

Är det inte...

Jo, visst
är det...

Ja, vem är det på bilden här intill? Gissa det och du är på god väg att lösa Tech-Ins jultävling.

Ett antal av Aerotech-gruppens chefer - divisions-, bolags- och stabschefer har letat fram ungdomsporträtt som Tech-In med nöje presenterar.

Nu gäller det för läsekretsen att para ihop dessa ungdomsporträtt med bilder på hur dessa herrar ser ut på bild i vuxen ålder.

Tech-In hoppas ni skall få en trevlig stund när ni löser denna tävling.



mitten

God Jul &
Gott Nytt År

Interninformationen förbättras 1989

Detta julnummer är inte bara årets sista utgåva av Tech-In. Det är även den sista utgåvan av Tech-In i detta utförande.

När 1988 går till historien låter vi dagens Tech-In följa med.

Från och med årsskiftet kommer Tech-In att bli två tidningar; ett veckoblad och en månadstidning.

Tanken bakom denna förändring är att interninformationen inom Aerotech-gruppen ska förbättras.

Månadstidningen behåller sitt namn: Tech-In och utkommer med nio nummer under 1989.

Veckotidningen får namnet Aerogrammet och utkommer med drygt 40 nummer per år.

Senaste nytt

Aerogrammet kommer att innehålla information om "senaste nytt" och information som behöver förmedlas snabbt. Där skall även finnas plats för viss debatt - men då får insändarna inte vara långa och debatten skall handla om aktuella frågor.

Månadstidningen Tech-In blir fylligare än dagens Tech-In. Sidantalet ökas och blir åtminstone det dubbla mot i dag.

Även innehållet i tidningen ska förändras. Ett antal fasta avdelningar kommer att återfinnas i framtidens Tech-In; det gäller bland annat information om nyanställda, personer som byter jobb inom Aerotech, personer som går i pension och det kommer även finnas information om lediga platser inom Aerotech-gruppen. På ett par sidor ska det återfinnas korta notiser från hela Aerotech-gruppen, och där är målsättningen att få med notiser även från bolagen i USA och England.

Plats för insändare

Den snabba information som finns i Aerogrammet kan fördjupas i månadstidningen. En notis i Aerogrammet återfinns kanske som en större artikel i månadstidningen. Den snabba och aktuella informationen finns i veckobladet. I månadstidningen finns plats att gå på djupet och ge förklaringar och bakgrund.

I varje månadstidning finns reserverad

plats för insändare. För att stimulera insändarskribenter kommer varje insändarskribent att honoreras med Tech-In/Aerogrammets egen collegetröja.

Insändare är en nödvändighet för att få en livaktig personaltidning. Så därför kan redaktionen bara rikta en uppmaning; skriv insändare till Tech-In - det kan löna sig.

Bättre tidning

De två tidningarna kommer att distribueras på olika sätt. Tech-In kommer även i fortsättningen att sändas direkt till bostadsadressen. Veckobladet distribueras direkt på arbetsplatsen via internposten.

Vid Tech-Ins senaste redaktionsmöte - ett heldagsmöte - var det framtidens Tech-In som stod i centrum. Debatten var lång och intensiv om hur vi ska förändra Tech-In till en bättre personaltidning. Redaktionsrådmedlemmen Lasse Johansson, från Linköping, fattade pennan och skrev ned följande rader i en paus, som en sammanfattning av debatten och beslutet:

Och det hände sig vid den tiden att det utgick ett påbud om att hela vårt redaktionsråd skulle sammanjänka sig!

Och eftersom vi alla vore av olika börd och hemvist, hade vi ett stort manfall innan vi foro åstad till Åbo i Finland.

För att där låta jämka oss.

Efter en dags resa vore vi alla eniga om att framledes låta utsända Aerogram!

Och Hasse som var kärv jämte fann efter ett tag att det var gott.

Även Kejsarens handgågna man och hans medhjälpare fann det gott.

Varpå vi avsmakade livets vatten och lögade oss.

Senare på aftonen bars den gödda kalven fram till toner från tempelhornen och vi firade till Bachus ära.

När solen åter synet på himlavalvet närmade vi oss fädernelandet och alla vore mycket nöjda och glada.

Redaktionsrådet är övertygad om att denna förändring av Tech-In förbättrar interninformationen i Aerotech-gruppen, och hoppas att även läsekretsen uppskattar förändringen.

Tech-In tackar för det gångna året och önskar läsekretsen en god jul och ett gott nytt år. Ett nytt år där interninformationen ska bli ännu bättre.

Nu är vi där igen!

