alla ska kunna vända sig direkt till mig, när de har behov av det.

## Rättvis mot alla

Ingrids ambition som personalchef är att vara så rättvis som möjligt mot samtliga anställda. Konsekvent. Här kommer givetvis det här med lönesättning med i bilden.

– Jag tolererar inte att bara vissa kan ha förmån av så kallade ”löneskivor”,

pålägg på den uppgjorda lönegraden. Jag ska se efter om det inte finns många fler, som jobbat inom företaget i många år, men aldrig fått en ”skiva” som erkännande.

– Eftersom jag är FFV Aerotechs första kvinnliga personalchef tänker jag förstås titta lite extra noga hur det ser ut med löneförmånerna bland de kvinnliga medarbetarna. Jag har en känsla av att det kanske finns ett och annat att uträtta inom det området.

## Inget att skämmas för

Men om det nu är så olyckligt att en chef har blivit tillsatt inom någon organisationsenhet och det visar sig att han eller hon inte fungerar bra i sitt nya jobb? Vad gör personalchefen?

– Jag måste naturligtvis prata med vederbörande och tala om hur det ligger till. Antingen får jag väl be honom söka en annan tjänst eller också får jag försöka erbjuda ett annat jobb inom vårt företag. Det här är svåra saker, men det kan ju också finnas en mängd skäl till att personen inte passar som chef, säger Ingrid.



Ingrid Rydénus går in i rollen som personalchef med viss tveksamhet. Hon är väl medveten om att det inte är världens lättaste arbete... Foto: Britt Blom

– Det kan vara så att den befattning jag sökte för ett antal år sedan och fick, har förändrats kraftigt genom exempelvis omorganisation. Jag tog ett jobb jag klarade av då, men i nuläget är jag inte kompetent. Då måste jag få hjälp att inse att det inte är något att skämmas över.

– Det viktiga är ju att jag kommer på rätt plats, så att det jag är bra på verkligen blir till nytta för företaget. Som personalchef ska jag ha ögonen öppna för de här problemen och se till att mitt förhållande till övriga chefer på alla nivåer är sådant, att vi gemensamt kan få ”rätt man på rätt plats”. Även om det är en kvinna...

## Om jag vore chef

**SERVICE.** Vivi Gustafsson, kontorist på Materieförsörjningen i Linköping, är en frispråkig och åsiktsbemängd tjej med 42 års erfarenhet av chefer i alla de former.

– Den dag jag blir chef här ska jag genast gå ut och lyssna till ”den lilla människan”. Det är ju dom som har den viktiga baskunskapen då det till exempel gäller att köpa nya maskiner, förändra rutiner och så vidare. Sen vet jag av egen erfarenhet att jobbet flyter bättre och många gånger fortare, för då har rätt sak hamnat på rätt plats. Jag tänker inte bestämma såna saker över huvudet på mina anställda – så långt det går, alltså.

– En annan grej som också är viktig är att varje anställd har det utrymme som arbetsuppgifterna kräver. Det kan gälla stora ytor att lägga upp material på för sortering eller bra och funktionella förvaringsplatser till exempel. Då flyter ju också jobbet bättre. Och det är ju de ekonomiska aspekterna man många gånger sätter först. Men man får inte glömma



människan bakom uppgiften!

– Sedan tänker jag minsann informera mina anställda klart och koncist inför en omorganisering. Det gäller då i synnerhet dem som berörs mer personligt av organisationsförändringen. Att förebygga oro bland personalen skulle ligga mig varmt om hjärtat.



**SERVICE.** Maj Kjellberg, SP15, har hand om granskning av resetjänsten vid FFV Aerotech Arboga. Vad skulle du göra om du vore chef?

– Jag skulle försöka ordna så att det fanns minst en ersättare för varje medarbetare. Då skulle min personal kunna få ha semester eller åka på kurs, utan att behöva tänka på att dubbelt så mycket jobb väntar dem när de återvänder.

## Om jag vore chef



**SERVICE.** Jan-Olov Jansson, som arbetar som förrädsman vid kontorsmateriel-förrådet i Linköping, har följande tankar kring möjligheten att få vara chef för en dag.

– Eftersom jag är skyddsombud skulle jag nog se som min huvuduppgift att ordna så bra arbetsmiljö som möjligt för mina anställda. Lokalerna ska vara ljusa och trevliga och förhoppningsvis ska ingen på grund av dålig arbetsmiljö behöva känna att "nu måste jag gå till jobbet, tänk om jag fick stanna hemma istället".

Att ta del i de anställdas eventuella privata problem tycker jag också är en mycket viktig del i chefsjobbet. Att ta del i menar jag då att inte bara tro att andra ska klara problemen. Jag ska tillsammans med andra ta upp problemen med "den drabbade" och se till att de i möjligaste mån kan lösas. Då visar jag ju också intresse för mina anställdas bästa. För en person med problem kan i värsta fall dra ned arbetsglädjen på en hel avdelning.

– Visar man intresse för de anställdas bästa har man igen det i slutänden – då trivs personalen. Det är jag övertygad om!



**SERVICE.** Birgitta Jonsson, SR30, är en av dem som ansvarar för att lokalvården ska fungera vid FFV Aerotech Arboga. Hon vet inte riktigt vilken chefsstol hon ska välja, men hon vet väldigt väl vad hon skulle göra, om hon "satt på rätt stol": – Man är ju sig själv närmast. Därför skulle jag skynda på alla långsamma rutiner, så att det gick fort och smidigt att få in vikarier på lokalvårdssidan. Jag skulle vara rädd om min personal och undvika överbeläggning. Det skulle inte få ta så lång tid som det gör idag att ordna ersättare.

## Med Staffan som chef får vi mer av utbildning och systemkunnande

**FLYGTEKNIK.** Staffan Andersson är ingenjör och arbetar inom avdelning Apparat. När han får chansen att vara "chef för en dag", vet han precis vilka åtgärder han vill satsa på:

– Utbilda personal, radera ut gränser mellan olika teknikområden och försöka få fram större gemensamhetsansvar. På så sätt skulle vi få ett effektivare företag, inför mötet med framtidens teknik och tänkande, tror jag, säger han.

Staffan vill satsa på utbildning, på alla nivåer. Ett större systemkunnande riktar mot de olika objekt, som finns inom försvaret och gällande både det elektrotekniska och det mekaniska området.

– Det gäller också verkstadspersonal. Ett större detaljkunnande inom olika system är nödvändigt, inte minst med tanke på framtida system, säger Staffan och fortsätter:

– En positiv erfarenhet från tidigare är att låta ursprungstillverkaren komma hit och fasa in objekten till det överstyrsarbete, som sker hos oss på Apparatavdelningen. Ett annat sätt är att exempelvis låta montörer följa en utbildningsplan direkt hos tillverkaren.

– Hur inskolningen på olika nivåer ska ske, finns det säkert lösningar på. Jag anser i alla fall att det är absolut nödvändigt att satsa på detta.

Staffan menar att kvalitet, motivation, hög kunskapsnivå och bra arbetsmiljö – och med detta en relativt låg personalomsättning – hänger ihop med den viktiga inskolningen.

– Jag är medveten om att det medför stora kostnader för företaget och många uppoffringar från personalen, men som chef prioriterar jag ändå detta högt, säger han.

