

FFV³

Arcoga Elektronikhistoriska Förening
www.aef.se

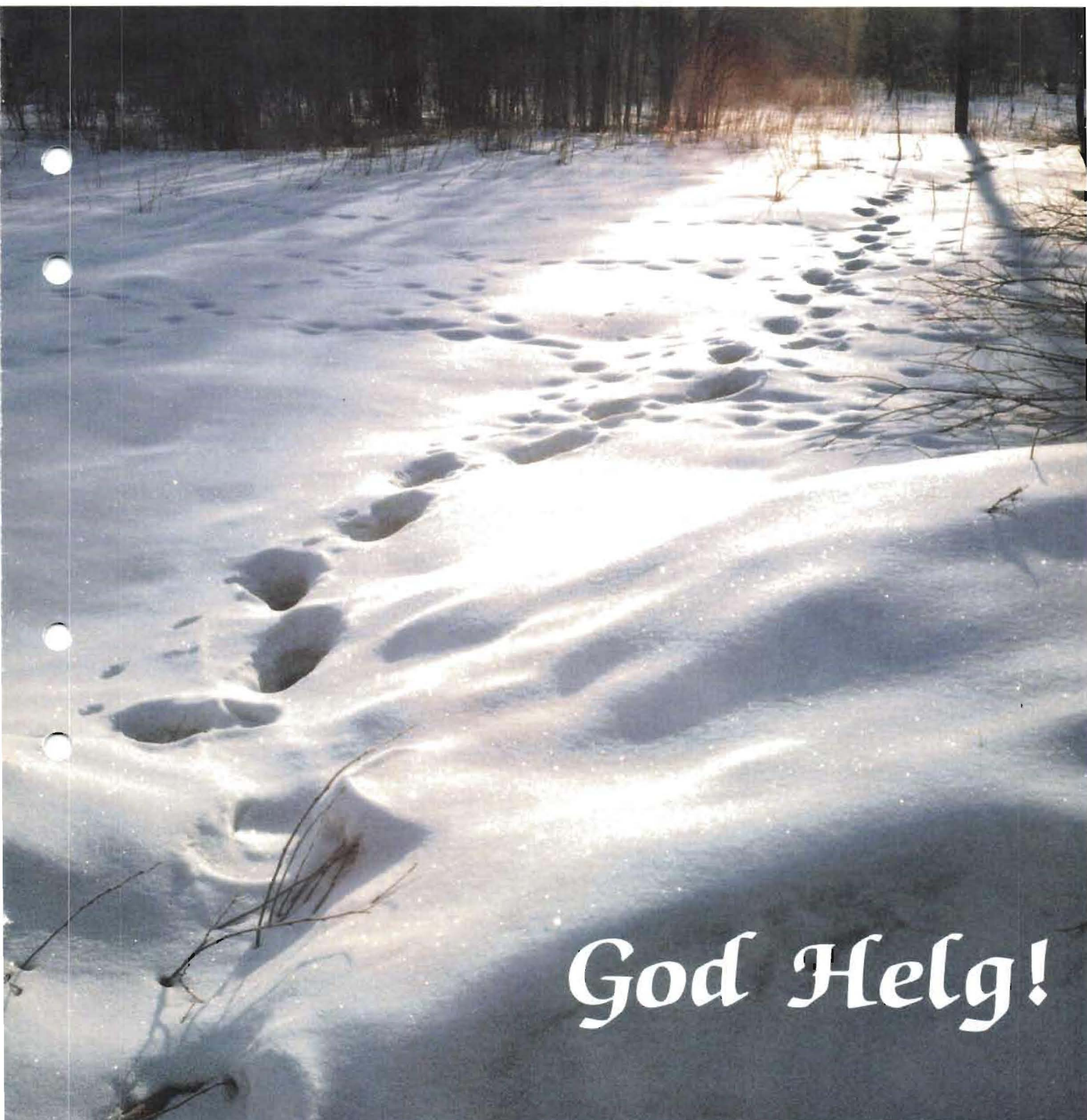
5822

Tech-In

Personaltidning för FFV Aerotech

DECEMBER 1986

Nr 16



God Helg!

Foto: Ingemar Kjellberg.

Nu ska vi ladda upp oss inför framtiden!

1986 har varit ett år i olika kulörer, nästan i takt med årstiderna. Ljust och löftesrikt på våren, lite mörkt och pessimistiskt på hösten. Alla förstår att "mörkret" över verksamheten var arbetsmarknads-konflikten. Trots att vår verksamhet och vårt resultat fick en knäck ser det ut som att vi ändå kommer att nå ett hyggligt resultat för 1986.

Det är inte bara viktigt för oss inom FFV Aerotech, utan även för koncernen i övrigt, eftersom flera andra FFV-enheter just nu har bekymmer. I sådana lägen är det bra att kunna balansera det som går dåligt med det som går bra. Det är en av fördelarna med koncernformen att man har flera ben att stötta ekonomin på. Det gäller för FFV som koncern, men det gäller också för Aerotech som är en "koncern i koncernen".

I en summering av 1986 skulle jag vilja trycka på just detta med "koncern i koncernen" och vår framtid.

Den 1 januari 1986 blev Aerotech ett av FFVs fem affärsområden. Vårt område är flyg. Som "koncern" består vi för närvarande av sex divisioner, fem dotterbolag och ett antal delägda bolag.

Det är inget självändamål att verksamheter inom flyg samlats till ett gemensamt affärsområde. Det finns en strategi i detta, som går ut på att vinna olika fördelar genom samverkan och samordning på marknaden. Det handlar också om att dra fördelar av att kunna nyttja det kunnande som finns inom de olika enheterna, produktionssamarbete med mera.

Vi vill helt enkelt få ut mer nytta av verksamheten än om de olika enheterna skulle arbeta isolerat från varandra.

Satsning inför framtiden

En fråga som gör mig lite bekymrad är

hur dåligt vi lyckats föra ut affärsstrategin inom FFV Aerotech. Då tänker jag närmast på våra civila och internationella satsningar, det vill säga det vi gör utanför vår traditionella roll som leverantör till svenska försvaret.

I ett nötskal är skälen till att vi måste satsa civilt och internationellt följande: I mitten av 90-talet ser vi att den svenska militära underhållsvolymen sannolikt kommer att minska tack vare mindre underhållskrävande teknik.

För att fylla upp den volymen måste vi satsa redan nu på nya marknader. Jag har svårt att tro att någon på allvar skulle vilja föreslå att vi istället bara sitter och väntar i tron på att "allt löser sig till sist".

Ett annat skäl till att de civila och internationella satsningarna är viktiga för oss är att vi i nuläget är alltför beroende av försvaret som kund. Beroende kommer vi alltid att vara och svenska försvaret kommer att vara vår viktigaste och största kund på överskådlig tid. Men det gagnar varken försvaret eller vår egen trygghet och ekonomi att ha



Lucia – ljusets drottning – får symbolisera vår framtidstro och fasta förvissning om att 1987 ska bli ett bra år, trots att vintermörkret breder ut sig så här års.

ett alltför starkt beroende. Händelserna 1983–84 vid vårt företag illustrerar detta på ett påtagligt sätt.

Att vi nu inriktar oss på att vidga vår verksamhet mot andra kunder är inget negativt sett ur svenska försvarets synvinkel – tvärtom! De impulser och erfarenheter vi skaffar oss kommer att vara till nytta även i det fortsatta arbetet mot vår viktigaste kund.

Det gäller att inte lova för mycket

Som jag antydde i förra Tech-In förstod jag att redaktören inte skulle låta mig komma undan, när det gäller kravet på att cheferna ska avge nyårslöften.

Nu är det faktiskt så att jag aldrig brukar ge några nyårslöften, eftersom jag ogillar att nyårsafton blivit årets dag för alla dåliga samveten.

Däremot händer det under årets gång att jag då och då lovar mig saker med växlande framgång (och allvar). Därför ska jag dra mitt strå till stacken och ge några löften inför 1987. Det jag vågar mig på att lova är att i ännu högre grad medverka till att vi förbättrar vår personalpolitik och får bra chefer.