I år har det varit ett gynnsamt år för arbetsgivarna: 1 maj på en söndag, jul- och nyårsafton på en lördag. Det betyder att det svenska näringslivets slavar - du och jag - har producerat tre arbetsdagar mer än ett normalår. Borde vi inte ha mer pröjs för det? Jomenvissit!

Jag tycker mig ana en ny tingens ordning från de som makten haver. De kämpar för att alla aftnar ska ligga på en lördag eller söndag. Sedan är inte steget långt till att slopa helgerna helt. Under mottot "Det var bättre förr" kommer vi att anmodas att arbeta måndag till lördag mellan klockan sju och sjutton. Det blir grejer det!

På tal om julen, ja. Nog har den urartat! Från mitten av november ska det städas, bakas, kokas, tvättas och stökas. Sedan med uppjudande av de allra sista krafterna och slantarna ska det köpas julklappar. När julhelgen så kommer sitter man i en hög av glättat julpapper, stirrar fånigt på prylar man egentligen inte behöver och säger: Nämen va gulligt, precis en sån här bakmaskin har jag önskat mig.

Och så det här vansinniga åttandet! Under årets övriga dagar förfasar vi oss över att vågen visar åt fel håll och att kläderna krymper oroväckande. Men till julen, då har vi glömt allt. Då tar vi på oss kläder av större modell och formligen skyfflar i oss kalorier, kolhydrater och kolesteroler. Vågen har någon sparkat in under badkaret så den utgör inget samvetets röst den heller.

Efter det att vi fyllt oss upptill adam äpplet med mat sjunker vi ner i TV-soffan och råkar se ett program om svälten i något U-land. Men det är ju Lill-Babs och Bosse Larsson på andra kanalen, så vi slår raskt över.

Konstigt förresten att de stora grabbarna med hängselbyxorna inte sett till att förhandlingarna om nya löner ligger vid jultiden. Argumentet mot höjda löner vore givet. Har ni råd att frossa i mat och julklappar behöver ni ju ingen lönehöjning. Att inte Feldt har tänkt på det! Men det är klart, vi måste hålla Mammons tempel under armarna. Utan vår insats i juletid skulle de inte kunna prångla ut så mycket onödiga prylar till köpgalna människor som i sin tur ska ge bort prylarna till släkt och vänner som egentligen inte behöver dessa prylar. Aflärer skulle gå i konkurs, med jämmer, elände och arbetslöshet som följd. Så det är kanske bäst som det är.

God jul förresten!

Morötter och beredskap för civilt flygunderhåll

Incitament är ett finare ord för det som vi i vardagslag brukar kalla "morötter". Det var sådana morötter som Curt Johansson tidigare i höst diskuterade med Flygelektroniks verkstäder för civilt flygunderhåll.

Vad är det för morötter som kan göra beredskapsjobben mer attraktiva? undrade han. Och svaret blev att det kan variera mellan pengar, ledighet och andra förmåner.

– Hur ska vi göra beredskapen attraktiv för alla parter och hur har det hittills fungerat?

Det var två av de frågor Curt ställde till verkstadspersonalen, deras chefer och planerarna för det civila flygunderhållet. Det var totalt ett sjuttiofem personer som samlades på Herrfallet för att ägna en eftermiddag åt dessa frågor.

Curt fick bland annat veta att beredskapssystemet hittills inte har fungerat särskilt bra. Företaget har helt enkelt valt en linje utan att de inblandade har blivit tillfrågade. Det har lett till en hel del gny och demonstrationer på sina håll.

– Vi har bara fått oss itutat att vi ska vara rädda om jobben och följa dem regler som gäller, berättade en av de närvarande.

Fasta belopp

Sören Arvidsson på verkstan för Luftdata och tryckgeneratorer pressade Curt på mer information.

– Du har säkert diskuterat de här frågorna i förväg med dina chefer så att du vet vilka ekonomiska ramar det finns att spela med för beredskapen. Då kan du väl också berätta vad ni har kommit fram till? tyckte han.

Det gick Curt med på, men några belopp var han inte beredd att gå in på i detta skede.

– För dem som står på telefonlistan har vi diskuterat en årlig ersättning. Det är rimligt att företaget betalar dem en fast summa plus avgiften för telefon eftersom de får sköta en stor del av rundringningen hemifrån.

– För uttryckning har vi talat om ett



Hur ska vi göra jourjobben för civilt flygunderhåll mer lockande? Den frågan diskuterar sektionschefen för Flygplaninstrument/LD Lennart Löf, mitt i bilden, med verkstadspersonalen på Flygelektronik.

fast belopp per tillfälle oavsett veckodag. Men vilka ekonomiska nivåer vi ska lägga oss på behöver vi er hjälp att bestämma.

