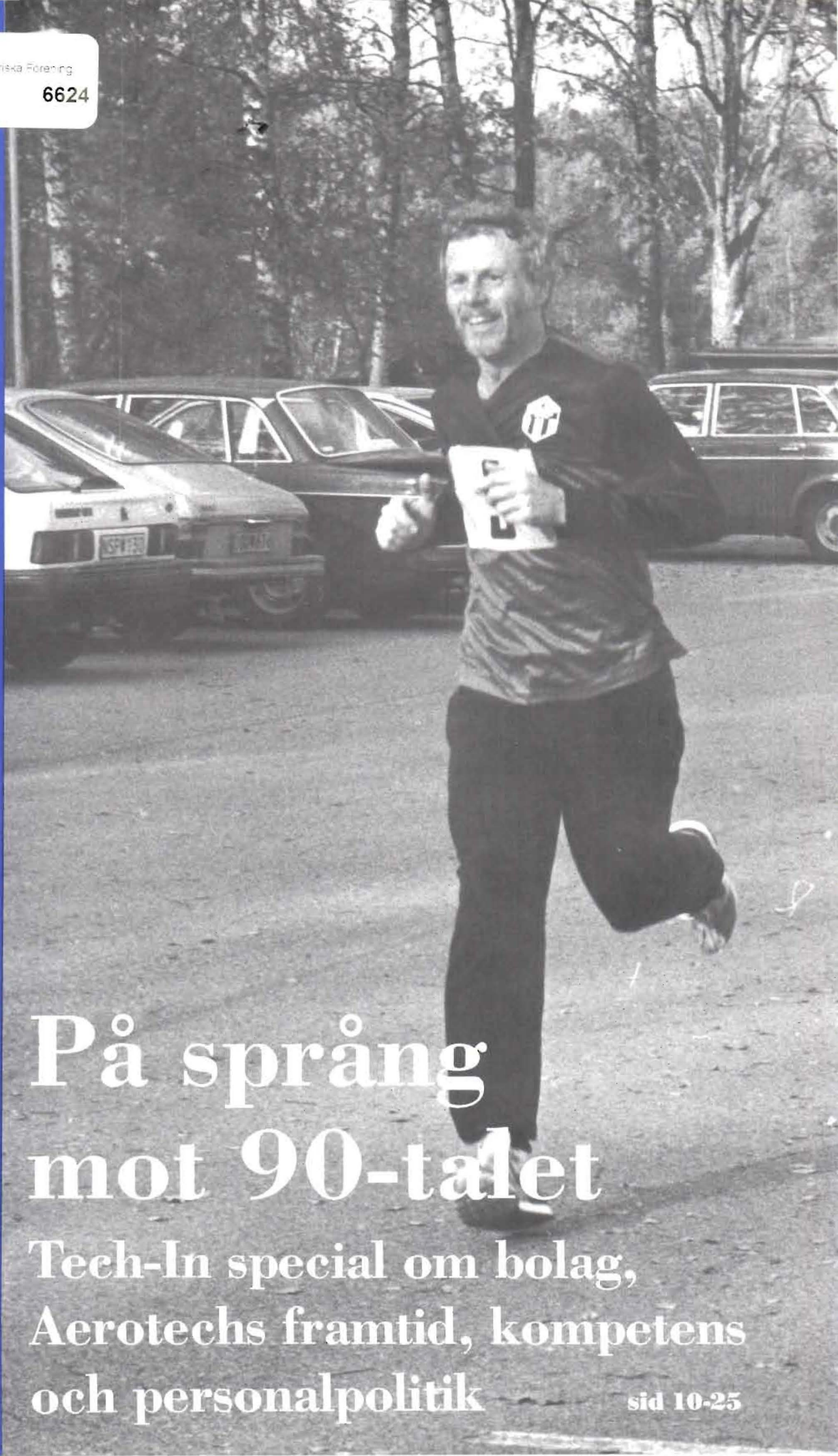


Tech-In

Personaltidning för FFV Aerotechgruppen

4
1989



På språng mot 90-talet

Tech-In special om bolag,
Aerotechs framtid, kompetens
och personalpolitik

sid 10-25

Kommentaren

**Det finns många
möjligheter att
medverka i din
personaltidning**

Tech-In är din personaltidning, med betoning på personal. Här kan du läsa om personer och aktiviteter från hela Aerotechgruppen. Tech-In är inget nyhetsmagasin. Nyheterna - och det som skall förmedlas snabbt - återfinns i Aerogrammet.

Tech-In ska ge en bred och insiktsfull bild av Aerotechgruppens verksamhet och den ska utgöra ett viktigt komplement till den interna informationen i övrigt. Tidningen ska medverka till att skapa motivation och engagemang hos de anställda, samt ge kunskap och skapa förståelse för den egna verksamheten.

Tech-In ska även medverka till att stärka sammanhållningen, solidariteten och vikanslan inom hela Aerotech-gruppen. Detta är grunddragen i Tech-Ins policy.

Tech-In ska verka i intresse för företaget och de anställda. Detta skall ske genom:

en öppen och aktuell information,

debatt i frågor som rör företaget och de anställda.

Tech-In har alltid plats för insändare och debattartiklar. För att lyfta fram debatten i fokus kommer insändarsidorna alltid att komma först i tidningen

Insändarsidorna, som kanske borde döpa

till "Aero-tyck", är inte den enda möjlighet du har att komma till tals i tidningen.

I årets första nummer skrev brandmännen i Arboga om sin verksamhet. Den typen av artiklar, där anställda själva skriver om sitt jobb, kommer du i framtiden att återfinna regelbundet i tidningen. Vill du själv skriva om ditt jobb så hör av dig till redaktionen.

Har du en fråga du vill ha ett svar på så vänd dig till Tech-In så ordnar vi fram svaret. Detta är en nyhet. Vi lanserar en "frågespalt" där du kan få svar på både stort och smått.

Ett fjärde sätt för dig att delta i tidningens utformning är vår dagbok. Där har alla anställda möjlighet att skriva om sina upplevelser en vecka, eller några dagar.

Profilen, eller "reporter för en dag" (som vi lanserar till hösten), är andra sätt för dig att medverka i tidningen.

Så visst är det högt i tak på Tech-In. Det ska du utnyttja och medverka i tidningen. Införda bidrag honoreras vi med en tröja. Så fatta pennan och skriv, eller ring redaktionen om du vill ha svar på en fråga. Svaret ordnar Tech-In.

Lennart Bladh

Tech-In
Personaltidning för Aerotech-gruppen

N r 4 - 1 9 8 9

732 81 Arboga. Telefon: 0589-81859

Redaktör: Lennart Bladh. **Ansvarig utgivare:** Per-Åke Dahlström. **Redaktion:** Anne Allard, Benny Aretun, Hans Brännström, Set Franzén, Anna Lindberg och Laijla Näsström

Redaktionsråd: Redaktör, ansvarig utgivare, redaktion och Roger Thelenius, FCTF, samt Lars Johansson, SF
Adressändring: Anställda anmäler adressändring till respektive personalavdelning. Pensionärer och övriga anmäler adressändring till redaktionen. Använd postens blankett.

Tryck: Christer Perssons tryckeri, Köping, 1989.

Innehåll

Insänt & debatt

Atminstone tre sidor insändare bör det vara i varje Tech-In. I detta nummer är det bara två... Nog finns det mer att debattera. Så sätt igång och skriv insändare.

Insändarna i detta nummer handlar bland annat om personalmatsalen i Arboga och lokalvården på division Avionik.

sid 3-4

Lokalvård

Det är ovissheten som är värst, säger lokalvårdarna på division Avionik. Klara besked är vad vi vill ha. Vi måste veta vad som gäller för att kunna se om vårt eget hus. Ingen annan gör det åt oss.

sid 6-7

Stockholms- kontor, bolag, personalpolitik, framtiden och mycket mer...