Sedan skulle jag önska – observera att jag inte kan lova något, utan bara hoppas – att vi får förutsättningar att tillsätta kvinnliga chefer i framtiden. Inte främst för att de är kvinnor, utan för att de kan vara bra chefer och är man en bra chef så är kvinnligheten ingen nackdel. Kvinnliga chefer skulle kanske bidra till en ny och fräsch anda i företaget, samt förstärka intrycket av att FFV Aerotech fått en ny företagsimage de senaste åren. Redaktören har avrått mig från att lova mer än detta. Hon kommer nämligen noggrant att följa upp mina löften och påminna mig varje ord jag sagt...

God Jul till er alla!

Per-Åke Dahlström, CO

Dags för "uppladdning"

Nu stundar jul och nyår och bryggat över till 1987. Det nya året ser ut att kunna bli ett bra verksamhetsår. Ambitionerna är högt ställda och som alla ambitioner kräver det hårt arbete om det ska kunna bli verklighet.

Därför hoppas jag att vi alla ska kunna utnyttja den långa helgledigheten till att "ladda upp oss" inför 1987, inte bara kroppsligen...

Tack för en bra final på 1986. Jag önskar er alla en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År!

Tommy Johansson
FFV Aerotech

Chefens nyårslöfte



FLYGTEKNIK. Göran Ström, chef för Apparatus Produktion, har inga problem med att bestämma sig för vilka nyårslöften han vill avge:

– Jag har varit dålig på att visa mig på verkstaden. Det ska jag försöka ändra på. Det andra löftet är att jag vill återuppväcka tankarna om målsamverkan i företaget, säger han.

– Målsamverkan innebär att vi sätter upp övergripande mål för ett projekt, som vi sedan "bryter ner" i mindre beståndsdelar, så att var och en kan se "sin bit" i det hela.

Jag tror, att om vi bara får igång detta med målsamverkan, så för det med sig att vi också bryr oss mer om varandra och ökar förståelsen för våra respektive insatser, förklarar Göran och ser fram mot ett bra 1987 tillsammans med sina medarbetare.



FLYGTEKNIK. Jan-Ingvar Johansson, chef för avdelning Aviocomp, har följande planer för sitt chefskap under 1987:

– Jag ska verka för att det omtalade "glappet" mellan olika instanser i linjeorganisationen minskar. Här har delegeringen en viktig roll, eftersom det är med hjälp av medarbetarna som mitt budskap ska föras fram på ett konstruktivt sätt, rakt igenom hela Aviocomp.

Vad är det då för budskap han tänker framföra?

– Jo, jag vill ytterligare öka förståelsen för kundens behov, det vill säga att vi ska bli ännu bättre på det här med kundrelationer. Det är kunden vi lever på och det gäller att göra honom lycklig.

– Det här med "serviceanda" är ingenting nytt för vår avdelning, men det är så viktigt så det förtjänar att lyftas fram om och om igen, säger Jan-Ingvar.

Carl Erik gillar uppriktigt folk

FLYGTEKNIK. När Flygtekniks divisionschef Carl Erik Johansson läste temanumret "Chef för en dag" blev han besviken.

– Ja, för jag tyckte det var alltför "tamt". Jag hade väntat mig mer kritik och en annan slags rättframhet från mina medarbetare, säger han. Härefter fick Carl Erik dock ett välkommet prov på den uppriktighet han efterlyser: Lars-Åke Nilsson, verksam inom Apparatus Produktion, skrev ett personligt brev till sin divisionschef, sedan han förargat sig över några saker som Carl Erik sagt.

– Så ska det gå till! Jag gillar att mina medarbetare talar om vad de tycker och tänker, säger Carl Erik.

Carl Erik Johansson har lite svårt att komma på vilka nyårslöften han ska avge, eftersom han inte fått några direkta "vinkar" från sina medarbetare. Han funderar en stund och säger sedan: – Nu vet jag vad jag ska lova: Nästa år ska jag avsätta mer tid för strategiska diskussioner med Flygtekniks olika avdelningsledningar. Det vi ska diskutera är inriktningen på verksamheten i framtiden, till exempel vilka flygplanstyper vi ska satsa på inom den civila marknaden, säger han.

– Genom att vara hård mot tidsschemat och sträva efter bättre tidsdisciplin, tror jag att jag kan hålla mitt löfte och genomföra de strategiska diskussionerna. Det kommer säkert att gå ut över vissa andra personer, som jag då inte hinner träffa så mycket, men det kan inte hjälpas. Jag anser att det här är värt att prioriteras.

"Välkomna hit!"

Från olika håll inom FFV Aerotech har det framförts synpunkter från personalen om att de skulle vilja se cheferna på verkstadsgolvet lite oftare. Carl Erik har en bestämd uppfattning om den saken:

– Det finns ingen anledning för mig att planlöst springa omkring på verkstaden, utan något ärende. Det skulle ju vara att störa produktionen, säger han och fortsätter:

– Däremot är jag mycket intresserad av att träffa de medarbetare, som har något särskilt de vill tala om med mig. Ta det här brevet från Lars-Åke som exempel: Jag blev jätteglad när jag fick den responsen på uttalanden jag gjort. Han ställde raka frågor till mig och jag skyndade mig att ta kontakt med honom, så att vi fick träffas och diskutera igenom saken.

Lars-Åke är själv nöjd med besöket hos divisionschefen.

– Visst har vi olika åsikter om en del frågor, men det var mycket positivt att få träffas och prata med varandra, säger han.

Carl Erik uppmanar nu fler medarbetare att följa Lars-Åkes exempel:

– Välkomna hit, när ni har något på hjärtat! Varför ska bara jag söka kon-



Här är chefen som gillar "raka rör" och öppna dialoger med sina medarbetare! Ta kontakt med honom, om du har något på hjärtat som du vill diskutera, den rättframheten uppskattar han!

takt med er? Jag vill ha ärliga och uppriktiga människor omkring mig, som vågar stå för sina åsikter och framföra såväl negativ som positiv kritik, hälsar han.

Det här med beröm

Positiv kritik eller beröm – är det något den här chefen behöver bli bättre på att dela ut under kommande år? Carl Erik skrattar och svarar:

– Det är nog bra det där med beröm, men mina medarbetare är ju överlag så duktiga, så det är lätt att glömma bort att tala om det för dem. Ändå tror jag inte att jag är speciellt dålig på att visa uppskattning. Bara idag har jag exempelvis gett flera personer beröm.

– Om jag till sist får framföra en hälsning till Flygteknikgänget, så vill jag gärna lyfta fram en rolig sak som hänt under det gångna året: Vi har blivit mer kända här på orten. Kommunen, länsstyrelsen, skolorna, andra industrier – från alla håll har vi mött nyfikenhet och förväntan, som vi inte upplevt förut. Det är en positiv sak som jag vill att alla ska ta del av, när vi nu snart sätter punkt för 1986.

Göran försöker bli mer självkritisk

GS. Göran Bäckström, chef för avdelning Systemutveckling inom division GS, fick i uppdrag att beskriva sina egna brister som chef, samt avge nyårslöften om förbättringar under 1987.

– Det första jag frågade mig var: "Är jag rätt person för att behandla detta ämne?" Därmed var jag direkt inne på en viktig sak i detta sammanhang, nämligen förmågan till självkritik. Mitt första nyårslöfte är att försöka utveckla förmågan att vara självkritisk på ett konstruktivt sätt, säger han.

Att kunna vara självkritisk är mycket viktigt för att man ska utvecklas positivt, anser Göran.

– Den konstruktiva självkritiken är en nödvändighet för att man ska kunna förankra sina relationer och sitt agerande i omgivningen. Utan denna förmåga finns alltid risken att man svävar iväg med dålig verklighetskontakt, säger han.

Finns det fler saker som engagerar den här avdelningschefen, när det gäller vår fråga om brister och förbättringslöften?

– Ja, chefens egenskap att kunna stötta medarbetarna i svåra arbetssituationer. Eftersom jag arbetar på en avdelning, där en stor del av arbetet omfattar utvecklingsarbete, vet jag genom ganska lång praktisk erfarenhet vid det här laget, hur arbetssituationen kan vara, säger Göran och fortsätter:

– Så länge utvecklingsarbetet går bra är det inga problem att få stöd och hjälp – snarare tvärtom! Däremot – när det kärvar till sig med arbetet – början man upptäcka att det blir mer och mer öde och tomt omkring en. Istället för stötande kamrater dyker "vad-var-det-jag-sa-människorna" upp.