Enhetligt

Morötterna ska vara lockande, förklarade Curt. De ska också vara kopplade till motdrag från personalen, som måste vara beredd att ställa upp på de beredskapslistor som alltid ska stå till kundernas förfogande oavsett helg, ledighet och semester.

– Vi måste också se till att systemet blir enhetligt. Hittills har reglerna varit litet godtyckliga och ändrats från fall till fall. Olika chefer har dessutom haft olika grunder för ersättningen, konstaterade Curt.

– Det är viktigt att alla är medvetna om att de förslag vi eventuellt enas om måste godkännas av både företagsledningen och facken innan vi kan sätta dem i system, tillade han.

Klara regler

Någon kom med förslaget att i mindre

grupper diskutera vilka former av ersättning som kan verka lockande. Och så fick det bli. Under grupparbetet gav några av de närvarande sin syn på det här sättet att arbeta fram ett jourssystem.

– Idén är bra men det är först efter att ha testat det vi kommer fram till i ett halvår som man kan säga om det fungerar. Men bara det att det händer något över huvud taget är positivt.

– För arbetsfredens skull är det viktigt att vi får regler för beredskapen som alla kan vara överens om. Och det är bra om det finns klara regler även mellan oss och kunderna. Dom måste också få veta vad som gäller.

Några dagar senare skickade Curt Johansson ut sin sammanställning av de olika förslagen. Där säger han bland annat att han nu ska gå vidare och framföra personalens önskemål.

– Men jag vill redan nu förbereda er på att det kommer att ta ganska lång tid innan vi har ett fastställt "avtal", påpekar han.

**Text & foto:
Anne Allard**

MPE-projektet - vad hände sedan?

Nu är det dags att ta fram prototypen

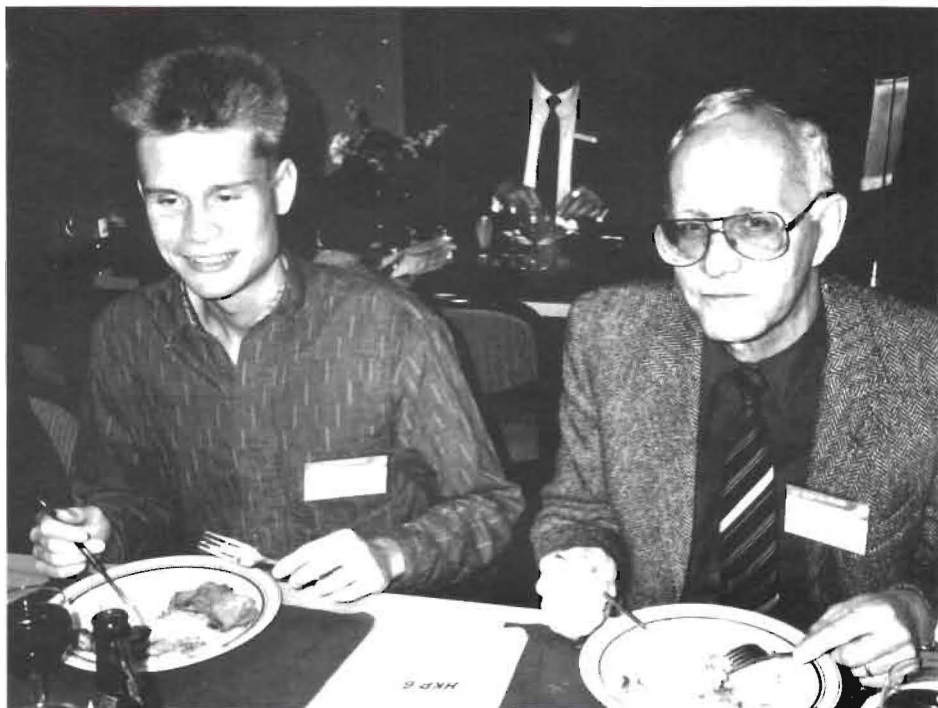
Förra året fick FFV Aerotech en jätteorder från Försvarets Materielverk, det så kallade MPE-projektet.

Det är division Avionik som utvecklar, konstruerar och tillverkar en ny multiprocessor-enhet till flygplan AJ37. Den ska så småningom ersätta minnesenheten i centralkalkylatorsystemet.

Arbetet har pågått i ett år, men slutleveransen sker inte förrän 1993. Därför har vi bitt kunden att ge sin bild av dagsläget och framtidsutsikterna för projektet.

Per Johansson och Lars Åhman på FlygEL4 delar intresset för MPE-projektet. Lars som ansvarig för hela förarbetet och beställningen, och Per som projektansvarig på FMV.