... är det genomgående temat i detta Tech-In special. Inte mindre än 16 sidor behandlar dessa ämnen.

De inledande sidorna ägnas åt ett långt samtal mellan Aerotech-gruppens chef Tommy Johansson och tre företrädare för de fackliga organisationerna, Börje Sturk, SF, Erik Werner, FCTF och Annika Svensson, SACO.

Tech-In special börjar på

sid 10

Sälj kasserade instrument direkt till personalen

□□□ Inom Aerotech kasseras regelbundet ålderstigna mätinstrument, till exempel oscilloskop. I dag förmodar jag att dessa går till överskott för försäljning. Priserna där anser jag ligger alldeles för högt, med tanke på åldern.

Dessutom dröjer det inte länge tills Överskott är helt privatägt nu när cheferna tagit över. Då lär vi också förlora vår rabatt på tio procent.

Vore det inte möjligt att sälja instrumenten direkt till de anställda inom Aerotech?

Respektive ort kan sälja de kasserade instrument som tillhört orten. Försäljningen kan kanske ske via det förråd som säljer presentartiklar. Kanhända måste någon skillnad göras mellan instrument som är köpta för FMVs pengar och de som är köpta med Aerotechs egna medel.

Hempulare

Arbogas personalmatsal får beröm för god mat

Tack till Gyllene Balken

□□□ Jag skulle på detta vis vilja tacka all personal på "Mässen" i Arboga för att ni alltid serverar god och varierad mat och för de trevliga temaveckorna. Nu senast med pasta. Alldeles särskilt välsmakande var rätten Havets frukter med Capelli (pasta med skaldjurssås) som ni gärna får införa under vanliga veckor också.

Matglad

Matkultur på Gyllene Balken

□□□ Tack för den gångna "pasta-veckan", med italieninspirerade rätter varje dag.

När man sedan får avnjuta en svensk klassiker, paltbröd med stekt fläsk, veckan efter blir den kulinariska lyckan fullständig.

Nu väntar man bara på en kinesisk vecka med nya smaksensationer.

Kultur kan även vara gott!

Hem

Handhavande av statlig FFV-lön modell minimal

□□□ Efter att den 25:e dagen i månaden hafva inmundigat den sista biten av barkbrödet, släpar jag mig med uppståndande av mina sista krafter mot ytterdörren för att ta mig till arbetsplatsen.

□ Väl framme vid födokroksanstalten letar jag längst ner i fickorna efter någon eventuellt kvarglömd enkrona att stoppa i kaffeautomaten. Men det enda jag finner är en halvsvulten mal, som väsende utbrister: Nej nu dj....r får det vara nog!

Jag har fått nog av fattiga FFVare. Nu tar jag en sista tugga, och sen letar jag upp en fet och rik byggnadsarbetare. Där får man äta sig mätt i alla fall!

Skakande av abstinensbesvär på grund av uteblivet koffeinintag drar jag mig till arbetsplatsen för att invänta sjuslaget. Efter 7 glömmar jag hungern och känner riktigt hur arbetslusten väller fram. Då gäller det att ställa sig för att inte bli överansträngd. Ett mycket effektivt sätt att övervinna denna lust är att tänka på timlönen. Då försvinner lusten genast, och man blir lugn

inombords.

Nåväl dagen förflyter lugnt och stilla, och snart är det dags att fara hem till svält och elände. In i bilen, full fart hem, brevlådan öppnas och där ligger månadens räddning - lönen. Tuppkammen växer och på näthinnan flimrar fram allehanda saker som skall köpas.

Jag går in och börjar sprätta upp beskedet, fortfarande i drömmens värld. Men där blir man inte långvarig, det kan jag intyga. Plötsligt lyser sanningens siffror fram med sin låga profil, och drömmen har blivit bister verklighet.

När alla fasta avgifter är betalda, återstår endast 14 dagars "lyxliv" innan sötebrödsdagarna förbyts till barkbrödsdagar igen.

FFV-AA
Försvarets Fattiga
Volontärer - Anonyma
Arbetare

PS.

Dessa anteckningar hittades i handen på en ihjälsvulten FFVare på väg in till chefen för att begära mer lön.

DS

Snobbism styr Avioniks behandling av lokalvården

□□□ Efter ett halvt års "förhandlingar", lokalt och centralt, om lokalvården inom Avionikdivisionen skall skötas av egen personal eller entreprenörer, har förhandlingarna avslutats.

□ Avionik har beslutat att successivt övergå till entreprenadstädning.

De anser att anlita entreprenadfirmor är mer lönsamt.

Det intressanta är att de aldrig jämfört vår kostnad för lokalvård på ett rättvist sätt med en entreprenör. Det divisionen stöder sig på är att vår overhead som till exempel ledningen för Aerotech, Avionik, AT och övriga gemensamma kostnader är allt för hög. Men dessa kostnader blir ju kvar även om man tar städningen på en firma.

Inte ett öre kommer att sparas om man övergår till entreprenadstädning.

Jag har en känsla av att det inte är en fråga om rationalisering utan någon form av snobbism! Division Avionik vill kanske inte ha några lågstatuskategorier inom leden.

Kostnaden på skatten

Avionik slipper ju förstås omkostnaderna för städskorna, vars förslitningsskador tvingar dem till sjuk-skrivning och andra rehabiliteringsåtgärder. Dessa kostnader tas ju över av försäkringskassan och skattebetalarna när man för över lokalvården till städbolag.

Imagehöjande åtgärd

Avioniks motiv måste alltså vara att de inte vill vara arbetsgivare för lågstatus-

kategorier, och räknar detta såsom en imagehöjande åtgärd.

Jag är mycket besviken på denna form av personalpolitik, men jag är inte överraskad.

Mänsklig kraft

Städade lokaler kommer det alltid att finnas behov av. Det är endast mänsklig kraft som kan åstadkomma detta. Det vet städbolagen. I 20 till 30 års tid har man utnyttjat invandrare till sådana jobb i storstäderna. Men när arbetsmarknaden är bättre vill inte ens invandrarna ta städjobben.

Detta tvingar städbolagen ut i landet och konkurrerar sins emellan för att till lägsta möjliga pris städa största möjliga yta. Vilket ytterligare ökar utslagningen av kvinnor (för det är nästan bara kvinnor som jobbar inom

lokalvården). Städerna är redan de, enligt statistiken, som har de flesta förslitningsskadorna.

Chefer på entreprenad

Det här är de första jobben som tas in på entreprenad. Vilka blir nästa?

Jag såg höromdagen en annons om en konsultfirma som hyr ut chefer. Kanske det vore något att tänka på...

Vi är ju mycket för ordspråk inom FFV Aerotech, så... Ett japanskt eller kinesiskt ordspråk som är relevant i detta sammanhang lyder så här: "Trappor och företag städas alltid uppifrån"

Börje Sturk

Avioniks divisionschef, Jan Eiborn besvarar Börje Sturks insändare nedan.

Mycket dramatik i en ganska odramatisk fråga

□□□ Jag har med intresse läst Din insändare och min första reflektion är att Du fört in en del moraliska "övertoner" som jag inte avser att kommentera. I stället skall jag återge fakta i ärendet.

□ Vi saknar idag personal för lokalvård. Vi står alltså inför valet att antingen anställa egen personal eller att anlita ett utomstående företag. Det sista alternativet är billigare

av skäl som jag skall återkomma till.

Ingen av vår nuvarande personal kommer att sägas upp. I en framtid kommer inslaget av utomstående lokalvård att bli större, men jag kan fortfarande tänka mig att det finns enheter hos oss som av andra skäl än ekonomiska fortfarande kommer att städas i egen regi.

Annat fackförbund

Ovanstående är fakta och jag kan faktiskt inte se något dramatiskt i detta annat än

möjligen att entreprenörens anställda kommer att tillhöra ett annat fackförbund än Ditt.