## Viktigt för framtiden

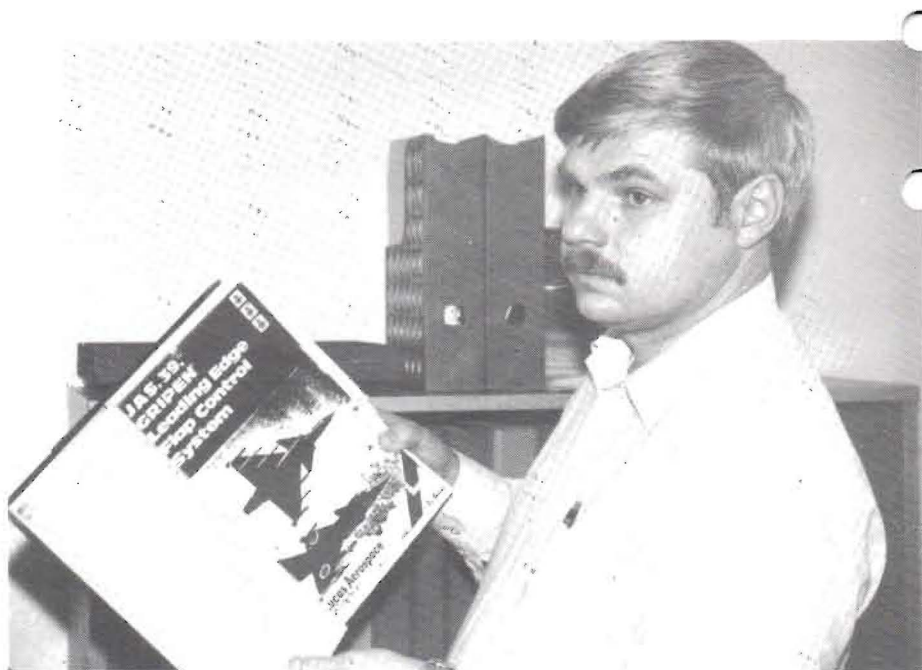
Staffan slår fast två säkra saker inför framtiden: Mycket av morgondagens teknik kommer att hamna inom elektronikområdet. Mekanik och elektronik kommer även i framtiden att vara starkt knutna till varandra i tekniskt hänseende. Därefter går han in i chefrollen igen och talar om vad dessa påståenden får för konsekvenser:

– Jag vill verka för att tekniker inom de båda områdena öppnar gränserna mellan varandra. Bort med avdelningstänkandet! Vi måste lära oss tänka i större perspektiv, kanske i system eller hela objekt.

– Hur som helst, det krävs ett större gemensamhetsansvar, om vi ska klara kundens önskemål och krav i framtiden. Gemensamheten är nödvändig, framförallt om vi ska nå fram till den produktutveckling som vi måste inrikta oss på för att överleva.

– En sak till vill jag ta itu med som chef: Vi måste minska antalet kostnadsställen. Mycket talar för att kostnader och resultat hamnar snett idag. Köpa/sälja-principen har drivits för långt. Det ska vi ändra på, avslutar Staffan.

**Benny Aretun**



Staffan Andersson tror på mer systemkunnande via utbildning. Det är inte konstigt att han prioriterar just den saken, när han går in i chefskapet. Foto: Benny Aretun

## Om jag vore chef



**Bengt Isaksson** arbetar inom division Flygtekniks Flygplanavdelning med DIDAS-FLYG.

– Jag skulle nog satsa på personalpolitiken, exempelvis med arbetares eventuella personliga och arbetsmässiga problem.

– Jag skulle också jobba för att förbättra relationerna mellan avdelningarna och deras respektive chefer.



**Per Lindström**, tekniker inom division Flygtekniks Flygplanavdelning, arbetar bland annat med flygplan SK60.

– Utbildning – framförallt inom det civila flygområdet – vore ett absolut "måste", med mig som chef. Sedan skulle jag också sträva efter ett bättre informationsflöde genom hela företaget, typ kassettband eller annan lättillgänglig presentation.



**Marie Bredberg**, vid division Flygtekniks Apparataavdelning, jobbar bland annat med avdelningsplanering.

– Jag skulle satsa på attitydsförändring, ett stort område, men viktigt. Det måste bli en vi-anda och inte "vi och dom" och det gäller hela företaget. En större helhetssyn är nödvändig, inte minst för framtiden.

## Ingemar har insett att chefens värsta fiende heter "tidsbrist"

**SERVICE.** Ingemar Lindberg arbetar sedan tio år vid Aero-tech i Linköping. Han har jobbat på förrådssidan under alla år och har i dag hand om FMVs fördelningsförråd och deras lager av utbytesenheter.

Ingemar är en lättpratad kille med många idéer om hur han skulle vilja fungera som chef.

– Jag tycker att det är svårt att begränsa chefsskapet till bara en dag. Det säger sig självt att man inte hinner utföra något vettigt på så kort tid. Men ge mig ett par månader så ställer jag upp – på frågeställningen! Nivån på chefsskapet kan ju också diskuteras. Jag anser mig inte ens kunna ha åsikter om hur koncernen ska skötas. Inte heller vet jag hur Tommy Johansson, vår företagschef, ska agera i olika situationer.

– Alla idéer jag har om mitt eventuella chefsskap kommer ju från min egen erfarenhet, som anställd under olika chefer.

En viktig bit jag kommer att tänka på är att delegera vardagsproblemen så långt ner som möjligt i min organisation. Att lita på folk är viktigt, säger Ingemar.

– Men den kanske allra viktigaste delen i mitt jobb skulle vara att regelbundet visa mig bland "de mina". Och jag skulle verkligen lägga mig vinn om att ha en så avspänd, positiv och öppen samarbetsform som möjligt i mitt arbete – både uppåt och nedåt. Det där med att visa sig betyder så mycket, och nu talar jag i en sak jag verkligen känner till! Det går inte att visa upp sig någon gång per år och dunka Karlsson i ryggen och säga: "Och vad gör Karlsson då?". Det blir bara ihåligt. Man måste visa intresse för sin personal.

## Vara lyhörd

– Nästa viktiga inriktning i mitt jobb som chef skulle vara att lyssna på de anställdas åsikter och erfarenheter. Många har väl hört kommentaren från någon chef "Du vet ju bäst, du som jobbar med det här, du är ju expert". Men sen när beslutet om till exempel ett maskininköp ska tas är det ändå andra saker som styr... "Expertutlåtandet" har glömts bort. Det där skulle jag försöka råda bot mot.



Ingemar Lindberg vill behålla FFV Aerotech som ett statligt affärsverk. Det skulle han försöka påverka som chef.

## Att vara rak

Ingemar är helt på det klara med att han som chef måste fatta beslut, som inte kan tillgodose allas önskemål. Men som han tidigare nämnt, så ska han först diskutera med berörd personal och informera om det aktuella läget.

– Något av det värsta folk på golvet vet (Författarens anmärkning: och det gäller nog inte bara dem på golvet!) är när man av en arbetsledare eller chef får ett svävande svar på en rak fråga eller "det ordnar sig nog, ska du se". Jag skulle sträva efter att ge korrekta svar, men många gånger kan det vara bättre att ta ett snabbt beslut, som senare måste korrigeras. Ett svamligt svar, som kan ge de anställda en massa problem och förlorat förtroende för mig, är inte bra.

– Första dagarna skulle jag också gå runt och tala med personalen och verkligen sätta mig in i verksamheten direkt på golvet. Inte bara lyssna på vad min företrädare och mina närmaste medarbetare har att berätta. Och det skulle jag göra med jämna mellanrum. Ska jag kunna svara på frågor kring min verksamhet, vill jag veta vad jag talar om.