– Det är ett av de större projekten hos oss på Flygelektro och anledningen är införandet av Robot15 i flygplanets bestyckning. Men projektet ger också vissa



Per Johansson tv och Lars Åhman på FMV:FlygEL4 konstaterar med tillfredsställelse att MPE-projektet nu har hunnit fram till prototypstadiet.

potentialer i framtiden, konstaterar Lars Åhman.

Ny kombination

Per Johansson ger en lägesbeskrivning av projektet som nu har hunnit in i prototypstadiet.

– Funktionsmodellen är nu verifierad och godkänd av oss och till prototypframtagningen kommer FFV att införa vissa ändringar. Nyheten i det här konceptet är att man kombinerar äldre delar i systemet med modern teknik och får detta att fungera tillsammans.

Per får kontinuerlig information om hur arbetet fortskrider, och regelbundna projektmöten garanterar honom en närgående uppföljning.

– Som läget ser ut idag, så förefaller FFV Aerotech klara sina åtaganden i det här kontraktet, säger han.

Överlappning

Vad kommer utvecklingen att betyda för flygplanets framtid? Den frågan ställde Tech-In till Jan Manhem, chef för FMV:L37, projektledningen för Vigen.

– Utvecklingen höjer avsevärt AJ37s stridsvärde, främst genom att en ny sjömålsrobot, RB15F, införs. Och med MPE-projektet får vi onekligen nya möjligheter att utnyttja flygplanet, exempelvis med förbättrade vapenfunktioner,

utbildningshjälpmedel för flygförarna, förbättrade registrerprogram för felsökning med mera.

Kan det här vara en lösning på JAS-projektets tidsproblem och öppna möjligheter till gångtidförlängning för Vigen?

– Ett mål är att få överlappning mellan AJ37 och JAS, så att Vigen kan bära samma attackvapen som sin efterföljare. Några beslut om gångtidförlängning för flygplan 37 har man dock inte fattat.

Säkrare

– Men vi ska inte glömma de andra, minst lika viktiga målen med den här utvecklingen, fortsätter Jan Manhem. Bland annat möjligheten att öka effekten i plattformen eller flygplanet och öka flygsäkerheten genom bättre anpassning till flygförarna.

– Idag har vi drabbats av platsbrist i minnesenheten, vilket innebär att det finns brister i informationen mellan piloten och de olika systemen. Föraren får inte varningar så klart som man skulle önska.

– Med MPE-projektet följer att vi i framtiden kan använda talchips i varnings-systemet för att förenkla och förbättra informationen mellan flygplanssystemen och föraren, avslutar Jan Manhem.



– MPE-projektet öppnar nya möjligheter för AJ37 Vigen både vad gäller säkerhet, information och vapensystem, berättar Jan Manhem på FMV:L37.

Text & foto:
Anne Allard

Vem är det?



Vem är personen till höger? Det är kanske inte så lätt att gissa, och svårare blir det på mittuppslaget. Där återfinns en stor del av Aerotech-gruppens chefer - stabs-, divisions- och bolagschefer i två upplagor. Dels avporträtterade i dag och dels porträtterade för ett antal år sedan.

Nu gäller det att kombinera dessa porträtt med varandra. Hur såg Tommy Johansson ut när han var liten? Är det han på bilden här intill, eller är det kanske Jan Eiborn, eller är det...

Ja, nu överlåter Tech-In gissningarna till dig. I rutan här nedan skriver du in siffran på den bild du tror hör i hop med namnen.

Dessa bilder hör ihop:

Namn	Bild	Namn	Bild
A Per-Ake Dahlström.....		I Carl-Erik Johansson.....	
B Jan Eiborn.....		J Tommy Johansson.....	
C Bo Eklund.....		K Lars Lindberg.....	
D Thomas Eriksson.....		L Bengt Nilsson.....	
E Rolf Forsell.....		M Stig Svensson.....	
F Ragnar Frimodig.....		N Bo Söderberg.....	
G Ingemar Hansson.....		O Håkan Östergren.....	
H Kurt Höglund.....			

När du gissat vilka bilder som hör ihop sänder du din lösning till Tech-In, 732 81 Arboga. Senast 20 januari vill vi ha din lösning. Det fem först rätt öppnade lösningarna får pris.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13



14



15



A Per-Åke Dahlström



B Jan Eiborn



C Bo Eklund



D Thomas Eriksson



E Rolf Forsell



F Ragnar Frimodig



G Ingemar Hansson



H Kurt Höglund



I Carl-Erik Johansson



J Tommy Johansson



K Lars Lindberg



L Bengt Nilsson



M Stig Svensson



N Bo Söderberg



O Håkan Östergren

När ett recept inte botar alla problem kan arbetsplatsträffar bli en bra medicin

Efter PULS

Arbetsplatsträffar har fått högsta prioritet inom Aerotech med anledning av Puls. De ska utvecklas till fungerande hjälpmedel för arbete, dialog och information på alla nivåer inom företaget.