Blir billigare

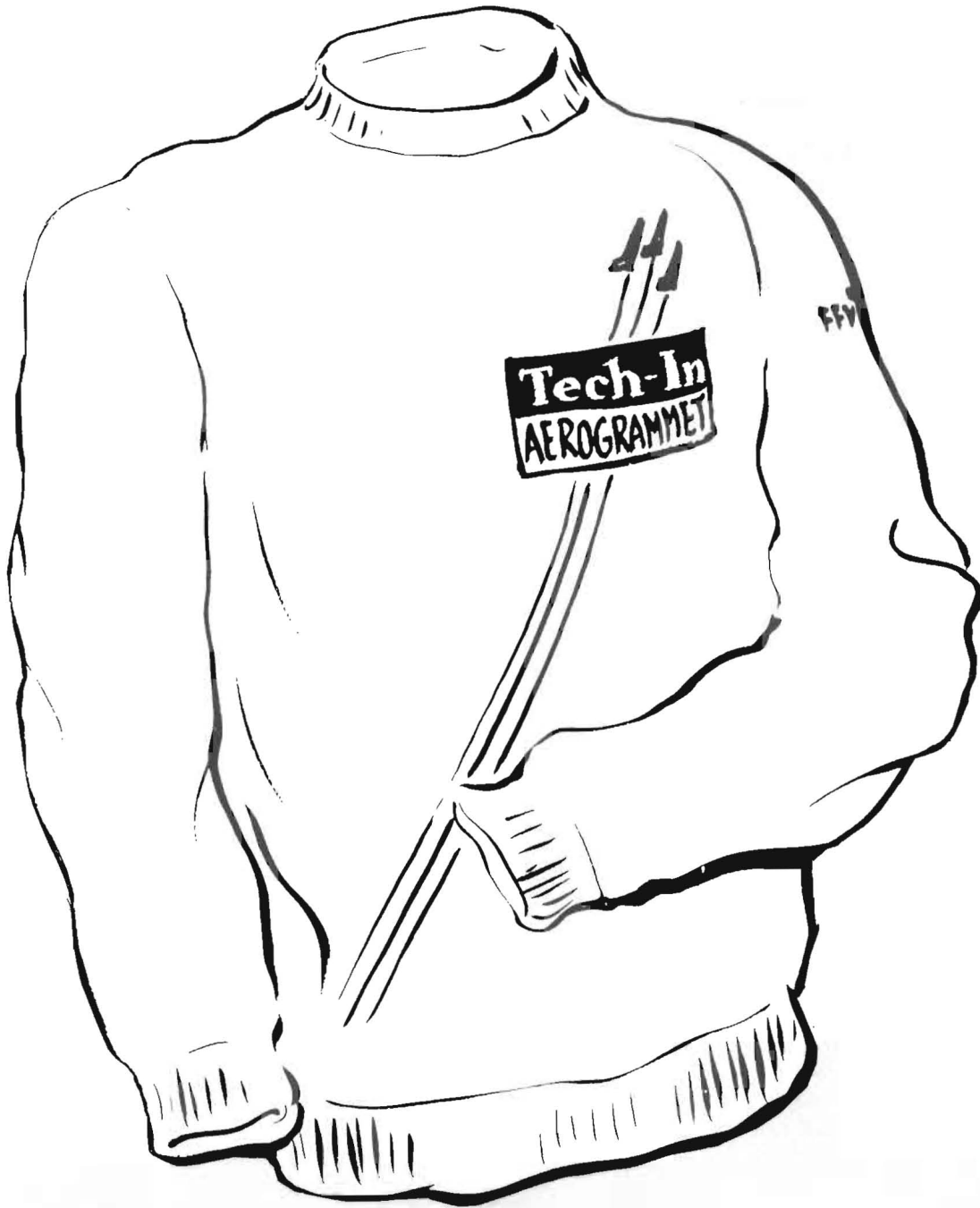
För övrigt är det också ett faktum att den överväldigande delen av svensk industri i övrigt inklusive våra konkurrenter och FFV-koncernen köper lokalvård på entreprenad. På samma sätt gör man med golvläggning, glasmästeri och måleriarbeten.

Orsaken är att det blir billigare. Inte därför att före-

tagen vältrar över kostnaden på försäkringskassan och skattebetalarna som Du påstår. Alla anställdas sjuk-skrivningar betalas av försäkringskassan, inklusive Din och min, när vi är sjuka antingen direkt till den anställde eller som i vårt fall indirekt via lön. Utan därför att leverantörerna är små och specialiserade på sina uppgifter och kan därmed ha låga indirekta kostnader, d v s det Du kallar "overhead".

Jan Eiborn

Plats för insändare



I varje nummer av Tech-In är tre sidor reserverade för insändare. Det får givetvis bli mycket fler insändarsidor, men det ska inte vara färre. Till detta nummer har det bara kommit ett fåtal insändare, varför denna sida lämnas tom. Manusstopp till Tech-In är den första i varje månad (utom juli och augusti) - så fatta pennan och skriv. Det finns säkert

en hel del i denna tidning du kan ha åsikter om. Alla insändarskribenter belönas med en Tech-In/Aerogrammet tröja som tack för insändaren. Så fatta pennan och skriv. Debatt om Aerotech bör föras i Aerotechs personaltidning.

VAD HÄNDER MED AVIONIKS LOKALVÅRDARE - *Det är ovissshete*

□□□ — Klara besked är vad vi vill ha. Vi måste veta vad som gäller för att kunna se om vårt eget hus. Ingen annan gör det åt oss.

□□□ Eva Forskil är lokalvårdare på Avionikdivisionen. Dit kom hon tillsammans med en del av sina arbetskamrater från division Service. Resten är idag anställda på Motor. Bekymret för städerskorna på Avionik är att deras jobb successivt skall övertas av ett städbolag.

□ Förhandlingarna om lokalvården på Avionik har varit en lång och segdragen historia. De började i november och sista veckan i april låg protokollet från slutförhandlingen på Statsanställdas Förbund i Stockholm. Då var det fortfarande inte justerat, och formellt sett måste det vara påskrivet innan förhandlingen kan fortsätta.

Klumpigt

— All denna väntan är så jobbig för oss, säger Eva Forskil. Nu vet vi att det blir som företaget vill, och att städbolaget kommer att ta över jobbet. Men vi vet inte när eller hur det skall gå till.

En extra press har det varit för gruppen att folk har skojar om deras situation. Även om det inte är elakt menat, så är det ändå ovanligt klumpigt.

"När skall ni få sparken då?" och "Jobbar ni fortfarande kvar här?" är kommentarer som träffar där det redan gör som ondest.

Ologiskt

SF godkänner inte Avionikledningens sätt att beräkna kostnaderna för lokalvården. Här lägger man på gemensamma kostnader som inte försvinner även om lokalvårdarna gör det, menar ordförande Börje Sturk.

Han kan inte se den logiska tanken bakom det sättet att räkna.

— Kostnaderna för våra egna lokalvårdare blir orimligt höga och de

borde inte jämföras på det sättet med städbolagens priser.

Förhandlingarna flyttades upp på central nivå, och SF kallade in en konsult för att granska beräkningarna. Konsulten stödde facket's åsikt om att företaget räknar kostnaderna på fel sätt.

Levt på hoppet

Löntagarkonsultens granskning tog tid, och det påskyndade väl knappast det slutgiltiga beskedet, Börje?

— Det gjorde det inte, men om vi förhalade förhandlingarna så gjorde vi det med lokalvårdarnas bästa för ögonen. Vi har tagit fram bevis som talar för att det blir mest ekonomiskt för Avionik om de får fortsätta arbeta som hittills.

Lokalvårdarna håller med Börje. Facket har verkligen kämpat för dem. Själva är de inte heller mer än människor och har, trots dåliga odds, hela tiden hoppats att få gå vinnande ur striden mot städbolaget.