Som avslutning på intervjun säger Ingemar Lindberg att han inser många av blindskären i sitt resonemang. Att tiden inte räcker till är antagligen den största stötestenen i samspelet mellan anställda och chef. Och det är verkligen synd.

**Ann Wilson**

# Högsta chefen får minst skäll

**MOTOR.** – Jag skulle inte alls vilja vara chef, säger Anders Nyrén. Han arbetar på Motordivisionen som motorprovare.

– Men om jag vore det, skulle jag vilja vara högsta chefen. På mellannivå skulle jag bara få skäll både uppifrån och nerifrån.

Litet ovan känns det till en början för Anders att vara "högsta hönset". Men ganska snart kommer han igång med planeringen för framtiden och för nya, djärva mål.

– Att folk på golvet tjänar så olika skulle jag som chef naturligtvis vinna på ett tag, tror Anders.

– Då skulle grupperna slåss inbördes och lämna mig ifred. Men i längden går det bort för mycket tid på det. Så jag ser nog till att lönerna blir mer lika, för då blir det mindre tjafsande och mer arbete utträttat på verkstäderna.

## För mycket ståhej

Många rutiner är för krångliga och omständiga idag, anser Anders. Det skulle han försöka ändra på som chef.

– Ibland är det alldeles för mycket ståhej för att få fram en enda liten pryl. Jag skulle undersöka om det verkligen behövs så krångliga rutiner och så mycket folk för så litet. Det hela verkar vara överorganiserat tycker jag.

Nu har Anders alldeles glömt att han egentligen inte alls ville vara chef. Den ena idén ger den andra, och nu handlar det om gemensamma mål.

– Alla står vi ju oss själva närmast. Men om det påverkar jobbet och fördröjer hela arbetet, och om det dessutom kostar oss en massa pengar, ja då måste jag göra något åt det.

– På något sätt ska jag få både cheferna och grabbarna att förstå vilket mål som vi ska jobba mot tillsammans. Det kommer att fungera bättre för alla då, säger Anders med övertygelse.

## Rätt man

Mot bakgrund av den kännedom han har om företaget och produktionen, skulle den här chefen satsa mer på "rätt uppgift för rätt man".

– När jag är chef ser jag till att den person som ska jobba med en viss detalj, apparat eller motor också är den som får gå på kurs eller åka ut och lära sig arbetet, metoderna och utrustningen för att klara jobbet.

Dessutom skulle Anders våga satsa mer pengar på teknisk utrustning också.

– Hellre lägga ner dyra pengar på en utrustning som fungerar, än att tro att man tjänar på att köpa billigt. Min pappa sa alltid: "köper du billigt, så köper du skit". Och så fungerar det här också. Om utrustningen inte håller kraven så drabbas vi av stilleståndskostnader. Och det är något som verkligen blir dyrt i längden!



Anders Nyrén blev omgående accepterad som högste chef av sina medarbetare i motorprovbocken. Där möttes Tech-In av ett: "Ska du träffa chefen?" från övriga kontrollanter och motorprovare. Och detta innan Anders ens hunnit tänka sig in i situationen. Säkert är det bara ett äkta "chefsämne" som faller in i rollen så snabbt! Foto: Anne Allard

## Bastu först

Anders lutar sig tillbaka. Men så kommer han plötsligt på något väldigt viktigt.

– Jag glömde ju en sak! Vet du vad jag först av allt skulle göra om jag blev högste chef?

– Jag skulle bygga en bastu för mina anställda. Alla ska få rätt att ta ett bastubad efter jobbet, det ska jag se till! Så lutar sig Anders på nytt tillbaka, nöjd och belåten efter en nog så ansträngande dag som chef för FFV Aero-tech.

Anne Allard

## "Uppmuntran" är viktigt för Catarina



**MOTOR.** Catarina Östlund-Julle arbetar som sekreterare och receptionist på division Motors avelning för Turboaxel/Turbopropmotorer sedan tre år tillbaka.

– Eftersom jag läser organisationspsykologi och ledarskap är jag medveten om att en dag är väldigt kort tid att hinna med allt som chef. Och jag har svårt att välja en chefsnivå för min egen del, utan blir bara "allmän" chef den här dagen.

– Då ska jag ha täta kontakter med personalen. Jag ska lyssna och framför allt uppmuntra mina medarbetare. Trots den stress som råder idag är det viktigt att hinna med positiv kritik och inte bara negativ.

– Kanske ställer jag mer krav på personalen, därför att det är nyttigt för individen. Kraven ska anpassas till medarbetarnas förmåga, och jag kommer inte att gå omkring som cirkusdirektören med piskan. Målet är att var och en ska kunna hävda sig och ta fram det bästa hos sig själv.

Som chef ska jag vara öppen, diplomatisk och kunna ta ställning i en mängd olika frågor, som inte bara rör jobbet. Jag måste kunna prata om det mesta. Och redan där inser jag att jag som chef får det fruktansvärt svårt att hinna med allt!

Anne Allard

## Om jag vore chef



**MOTOR.** Tomas Persson som arbetar i Rotorgruppen på Motordivisionens översynsverkstad för RM8-motorer säger:

– Om jag var chef skulle jag se till att grabbarna på översynsverkstaden fick bättre lön, så att de kommer upp i sitt rätta värde. Sen skulle jag åka hem och lägga mig! Foto: Anne Allard

# Bristen på tekniker en viktig chefsfråga

Att han skulle bli chef för en dag vid FFV Aerotech kom litet plötsligt för Ulf-Herman Swensson.

Han är chef för Driftbyrån vid Marinens Underhållsavdelning inom Försvarets Materielverk, FMV.

– Jag känner inte FFV Aerotech så pass bra, att jag bara kan klicka in i den rollen utan vidare, säger han glatt överraskad.

Men faktum kvarstår, och den nye chefen tar direkt kommandot:

– Det första och viktigaste blir att skapa goda relationer till personalen. Den är min absolut dyrbaraste resurs!

Personalen och personalbehovet blir en huvudfråga för Ulf-Herman. Inte minst när det gäller konkurrensen om duktiga tekniker.

– Problemet är gemensamt för FFV Aerotech och FMV. Vi konkurrerar om

personalen på många områden. Därför skulle jag försöka agera med klokhet och förståelse för situationen i syfte att inte utarma vår huvudkund på denna viktiga resurs.

## Ge och ta

Här gäller det, enligt Ulf-Herman, att både ge och ta.

– Med en klok personalpolitik ska jag försöka skapa balans på den punkten. Som chef är jag ju angelägen om att det finns tillräckligt med nödvändig och erfaren kompetens hos både oss och kunden.

Sedan vill han bygga vidare på den tekniska kompetensen inom FFV Aerotech.

– För att kunna tillgodose försvarets och våra egna behov, ska vi lära oss mer om hur materielen används. Vi ska sätta oss in i underhållsmiljön. Med det kunnande och de kontaktytor vi då får, blir vi ännu starkare som leverantörer.

## En utmaning

Själva konkurrenssituationen är en utmaning för Ulf-Herman.

– Med min kännedom om marinen kan jag redan nu se hur den tekniska utvecklingen där alltmer kommer att likna den vi idag ser inom flygvapnet.