Aerotechs ledning och fackliga organisationer anser åtgärden vara av sådan vikt, att man nu samarbetar för att genomdriva den. Aerotechs personalkonsult Lizzie Hamnström och Börje Sturk, ordförande i SF avd 2152, ansvarar för uppgiften.

– Puls löser i sig inga problem, men undersökningen har i svart på vitt pekat ut vilka de är och var de finns i vår organisation. Det är en förutsättning för att vi ska kunna göra någonting åt dem, säger Lizzie Hamnström.

Inget jippo

Lizzie understryker att Puls inte är utslaget av någon ny trend eller ett jippo för att liva upp den grå vardagen. Undersökningen har ett betydligt allvarligare syfte. Den ska spåra problem, och vara ett medel för att hitta åtgärder som är anpassade till verksamheten på varje ställe.

– Något generellt recept på hur man löser alla knutar finns det tyvärr inte. Problemen varierar från ställe till ställe, och de måste lösas i mindre grupper på olika nivåer. I det sammanhanget får arbetsplatsträffarna en viktig funktion.

I rampljuset

Puls visar att problem kan uppfattas väldigt olika. Där speglas en mängd subjektiva åsikter, och det är bland annat tolkningarna som avgör vilken effekt Puls kommer att få på sikt.

– Men ingen har ensamrätt att göra sådana tolkningar, utan de ska formas i en dialog mellan människor som arbetar inom samma grupp, menar Lizzie.



Lizzie Hamnström och Börje Sturk kommer gemensamt att sätta fart på arbetsplatsträffarna inom Aerotech. Samarbetet är följden av att både företag och fack ger åtgärden högsta prioritet.

Det sägs att så länge vi inte förstår varandras självklarheter så förstår vi inte heller varandra.

– Ett exempel som jag ofta stöter på, är att de anställda inte vet om att det "snack" dom har haft med sina chefer egentligen har varit planeringssamtal, berättar Börje. Den ena är övertygad om att den andra vet vad som gäller, och så missuppfattar båda varandra.

På samma sätt kan det vara med olika problem ute på arbetsplatserna, menar han. Många tror att deras egna problem är unika, men när de väl hamnar i rampljuset - som i Puls - visar det sig att samma sak händer på andra håll.

Rätt spår

Det är ett faktum som Lizzie och Börje kan dra nytta av när de ska sätta fart på arbetsplatsträffarna. De ska fungera som bollplank för att få igång dialogen i grupperna.

– Det kan ta litet tid innan vi hamnar på rätt köl med arbetet. Jag misstänker nämligen att grupperna till en början vinklar stora, allmänna frågor när Lizzie och jag kommer in i bilden, säger Börje.

– Istället för att prata om de nära och viktiga sakerna som berör gruppen o... deras eget arbete, kan det mycket väl bli tal om löner och anställningsvillkor. Men jag tror att vi gemensamt ska kunna dra det hela in på rätt spår.

När arbetet väl har rullat igång tror Lizzie att positiva överföringar får sin betydelse och öppnar möjligheterna att sprida goda effekter från ett ställe till ett annat.

– En fungerande dialog kan bota de brister i information och uppskattning som folk upplever idag. Jag är övertygad om att det påverkar trivselen så att människor mår bättre och arbetet fungerar effektivt, avslutar hon.

Anne Allard

- Skriva insändare till Tech-In, kan det löna sig?
- Jo, visst, alla som skriver en insändare får en Tech-In tröja
- Säkert?
- Visst, men du, glöm inte att uppge ditt namn till redaktören även om du vill skriva under signatur

Ett nerbrytande arbete kan ge resultat

De tre begrepp som totalt sett har fått mest uppmärksamhet i Puls-resultaten på Avionik är kommunikation, information och effektivitet. Nu bryter man ner resultaten för att lättare kunna urskilja de egentliga problemen.

– Arbetsplatsträffar har inte alltid varit en självklarhet på alla håll, och planeringssamtalen har i viss mån blivit eftersatta, konstaterar Bosse Lindström på Avioniks personalstab.

– Att få de två sakerna att fungera inom divisionen blir våra viktigaste åtgärder på kort sikt.

Frågorna kring effektiviteten har Avioniks chefer behandlat på ett gemensamt seminarium. Och det har inte varit någon uppgift som man löst genom att knäppa med fingrarna.