Glädje är borta

Så blev det inte, och trots att det



Egentligen skulle Carine Ohlsson vara hemma och få barn, men när inget händer, gick hon till jobbet istället.

— Vi lokalvårdare är inte dom som ger upp i första taget, skrattar hon med handen på det som så småningom visade sig bli en liten grabb.

dystra beskedet var väntat så har det förtagit mycket av deras arbetsglädje.

— Vi är ju vana att göra ett bra jobb och pyssla om dem vi städar åt litet extra. Men det känns inte alls lika roligt längre, tycker Anita Eriksson.

Är det inte en tröst i eländet att ingen blir friställd, och att alla som vill får behålla sina jobb? Städbolaget skall ta över lokalvården successivt är det ju sagt.

— Det är svårt att svara på när vi inte har någon aning om hur företaget har tänkt sig lösa det hela för vår del, säger Eva.

Hit och dit

Lokalvårdarna som grupp har alltid blivit putad än hit och än dit. Varje gång det har varit tal om att skära ner kostnader eller minska personalen, så är det dem man har tittat på i första hand, säger Eva.

— Det har vi verkligen fått uppleva senaste halvåret. Det är förskräckligt jobbigt, och i längden orkar man inte med en sådan situation.

Före jul blev städsituationen ohållbar. Avionik har en total städtid på 100 timmar per dag. Sjukfrånvaron låg på topp och i mitten av december fanns två lokalvårdare med sammanlagt 13 timmars arbetstid tillgängliga.

Tappar varann

I det läget skaffade ledningen fyra vikarier, som har jobbat sedan dess och stannar maj månad ut. Läget bland Avioniks egna lokalvårdare liknar mest sagan om tio små negerpojkar. Men i den här samsagan blir de tio kvar istället.

Av tjugofyra som flyttade från Service till Avionik slutade två, medan fyra sökte och fick andra jobb. Kvar blev arton. De närmaste åren går ytterligare fyra i pension. Återstår fjorton, av vilka fyra är långtidssjukskrivna och måste byta jobb. Och sen blir det bara tio kvar!

— Det värsta tycker jag är att vi kanske tappar bort varandra nu och hela den fina sammanhållning vi har, suckar Anita.

Några av lokalvårdarna fick frågan vad de helst vill göra i nuläget?

n som är svårast



— I det läge vi hamnat gäller det att komma underfund med vem man är och vad man vill göra av sin framtid, tycker Rigmor Ryberg närmast kameran och får medhåll av Anita Eriksson, Margareta Eriksson, Birgit Öijerholm, Rose-Marie Östlund och Eva Forskil.

Birgit Öijerholm tycker att det känns ovisst. Hon har ingen utbildning, säger hon, men Eva protesterar bestämt: — Det har du visst. Vi har utbildning allihop för att göra det vi gör idag!

En ny chans

Birgit och flera med henne kan tänka sig att byta jobb, men de vill gärna byta till ett lika rörligt arbete. Eva tycker att det här ger henne en chans att få satsa på något nytt.

— Jag har städat så länge nu och vill gärna göra något annat för att utveckla mig själv. Det tycker jag är jätteviktigt. Om jag dessutom får hjälp med intern utbildning vore det "kalasigt", säger hon ivrigt.

Folk är rädda

Anitas situation är inte lika enkel.

— När man över 50 är det svårare att sadla om. Jag tillhör inte den attraktiva arbetskraften längre. Dessutom räcker det gott med sex timmars arbetsdag för mig, så jag kan tänka mig att fortsätta med städningen.

Rose-Marie Östlund är också öppen för att pröva något nytt. Hon har en verkstadsutbildning i botten, men tvekar att välja den banan.

Frågorna hopas

— Att få pröva på litet olika saker vore idealiskt. Om man går runt och tittar så kanske man hittar något jättebra direkt.

— Tyvärr är många rädda för att satsa på en "städerska". Det finns folk som frågar om vi verkligen är omskolningsbara. Att bli så nertryckt kan få vem som helst att tappa hoppet, säger hon.

Trots situationens allvar behåller tjejerna fortfarande förmågan att skoja och skratta tillsammans. Det är tydligt att alla är öppna för de möjligheter och förslag som ställs till buds. Men så länge de inget får veta så hopar sig deras frågor?

— Hur mycket är Avionikledningen beredd att satsa på oss i fråga om omskolning och utbildning?

— Finns det någon möjlighet för oss att få intern Prao?

— Hur skall de av oss som stannar kvar i lokalvården organiseras?

— Om jag tar tjänstledigt för utbildning, har jag då ett jobb att komma tillbaka till?

Text & foto: Anne Allard

Projektledning ett led i karriären

□□□ När en projektledares arbetsuppgift mer består av samordning och ledning än att utföra någon del i projektarbetet, då handlar det om riktiga projekt. Det säger Peter Wickberg, som sedan september förra året är anställd på stab Teknik och Kvalitet, med uppgift att se över Aerotechs rutiner för att driva projekt

□ Aerotechs projektverksamhet har sin tyngd i våra stora kunduppdrag, JAS, ombyggnad av Draken till Österrike, instrumentering i HKP 10, för att nämna några, säger Peter.

- Vår teknikutveckling drivs också i projektform, men då handlar det ofta om mindre projekt. Projekt som egentligen inte borde kallas projekt.

Ordet projekt används slarvigt

Begreppet projekt används lite slarvigt menar Peter. Det bör endast användas när uppgiften eller uppdraget fordrar en hög grad av samordning mellan olika funktioner i företaget.

Peter medger att gränsen är ganska flytande, men han vidhåller att projektbegreppet skall karakteriseras av en kraftsamling inom företaget. En kraftsamling där man samlar olika kompetenser till ett lagarbete kring något viktigt uppdrag, eller kring något förändrings- eller utvecklingsarbete inom företaget.

Just lagarbete är något som enligt olika företagsanalytiker karakteriserar mycket framgångsrika företag och där har vi nog mycket att lära, säger Peter.

I övrigt är Aerotech varken sämre eller bättre än övriga industrin när det gäller projektverksamhet.

Projektledaren en nyckelperson

- Det som är typiskt är att projektledaren, som ju är en nyckelperson, är mycket oklar över sitt ansvar, sina befogenheter, vad som förväntas av honom och allt för ofta även vad som förväntas av projektet. Denna otydlighet skapar förvirring, osäkerhet och ineffek-



Ordet projekt används allt för slarvigt menar Peter Wickberg, till vänster. Projekt skall karakteriseras av en kraftsamling inom företaget. På bilden samtalar Peter med Erik Nylund, projektledare för Freja-projektet.

tivitet. Det är på denna punkt vi framför allt måste skärpa oss.

Hårdnande konkurrens

Aerotechs strategiska långsiktplan siktar på en kraftig internationell expansion. Den hårdnande konkurrensen inom försvarssektorn kommer att ställa stora krav på vår förmåga att förändra oss inför nya situationer, säger Peter. Projektarbetsformen kommer att bli allt viktigare i företaget och den är ett oöverträffat förändringsinstrument.

- Vikten av att vi utvecklar vår projektkultur har också att göra med att vi är så starkt decentraliserade. Själständighetssträvanden i de mindre enheterna är bra, men de måste balanseras av sammanhållande krafter. Projekt över organisationsgränserna är en viktig sådan sammanhållande kraft.

Aerotech ett hangarfartyg

- Jämför Aerotech med ett hangarfartyg där enheterna är stridsflygplanen. Dessa står för snabbhet, rörlighet och flexibilitet medan själva fartyget står för slagstyrka. Denna slagstyrka är viktig att vidmakthålla.

- Det finns ytterligare en aspekt på projektverksamheten, som framför allt berör projektledarna. 90-talet kommer att innebära utmaningar för företaget som kräver handlingskraftiga lagledare. Vi behöver personer, från de egna leden, som är beredda att bli chefer i framtiden.