– När en medarbetare hamnar i denna situation är det oerhört viktigt att han eller hon har stöd från sin chef. Den egenskapen – att ge konstruktivt stöd – behöver jag förbättra och mitt andra



Göran Bäckström har tydligen inga problem med sitt första nyårslöfte: Att försöka bli mer självkritisk... Foto: Hans Brännström.

nyårslöfte är att verkligen försöka göra det.

Att kunna delegera

Förmågan att kunna delegera på ett rätt och riktigt sätt är också viktigt, anser Göran.

– Det är lätt att man får en fix ide att "hinna göra allting själv", vilket är hämmande för en avdelnings utveckling, säger han. Nu har han tydligen redan kommit igång med sitt första nyårslöfte, det där med att vara självkritisk, och fortsätter:

– Att kunna planera sin tid så riktigt som möjligt är – som vi alla vet – väldigt svårt. Där finns hela tiden konflikten mellan att vara med i avdelningens "vardag" med alla dess irrationella händelser och att få tiden att räcka till för det obrutna, relativt ostörda arbetet, som kan vara så resultatinbringande.

– Jag behöver bli bättre på att delegera och på att planera min tid. Det får jag ta med bland mina nyårslöften.

Göran påstår vid det här laget att listan på hans brister som chef kan göras ännu längre.

– Vad man hoppas på är ju att det ska finnas några positiva egenskaper också, annars vet jag då inte hur det här ska sluta, säger han.

Chefens nyårslöfte

Tänk att det är så svårt att göra det mest naturliga och mest viktiga som chef – att prata med medarbetare. Visa uppskattning och förståelse. Ge saklig kritik. Lyssna.

Ett genomgående tema i artiklarna "om jag vore-chef" tog upp just detta i sin verksamhet.

De flesta av oss chefer skyller på att vi inte har tid. Det kommer alltid saker i vägen. Det är besök, budget, förhandlingar m.m. Det hela är givetvis en prioriteringsfråga. För angelägna saker finns alltid tid.

På 50-talet hette Sveriges kroppsbyggare Arne Tammer. Genom annonser i Rekordmagasinet och liknande tidningar kunde man skicka efter Tammer's "body building"-paket. Det var två hantlar och ett tunt häfte med övningar. I annonsen stod det med stora bokstäver "Ge mig en kvart om dagen". Den kvarten skulle göra underverk och skapa en kroppsfigur som motsvarade Arne Tammer. Det framgick av bilden i tidningen. Jag blev aldrig god vän med vare sig Arne Tammer eller hantlarna, men Tammer's slogan "En kvart om dagen" har fastnat i mitt minne. Jag har därför nu beslutat mig. Jag skall ägna mig åt mina medarbetare "en kvart om dagen". "Upprörande!" säger Du förmodligen – bara en kvart om dagen. Naturligtvis måste jag förklara mig. Huvuddelen av min dag består av att tala med medarbetare, men det är planerat. Den här kvarten skall vara helt oplanerad. På 10 kvartar har jag besökt alla delar på divisionen. Det gör minst 20 oplanerade besök på ett år. Inte så dåligt!

Arne Tammer har trots allt gjort en insats får vi hoppas. I slutet på 1987 får jag göra en avrapportering och visa upp musklerna och GS-personalen får göra en bedömning.

PS. Jag har redan startat träningen för 1987. DS.

Håkan Östergren, division GS



Chefens nyårslöfte

GS. Bertil Näckter, chef för sektion Strömförsörjning Flygplan inom GS-avdelningen Elkraft:

– Det befrämjar inte en människa att ständigt ta upp det som inte är bra. Vi är ju oftast väldigt duktiga på att plocka fram ett tiotal dåliga egenskaper, säger han och fortsätter:

– Nej, självförtroendet "mår bättre" om man ser på de positiva egenskaperna och utvecklar dem. Det är dock givetvis viktigt

att man då och då får en spegling av sig själv, om man ska kunna bli medveten om sina svaga punkter.

Nå, hur blir det med hans nyårslöfte då? Bertil tänker till en stund och svarar sedan:

– Jag ska försöka arbeta med min grupp utifrån att varje individ är en mänsklig resurs, som ska utvecklas efter de respektive förutsättningarna. Ett gott arbetsklimat ska jag verka för – det leder ju som bekant till goda arbetsresultat.

"Mest av allt önskar jag mig tid att hinna träffa alla medarbetare"

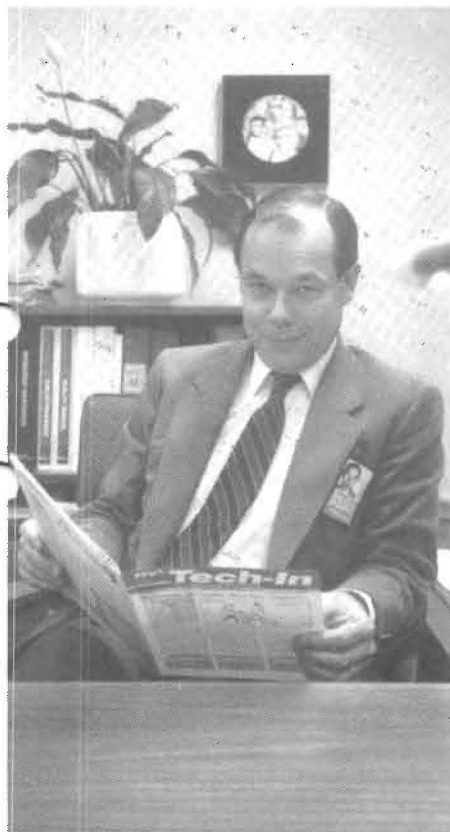
MOTOR. – Jag är imponerad av allt det som våra medarbetare och kunder på FMV vill göra om de hamnar i chefsstolen. De har höga ambitioner och kommer med fina förslag, säger Lars Lindberg.

– Tyvärr har verkligheten en tendens att sätta käppar i hjulet när drömmar ska förverkligas. Och en sådan käpp är tiden.

– Fick jag själv önska mig något inför nästa år, vore det just tid. Tid att hinna gå runt till alla arbetsplatser inom Motor, och tid att träffa alla sjuhundra medarbetare.

Önskingar, ja. Men det här ska egentligen handla om nyårslöften och om att förbättra sina svaga sidor.

– Ja, men det vanskliga med löften är att man ska hålla dem. Och eftersom jag inte vet hur verkligheten kommer att förändras nästa år, kan jag inte heller lova något, utan håller mig istället till önskingarna, säger Lars.



– Den framtida verkligheten kan göra det svårt för mig att hålla löften som jag ger idag. Därför talar jag hellre om önskingar, säger Lars Lindberg. Men inför nästa år ger han ändå löften om både stöd och stimulans till sina medarbetare inom Motordivisionen. Foto: Anne Allard.

Om sina svaga sidor säger Motorchefen att han, efter så kort tid som ett halvår vid Motor, kanske fortfarande har några som ännu inte kommit fram.

– Då är det förmodligen dålig strategi från min sida att fästa uppmärksamheten på dem. Det bästa vore om de inte gör sig påminda alls, säger han med ett leende.

Redan nu vet Lars en hel del om Motordivisionens möjligheter och svårigheter. Detta tack vare att likheterna med annan industriell verksamhet, som han har lång erfarenhet av, är så stora.

– Däremot vet jag bara lite om det detaljerade innehållet, om människorna och produkterna, tillstår han.

– Det är ett handikapp. Men med tiden kan jag lära mig det, och därför är det fråga om ett övergående handikapp. Det törs jag nog faktiskt lova!

Lars har också funnit olikheter mellan Motor och andra industrier. Men de ligger inte på det tekniska planet, utan det rör sig mer om själva arbetsfilosofin.

– Där kommer jag in på valet mellan att få något gjort och att vänta eller inte göra något alls, säger Lars och fortsätter:

– Alltför ofta väljer vi det senare av rädsla för att göra fel och få skäll. Men då glömmar vi att det i regel inte blir så fel. När det blir fel kan det i de allra flesta fall rättas till ganska enkelt.

– Med det viktiga förbehållet att ingen får tumma på kvalitetskraven, uppmuntrar jag de egna initiativen. Och jag kommer att jobba för att den andan sprids inom Motor. I det sammanhanget kan jag också lova att ge min hjälp om det inträffar något eventuellt bakslag. Det är i mina ögon ett bättre alternativ, än att låta tiden rinna iväg utan att göra någonting alls.