– Tekniken och materielen blir alltmer avancerade. Driftsäkerheten blir större och därmed blir underhållsintervallen längre. Marinen kommer dessutom, i likhet med flygvapnet, att satsa på egna resurser och på teknisk bredd och tekniskt djup i de egna leden. Och det



Under Ulf-Herman Swenssons ledning blir FFV Aerotech bolag.

– Affärsverksformen fungerar bra för de statliga verk, som inte arbetar i en konkurrenssituation. Men i dag står FFV Aerotech definitivt i en konkurrenssituation. Det i sin tur kräver en större klaviatur för ett större spelutrymme. Och det är just vad företaget kan få i bolagsformen. Foto: Anne Allard

är där själva utmaningen ligger för FFV Aerotech.

## Upp till bevis

– Därför kommer jag att satsa på att hitta de områden, där vårt företag kan bevisa att våra resurser är både billigare och effektivare totalt sett.

– I stora stycken handlar det om att skapa underhållssystem som ger bättre effektivitet. Och med den erfarenhet och de resurser som FFV Aerotech har idag, kommer det inte att vålla några problem för mig, avslutar Ulf-Herman.

Anne Allard

## Om jag vore chef



AVIONIK. Nils Peterson arbetar med förbindningsteknik vid sektion Teknikutbildning inom avdelning Mätteknik.

– Om jag vore chef, säger han, så skulle jag försöka göra vårt företag mindre sårbart mot "kunskapsdränering". Alltså skulle jag se till att kunskaperna breddades, så att vi inte står med skägget i brevlådan om någon av våra många, kunniga specialister slutar. Då måste vi kunna sätta in en ersättare för dem, och jag skulle verka för en bättre framförhållning på den punkten.

– Dessutom skulle jag lätta på trycket neråt i organisationen när det gäller att prestera resultat. Det får inte bli ett enkelriktat krav. Resultat behövs, men som chef skulle jag hela tiden möta personalens prestationer med motprestationer från företagets sida. Det behövs "morötter" på båda håll.

Anne Allard

## Om jag vore chef

AVIONIK. – Det här var svårt, säger Allan Thuresson medan han överväger vilken chefsstol han ska välja.

Allan arbetar med produktionsberedning på Robotavdelningen i Arboga.

– Jag blir sektionschef. Det får räcka för mig, säger han när han funderat färdigt.

– Då kommer jag att sätta de mänskliga relationerna och produktionskraven i centrum. För mig är det viktigt att skapa och bygga upp bra kommunikationer med mina medarbetare, och informationen blir en viktig del.

– Dessutom måste jag "motivera motivationen", så att alla vet mot vilket mål vi ska jobba. Medarbetarna ska vara med och styra arbetet, eftersom jag tror att det skapar en "jag-känsla" hos dem. Då känner de sitt rätta värde och sin egen betydelse.

– Jag tänker också ändra på förhållandet mellan produktionskrav och kraven från de ekonomiska systemen. Idag går den



ekonomiska administrationen nästan till överdrift med alla rapporter, uppföljningar, prognoser och budget.

– Utan att på något sätt nedvärdera ekonomins betydelse så ska jag styra kraven tillbaka mot produktionen igen. Produktionen är nämligen ekonomins förutsättning.

Anne Allard

Erik Vintheden på VD-stolen:

## "Det gäller att utnyttja experterna rätt"

Erik Vintheden, chef för Tekniska byrån inom Försvarets Materielverks Huvudavdelning för Flygmateriel, blir mycket överrumplad, när vi ber honom bli "chef för en dag" för FFV Aerotech.

– Jag förstår inte syftet, eftersom ni redan har en bra chef, säger han. Sedan börjar han fundera vad han skulle göra, om han satt på Tommy Johanssons stol.

– Det skulle troligen medföra en del förändringar, men om det är till det bättre vet jag inte, skojar han.

Erik slår snabbt fast vad som måste vara det viktigaste för en Aerotechchef: Personalen!

– Det ska alltid finnas utrymme att utveckla den egna personalen. Vi befinner oss i en teknisk brytningsperiod, där det gäller att ha erfarna medarbetare med sig. Genom utbildning och andra hjälpmedel ska deras erfarenhet länkas ihop med våra nya marknadsförutsättningar.

– Jag måste alltså ta vara på den personal jag redan har, även om de i första skedet kan förefalla vara motståndare till den nya tekniken. Det är ju ändå de som har kunskan, som vi inte kan vara utan, säger han.

### Ta hand om experterna

Nu kommer Erik in på ett område, som engagerar honom mycket: Hur vi tar hand om våra experter:

– Som chef för FFV Aerotech ska jag kunna utnyttja de experter jag har inom ett visst område. Jag ska alltså kunna låna in en viss expert från linjen för att ge honom eller henne ett speciellt uppdrag. När uppdraget är avslutat ska experten tillbaka till den linjefunktion där vederbörande hör hemma, säger han.

Erik påpekar, att han förutsätter att FFV Aerotech redan använder sina experter på det här sättet.

– Men det finns också skrämmande exempel från företag, som plockar in experter från linjen och ger dem en stabsfunktion i företagsledningen. Förutom att det utarmar den avdelningen där de hörde hemma, förlorar experterna sina möjligheter att utvecklas och gå vidare i sitt kunnande.

### Bort med staberna!

Företagsledaren Vintheden vill inte ha en mängd staber omkring sig. Först tar



Erik Vintheden har åsikter om det mesta, när det gäller företagsledning. Följaktligen är det mycket intressant att sätta honom i Tommy Johanssons stol och prata om FFV Aerotech.

han bort allihop, sedan ser han efter vilka han inte kan avvara.

– Jag måste givetvis ha kvar funktioner som underlättare mitt eget arbete, men jag vill inte kalla det staber. Funktionsledning är ett mycket bättre ord, för det beskriver vad det handlar om. Vad jag behöver är ju exempelvis en central ledning för personal eller ekonomi. Det är den funktionen, den tjänsten, jag vill ha hjälp med, därför är det missvisande att kalla det "stab", säger han.

– Genom att avskaffa ordet stab, blir det också enklare ute i divisionerna att förstå sambandet mellan min funktionsledning och deras egna funktioner, till exempel på ekonomisidan.

### Viktigt välja rätt

Erik är positiv till FFV Aerotechs divisionsalisering och sättet att delegera resultatansvaret.

– Men därmed blir min viktigaste uppgift att välja rätt divisionschefer. En viktig förutsättning är att vi har ömsidigt förtroende för varandra. Mina divisionschefer ska till exempel veta att jag aldrig går bakom ryggen på dem, säger Erik och ger oss ett exempel:

– Om jag tar kontakt med en medarbetare inom en viss division, för att jag vet att han eller hon sitter inne med den eller den kunskapen, så ska inte divisionschefen uppfatta det som ett "övergrepp" mot honom eller ett underkännande av chefens eget kunskapsråd.

### Inte bara utifrån

Hur ska då chefsrekryteringen gå till? Erik funderar en stund och svarar sedan:

– Den frågan för oss tillbaka till det jag sa från början: Det måste finnas utrymme för utveckling av den personal jag har. Det gäller alla tjänster inom företaget. När vi exempelvis anställer en tekniker, ska vi redan då veta vilka beföringsmöjligheter vi kan erbjuda om några år, säger han och fortsätter:

– Om jag enbart måste rekrytera mina närmaste chefer utifrån, så är det på sätt och vis ett underkännande mot företaget. Den interna rekryteringen är ju ett bevis för att personalutvecklingen verkligen fungerar.