- Det dynamiska resultatorienterade ledarskapet i ett omfattande projekt är en utmärkt skola, antingen inför någon bred linjebefattning eller för mer marknadsorienterade uppgifter.

Projektledning en karriärväg

- Projektarbetsformen skapar en alternativ karriärväg och företagsledningen har intentionen att "lyfta upp" projektledarna. Projektledning är ett led i karriären inom Aerotech.

Peter har nu utarbetat en handbok i projektledning, "Att driva projekt på Aerotech". Det pågår ett arbete med att forma en slagkraftig företagsanpassad projektledarutbildning. Det sker i samarbete med ett utbildningsföretag.

- Aerotechs projektledarskola skall förhoppningsvis locka många unga och gamla som har ambition att växa inom företaget, avslutar Peter.

Den här maskingruppen ångrar ingenting

□□□ I Stockholm händer de mest häpnadsväckande saker. Där har Flygelektronik en egen maskingrupp som kan redovisa ett iögonfallande systemkunnande. Den jobbar obehindrat med radiokommunikation, navigering, simulering och överföring av teknologi via seminarier.
□□□ Plus en massa annat. Den har dessutom tre namn; Stig, Eskil och Marie.

□ Det handlar om Avioniks nya systemkonsulter som har hyrt in sig hos Test Systems i Marievik. Att de råkar vara en maskingrupp är bara en anställningsteknisk fråga. Den är oviktigt i det här sammanhanget, och det får räcka som förklaring.

Viktigt är däremot det som händer i huvudet på systemkonsulterna i Stockholm. Enklaste sättet att få veta vad, det är att fråga Stig Hemström, som drog igång verksamheten för ett år sedan.

Ett tungt paket

— Det började som ett enmansjobb i samarbete med radio, navigations och antengängen i Arboga. Både tekniskt och kunskapsmässigt har de nått långt på sina områden, och med tillskott av mina teoretiskt inriktade kunskaper bestämde vi oss för att nå ännu längre, berättar Stig.

— Idén är att vi slår oss ihop till tunga konsulter och erbjuder våra tjänster inte bara till svenska försvaret, utan även på den civila marknaden inom hela Skandinavien.

Målet är att ge kunden systempaket som innehåller allt från behovsanalys till konstruktion och specifika mätningar. Parallellt ställer de också upp som projektledare under till exempel upp-handlingsfasen.

Rätta kontakter

TransTech är en annan av Stigs många idéer, som bygger på seminarier för överföring av teknologi. Tre seminarier är på gång, bland annat kring satellitnavigering och avancerad digital kommunikation.

— Seminarier ger oss en bra image. Vi får chans att bjuda in auktoriteter inom olika teknikområden och kan dra nytta av kunskaperna. Samtidigt når vi en rad experter och deras bakgrundsresurser.

Idag har "maskingruppen" i Stock-



Stig, Marie och Eskil ångrar inte för ett ögonblick att de tog jobb i Avioniks "maskingrupp". Det är både spännande och utvecklande att jobba som systemkonsulter och agera förtrupp i Arbogas förorter.

holm ökat från en till tre personer, och Stig behöver fler. En radiotekniker plus ett par systemerare och programmerare.

Redan nu har han fått förstärkning av Eskil Hagberg, som jobbar med dator-teknik. Han är fysiker och kommer från Uppsala Universitet.

Delar paket

Eskil är engagerad i IT4-projektet för förband- och farkostsimulering. Det är ett samarbete mellan staten och olika företag i Sverige där man delar på utvecklingskostnaderna. Förutom FFV finns Ericsson Radar, Saab Missiles, FOA, Kockums och Bofors med i bilden.

— Mellan oss skall vi komma överens om vem som gör vad i det totala arbetspaketet, och sedan tar vi ansvaret för vår del, berättar han.

I år definieras programmen för att om tre år presenteras som ett datasimuleringspaket. Det ska simulera förbands uppträdande i terrängen. Eller flyganfall med realistiska kartor och med motståndarinsatser. Målet är att kunna studera behovet av bland annat kommunikation och vapenverkan i sådana sammanhang.

— Jag har jobbat mycket med datorer och systemeringsteknik, och här får jag använda de metoder och verktyg jag tycker om, tycker Eskil.

Från små barn till stora

— Jag började i oktober och jobbar halva dagarna åt Stig och Eskil, berättar den tredje kuggen i maskingruppen, Marie Falgert. Hon anställdes av FFV Test System och bytte helt och hållet inriktning när hon tog jobbet. Tidigare arbetade Marie med små barn på fritte.

— Nu jobbar jag med stora barn istället, skrattar hon och ångrar inte för ett ögonblick sitt val. Hon lär sig något nytt i stort sett varje dag.

— Än är det visserligen inte så mycket administrativt jobb för Stig och Eskil. Men blir vi bara några fler i gänget så räcker det säkert till mer än väl för att fylla mina dagar.

Marie hjälper till med allt, men mest arbete kräver seminarier.

— Jag gillar att jobba med människor, så det passar mig utmärkt att sköta administreringen och på det hela taget fungera som värdinna, tycker hon.

Text & foto: Anne Allard

A stylized illustration of a hand holding a torn piece of white paper against a solid blue background. The hand is rendered with a black outline and a halftone dot pattern. The paper has a jagged, torn edge and contains bold, black, sans-serif text. The text is arranged in four lines, following the curve of the paper. The first line is partially cut off at the top right. The second line is also partially cut off. The third and fourth lines are fully visible.

Tech-In special
om Aerotechs fra
kompetens, utlä
Stockholmsko
och personalp



mtid, bolag,

ndska förvärv,

ntor

olitik

- "Jag ser positivt på en ökning av den civila verksamheten inom Aerotech."
- "Vi ska ha en balanserad tillväxt. Syftet är inte en expansion för dess egen skull, utan syftet är att få en tillväxt som varje företag behöver."
- "Har expansionen utomlands haft någon inverkan på sysselsättningsgraden i Sverige?"
- "Inom SACO är vi positiva till att göra bolag av Aerotech, och det är vi av flera anledningar. Vi tror att vi får en billigare och enklare finansiering av nya satsningar och stora investeringar."
- "För fyra år sedan, på en SF kongress, stod jag och hojtade att vi på alla sätt ska gå emot en bolagisering."
- "Gentemot den statliga kunden anser jag att det går alldeles ypperligt att vara verk. Alla ledningar har klarat av det, men man har alltid gnällt över att man inte är bolag."
- "Vi sitter på nu Östermalm, Aerotechs Stockholmskontor. Tommy, varför är inte du oftare i Arboga, varför är inte du ute på verkstäderna?"
- De följande sidorna i detta Tech-In special ägnar vi åt Aerotech - i dag och i framtiden. I ett rundabordssamtal samtalar Aerotech-gruppens chef Tommy Johansson med företrädare för de fackliga organisationerna om bolag, Aerotechs framtid, ledningens kompetens och Stockholmskontor. Utgångspunkt för samtalet är den kritik som riktats mot ledningen i FCTFs tidning Försvarstjänstemannen. Därefter kommer ett par artiklar om Aerotechs personalpolitik. Såväl Aerotechs personaldirektör som fackliga företrädare kommer till tals.

Rundabordssamtal ger besked i frågor om bolag, framtid, Östermalmskontor och kompetens

Är Aerotechs existens hotad utan företagsköp utomlands?

Lennart: Hur ska Aerotech utvecklas i framtiden?

Erik: Först och främst får vi inte tappa den sysselsättning vi har idag. Vi ska naturligtvis bibehålla huvudkunden. Kan vi utifrån detta få mer arbete är det bra.



Jag är inte övertygad om att vi ständigt behöver expandera

- Jag är inte övertygad om att vi ständigt behöver expandera. Man kan besluta sig för en viss storlek på Aerotech. Personligen känner jag inte något behov av att vi ska bli fler, men vi måste ha jobb till dom som finns idag.