– Låt mig slutligen beröra begreppet rättvisa, som vi stöter på i olika sammanhang. Jag hoppas att det inte kommer som en överraskning för någon, när jag säger att livet inte är rättvist! Inte ens arbetslivet.

– Detta faktum har de flesta människor lärt sig av erfarenhet innan de nått mogen ålder, så även jag. Därför tänker jag inte heller ge några löften om att skapa total rättvisa inom Motor. Men jag kommer naturligtvis ändå att sträva mot att Motor ska vara en arbetsplats med rättvisa förhållanden.

– Vad jag dessutom lovar att verka för, är insatser som är stimulerande för vårt arbete. Därför hoppas jag också att jul- och nyårshelgerna blir stimulerande och jag önskar er alla en skön julvila!

Anne Allard

Chefens nyårslöfte



MOTOR. Per Nymark, ansvarig för Reparationsavdelningen, skruvar sig litet i stolen när det blir tal om nyårslöften.

– En av mina svaga sidor är, att jag kan ha svårt att infria sådana löften. Det är banne mig inte lätt att ändra på sig själv och sina vanor, och att göra det konsekvent.

– Apropå temat "Chef för en dag" så tror jag mig ändå tillhöra de chefer som rör sig mycket ute på avdelningen. Det ingår i jobbet, så att säga. Däremot känner jag mig direkt träffad när det talas om att ge mer uppmuntran. Och även om jag inte törs ge något bindande löfte, så ska jag göra ett allvarligt försök att bättra mig på den punkten.

– En sak som jag kan lova på rak arm är, att ta itu med flottiljbesöken under nästa år. Jag ska se till att de fullföljs så att alla, som ännu inte har fått chansen, får följa med till en flygflottilj eller någon civil flygoperatör.



MOTOR. Leif Svensson, är planeringschef på avdelning Turbojet RM8. Utan längre eftertanke pekar han ut en av sina avigsidor.

– Jag är enviss! Det finns säkert dom som tycker att jag är för påstridig, och ibland går det nog rätt så livat till här hos oss. Men jag är inte så säker på att jag ska göra något åt min envishet. Faktum är att den många gånger kan vara ett plus i jobbet som produktplaneringschef och med den höga takt vi ofta håller.

– Som nyårslöfte kan jag ju istället säga att jag ska kämpa för bättre relationer. Och jag önskar att jag kunde lova full bemanning nästa år. Just det faktum att vi är tre man korta kan ibland slita hårt på relationerna mellan oss som tvingas bära hela lasset.

Testa dina kunskaper om alla divisionerna i FFV Aerotech

Hur mycket känner du till om FFV Aerotechs olika divisioner? Ta en paus i julfirandet och testa dina kunskaper! Skicka sedan ditt svar till redaktionen (adressen hittar du på tidningens baksida), så att vi har det senast den 12 januari 1987. De tre först öppnade rätta lösningarna belönas med pris.

Kryssa för eller ringa in de rätta svaren.

1. Avioniks divisionschef heter Carl Erik Johansson. **Ja Nej**
2. Division Export jobbar enbart för divisionerna Avionik och Flygteknik. **Ja Nej**
3. En av division Flygtekniks avdelningar heter Reparationsverkstaden. **Ja Nej**
4. Hela Motordivisionen återfinns i Berget vid FFV Aerotech i Arboga. **Ja Nej**
5. GS-divisionen har omkring 220 medarbetare. **Ja Nej**
6. Division Service är ingen separat resultatenhet, eftersom divisionen enbart jobbar internt mot andra divisioner inom företaget. **Rätt Fel**
7. Flygteknik är nära granne med FMV:PROV. **Ja Nej**
8. Batteritestaren FFV1030 är en Avionikprodukt. **Ja Nej**
9. Division Export jobbar enbart på utländska marknader, där FFV Aerotech inte är kända sedan tidigare. **Ja Nej**
10. Motors nye divisionschef heter Lars Lindberg. **Ja Nej**
11. En av avdelningarna inom division Service heter Internkonsult. **Ja Nej**
12. GS betyder Ground Suspect. **Ja Nej**
13. Avionik har egna verkstäder. **Ja Nej**
14. Exportdivisionen är en separat resultatenhet i likhet med Avionik och de övriga. **Ja Nej**
15. Flygteknik har sitt säte i den nybyggda stadsdelen Malmslätt mitt i Linköpings centrum. **Ja Nej**
16. Division Motor underhåller bara flygvapnets motorer. **Ja Nej**
17. GS-produkten GPU är ett brandsläckningsaggregat, som används bland annat av Linjeflyg. **Ja Nej**
18. Division Service driver samtliga personalrestauranger inom FFV Aerotech i egen regi. **Ja Nej**
19. Exportdivisionens medarbetare är experter på samtliga produkter som marknadsförs inom FFV Aerotech. **Ja Nej**
20. Avionik är ett sammansatt ord av "avion" (= flyg) och elektronik. **Ja Nej**
21. Motordivisionen svarar även för serietillverkning av spaningskapseln Gröne Baronen typ D. **Ja Nej**
22. Division Service finns i Arboga, Linköping och Östersund. **Ja Nej**
23. Flygteknik kallar sig Aviocomp på den internationella marknaden. **Ja Nej**
24. GS har lagt ner sin Fordonsavdelning och jobbar nu enbart med Flygplatsteknik. **Ja Nej**



Det skulle vara både svårt och orättvist att komplettera tävlingen ovan med att fråga efter den här Lucians namn. I Arboga känner ju de flesta igen Hans-Erik "Vingis" Larsson, SR70, trots utstyrseln. Däremot kan vi låta er gissa från vilket annat statligt företag den vackra stjärngossen i h kommer. Rätt svar belönas med ett extrapäng!

"Fult ord" på wc i flygverkstaden – en kriminalgåta av svåraste slag

Grönköpings Veckoblad presenterar följande artikel hämtad från Aftonbladet 1951. Dessvärre framgår det inte om någon fick den utlovade belöningen. Sensmoralen är dock helt klar: Det kan innebära stora risker att uttrycka sin mening på allmän plats, till exempel på wc...

Arboga. Vid Centrala flygverkstaden i Arboga har ett par händelser inträffat som väckt stort uppseende och ställt till en del otrevligt besvär.

Den 30 augusti upptäckte någon vid ett besök på en toalett att en hög chefs namn var skrivet på väggen tillsammans med ett nedsättande omdöme av värsta sort. Vederbörande anmälde saken, wc stängdes och Arbogas kriminalpolis tillkallades. Förhör hölls med kontorets herrar – det var en herrtoalett – och skriftprov måste avlämnas.

Några dagar senare hittade man en liknande text i ett annat wc. Nu stängdes hela toaletterummet och kriminalpolisen kom tillbaka. Tjänstemännen i administrationsbyggnaden förelades nu särskilda frågeformulär, bland annat ville man veta vilka tidpunkter de gått på wc under ifrågavarande dagar. Nya skriftprov skulle avlämnas.

Men nu blandades även kontorsdamerna in. Av dem ville man veta om de vid något tillfälle sett någon som ritat eller skrivit något på någon vägg eller om de visste att någon var behäftad med den sortens skrivklåda. Damerna tänkte efter och omtalade sedan pliktskyldigast att en tecknare vid verkstäderna en gång för två år sedan under en bussfärd ritat med fingret i imman på en ruta.

Polisen tog tecknaren i specialförhör! Vidare framkom att en annan tjänsteman, som hade målning som privathobby, på en vägg i sin bostad hade en målning av en naken kvinna! Nu har man utsatt en belöning på 100 kronor till den som löser gåtan. Så det ser ut som om man hade full sysselsättning vid Centrala flygverkstaden.