– Det här medför dock att jag själv måste kunna klara konfrontationen mellan ledare utifrån och ledare som är "gamla i gården". En djup människokännedom kombinerad med kunskap om vad mitt företag behöver, är viktiga beståndsdelar när jag anställer divisionscheferna eller de som ska ansvara för funktionsledningen direkt under mig.

### "Ni har det redan"

Vi pratar vidare och Erik har synpunkter på det mesta, till exempel det här med att förankra en policy ända längst ner i linjeorganisationen.

– Misslyckas det, så är policyn ingenting värd, säger han.

Men gång på gång stannar han upp samtalet och säger: "Det här är ju sådant som förmodligen redan finns inom FFV Aerotech." Han är noga med att poängtera att han har fullt förtroende för vår ledning och att han själv inte känner till våra interna förhållanden tillräckligt mycket.

– Men en och annan tankeställare hoppas jag att jag bidragit med, avslutar han och blinkar spjuveraktigt.

## Om jag vore chef



Per Setterblad arbetar med underhållsberedning vid Marinens Underhållsavdelning inom Försvarets Materielverk.

– Som chef för FFV Aerotech skulle jag arbeta med profileringen. Utåt måste den fungera på ett sådant sätt att våra kunder, inom bland annat försvaret, verkligen uppfattar vilka som gör vad vid FFV. Koncernen består av många bolag och verk med ansvar för olika funktioner.

– Det är viktigt att kunden har klara kanaler mot oss som leverantörer, särskilt när funktionerna är spridda på flera händer. Just därför tror jag det är viktigt att utåt betona helhetskunnandet och att FFV är en samordnad leverantör.

– Ytterligare en viktig punkt med sikte på framtiden blir en satsning på samarbete med bland annat fartygstillverkare. FFV Aerotech besitter kunskaper som redan i tillverkningsskedet bör tas tillvara med tanke på materielens underhållsmässighet i framtiden.

Anne Allard



# Vår marknadsföring mot marinen är en viktig del för den här chefen

**"Vad skulle du göra om du vore chef för FFV Aerotech?"** Den frågan ställde vi till Nils Svahn, chef för marinens underhållsavdelning inom Försvarets Materielverk.

**Svaret lät inte vänta på sig:**

– Jag skulle fortsätta sträva efter att utvidga tjänsterna mot marinen och i marknadsföringen bland annat åberopa den anknytning företaget redan har till försvaret.

Utan förvarning sätter vi Nils Svahn i chefsstolen hos FFV Aerotech. Han får några minuter på sig att förbereda sig för den nya rollen. Sedan säger han:

– Om jag vore chef för FFV Aerotech skulle jag ta reda på vilka förväntningar marinen har på oss. Likaså skulle jag försäkra mig om att min personal verkligen har kännedom om marinens miljö, alltså den materiel som marinen har och hur den utnyttjas.

– Det skulle bland annat ske genom utbildning av befintlig personal och inte enbart genom att anställa marinens egna välutbildade människor. Låt mig ta FFV Elektronik AB som exempel: De har sagt, att de inför varje anställning noggrant prövar om det är till mer skada än nytta att "knycka" den personen från försvaret. På samma sätt skulle jag agera som chef för FFV Aerotech. En balanserad rekrytering är alltså något som Nils Svahn skulle satsa på. Men hur skulle han jobba för att vidareutveckla företagets samarbete med marinen då?



Nils Svahn är inte bara chef för marinens underhållsavdelning inom Försvarets Materielverk. Han är en skicklig marknadsförare också – det har Tech-Ins utsända fått helt klart för sig.

## Viktig anknytning

– Jag skulle nog poängtera att – till skillnad från många konkurrenter – har FFV Aerotech redan en given roll gentemot försvaret. Därför skulle jag exempelvis försöka "ta hem" underhållsbitar som idag är placerade utomlands eller inom den svenska tillverkningsindustrin. I en krigssituation är det av stor betydelse att det är svenska företag som står för underhållet.

## Marknadsföra utbildning

Nils Svahn talar om att teknikerbristen inom marinen idag bland annat medför stora svårigheter att avdela teknisk personal för läraruppgifter.

– Som chef för FFV Aerotech skulle jag se till att företagets utbildningsresurser marknadsfördes mot marinens skolor, till exempel Berga Örlogsskolor i Stockholmsområdet.

## Tillståndskontroll

Ett annat angeläget ämne som Nils Svahn skulle ta itu med som chef för FFV Aerotech, är detta med tillståndskontroll/övervakning.

– Det finns massor att göra på den marknaden. Marinen torde ha många områden där modern teknik för tillståndskontroll och övervakning kan utnyttjas. Med den teknik som finns inom FFV Aerotech, skulle jag göra mitt bästa för att tillgodose marinens behov även på det området, avslutar han.

◀ **Bengt Angberg** är ansvarig för bland annat utbildningssidan vid marinens underhållsavdelning inom Försvarets Materielverk.

– Om jag vore chef för FFV Aerotech skulle jag försöka påverka Arboga kommun att förbättra hotellsituationen. Som det är idag måste man beställa hotellrum flera veckor i förväg och det är inget attraktivt ställe att åka till, säger han.

Bengt utnyttjar FFV Aerotechs kursverksamhet och har märkt att en del av marinens elever ogillar att behöva åka ända till Arboga.

– Jag tror att det bästa vore om kursledarna från Aerotech i större utsträckning kunde åka ut direkt till kunden och bedriva utbildning. Försvaret har ju gott om lokaler. Det enda som behövs är att få dit den tekniska utrustningen. Som chef för företaget skulle jag därför ordna en buss eller liknande för transport av utrustning och kursledare. Det vore väl inte så dumt att ha lite "filialer" här och var för kursverksamheten?

# Plötsligt drabbades vi av strejk

Att FFV varit drabbad av konflikten på arbetsmarknaden torde inte ha undgått någon av våra läsare. Vad som utlöste konflikten och likaså hur den slutade, är information som förmedlats dagligen av press, radio och TV.

Vi ska inte ta upp utrymme i tidningen med att upprepa denna information, utan har istället valt att låta några anställda kommentera strejken och dess konsekvenser.

**Bengt Eriksson**, FCTF-are och produktionsstekniker på Motors Reparationsavdelning kände inte för att strejka:

– Vi ska inte strejka, det är min åsikt. Det känns inte rätt, och ingen har väl någonsin tjänat på en strejk. Jag tycker att det har gått inflation i strejker och strejkhöt. Det är ett medel man tar till innan man ens har förhandlat klart. Jag förstår andra strejkgrupper, som sjuksköterskorna, och satsningen på mellanlönegruppen är också bra. Men vi når knappast något med det här. Det kommer inte att bli bättre, snarare sämre, för alla förlorar på en strejk.

Hur kändes det då när Bengt kom tillbaka till jobbet?:

– Det är svårt att svara på. Men vi har väl inte åstadkommit särskilt mycket med konflikten. Hypotetiskt sett skulle ju parterna ändå ha kunnat sitta vid förhandlingsbordet idag utan de här påtryckningarna från vår sida. Det jag oroar mig för nu är vad som kommer att hända i fortsättningen. Men hos oss har så många varit undantagna så jag tvivlar på att vi blir uttagna igen om det blir ny strejk.