– Det gäller att hitta de rätta formerna för att förbättra effektiviteten, och det som är rätt form inom ett verksamhetsområdet är inte alltid den bästa inom ett annat.

Ser behoven

– Det gäller nu för oss att bryta ner

Puls-resultaten, för att om möjligt lättare kunna sätta tummen på de egentliga problemen, menar Bosse.

Han kan ge en rad exempel på vad som pågår inom divisionen för att nå det målet. Ofta går det att med ganska små medel nå goda resultat.

– På Systemteknik har man bland annat sett behovet av att på något ställe bättre anpassa arbetsplatsen till verksamheten. Avdelningen planerar också ett särskilt program för att på ett effektivare sätt kunna ta hand om sina nyanställda.

Kött på benen

– Flygelektronik har bildat egna Puls-arbetsgrupper, som bearbetar resultaten och föreslår åtgärder. Avdelningen har dessutom startat en förslagskampanj för ökad effektivitet, berättar Bosse vidare.

För att få mer kött på benen har samma avdelning tagit fram ett eget Puls-formulär. Tonvikten ligger där på frågor om relationerna dels mellan chefer och medarbetare, dels mellan information och effektivitet.

Flerparten avdelningar har arrangerat möten av ett eller annat slag, för olika

Efter PULS



grupper eller för hela personalen. Och alla chefer inom Avionik har pratat Puls tillsammans under två dagar.

En viktig uppgift för divisionen är att följa upp vad som händer, och att det verkligen händer något på Avionik efter Puls.

Anne Allard

En del förändringar är sjösatta, andra står fortfarande på land

– Motordivisionen bearbetar Puls-resultaten så långt ner i organisationen som SIFOs reger medger, förklarar Inger Svärd på personalstaben.

– Det innebär att vi kan identifiera problemen ganska tydligt i olika grupper med ned till tio personer. Och vi har strävat efter den här långtgående decentraliseringen för att uppamma ett lokalt engagemang kring frågorna.

Floran av problem är ganska omfattande på Motor, men något som tydligt framgår av resultaten är, enligt Inger, behovet av information genom rätt kanal.

– Och rätt kanal i det här fallet är chefen och inte anslagstavlor eller arbetskompisar som ofta fungerar som nyhetskällor idag.

Det finns följaktligen problem som är generella och giltiga inom hela divisionen. Men även mer specifika frågor har fokuserats genom Puls liksom sådana problem som har sin förankring långt tillbaka i tiden.

Variationer

– Eftersom vi väljer att föra ner Pulsfrågorna i organisationen, så får vi också räkna med stora variationer i problemlösningarna. Och den tid det tar att hitta rätt väg kommer likaså att variera mycket från fall till fall, påpekar Inger.

En del väljer att börja med definiering av problemen, medan andra genast går in på konkreta förslag.

– Vissa förändringar är sjösatta redan och arbetet med att genomföra dem pågår för fullt på många håll. Andra förändringar står fortfarande kvar på land, och de är ofta av den karaktären att de kräver beslut på högre nivåer.

Inger påpekar att Puls tydligt hänför många problem till ledningen på olika nivåer. Sådana frågor kan självklart inte åtgärdas i de lokala arbetsgrupperna.

Alla får chansen

Många arbetsgrupper har redan kommit igång med sitt Pulsarbete. På andra håll inom divisionen jobbar man fortfarande med själva organisationsfrågan.

Ofta består gruppen av enbart underställd personal. Men ett par av dem har valt att även låta chefen delta.

– Målet med personalträffarna är att de anställda själva ska plocka fram och identifiera sina problem med anledning av Pulsresultaten.

– Självklart engagerar sig olika människor olika mycket i de här frågorna. Men alla ska få chansen att ta fram det som känns mest angeläget för dem själva.

Anne Allard

Efter PULS

Det finns flera sätt att bota de brister som Puls har påvisat inom Aerotech. Allmänt sett måste både informationen och effektiviteten förbättras, det framgår klart av undersökningen.

På Avionik har Jan Lindström prövat en egen metod för att förbättra kommunikationen på sin avdelning.

Jan tog pulsen på Fl och ställde cheferna

– Jag kan inte påstå att samarbetet över sektionsgränserna är dåligt hos oss eftersom det över huvud taget inte existerar, säger Jan Lindström, gruppchef på avdelning Flygelektronik.

– Vi saknar traditionen att jobba ihop och känna samhörighet. Själv vet jag inte i alla lägen vad man förväntar sig att jag ska göra. Och det var bland annat för att få reda på det som jag tog chansen att ställa avdelningens chefer mot väggen.

Det var efter att ha gått en kurs i personlig utveckling som Jan bestämde sig för att göra slag i saken.