Börje: Jag ser inget negativt i att man försöker skaffa nya jobb inom samma bransch. Expansion för dess egen skull kan vara förödande för

vår soliditet.

- En satsning för att framgent nå en viss trygghet i beläggning är däremot riktig.

Annika: En viss tillväxt är nödvändig för alla företag om de på lång sikt ska överleva. Det gäller att sträva efter en tillväxt som ger synergieffekter.

- Jag ser positivt på en ökning av den civila verksamheten inom Aerotech.

Tommy: Vad jag tycker finns i vår strategiska plan. Vi ska ha en balanserad tillväxt. Syftet är inte en expansion för dess egen skull, utan syftet är, som Annika säger, få en tillväxt som varje företag behöver. Har man inte en tillväxt innebär det att man börjar "skrumpna", det blir svårare att attrahera bra och kompetenta människor.

- Med den framtid vi har inom den militära sidan är det nödvändigt att vi skaffar oss ett kompletterande "ben" att stå på, och det är den civila sidan.

- Vår tillväxt kommer att

ligga utanför Sverige. Där finns marknaden. Vi har inget val, ska vi växa blir det utanför Sverige.

Lennart: Har expansionen utomlands haft någon inverkan på sysselsättningsgraden i Sverige?

Tommy: Vi har inte enbart haft en expansion utomlands. Vi har satsat mycket pengar på att växa organiskt. Vi har AvioComp, där vi går in i Fokker 50, vi har CT7-verksamheten som vuxit, vi har beslut att gå in på Allison



Visst sjutton har det haft en effekt på sysselsättningen hemma

570, och vi har gått in på rymdverksamheten. Det finns massor av organisk tillväxt som skett, om ni så vill, i den gamla organisationen. Visst

sjutton har det haft en effekt på sysselsättningen hemma.

Börje: I samband med CT7-



Jag är för en expansion just för att jag vill ha beläggning här hemma

verksamheten har vi fått jobb hit från utlandet. Det som jag tycker är intressant är att förvärven utomlands också ska skapa jobb här. Jag är intresserad av att man via flyg kan få hit motorer.

- Jag är för en expansion just för att jag vill ha beläggning här hemma, för det är här den militära delen sjunker.

Lennart: Ska jag tolka dig Erik som så att du är mer mån om att inrikta verksamheten mot vår nuvarande huvudkund, inte expandera utomlands?



Tommy Johansson



Annika Svensson



Börje Sturk



Erik Werner



Vi lägger ned mycket på att växa inom den nuvarande organisationen, säger Tommy Johansson, och nämner Tröghetsnavigeringshuset i Linköping som ett exempel på att Aerotech växer i Sverige.

Erik: Jag har ingenting emot en expansion av den civila delen. Jag har under alla mina år hört talas om minskningen av försvarets resurser, och ju mindre materiel försvaret får köpa dess mer underhåll fordras.

Lennart: Erik, du säger att när försvaret köper mindre

blir det mer underhåll. Hur blir det när JAS kommer i drift?

Erik: Det blir en annan typ av sysselsättning. Där skiljer sig inte vår verksamhet från industrin i övrigt. Verkstadsarbeten minskar även inom industrin, och de som är på verkstaden behöver en annan typ av utbildning.

- De tidigare maskinställarna är idag operatörer. Det är precis samma hos oss, vi får allt mer datoriserat. Ingen ska få mig att tro att JAS kommer att vara underhållsfri. Det kommer att ske åtskilligt med underhåll.

- När det gäller 37:an skulle den i princip inte behöva mycket underhåll, men

vi ser vad som sker idag.

Börje: Det är helt klart att hårdvaran minskar och att mjukvaran ökar. Jag vill att de människor som inte kan lära sig till ingenjörer ska kunna få jobba på Aerotech. Det är därför jag tycker att man ska komplettera bortfallet på den militära hårdvarusidan med civil verksamhet.

Annika: Jag tror det är nyttigt med en korsbefrukting. Det civila området ställer andra krav på genomloppstider, på snabbhet. Den militära sidan har höga kvalitetskrav. Både sidorna har glädje av att vi jobbar

ha nytta av på den militära delen.

- Vi hamnar ofta i en



Allt det vi satsar på att växa hemma ska inte tappas bort,

diskussion där många tycker att vi bara expanderar genom köp och förvärv på det internationella planet. Det är inte hela sanningen. Allt det vi satsar på att växa hemma ska inte tappas bort, ta till exempel tröghetsnavigeringshuset i Linköping, AvioComps flytt. Vi satsar mycket på vår utbildningsverksamhet, konsultverksamheten för oss framåt på olika sätt. Vi lägger ned mycket på att växa inom den nuvarande organisationen.



Jag vill att de som inte kan lära sig till ingenjörer ska kunna få jobba på Aerotech

med både civilt och militärt.

Tommy: Det finns en klar tendens på det militära området, man går mer och mer mot en civil uppläggning på underhållet. Jag håller med dig Annika, de ideer och den uppläggning vi får från den civila verksamheten kommer vi



Det är helt klart att hårdvaran minskar och att mjukvaran ökar

Tech-In special

Alltför osynliga chefer

Tommy: Vi har gått från en bruksmentalitet, förvaltningsmentalitet, till att bli resultatinkriktade, mer affärsdrivande på ett helt annat sätt.

Börje: Jag har en känsla av



att volvoiterna har en större vi-känsla än vad vi har. Under CVA-tiden stod alla upp som en man och försvarade företaget. Nu har vi-känslan blivit tunnare.

Annika: Jag tror det är viktigt att man kompletterar

de ekonomiska målen med andra mål. Det är viktigt att föra ut dessa mål på alla nivåer, och att man får höra dessa mål av våra högre chefer.

Erik: Vi har blivit allt för mycket av ett "ja"-sägarföretag. Förmodligen beror det på den långt gående delegeringen, för folk vågar snart inte göra någonting själva. Alla pratar resultat, en sektionschef har inte tid att gå ut, för han sitter och plötar med resultatet.

- Du säger att Tommy ska ut och kuta, det är många som ska ut och kuta.

Börje: Vi har osynliga chefer. Det är illa när till och med sektionschefer håller sig på sina kontor.

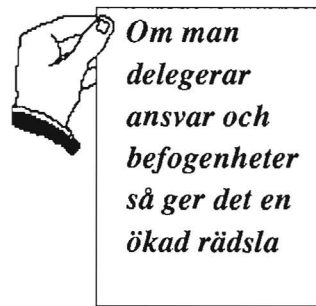
- Vi behöver även signaler om vad som är fel, eller om det är positivt.



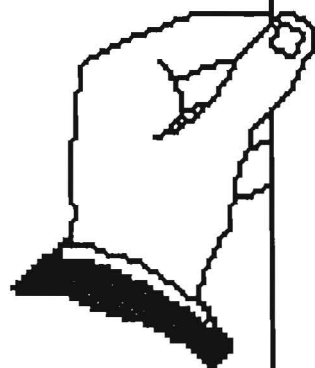
Erik: Vi har blivit allt för mycket av ett "ja"-sägarföretag. Förmodligen beror det på den långt gående delegeringen.

Tommy: Är det inte konstigt om man delegerar mer ansvar och befogenheter så ger det en ökad rädsla i organisationen.

Börje: Släpper man befogenheter nedåt i organisationen måste man följa upp det.



Tommy: Mycket av detta kom fram i Puls, och det måste vi göra någonting åt. Vi pratade nyligen om en chefsutbildning, som primärt vänder sig till arbetsledare och första linjens chefer. Dessa chefer skall följa upp sin verksamhet, och det skall de göra bland annat genom att vara på golvet.



Vad tycker du?

Aerotechs framtid, personalpolitik, bolag ... Det är frågor som många har åsikter om. Vad tycker du? Hur ska Aerotech utvecklas i framtiden, är Aerotechs personalpolitik bra, eller finns det sådant du vill ändra på? Vad tycker du om bolagsfrågan, ska Aerotech bli bolag?