Kort om julkort

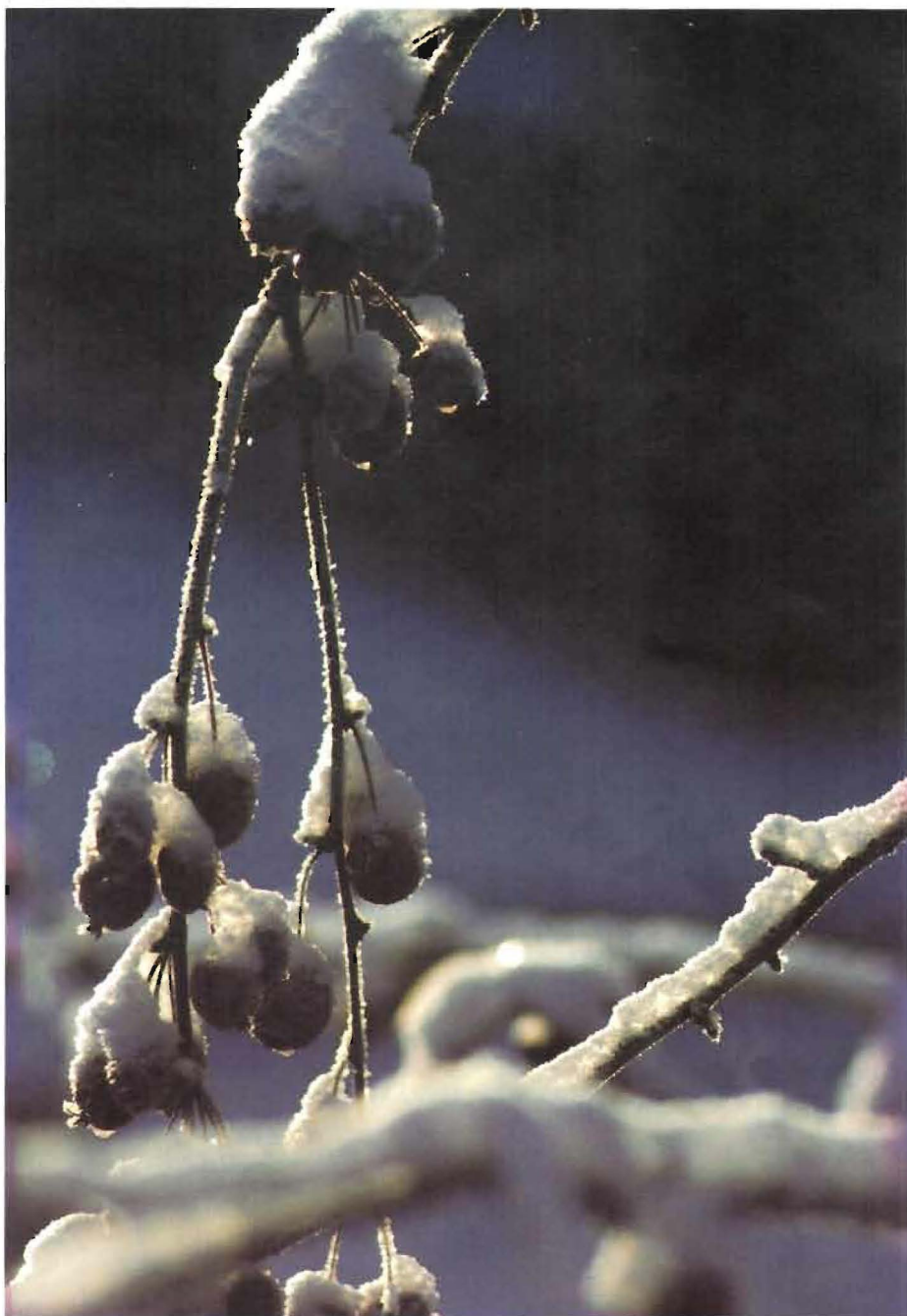
Av boken "God Jul – svenska jultraditioner på helgkort från förr" framgår att engelsmännen tar mycket allvarligt på seden att skicka julkort. De har låtit psykoanalytiker använda sitt kunnande till att utläsa människors olika karaktärer utifrån vilka slags julkort de skickar. Om resultatet stämmer med verkligheten får du avgöra själv, när du granskar dina julkort i år.

"Stora julkort kommer från människor som har mindervärdeskomplex eller är behäftade med något slag av exhibitivism", står det i boken. Vidare berättar man att julkort på glättat papper tyder på att avsändaren är en glad, trevlig och mycket trivsamt person, som dock saknar förmågan att koncentrera sig. Experterna påstår att det också kan vittna om vidskeplighet.

Julkort med sammetsliknande bitar på klistrade som en extra effekt i mönstret, väljs av människor som är måna om att göra intryck. Men ett sådant kort kan också avslöja att avsändaren är misstänksam, svartsjuk, målmedveten och envis.

Mönster där den blå färgen dominerar väljs mestadels av människor som är intellektuella och har stark fantasi. Mörkare färger väljs av känsligare naturer. Röda mönster är populära bland kvinnor, därför att den har en stor attraktion på mottagaren.

Män som väljer röda julkort betraktas av experterna som toffelhjältar – eller i bästa fall osjälvständiga typer som längtar efter en moderligt dominerande kvinna. Gula julkort tyder på att avsändaren är egoist eller enstöring. Brandgult väljs av sällskapliga människor och lila av pompösa. Sätt igång att kolla!



"Small apples" (småäpplen) kallar fotografen den här vackra vinterbilden. Det återstår att se om naturen tänker bjuda oss så frostiga juläpplen i år eller om vi får nöja oss med drömmar om en vit jul... Foto: Ingemar Kjellberg.



Julhälsningar från Östersund

Det finns många bra sätt att göra reklam för vårt företag! Vad sägs om detta ovanliga grepp från avdelning Flygplatsteknik inom division GS? Drakflygning är som bekant en populär sport i deras hemtrakter och den här draken förväntas synas ofta i norrlandsluften framöver.

Förutom att den är färggrann att skåda, har den också blivit prydd med texten "Keep them in the air" och FFV Aerotech.

God Jul hälsar gänget som har luft under vingarna!

Exportchefen lovar:

"Jag ska besöka enheterna oftare"

EXPORT. Ingemar Hansson är chef för Export, som med tanke på antalet anställda är FFV Aerotechs minsta division. Med andra ord har han ett 20-tal medarbetare, fördelade på orterna Arboga, Linköping och Stockholm.

– Men inte desto mindre är det viktigt att kontakterna mellan oss fungerar och att vi är ett team som håller ihop, säger han.

Det här med "att synas oftare på verkstadsgolvet" är ingen direkt problem för den här divisionschefen. Han har nämligen ingen "egen" verkstad att synas på. Däremot vill han gärna göra vad han kan för att synas oftare på alla orter där hans medarbetare är stationerade:

– När det gäller mina "svaga punkter" så tänker jag närmast på att jag borde vistas oftare i Linköping och Stockholm. Eftersom vi har vårt huvudkontor i Arboga blir det lätt så att det är enklast att hålla till där, säger Ingemar och fortsätter:

– Därför blir mitt första nyårslöfte till Exportfolket att försöka rätta till den saken.

Välinformerade

Ingemar berättar att han samlar alla medarbetare inom division Export varannan måndag till gemensam information. Då redovisas det aktuella läget på exportmarknaden, genomförda, pågående eller planerade jobb. Divisionschefen passar också på att informera om intressanta saker som framkommit vid företagsledningens möten.

– Jag vågar påstå att vårt folk kanske är mer välinformerade än några andra divisioner, men inser naturligtvis samtidigt att det delvis beror på att vi är så få att det är "oförsäkt enkelt", säger han.



Ingemar Hansson har visserligen endast ett 20-tal medarbetare, men måste ändå avge nyårslöftet att visa sig oftare bland dem. Orsaken är att Exportdivisionen finns utspridd i Arboga, Linköping och Stockholm.

Exportdivisionens uppgift är att samarbeta med marknadsfolk och produktkännare inom övriga operativa divisioner, bana väg och skapa kontakter för FFV Aerotech på den internationella marknaden. Det har aldrig varit meningen att Ingemar och hans medarbetare ska hålla sig för sig själva och agera enbart på egna initiativ.

– Därför blir mitt andra nyårslöfte att verka för att kontakterna inom företaget intensifieras. Det ska ske genom att jag och de andra helt enkelt strävar efter att vara tillsammans mera med våra kolleger inom de andra divisionerna, både formellt och informellt. Min förhoppning är att vi ska se på varandra som ett lag som gemensamt arbetar med exportfrågorna. Det är ju inte fråga om att vi ska "överglänsa" varandra internt, för det inger inget förtroende bland våra kunder, säger Ingemar och avslutar med att önska alla anställda inom FFV Aerotech en riktigt god jul och ett fint 1987.