– Den lärde mig att det man verkligen vill, det kan man. Så jag tog upp frågan med Curt Johansson, vår avdelningschef, om att samla avdelningens gruppchefer för en duvning.

Efter en viss betänketid gick Curt med på förslaget. Men förutsättningen var att han själv och sektionscheferna fick delta, och att de blev "ställda mot väggen" av gruppcheferna.

Missade kraven

Uppläggningsen svarade Jan och några andra gruppchefer för. De lade tonvikten på sin egen arbetssituation. Vad förväntar sig Curt Johansson och sektionscheferna att de ska göra? Och hur ska gruppcheferna disponera sin tid för att kunna möta förväntningarna? Av det hela ordnade de ett seminarium på Båsenberga.

– Men det var en miss av oss att inte samla in underlag för att redovisa våra



Jan Lindström, i helskägg, såg till att han själv och de andra gruppcheferna på Avioniks avdelning Flygelektronik fick svar på vad deras chefer egentligen förväntar av dem.

Och att som chef bli ställd mot väggen på det här sättet var, av minerna att döma,

problem mer ingående. Vi borde ha sammanställt en lista över våra krav, konstaterar Jan.

– Några av dem är att vi gruppchefer ska få vettiga befattningsbeskrivningar. Vi bör få ett gemensamt utbildningspaket. Och vi måste få klarlagt hur mycket tid vi ska ägna åt den egna gruppens arbete.

Märkligt eniga

Nu stämde ändå sektionschefernas uppfattning överraskande väl överens med gruppchefernas uppfattning om sitt arbete.

– Det är faktiskt litet märkligt eftersom verkligheten tyder på något annat. Jag kan bara tolka det som ett tecken på

bristande information mellan oss och våra chefer.

Jan efterlyser mer kontakter mellan gruppcheferna så att de kan prata ihop sig om arbetet. Han tackar inte heller nej till fler personliga kontakter mellan gruppcheferna och linjen.

Samtal krävs

– Min förhoppning är att vi ska nå dithän att informationen funkar inom hela avdelningen. Jag vet att det krävs en uppföljning på det här seminariet om det ska bli något av det hela, kanske en gång per halvår? Men innan jag tar itu med någon fortsättning framåt våren, hoppas jag på leverans av de krav vi har ställt.

Efter PULS

ygelektronik mot väggen



inte en helt en oangenäm upplevelse.

– Det har varit en enormt nyttig debatt för mig, och en hel del av de frågor som har kommit fram här tänker jag återkomma till om några månader, sa Curt Johansson när mötet var slut.

Curt Johansson erkänner öppet att han var spänd på vad som skulle hända på Båsenberga. Vilka frågor skulle han ställas inför, och skulle han kunna ge svar på dem?

– När jag väl ställdes mot väggen fick jag en hel del frågor, men egentligen var de ganska snälla tycker jag. Däremot framgick det väldigt tydligt att våra gruppchefer känner sig osäkra på vilka krav och befogenheter de har att räkna med.

Viss klivenhet

Curt kunde också utläsa en klivenhet hos sina medarbetare vad gäller att arbeta

mot direkta kundkrav alternativt uppgiften att vara gruppchef. Där efterlyser de fastare ramar.

– Men jag vågar påstå att de flesta problem som rör denna osäkerhet kan lösas med ordentligt genomförda planeringssamtal.

Och eftersom det är ett krav på alla chefer inom Aerotech att genomföra planeringssamtalen med sin personal, kommer säkert många problem att kunna lösas den vägen, tror han.

Anne Allard



*Insändare i Tech-In!
Tar dom in det?
Skriv och testa, så får du se.
En sida är öppen för
insändarskribenter.*

God jul

Statshälsan i Arboga önskar Er alla en god jul och gott nytt år.

Statshälsan

Tack

Ett hjärtligt tack till arbetskamrater på FFV Aerotech, Telub Teknik AB och FCTF för gåvor, blommor och en god lunch som jag fick mottaga när jag lämnade FFV med pension.

Gunnar Neuman, AE30

Hjärtligt tack för uppvaktningen i samband med min pensionering.

Pirkko Liljendahl, MA12

Tack till företaget, tack till arbetskamrater för present och blommor i samband med min pensionering.