**Lars Ljunggren**, konstruktör inom division Flygteknik och medlem i FCTF:

– Det var mycket dumt att gå i strejk och därtill också avbryta strejken, då det enligt min uppfattning fanns vilja till lösning. Nu upphörde ju verkan av strejkaktionen helt. Dessutom var informationen före strejken under all kritik.

– Nej, man borde ha löst det här på annat sätt. Ingen vinner på att man strejkar, alla förlorar, åtminstone med den typ av verksamhet vi har, säger Lars.

**Hans Hedlund** är kontrollant på Reparationsavdelningen vid Motordivisionen. Han är dessutom kontaktman inom SF. Så här tyckte han om strejkvarslet för ett par veckor sedan:

– Innerst inne vill jag inte ha strejk, men jag är ändå beredd att gå ut om parterna inte kommer överens. Följsamhetsklausulen är vår viktigaste fråga, och den har medlarna struntat i. Så det är klart att man måste ställa upp om strejken blir ett faktum.

Tillbaka i arbetet igen summerade Hans strejken:

– Skönt att vara tillbaka igen! Men nu återstår att se vad som händer i fortsättningen. Själv är jag beredd att strejka igen om det inte blir någon lösning. Det är fortfarande följsamheten som är problemet. Dessutom ska det bli intressant att se vad som händer på TELI. Den lösning man når fram till där, kommer att peka på hur det kan bli för oss om vi blir bolag.

**Annelie Engström** arbetar som kontorist vid division Flygteknik. Hon är ansluten till FCTF. Hur kändes det att komma tillbaka till arbetet efter strejken?

– Arbetsuppgifterna fanns ju kvar, ja de hade till och med vuxit under tiden. Därför kändes det jobbigt att komma tillbaka, men samtidigt var det skönt att få börja arbeta igen, säger hon.

– Jag har inte upplevt strejken som att den gäller mig och min lön, utan snarare som en aktion för grupper av arbetstagare. Men visst är det lite snopet att komma tillbaka och märka att inget skett på avtalssidan.

## Strejktankar



GS. Örjan Österberg var en bland många FCTF-are som gick hem för att strejka den 30 september. Så här beskrev han sina känslor just då:

– Det är inte alls roligt. Jag säger som han sa som försökte klippa grisen: "Det var ett jäkla väsen för lite ull." Allvarligt talat: Även om följsamhetsklausulen är viktig, så är jag tveksam till strejkens berättigande.

"Hur känns det idag då?" frågade vi Örjan, när strejken upphörde den 16 oktober:

– Även om jag jobbat en vecka som undantagen från strejk, så tycker jag att det är skönt att verksamheten är igång igen. Det är svårt att säga något om strejkens resultat. Kortsiktigt förlorar alla på en strejk, men det är på lång sikt man hoppas att den ger resultat.



GS. Åke Ring är också medlem i FCTF Östersund. När han gick hem för att strejka sa han så här:

– Det är OK. Det är viktigt att vi kan följa privata tjänstemän i deras löneutveckling, även om strejken kan få konsekvenser för såväl min som företagets ekonomi.

Väl tillbaka efter strejken, hade han i stort sett samma uppfattning:

– Det är bra att strejken är slut, men den var behövlig för att understryka våra krav på framtida följsamhet med de privatanställda kollegorna.

## Svårt nå alla medlemmarna snabbt

Flera fackliga medlemmar har kritiserat FCTF för den brist på information man upplevde i samband med strejkens utbrott.

– Jag beklagar att informationen verkade bristfällig, men detta är också ett av de största problem vi har från förbundets sida, nämligen att snabbt kunna nå exempelvis 900 medlemmar här vid FFV i Arboga, säger Erik Werner,

ordförande i Försvarets Civila Tjänstemannaförbund i Arboga.

– Med tanke på detta var det desto mera glädjande för oss att se den stora upplutningen vid varje möte på Folkets Hus under konflikten, tillägger han.

Erik passar på tillfället att tacka medlemmarna vid FFV för deras insats under konflikten och säger att strejken vid FFV har haft stor slagkraft.

# Kombinera inte lyx med strejk!

Bäste Per-Åke Dahlström!

Jag läser till min förvåning, att du tycker att vår nyss avslutade strejk, var en lyxstrejk. Min förvåning är ohöljd!

Jag trodde du visste bättre än att använda ett sådant ord. Låt mig förklara: En strejk är ett vapen som de fackliga organisationerna tar till, som en absolut sista åtgärd för att understryka sina krav.

En strejk är alltså ett erkännande av att man har misslyckats med alla tidigare åtgärder i en facklig konflikt. Att kombinera de två orden lyx och strejk är alltså felaktigt! En strejk drabbar alla parter hårt. Även de strejkande i form av – i detta fall – relativt låga strejksättningar. Det är alltså ingen lyx att delta i en strejk. Tro mig, jag vet! Därför vill jag att du ska förklara vad du menade med ditt underliga uttalande i dagspressen.

Från norra utposten



## Insändaren

CO svarar:

## Onödig som lyx

Under en konflikt må båda parter kunna få säga vad de anser om konflikten. Så har ju också skett i vårt fall – från båda håll. Utifrån FFV Aerotechs och FFVs synvinkel, anser jag att strejken var onödig. Onödigheter har drag av lyx. Vi har totalt sett en marknadsanpassad lönestruktur. Vi för en marknadsmässig lönepolitik. Vi har i övrigt förmåner, som är bättre än marknadens.

Från fackligt håll borde man därför ha försökt nyttja FFV som ett föredöme i fråga om statlig verksamhet.

Per-Åke Dahlström, CO

# Strejktankar



Jan-Olof Gustafsson arbetar med tillverkning på sektion Elektronikproduktion inom division Avionik. Han tillhör SF avd 2152. Någon dag innan strejken bröt ut på LO-sidan sa han så här:

– Det är bra att varslet har lagts. Vi har släpat efter länge nog nu i lönehänseende. Vår strejk kommer inte heller att drabba tredje part, därför tror jag att den kan bli långvarig. Det kommer att hjälpa oss. Företaget har helt enkelt inte råd att låta verksamheten stanna upp någon längre tid.

Dagen efter det att SF-arna återgått till arbetet uttalade sig Jan-Olof så här:

– Ingenting är ju klart än. Det här blev mest ett "jasså?", så nöjd får man inte vara. Nu får vi vänta och se vad som händer. Vad jag förstår kommer inget att ske de närmaste dagarna, men fortfarande kan förhandlingarna spricka på följsamhetsklausulen.

# Strejktankar



AVIONIK. Christer Eriksson är kontrollant på sektion Elektronikproduktion vid division Avionik. Han är medlem i SF, och han kände inte för att strejka innan konflikten drog igång.

– Egentligen tycker jag inte så bra om strejkvarslet, sa han.

– Det hade varit bättre med en annan lösning. I och för sig är det inte fel av facket att kräva följsamhet mot privatindustrin och bättre fördelningsprinciper för oss lågavlönade. Men det borde gå att komma överens utan att ta till de allra hårdaste metoderna.

Så här sammanfattade Christer sina intryck efter strejken:

– Det är skönt att vara tillbaka, även om det var överkomligt att gå hemma i två veckor. Ser man det rent arbetsmässigt, så har jobbet kommit efter och vi får ta igen det med övertid fram till årsskiftet. Om det räcker. Vi har ju leveransavtal, bland annat med Finland, som vi måste hålla.