Chefens nyårslöfte

SERVICE. Billy du Rietz, ST, ansvarar för att Anläggningsavdelningen i Linköping fungerar tillfredsställande från dag till dag. Billy uppfattar frågan om sina eventuella brister i chefsrollen som allvarlig. Han tar sig en funderare och sen kommer svaret.

– Jag kan nog ha lite svårt att få ut informationen i tid. Det kan till och med hända att vi måste börja jobba med ett projekt utan att jag hunnit berätta om det i tid. Och det är inte bra! Men det beror antagligen på att det hela tiden droppar ner nya saker på mitt skrivbord. Det är helt enkelt svårt att få tiden att räcka till.

– En sak som jag till exempel gärna skulle

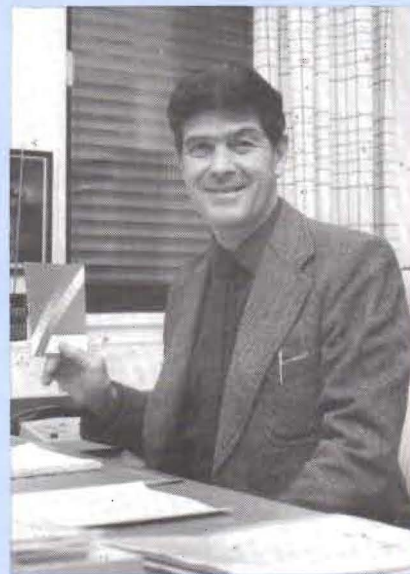
vilja presentera för min personal är motiven för "köpa-sälja"-processen. Det är alltid lättare att jobba med en sak om man vet varför man ska göra så eller så. Då ligger ju ditt nyårslöfte inte långt borta, Billy?

– Nej då, i januari ska hela min personal gruppvis få information om "köpa-sälja" i en och en halv dag. Där ska jag försöka förklara grunden till våra underlag – vad det är vi säljer till våra kunder.

– Vet man vad man jobbar med och varför, så känns det ju alltid mer motiverat och det är viktigt för att göra en bra arbetsinsats. Och jag vill försöka engagera så många som möjligt i arbetsuppgifterna.

Ann Wilson

Chefens nyårslöfte



SERVICE. Lennart Lindqvist, SR10, har hand om drift och underhåll i Arboga. Han har ett 50-tal medarbetare.

På frågan om han är medveten om någon eller flera svagheter i sin chefsroll svarar Lennart omgående:

– Jag har dåligt minne! Och det är väl kanske inte något fel i sig – bara man gör något åt det. Jag är väl medveten om att jag kan glömma att informera om viktiga saker just för att jag helt enkelt glömt bort det! Jag får nya impulser, träffar kanske Kalle och Pelle på vägen och sen är det viktiga som bortblåst.

– Det är ett dilemma många gånger. Och risken är väl att det av somliga kan uppfattas som att jag medvetet undanhåller information.

– Tyvärr kan mitt dåliga minne drabba såväl kunder som medarbetare. Det kan gälla allt från datum på ett nybygge till ett viktigt klockslag då något ska starta. Det är bara några grova exempel.

Vad kan du tänka dig att lova inför 1987?

– Ja, ett ska jag i alla fall se till – och det är att skaffa mig en anteckningsbok att ha i fickan. Ja, jag lovar också att skriva i den!

Ann Wilson



Nästa år ska Avioniks chefer "gå ut och lukta i omgivningarna"

AVIONIK. – Visst har jag mina svaga sidor. Men jag är inte säker på att jag vill göra mig av med dem. Eller snarare... att jag kan göra mig av med dem!

Jan Eiborn småler och bladdrar i Tech-Ins temanummer "Chef för en dag". Här och där har han ringat in avsnitt i texten.

– Det finns mycket matnyttigt att hämta i det här numret, där olika människor ger sin ofiltrerade syn på vilka förändringar de vill ha. Och mycket av det som sägs kommer jag att ta fasta på, säger han.

– Jag har fäst mig vid att så många påpekar vikten av bättre kontakt mellan chefer och medarbetare och större engagemang och förståelse från chefernas sida för medarbetarnas situation.

– Det där är helt rimliga krav! Alla

anställda – jag också – har rätt att träffa chefen för att diskutera olika idéer eller problem, säger Jan.

– Om organisationen såg ut som en pannkaka och jag var körsbäret i mitten, så skulle hela uppgiften ligga på mig och det vore rent orimligt.

– Tack och lov kan jag i vår hierarkiska organisation fördela förtroende, ansvar och befogenheter på chefer i flera led. Nu tänker Jan sätta hårdare press på cheferna inom Avionik. De får inte isolera sig, utan ska "gå ut och lukta i omgivningen", som han uttrycker det.

– Det är genom kontakterna med medarbetarna som man får det rätta greppet om sitt eget arbete, påpekar han.

Jan har också noterat att det brister i information om våra övergripande mål och strategier.

– Vi har alltså inte lyckats föra ut den informationen, och det bekymrar mig. Nu ska vi gemensamt jobba för att göra den så tydlig att den blir begriplig och når alla. Där har vi en hel del att lära av Janne Carlzon på SAS. Han har verkligen lyckats nå ut med bolagets policy till samtliga medarbetare.

Bland alla de åsikter som "cheferna för en dag" framför, har Jan också fastnat för tankarna på att sätta produktionen i centrum.

– Med risk för att sticka ut hakan håller jag med om att vi nu måste börja prata mer i termerna produktion och teknik, i någon mån på bekostnad av den ekonomiska rapporteringen.

– Tidigare har vi medvetet låtit pendeln svänga över på ekonomisidan, men under nästa år är det dags att börja söka en bättre balans, säger han.

– Om jag slutligen ska lova något för



– Jag lovar att hålla min linje öppen för alla medarbetare inom Avionik, säger Jan Eiborn, som också passar på tillfället att önska samtliga en God Jul och ett Gott Nytt År!

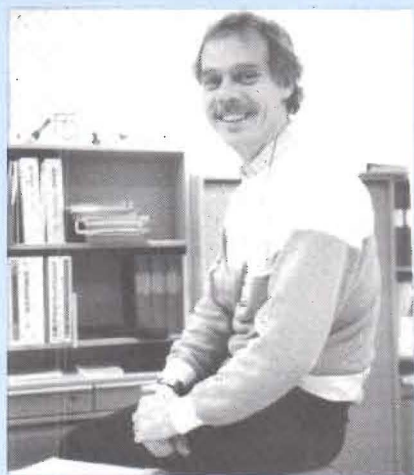
egen del är det att hålla linjen öppen till alla anställda inom Avionik. Om du ringer mig, så svarar jag!

– Dessutom är jag alltid positiv till att medverka vid sektionsmöten, på personalfester och även på fackliga tillställningar.

– Nästa år hoppas jag också kunna förändra den bild som många har av mig som en "hårding". Låt mig berätta att jag hör litet illa, och det gör mig högröstad. Men inte speciellt elak!

Anne Allard

Chefens nyårslöfte



AVIONIK. Rolf Jahrl, sektionschef inom avdelning Konstruktion och Publikation tänker satsa mer på information nästa år.

– Jag tänker lägga tonvikten på klar och tydlig information. Det spelar ju ingen roll att jag pratar, om ingen förstår vad jag säger.

– Dessutom ska jag ge uppmuntran och beröm när det är på sin plats. Det är något jag gör alldeles för sällan. Och så får jag nog jobba lite med min feghet inför att ta upp negativa saker. Det går ju ofta att vända även dem till något positivt.

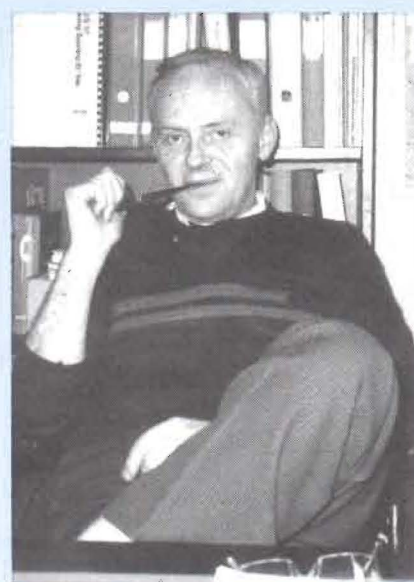
– Jag vill gärna lova full arbetsbeläggning nästa år, och att vi delar arbetsuppgifterna så att beläggningen blir jämnare för alla. Inte i form av fysisk arbetsrotation, utan snarare så att alla hjälper till där det bäst behövs.