**Olov Falkborg, avdelning
Apparat, Linköping**

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

Sven Larsson, FP93

Tech-InAdress: FFV Aerotech, CO
732 81 Arboga
Telefon: 0589 - 81859Redaktör: Lennart Bladh
Ansvarig utgivare:
Per-Åke Dahlström
Divisionsombud:
Motor och Avionik:
Anne Allard,
Flygteknik: Benny Aretun,
GS: Hans Brännström,TSAB: Set Franzén
Redaktionsråd:
Ansvarig utgivare
Redaktör
Samtliga divisionsombud
Roger Thelénus, FCTF Arboga
Hans Brännström, FCTF Östersund
Lasse Johansson, SF, Linköping

Massbrev - tjänste

61-9997

På Motordivisionens avdelning Gasturbiner har arbetet tagit fart med att hitta nya och vettiga former för bättre information och effektivitet. Där inleder också Lizzie Hamnström och Börje Sturk Aerotechs projekt för arbetsplatsträffar, som vi berättar om på annan plats i tidningen.

Lena Persson, motormontör på Gasturbiner:

- Ju mer man vet, desto intressantare blir jobbet

- Puls gav oss en ordentlig bakläxa på framför allt två punkter. Informationen inom avdelningen och effektiviteten i ledningen, konstaterar chefen på Gasturbiner Jan Jonsson.

- Informationen har varit otroligt dålig här, bekräftar Lena Persson, kontaktombud i SF. Och det måste vi göra något åt för att slippa onödigt skvaller och osämja.

- Både den interna informationen och effektiviteten i ledningen har stor betydelse för avdelningens interna arbete och därmed vad vi presterar ut mot våra kunder. Och dessutom finns det en rad gemensamma nämnare mellan de båda, menar Jan.

Det gäller alltså att skapa en modell eller struktur för att hantera information både uppåt, nedåt och sidledes inom avdelningen. Enligt Jan ligger den uppgiften på cheferna.

- Och vi har lyckats först när våra medarbetarna bekräftar att problemen inte existerar längre.

- Men alla har ett ansvar för att vi ska nå det målet. Därför får ingen låta oklarheter eller misstolkningar passera utan att själv ta initiativ och be om klara besked. Det är ett grundläggande villkor, tillägger han.

Djungeltelegraf

Att arbetsplatsmöten var rätt modell stod klart ganska snart. Sedan var frågan hur ofta och för vilka grupper de skulle gälla?

- Vi har kopplat ihop grupper motorvis på ett sätt som omfattar allt från planeringen inom ett område till samarbetet mellan flera områden. På det sättet

försöker vi nå ut med information till alla, förklarar Jan.

Nu finns det alltså en sådan modell på Gasturbiner, och den jobbar man efter sedan några månader tillbaka.

- Men fortfarande tycker inte vi att det händer tillräckligt mycket, säger Lena. Det är visserligen möten varje månad, men dessemellan händer det också saker. Och då är genast djungeltelegrafan där och snedvrider informationen.

Därför är det så viktigt med snabb information och klara besked om allt som berör verksamheten, anser hon.

Mitt på golvet

Lena jobbar med marinmotorer, det största verksamhetsområdet på verkstan, och där fungerar informationen sämst. Själv har hon uppfattningen att de civila produktområdena med Avon- och Boeingmotorer har nått betydligt längre.

- Vi skulle också behöva möten varje vecka för att få reda på hur motorerna ligger till, var vi ska börja vårt jobb och liknande saker. Och vi behöver inte alltid träffas i konferensrum. Ett kort möte mitt på golvet kan räcka om så skulle vara. Det viktiga är att ju mer man vet om jobbet, desto intressantare blir det, påpekar hon.

- Vi kan inte påverka det arbete som de andra verkstäderna gör på våra motorer. Men vi kan hjälpa till med styrningen om det ligger mycket jobb här. Bara vi får information!

Svalt intresse

- Ärligt talat så var intresset för Puls inte särskilt stort på verkstan. Varför? Ja, det kändes främmande och vi trodde inte att det skulle leda till någonting. Det gäller ju att någon håller i saker och ting för att det ska hända något, säger Lena.

- Men samtidigt var det ganska bra att vi fick fram vad det är vi saknar i jobbet.

Efter PULS



- Vi vill ha mer information på verkstan och det kan gott räcka med ett kort möte här på golvet. Bara så att vi vet vad som är i görningen, förklarar motormontören Lena Persson för Jan Jonsson, avdelningschef på Gasturbiner.

Och om det nu blir en ändring, då tror jag att alla kommer att reagera otroligt positivt!

Lena och Jan är eniga om att det ska vara helt klart vid varje möte vem som har initiativet och vem som ska ta nästa steg. Annars rinner alla beslut bara ut i sanden.

- För mig är det dessutom viktigt att vi pratar med och inte om varandra, säger Jan. Jag vill veta av mina medarbetare om jag klarar mitt jobb som chef på rätt sätt. Det är förutsättningen för att jag ska kunna ändra mina brister till det bättre. Och med en bättre chef ökar ledningens effektivitet.

Text & foto: Anne Allard