Eva Olgemar är ingenjör och jobbar med autotestteknik inom division Avionik. Hon är ställföreträdande kontaktombud inom FCTF, men var ändå inte riktigt nöjd med varslet:

– Jag har just varit föräldraledig och hinner nu bara jobba en och en halv dag om strejken sätter igång. Det är en anledning till att jag inte tycker om det här varslet. Dessutom är det synd att vi ska tvingas ta till åtgärder som egentligen drabbar oss alla mer eller mindre.

Efter strejken sa Eva så här:

– Det här har för min del inneburit en massa jobb. Inom sjuk- och tandvården kan man ju skjuta jobben framför sig, men det har inte vi möjlighet att göra. Nu gäller det att jobba in så mycket som möjligt för att hinna ifatt igen. Det ligger både i företagets och vårt eget intresse.

– Det har ju inte heller lönemässigt hänt något efter strejken, och det är väl ändå en miss?



Staffan Karlsson, teknare vid division Flygteknik, och medlem i FCTF, säger så här om den avslutade strejkaktionen:

– Det är för tidigt att mäta vad vi fått ut eller kommer att få ut av strejken. Största problemet är att vi saknar information, både nu efter strejken och framförallt före. På det sättet kändes strejken omotiverad.

– Sedan kändes det förstås lite "avslaget" att inget skett på avtalssidan under tiden vi varit hemma.

# Sverres bästa läs-tips: Boken som börjar på K

– Kvalitetshandboken är till för att användas. Den är ett viktigt hjälpmedel för att jobben vi gör ska bli rätt utförda från början. Det säger Sverre Johansson, som sedan i våras arbetar med kvalitetssystem inom stab Kvalitet, CK. Till Sverres arbetsuppgifter hör bland annat revidering och uppdatering av såväl Kvalitets- som Verktadshandbok, så att böckerna alltid motsvarar de krav som svenska och utländska kunder eller myndigheter ställer.

Även om Sverre är relativt ny på sin post inom Kvalitetsstaben, så har han mångårig erfarenhet av FFV Aerotech. De senaste tio åren har han tjänstgjort inom division Motor och arbetat bland annat med kvalitetsfrågor. Sedan han flyttade över till CK har han huvudsakligen hållit på med kvalitetsarbete kring Projekt 35 Österrike och omarbeting av företagets Workshop Handbook (vår internationella verkstads-handbok).

– Vår Workshop Handbook är redan godkänd av de engelska luftfartsmyndigheterna CAA. För att få godkännande även från amerikanska FAA har jag arbetat fram en ny utgåva, som tillgodoser deras krav, berättar Sverre.

## Till för alla

I somras deltog Sverre i en treveckors kurs i England, anordnad av CAA.

– Utbildningen gällde den engelska civila luftfartslagen. De kunskaper jag fick med mig hem, vill jag gärna dela med mig av till alla intresserade inom FFV Aerotech, säger Sverre. Han betonar hur viktigt det är att det finns ett bra samspel mellan Kvalitetsstaben och divisionerna och återkommer än en gång till sitt "favoritämne": Kvalitetshandboken.

– Den är till för alla, men måste givetvis brytas ner i divisionsanpassade regler och riktlinjer, eftersom den är allmänt skriven, säger han och fortsätter: – Både Kvalitets- och Verktadshand-



*Sverre Johansson vill "puffa" för att vi verkligen tillämpar det som står i Kvalitetshandboken.*

– Den är ingen "uppslagsbok", som du ska gå tillbaka till, för att se varför det blev fel. Istället ska den användas i förberedande syfte, så att det blir rätt från början, säger han.

Foto: Britt Blom

boken ska ständigt vara aktuell och anpassad efter de krav och förändringar som gäller. Därför är det bra att vi hjälps åt inom företaget med att hålla böckerna "fräscha". Det gäller inte minst när kunden kommer på besök, då handböckerna får ses som en del av vårt "ansikte utåt".

## Planerade besök

Hittills har Sverre som sagt haft fullt upp med arbetsuppgifterna vi nämnde tidigare. Meningen är att han och hans "kvalitetskollegor" ska få mer tid framöver för besök ute hos divisionerna. Att den "gemensamma nämnaren" vid besöken blir "kvalitet", är ganska självklart. Lika säkert är att Sverre kommer att använda en del av besökstiden till att fortsätta "puffa" för Kvalitetshandboken.

– Jag hoppas att vi hittar många "tummade" och slitna exemplar, avslutar han med glimten i ögat.



## Gubben Kvalitet funderar

Kvalitet – vad är det?

Jo, kontrollera bara lätt att arbetsunderlaget är rätt.

Senaste utgåvan ska du ha, annars går det inte bra.

Om den gamla säg kort: "Den kastar jag bort!"

Till berörd säg blott: "Fy! Nu skaffar jag en ny!"

Det är det som är – kvalitet!

## Vi kommer igen!

FFV-strejken har satt sina spår även i vår koncerngemensamma tidning FFV-nytt. För första gången har det nämligen inträffat, att FFV Aero-techs skribenter **inte** kunnat bidra med särskilt mycket material. Novembernumret drabbas av detta faktum, men det ska absolut vara en engångsföreteelse, det lovar vi. För att vi nu ska kunna "komma igen" i FFV-nyttets julnummer, som kommer ut i vecka 50/51, behöver vi er hjälp.

Hör av er med tips på vad vi ska skriva om – uppmaningen gäller alla divisioner, ingen nämnd och ingen glömd.

Själv planerar jag att hälsa på både i Linköping och Östersund, förmodligen i vecka 46 eller i början av vecka 47, för att samla in material från dessa orter.

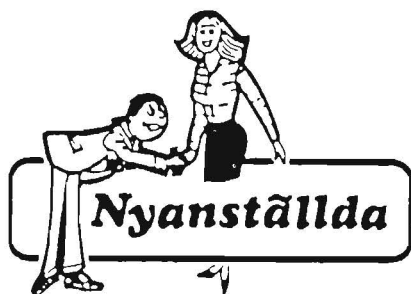
Om ni har idéer till bra artiklar, så hör av er till Benny i Linköping eller Hasse i Östersund, så kan jag planera min tid därefter. Det går också bra att ringa eller skriva direkt till mig. Skynda er – den 20 november är det presstopp!

**Redaktören**

## Fram med tamparna i dagsljuset!

Plocka fram och spänn ihop bältestamparna i bilens baksäte. Då kommer du ihåg dem nästa gång du bjuder någon på skjuts. För, som du vet, alla platser i bilen är lika farliga utan bilbälte.





## Augusti

Karin Lundberg, ingenjör, FA27  
 Peter Johansson, teknikinformatör, FF29  
 Peter Hansson, ingenjör, FA27  
 Henric Carlsson, elmontör, FC53  
 Kenneth Bäckström, apparatmontör, FC52  
 Urban Eriksson, instrumentmontör, FP50  
 David Lundgren, instrumentmontör, FP50

## September

Roland Andersson, systemingenjör, FF27  
 Peter Faring, systemingenjör, FA29  
 Thomas Ericsson, systemingenjör, FA29  
 Marie Johansson, kvalitetsövervakare, FF19  
 Björn Axelsson, systemingenjör, FF23  
 Lars-Erik Johansson, mek.kontrollant, FF16  
 Per-Arne Johnsson, MA-controller, SL50  
 Ann Pettersson, utredare, SH80  
 Anna-Lena Ohlsson, utredare, SH70  
 Magnus Olsson, produktionstekniker, FP23  
 Leif Eriksson, apparatprovare, FP90  
 Christer Göransson, apparatmontör, FP80

## Augångna



## På egen begäran

### Augusti

Jan Ivarsson, SG42  
 Håkan Gustafsson, SG35  
 Karin Wiklund, FP60  
 Bertil Hjorth, FT84

### September

Erik Stöök, FP23  
 Ann-Christine Andersson, SL53

## Tränare – se hit!

Vill du hjälpa till och träna vårt damlag i korpfboll? Hör i så fall av dig på stöten till Marina Holmberg, FF36, tel 456.