– Själv ska jag följa ett råd från en medarbetare och prya inom varje grupp under någon eller några dagar nästa år.

AVIONIK. Per Granström, avdelningschef på Robot, ger gärna nyårslöften bara han slipper sluta röka.

– Ett löfte är att jag ska visa mig mer ute bland medarbetarna. Jag trivs med att gå runt på avdelningen, och jag får mycket respons när jag gör det. Att skylla på "för litet tid" håller inte. Det handlar om prioritering, och kontakten med personalen står högt upp på min lista. Därför ska jag bättra mig.

– Ett annat löfte är att vi ska jobba aktivt för att behålla och utveckla den goda andan inom Robot. För mig är det angeläget att varje medarbetare känner sin betydelse i det övergripande arbetet. Dessutom vill jag ge större chanser till vidareutveckling för det stora "mellanskiktet" av medarbetare, som idag har häcken full med jobb. Vi satsar mycket på de unga och nya medarbetarna, därför gäller det att inte glömma bort själva "rygggraden" inom avdelningen i dessa sammanhang.



"Det var bättre förr"

I vissa fall kan jag helt och fullt instämma i svensktoppsångaren ord – i rubriken – när det gäller division Avionik.

Efter att tidigare ha haft namnet "Flygplan" gemensamt med dåvarande CVM, har det ju blivit skilsmässa mellan det gamla CVM och CVA. En sak som jag själv förfäktat under flera år med den förhoppningen att vi på produktionssidan skulle få ett närmare och bättre samarbete med T-sidan och cheferna. Men "hej" vilket misstag!

Den tekniska sidan har i viss utsträckning hittat ned till verkstadsgolvet, men de som har det övergripande ansvaret för verksamheten, har tydligen något annat för sig.

Orsak: Ja, man ser dollartecken lysa ur deras ögon, bildligt talat, då vi knappt ser dem annat än på fotografier.

De sammanträden och genomgångar av verksamhet, budget, framtid och –

inte minst – personalfrågor, som i avdelning Flygplan var en viktig del av information och relation till chefer, lyser i hög grad med sin frånvaro. Varför?

Är det så att den nya generationen av chefer enbart har en sak för ögonen. Resultat, avkastningsgrad, produktionsstimmar och inte minst overtid. Allt som kan göras från en kontorsstol utan större ansträngning.

Jag känner sedan gammalt Jan Eiborns inställning till hårdvara contra mjukvara. Alltså en nedtrappning av hårdvaruverksamheten till förmån för den omhuldade konsultsidan.

Att hårdvaran hittills hävdar sig utomordentligt väl, visar att även solen har sina fläckar.

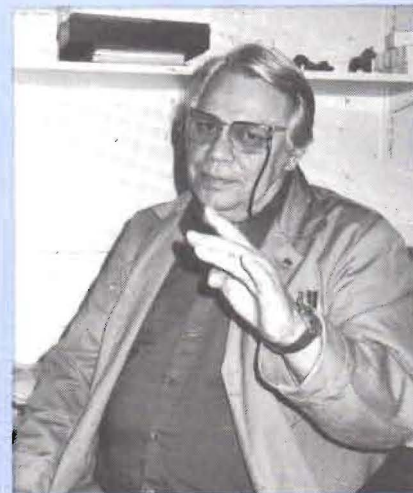
Vidare så förfäktar våra chefer bodelningsbildning. Varför?

Ni har ju antagit ert arbete väl medvetna om att det ska drivas i verksamform.

Kan det vara så att vinden blåser från HK Eskilstuna, och att det är väldigt lätt att vända kappan efter vinden?

Med hopp om ett litet bättre förhållande till personalen i de lägre graderna slutar jag för den här gången.

K-E Lundkvist



I sin insändare säger Karl-Erik Lundkvist att samarbetet inom Avionik var bättre förr. Här nedan får han svar av Jan Eiborn.

Jan Eiborn svarar:

"Du trampar mig på min ömma tå!"

Käre Karl-Erik!

Eller får jag kanske skriva "Lunkan"? Det är ju vad jag alltid kallar Dig när vi träffas i andra sammanhang, och det är inte så sällan, eller hur?

Om "det var bättre förr" vet jag inte. Det enda jag är säker på är, att det förlutna aldrig kommer tillbaka. Vår omvärld förändras ständigt och därmed kraven på oss som företag. Därför gäller det att vi tillsammans gör vårt bästa med de förutsättningar vi har.

Jag har med stort intresse tagit del av Dina tankar. Här ska jag upprepa några av Dina påståenden och kommentera dem var för sig.

- Idag har produktions- och tekniksidan sämre kontakt med varandra än förr...

Att slå ihop produktionsenheter med motsvarande tekniska kontor var en av grundtankarna när Avionik organiserades. Sedan dess har jag försökt mäta frekvensen av interna kontakter med olika mått, bland annat i antal sektionmöten. Mot den bakgrunden tror jag faktiskt inte Din beskrivning stämmer.

Kontakterna är snarare mer frekventa idag än de var förr.

Men oavsett mina mätningar, så är det tillräckligt oroande att kontakterna upplevs som sämre. På den punkten tänker jag återkomma med konkreta åtgärder.

- Chefer i allmänhet – och jag i synnerhet – rör sig alldeles för litet ute i organisationen...

Du har helt rätt och trampar här litet på min ömma tå! Jag anser också att vi sköter oss dåligt på den punkten. Själv ska jag försöka bättra mig och samtidigt påverka divisionens chefer i övrigt att göra detsamma.

Utan att jag trasslar in mig i förklaringar, så inser Du säkert att den begränsade faktorn heter "tillgänglig tid".

- Min inställning till det ekonomiska resultatet...

Här finns det dessvärre inte utrymme för några kompromisser. Jag anser det vara vår gemensamma uppgift att driva verksamheten med långsiktig lönsamhet. På den punkten skiljer vi oss inte från annan industri.

Men varför är lönsamheten så viktig,

när det inte har något egenvärde? Man kan ju inte äta pengar.

Jo, därför att endast ett lönsamt företag äger förmåga och handlingsfrihet att investera i sin egen framtid och därmed att överleva och utvecklas på sikt!

- Hårdvara contra mjukvara...

Jag har inte någon markerad inställning till hårdvaruunderhåll. Däremot är det helt riktigt, att jag på den militära svenska marknaden och i ett strategiskt långsiktigt perspektiv ser större möjligheter för konsultsidan än för det rena verkställande underhållet.

Att, som Du säger, "hårdvaran hittills hävdar sig utomordentligt väl" skriver jag under på till hundra procent!

- Jag vänder kappan efter vinden...

Det här förvånar mig! Jag trodde i min enfald att om jag gjort mig känd för någonting här vid FFV, inklusive hos Dig, så var det för att jag driver vissa frågor oavsett varifrån vinden blåser.

Det var skojigt att läsa Din insändare och trevligt att försöka bemöta Dina påståenden. Du har berört en rad viktiga frågor, och jag föreslår att vi tillsammans fortsätter diskussionen för att gemensamt hitta konkreta förslag till förbättringar.

Jan Eiborn

Jag lovar – men vågar ni också göra det?

Det känns orättvist att bara cheferna ska tvingas avge nyårslöften. Efter moget övervägande har jag därför bestämt mig för att följa deras exempel. Men eftersom jag råkar vara intresserad av utmaningar, tänkte jag dra in samtliga anställda i mitt eget nyårslöfte:

Härmed lovar jag att ALLTID bära mitt ID-kort synligt på jobbet nästa år. Jag utmanar alla er andra att göra sammalunda! Den som påträffar mig utan ID-kort ska jag bjuda på en kopp kaffe. Vågar ni anta utmaningen och lova mig samma sak?

OK, då sätter vi igång från och med nu, så hinner vi vänja oss redan före årsskiftet!