Det här är frågor som bör diskuteras på Tech-Ins insändarsidor. Skriv en insändare och klargör din inställning. Skriv, för du har säkert synpunkter på de åsikter som kommer fram i detta Tech-In special.

Varför

Lennart: Vi har pratat om den vi-anda som saknas inom Aerotech. Annika tar då upp en viktig fråga. Vi sitter nu på Östermalm, Aerotechs Stockholmskontor. Tommy, varför är inte du oftare i Arboga, varför är inte du ute på verkstäderna?

Tommy: Varför frågar du inte, varför är jag inte oftare



Arbetsplatsträffar en viktig länk för fungerande interninformation

Lennart: Insändarna i För-svarstjänstemannen tar upp frågan om information inom Aerotech-gruppen. Hur ska en fungerande interninformation fungera?

Tommy: Du sitter på ett viktigt instrument, tidningarna. En personaltidning är ett viktigt forum, ett veckoblad är ett väldigt viktigt forum.



Tidningen och veckobladet är viktiga forum



Annika: Man vet vad som händer inom det egna lilla området, avdelningen, men vad som sker med divisionen och företaget totalt har man inget grepp om.

- Arbetsplatsträffarna är ett effektivt instrument, men vi kan inte se dem isolerat, det måste finnas en kedja där informationen förs ned genom organisationen.

Börje: Arbetsplatsträffarna är lagom stora, där går det att föra en dialog.

Annika: Jag tror alla upplever att det blivit bättre nu, men det finns ändå brister. Man vet vad som händer inom det egna lilla området, avdelningen, men vad som sker med divisionen och företaget totalt har man inte grepp om.

Lennart: Vad har du gjort för att få arbetsplatsträffarna att fungera?

Tommy: De fanns som en

del när jag träffade arbetsledningen i juni förra året.



Arbetsplatsträffarna är ett effektivt instrument, men vi kan inte se dem isolerat

Jag la ett mycket klart direktiv, och det är att arbetsplatsträffar ska ske en gång i månaden, om man inte kommit överens om något annat.

- Vi måste försöka få tag där det inte fungerar och hjälpa igång.

kontor på Östermalm?



Tommy: Fråga varför jag inte oftare är på AeroThrust, QAL eller division Flygteknik i Linköping.

på AeroThrust, QAL, division Flygteknik i Linköping, ja oftare i Arboga...

Lennart: Du ställer frågan...

Tommy: Hela organisationen bygger på att vi har ett resultatansvar, på divisionerna och på avdelningarna. Vi omsätter 2,5 miljarder kronor och vi finns på många platser. Anledningen till att jag finns i Stockholm är rent praktiskt. Det är lättare för mig att kommunicera härifrån, lättare att resa och många av kunderna finns här.

Börje: Jag har bråkat med dig om det här tidigare. Jag tror inte PG Gyllenhammar springer runt på enheterna. Ser vi lite till vi-andan så tror jag du borde gå ut mer, du



Du får inte förringa värdet av interna kontakter

borde synas utåt. Det gäller både internt och externt.

- Jag tror att ledningen, både du och Rune Nyman, borde föra ut era tankar mer. Det kanske kan ge lite av den vi-anda vi saknar.

Tommy: Jag kan förstå det här med effekt på det interna klimatet. Jag har försökt ta till

mig lite av det du sagt tidigare Börje. Det ligger en del i det ni säger, men min almanacka räcker inte till.

- Jag upplever det ändå viktigare att jag sköter de externa relationerna, än att gå på verkstadsgolvet.

Börje: Du får inte förringa värdet av interna kontakter. Har en gubbe eller tjej träffat dig så blir det en atmosfär omkring det.

Tech-In special

Bolag eller inte bolag

Lennart: Nu vill jag att vi går över till en diskussion om vilken form vi ska ha i framtiden, verk eller bolag.



Vi tror att vi får en billigare och enklare finansiering av nya satsningar och stora investeringar.

Annika: Inom SACO är vi positiva till att göra bolag av Aerotech, och det är vi av flera anledningar. Vi tror att vi får en billigare och enklare finansiering av nya satsningar och stora investeringar. Vi får förhoppningsvis en enklare och snabbare beslutsprocess när det gäller stora satsningar och strategiska beslut. Det underlättar även för oss om vi vill ha samarbete med bolag ute i världen.

- Jag tror också att det skulle förbättra bilden hos FFV Aerotech att vara ett bolag och inte betraktas som ett statligt verk, med alla de



Jag tror att det skulle förbättra bilden hos Aerotech att vara ett bolag och inte betraktas som ett statligt verk

fördomar som folk i allmänhet har om den statliga byråkratin.

- Vi tror att det är fördelaktigt att behålla så stora enheter som möjligt, och inte splittra verksamheten i små bolag.

Gentemot den statliga kunden anser jag att det går alldeles ypperligt att vara verk

Det är en styrka utåt att kunna visa den breda kompetens vi har.

Börje: Jag har blivit kallad för vindflöjel, svängdörr och allt möjligt de senaste åren för att jag har varit...



Jag har blivit kallad för vindflöjel, svängdörr och allt möjligt

Tommy: Pragmatisk...

Börje: För fyra år sedan, på en SF kongress, stod jag och hojtade att vi på alla sätt ska gå emot en bolagisering. Då såg jag inte några möjligheter mot den civila marknaden. Jag tyckte det var viktigt att staten hade en egen underhållsresurs åt det svenska försvaret.

- Samtidigt fick vi från FFV-ledningen höra att våra avtal var för dyra. För dyra avtal, därför måste vi bolagisera. Det fick vi i oss för jämnar.

- Självklart motsatte vi oss en bolagisering, man kan inte sälja sig.

- Nu har det hänt saker som fått oss att fundera på det här med bolag. Aerotechs ledning har sagt att ni är

beredda på att ställa upp på värdet av det avtal vi har idag. Men det vill ni göra via övergångsavtal.

- Det är olyckligt. Ni erbjuder oss ett branschavtal, där till exempel semestervillkoren kommer att vara olika.

- Jag ser svårigheter när vi har två gubbar vid varsin maskin, där den ene har den verksanställdas semesterdagar och den andre har den bolagsanställdes semesterdagar. Det kommer att bli bråk.

- Jag köper motivet att om vi i framtiden ska strukturera med andra bolag, för att nå andra marknader eller nå större möjligheter på den civila sidan, så krävs en annan verksamhetsform. Det har trots allt gjorts vissa lättnader i verksformen. Folk



Ni erbjuder oss ett branschavtal, där till exempel semestervillkoren kommer att vara olika

säger till mig; vi har klarat civila jobb i dag trots att vi är verk.

- Jag motsätter mig inte en bolagisering om den är nödvändig, men då får den inte

ske till priset av de anställdas förmåner.

Erik: Arbetsgivarverket för-



Jag vill understryka att jag tycker att verk fungerar bra

söker få fram ett affärsverksavtal. Oavsett om man är verk eller bolag ska man kunna utnyttja det, och det ansluter nära till det SFO-avtal som finns.

- Avtalet ger verk eller bolag möjlighet till rationaliseringar. I princip kan man läsa att man får billigare arbetskraft. Då reser jag ragg.

- Vårt avtal är inte dumt. Går vi med på en bolagisering får vi enbart övergångsavtal, och det ger som Börje säger fler kategorier i företaget. Det gagnar inte personalen.

- Jag vill understryka att jag tycker att verk fungerar bra. Ledningen har klarat det bra, trots verksformen.

Annika: Eftersom ni pratar anställningsvillkor vill jag lägga till att vi tror att det för SACOs medlemmar vore positivt att gå över till bolagsform, därför att vi hoppas på en gynnsammare

Jag - det är frågan

Det finns en osäkerhet i hur ett affärsverk kan fungera i en strukturerings

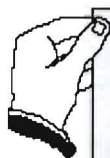
lönutveckling för våra medlemmar. Samtidigt får Aerotech lättare att rekrytera högt utbildad personal, där vi idag har en nackdel av att vara verk.