Tjejer som vill börja spela fotboll är också mycket välkomna att höra av sig till mig.

Marina

## Bengt sköt bäst

En förmiddag i slutet av september knallade ak-, gevärs- och k-pistskotten på en av I4/Fo41 skjutbanor. Då genomfördes nämligen FFV driftvärns årliga mästerskapsskjutning – den XXXVI – med deltagare från Aerotech i Linköping och CTV i Motala.

En skön lördag med mycket sol. Det där med sol är förstas inte alltid så lyckat när det gäller skytte – särskilt när den lyser rakt i ansiktet på skyttarna. HvFrivavd I4/Fo41, som stod för arrangemanget bjöd på "frukost i det gröna".

## Resultat

Bäste skytt på gevär inom vårt driftvärn blev Bengt Granstam med 146 poäng av 150 möjliga. Bäst på ak blev Hans Rylander med 132 poäng och på k-pist segrade Roland Karlsson med 143 poäng.

I kombinationen gevär/k-pist segrade Roland Karlsson, 280 poäng, på k-pist/ak blev Börje Carlsson bäst med 252 poäng och i gevär/ak fick Bengt Granstam det bästa resultatet, 276 poäng. I det föranmälda laget ingick John-Arne Pettersson och Bertil Swärd på ak, Bo Petersson och Christer Larsson på gevär samt Roland Karlsson och Roger Johansson på k-pist. Laget sköt ihop 798 poäng och med det resultatet kom man fyra inom hela FFV driftvärn (preliminärt resultat).

Skyttar med de två bästa ak-, k-pist- och gevärsresultaten utgör ett icke föranmält lag. Laget hade totalt 832 poäng och blev likaledes fyra inom hela FFV driftvärn. Skyttarna som ingick i detta lag var på ak Hans Rylander och Börje Carlsson, på k-pist Roland Karlsson och Lars Ljunggren samt på gevär Bengt Granstam och Bo Petersson.

Gunnar Häger



## Ursäkta köerna – det ska bli bättre

På grund av det ökade kundunderlaget vid Mässen i Malmslätt kan det uppstå köer ibland. Tagnings- och serveringsdelen motsvarar inte på något sätt de krav man kan ställa, för att kunna servera 800 gäster per dag. Maten från köket måste idag lyftas på vagnar och köras i korridorer ut till serveringsdisken, vilket kräver både tid och resurser. Vi har fått ett löfte om att en tillbyggnad av Mässen ska kunna genomföras under 1987.

Vi hoppas på förståelse för de problem jag framfört här och ser fram emot en väsentlig förbättring under 1987.

Arne Törnroth,  
 ordförande i Mässtyrelsen



Mitt varma tack för uppvaktningen på min högtidsdag.

Hans Ström, SB50



## GRATTIS!



50 år

26 november Inger Hellberg, GB10



## Insändaren

### Tipset löser inte våra P-problem!

I Tech-In nr 13 skrev Susanne Linde en insändare angående parkeringsproblemen vid FFV i Arboga. Här kommenterar hon det svar hon fick av Åke Entoft, chef för Anläggnings-service inom division Service:

Tack för tipset, Åke Entoft! Den idén har jag faktiskt utnyttjat en tid, fast inte med särskilt mycket bättre resultat. I morse när jag skulle parkera där, hade ett snille ställt sig på passagen genom parkeringen. När man kört in där kom man således varken ut eller in, eftersom också infarten är enkelriktad. Flera arbetskamrater har också berättat om hur Vakten fått hjälpa dem ut från just den parkeringsplatsen, när de blivit "inlåsta". Om miljonerna saknas, vad ska vi göra då? Utbilda FFV-arna i trafikvett eller kanske ha en trafikdirigent stående på parkeringen om morgnarna?

Susanne Linde, SP22

Åke Entoft svarar:

### "Vi får leva med felparkerarna"

En viss "utbildning" förekommer genom information från trafikkommitén, bland annat hur man bör parkera. Vissa åtgärder ska också göras ute på B-parkeringen (strejken kom emellan). För övrigt får vi nog leva med notoriska felparkerare. Det är vanligen samma förare som alltid parkerar fel.

Åke Entoft, SROO



### Augusti

Håkan Rosvall, AU-/ADB-samordnare, CO

Bertil Ankarberg, art director, SD01

Örjan Nilsson, konstruktör/programmerare, AK20

Per Danielsson, systemingenjör, AS40

Katarina Larsson, kontorist, MR62

Lennart Holmström, verkmästare, SR50

Anders Ternström, elevingenjör, AF20

Mikael Lindeman, elevingenjör, AG50

Magnus Carlsson, elevingenjör, MA03

Anders Berglund, ingenjör, AF20

Thomas Blom, motormontör, MA74

Jan Nilsson, plåtreparatör, MR62

Bengt Karlsson, maskinarbetare, MR43

Lars Westerholm, maskinarbetare, MR43

Aki Harju, motormontör, MA75

Torbjörn Johansson, motormontör, MA74

Nandor Kucska, maskinarbetare, MR44



### I pension

#### Augusti

Sven Edvardsson, AS95

Eivor Olsson, AF22

Sixten Berglund, MG93

### På egen begäran

#### Augusti

Peter Kurtmar, MA90

Eva Granberg, MG22

Lennart Karlsson, AS50

Lars Larsson, AF23

Thomas Larsson, AM60

Adils Johansson, AF64

Lars Bertil Jonsson, AF24

Per Alvestig, MA44

Johan Andersson, AF75

Ulla-Britt Olsson, MG85

Lennart Olsson, MA93

Per-Olof Holmquist, AF75

### Avlidna

Bengt Holmquist, MK12, avled den 26 september. Han anställdes vid företaget i Arboga 1983.



Leif Bohman, MF82, avled den 11 oktober. Han anställdes vid företaget i Arboga 1962.



### TACK



Ett stort och varmt tack till alla för present och uppvaktning då jag slutade vid FFV.

Holger Hedberg, AF05

Ett varmt tack för all uppvaktning vid min pensionering.

Arvid Larsson, AF54

Hjärtligt tack för all uppvaktning dels på min 60-årsdag, dels vid min pensionering.

Ingemar "Morra" Eriksson, SR60

## Tech-In

Adress: FFV Aerotech, CO

732 81 Arboga

Telefon: 0589-818 59

Ansvarig utgivare: Per-Åke Dahlström, CO  
Redaktör: Britt Blom, CO

Divisionsombud: Motor och Avionik:  
Anne Allard, AA23  
Service: Ann Wilson, SC70  
Flygteknik: Benny Aretun, FL17  
GS: Hans Brännström, GP30  
Export: Britt Blom, CO

Redaktionsråd: Ansvarig utgivare  
Redaktör  
Samtliga divisionsombud  
Roger Thelénus, FCTF Arboga  
Conny Petersson, SF Linköping  
Hans Brännström, FCTF Östersund