Det har gått en tid sedan bestämmelsen om att bära ID-korten synligt trädde i kraft. Många har redan vant sig vid att sätta på sig korten direkt de kommer till jobbet. Själv har jag varit lite slarvig, måste jag erkänna. Vissa dagar har kortet kommit på med en gång, andra dagar har jag hunnit springa omkring

ganska mycket utan att komma ihåg ID-brickan.

Till råga på allt har jag mitt arbetsrum alldeles i närheten av Säkerhetschefen, så jag har fått skämmas lite extra mycket då och då. Samtidigt är det naturligtvis en fördel att vara så nära in på honom och hans medarbetare: Jag blir ofrånkomligt påmind om avsaknaden av kortet och smyger snabbt in på mitt rum och rättar till misstaget.

Egentligen är det inte bara "Säkerhetsfolket" som brukar väcka mitt dåliga minne till liv på den här punkten. (Som ni säkert förstår behöver de aldrig påpeka att jag saknar ID-kort, utan åsynen av deras egna kort sköter automatiskt den saken.) Jag träffar även ofta andra arbetskamrater som är "kortförsedda", vilket genast föranleder mig att konstatera att jag glömt mitt eget...

Detta sorgliga faktum tillhör dock från och med nu mitt förflutna. Här ska bli andra bullar 1987!

Vad är det bra för?

Vad är syftet med att vi ska tvingas visa upp våra "fagra nunor" på dessa

ID-kort? Svaret vet ni säkert lika väl som jag: Det har med vår säkerhetspolicy att göra. Genom att bära korten synligt visar vi att vi är berättigade att vistas innanför FFV-grindarna. Samtidigt talar vi om att vi har en hög säkerhetsprofil, det vill säga att vi är medvetna om att vårt företag tillhör de arbetsplatser där säkerhetsskydd är en ofrånkomlig och viktig sak. Vi har ju exempelvis fått förtroendet att handskas med många sekretessbelagda försvarsangelägenheter. Det förtroendet ska vi hjälpas åt att vårda!

Nu finns det säkerligen en mängd invändningar från er som av olika anledningar tycker att bestämmelsen om synligt ID-kort är besvärlig och irriterande. Förmodligen misstänker ni att Säkerhetschefen redan har mutat mig med åtskilliga koppar kaffe... Inte alls! Jag har bara bestämt mig för att i fortsättningen visa lojalitet mot FFV Aero-tech på det här relativt enkla sättet. Mitt eget kort kan dessutom även användas i rent försvarssyfte: Det kan skrämra vilken fiende som helst på flykten!

**Gott Nytt År önskar
Redaktören**

En "Qvart" om kvalitet per kvartal

AVIONIK. För alla kvalitetsmedvetna Avionikare är det lönsamt att ta en extra titt på anslagstavlan just nu. Där hänger nämligen "Qvarten", vårt nya informationsblad om kvalitet.

Vitsen med kvalitetsrapporter är att så många som möjligt tar del av dem, för att så många som möjligt ska sätta kvaliteten i centrum.

Qvarten nummer 3 ger dig en sammanfattning av kvalitetsärenden under det tredje kvartalet. Och meningen är att vi i framtiden ska få information om läget varje kvartal. Du kan inte missa bladet tack vare den violetta färgen. En färg som – inom parentes sagt – står för bot och bättring när den används i kyrkan.

Anne Allard

Vi har fått fyra nya teknikfaddrar

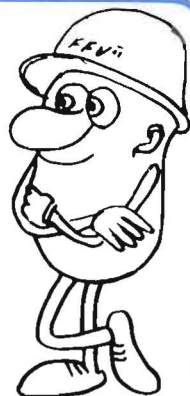
För en tid sedan berättade vi i Tech-In att FFV Aerotech utsett sin förste teknikfadder: Bengt Kvarnström, division Flygteknik, för området bildbehandling. Sedan dess har vi hunnit få fler nya faddrar, som så småningom kommer att presentera sina respektive områden i tidningen.

En av teknikfaddrarna heter Ole Johansen och arbetar inom division Export i Linköping. Hans område är kompositmaterial – en teknik som är på stark frammarsch inom flygindustrin och därför synnerligen intressant för oss. En annan teknikfadder är Leif Jun-

holm, division GS. Leifs fadderområde är EMP/EMC, alltså EMP=elektromagnetisk puls, som kan skada elektronikutrustningar och EMC=electromagnetic compatibility, elektrisk förenlighet.

Kurt Andersson, division Avionik, är fadder för CAD-området. CAD står för Computer Aided Design, vilket innebär att det är ett datorbaserat konstruktionshjälpmedel. Slutligen har även Peter Faring, division Flygteknik, blivit teknikfadder. Hans område är expertsystem (kunskapssystem), en relativt ny teknik, som bland annat erbjuder beslutstöd för till exempel feldiagnosering.

Gubben Kvalitet funderar



över det här med emballage...

Tanken på vackra julklappspaket får mig att tänka på – kvalitet:

Att omslaget skvallrar om innehållets värde, är ju en sanning som tidigt vi lärde.

När vi är klara med ett översynsobjekt, så vet vi att grejen fungerar perfekt.

Det enda som återstår för oss i hanteringen är att ta ansvar för emballeringen.

Låt oss alltså emballera rätt så transport kan ske på avsett sätt.

Den omtanken säkert vår kund förstår, för "omslaget" borgar ju för vad han får.



Tack för den fina guidningen du genomförde den 1 december, Eva-Lisa. Besökarna från F13 var imponerade av dina kunskaper.

K-E C, FF78



TACK



Ett hjärtligt tack för all ihågkomst i samband med min pensionering.

Bill Ericsson, FT47

Vi på Robot sänder ett stort TACK med vidhängande GOD JUL till division Service för Er hjälp att underlätta vår flyttning till nya fräscha lokaler i By 36.

genom Monica Andersson, AR02

Ett hjärtligt tack till alla arbetskamrater på Motordivisionen för de fina presenterna jag fick när jag slutade på FFV Aerotech.

Nils-Göran "Pliggen" Lindén, MT90

För nit och redlighet i rikets tjänst

Torsdagen 20 november delades förtjänsttecken för "Nit och redlighet i rikets tjänst" ut i Linköping.

14 av de 17 "30-åringarna" fick motta kristallskålar, guldlockor eller medaljer ur företagschefen Tommy Johanssons hand i samband med en utsökt supé på Mässen.

Efter utdelningen kunde medaljörerna med respektive och till musikunderhållning avnjuta mässens fantastiska kokkonst – avocadosallad med

löjrom och skaldjur, inbakad oxfilé och som avslutning brinnande (!) hjortronglass. Mässens personal fick också sin uppskattning av Kurt Johansson, som höll tacktalet.

Efter denna pampiga middag började dansen och snart kom också kaffe och tårta på bordet.

Arne Lilja såg till att allsången kom igång och då och då kryddade han måltiden med en uppskattad historia.

Vid midnatt gick bussen in mot Linköping med jubilarerna och deras anhöriga.

Ann Wilson



14 av årets 17 medaljörer samlades på Mässen i Linköping för att motta kristall eller guld för 30 års "nit och redlighet i rikets tjänst".

Stående frv: Kurt Johansson, Owe Svensson, Karl-Göran Samuelsson, Per-Åke Angelöf, Rune Nystrand, Owe Carlsson och Torsten Gillberg.

Sittande frv: Sten Jungaeus, Lars Granath, Birgitta Gabrielsson, Berit Lagerqvist, Eino Waldau, Sixten Samuelsson och Jarild Lindström. På bilden saknas Per-Olof Tydén, Anders Carlsson och Bill Eriksson, som fått förhinder och inte kunde närvara. Foto: Ann Wilson.



Slå nollan först till Statshälsan!

Statshälsan vid FFV i Arboga har externt telefonnummer 18134 numera. Det innebär, att vi måste komma ihåg att slå nollan först, när vi ska ringa dit internt från denna arbetsplats.

Glömmer vi nollan – vilket dessvärre förekommer ofta – hamnar vi istället hos Gurli Mårtensson, SP33, som arbetar med helt andra saker än sjukvård. – Många tar för givet att de hamnat hos Statshälsan och börjar direkt att prata om sina sjukdomsärenden. Det känns lite pinsamt både för mig och dem som ringer fel, så försök komma ihåg nollan i fortsättningen, hälsar Gurli.

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 Arelun, 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