Erik: Gentemot den statliga kunden anser jag att det går alldeles ypperligt att vara verk. Alla ledningar har klarat av det, men man har alltid gnällt över att man inte är bolag.

- Vi har från de fackliga organisationerna bidragit till att det skett åtskilliga lättnader. Om man ser några år tillbaka så är skillnaden som mellan natt och dag.

Tommy: Många av dessa lättnader har vi åstadkommit själva. Vi har med ert goda

utifrån de kunskaper som man har. Jag håller alltså inte



Ska vi gå in med försvarsdelarna på börsen

med om att det bara är bolag som gör att man blir världsbäst, det fordras mycket mer.

- Ska vi gå in med försvarsdelarna på börsen? Näringslivet drivs av bolag. Vi är ett fåtal verk och verken har stått sig bra i konkurrensen.

- Varje bolag är en juridisk enhet. Är vi ett jättebolag finns en viss trygghet. Ta MT som exempel, om inte företagsledningen verkligen bjuder till, finns ingen trygghet i ett bolag med 70 anställda. Nu vet jag att det i koncernen finns etikregler, men regler är ändå inga trygghetsavtal.

Tommy: Avsikten är inte är att försämla anställningstryggheten. Vill vi ha vissa spelregler som gäller vad vi erbjuder våra anställda vid en omorganisation eller bantning så skapar vi dessa.

- Jag tycker vi ska ha bolag. Annika gick igenom

argumenten för att bilda bolag. Det finns ett argument till.

- När du läser i affärstidningarna om den strukturerings som pågår så studera hur vi behandlas, tack vare vår verksform. Rune Nyman får hela tiden höra att han är den mest utsatte, den mest försvarsberoende, på grund av att det finns en osäkerhet i hur ett verk kan fungera i en strukturerings.

- För mig är det besvärande att vi hela tiden är på väg att hamna i den situation jag tidigare varnat för, att vi utsätts för en strukturerings.



Aerotech lider av att vi anses inte spela i samma division som de övriga

- I en sådan kan man säga att underhåll ska ligga hos tillverkarna. Kvar på FFV Aerotech blir möjligen någon liten rest som man inte kan passa in någon annanstans.

- Aerotech lider av att vi anses inte spela i samma division som de övriga. Risken är att det sker en strukturerings som inte gagnar oss.

Lennart: Erik, du säger vi ska vårda huvudkunden, du är skeptisk till allt för stor civil expansion och du är tveksam till bolag. Vill du att Aerotech ska vara en central flygverkstad under flygvapnet?

Erik: Det vill jag inte, men vad man kan befara i den



För de yngre spelar det ingen roll om det står AB efter Aerotech,

strukturerings som pågår är att även flygvapnet börjar studera den strukturerings som pågår. Flygvapnet kräver garantier att den som bedriver motorunderhåll ska klara alla typer av motorer.

Lennart: Vet ni från facket sida vad era medlemmar tycker i bolagsfrågan? Är de för eller emot en bolagiserings?

Börje: Jag är övertygad om att de äldre är mer försiktiga. Det är många av dessa som frågar mig om vart vi är på väg, varför jag bytt sida. För de yngre, kan jag nog svara på, spelar det ingen roll om det står AB efter Aerotech, så länge som inte anställningsvillkoren försämlas.



Jag håller inte med om att det bara är bolag som gör att man blir världsbäst

minne tagit oss friheter. Där dessa inte funnits har vi skaffat oss dem. Vi har själva lyft på olika former av begränsningar.

Erik: Folk från näringslivet säger att det är först när man hamnar på börsen som man verkligen blir värderad

**Tech-In
Special**

Saknar Aerotechs ledning kompetens

Lennart: I FCTFs tidning Försvarstjänstemannen har det varit ett antal insändare som kraftigt kritiserar Aerotechs ledning. En insändare säger att ledningen sysslat med vägunderhåll, ellokutveckling och ståltillverkning. Har inte Aerotechs ledning den kompetens som krävs. Är er bakgrund olämplig?



Är Rolf Forsell, bilden, olämplig som en av Aerotechs chefer? En insändarskribent i FCTFs tidning Försvarstjänstemannen kritiserar Aerotechs ledning och menar att de saknar kompetens och relevant bakgrund för att vara chefer på Aerotech. Chefernas bakgrund räknas upp; cheferna har sysslat med vägunderhåll, ellokutveckling med mera. Rolf Forsell benämns som lärare. Åren på Saab med utveckling av dator CK37 och D2, samt utprovning av vapensystem till flygplan 35, glöms bort av insändarskribenten. Tech-In har låtit Tommy Johansson och företrädare för de fackliga organisationerna besvara frågan om cheferna saknar kompetens eller ej.



**Har inte
Aerotechs
ledning den
kompetens
som krävs**

Tommy: Att vara vägunderhållare? För sju år sedan, när jag var på anställningsintervju, träffade jag dom här två herrarna. Vi diskuterade den här frågan. Vi var överens om att på det här jobbet fanns inga möjligheter att tekniskt kunna täcka in hela det breda området. Kravet som ställdes var att man

skulle vara så pass mycket tekniker att man förstod vad det rörde sig om, få en insikt utan att förstå hela djupet.

- Jag tror det är riktigt. Det finns ingen möjlighet att kunna täcka in hela bredden, hela djupet.

- Ska vi prata kompetens, så är det väl kompetens nog att kunna få fram en organisation som är kapabel att ta

hand om det vi ska arbeta med. Ska vi göra en bedömning så finns det bara ett sätt och det är att se på resultatet. Jag är en resultatchef.

- Betyget för förra året står på slutraden. Man kan ha hur många ursäkter som helst, men det som står på slutraden är betyget.

- Vi behöver inte skämmas för de resultat vi gjort inom gruppen. 20 procents avkastning på sysselsatt kapital är godkänt.

Lennart: Vad säger ni från fackets sida om ledningens kompetens?

Börje: Vi har gått från en bruksanda. Jag upplevde förr att vi hade en större sammanhållning. Nu är det mer krasst, ett negativt klimat.

- I fråga om kompetensen kan jag inte säga något negativt. Det har förändrats när det gäller andan, den har blivit sämre.



den affärsmässiga kompetensen är inte branschspecifik.

Annika: Apropå ledningskompetens tror jag att när det gäller den affärsmässiga kompetensen är den inte branschspecifik.



**Betyget
för förra
året står
på
slutraden**

En organisation blir aldrig färdig

Lennart: En annan fråga som diskuteras flitigt är alla omorganisationer.

Tommy: Jag tror aldrig att en organisation blir färdig.



**Jag tror
aldrig att
en organi-
sation blir
färdig**

Det gäller alla organisationer. Jag sa lite raljant för några år sedan att från och med nu ska ni lära er att ni har ingen stol att sitta på. Man måste lära sig att stå upp, för organisationen ska vara flexibel.

Börje: Innan man gör en förändring måste man ut och snacka med folk.

Tommy: Det har vi gjort när det gäller nästa förändring av stabssidan. Det är alldeles för mycket på staberna. Vi ska ned till 20-30 man på sikt.

Nu släpper vi information om vartåt vi strävar.

Lennart: Hur bygger vi upp en Volvo-anda på Aerotech?

Tommy: Det är en intressant fråga.

Börje: Det är en informationsbit. Vi har flyg, det är en röd tråd, vår ledstjärna.

Tommy: Jag har berört denna problematik vid olika möten. Det finns en negativ inställning. Vi behöver ej skämmas för vårt företag. Vi har kompetent personal som under många år gjort



**Vi be-
höver ej
skämmas
för vårt
företag**

betydande insatser. Det är ett budskap som vi måste medvetandegöra hos alla medarbetare.

□□□ Personalpolitik är ett samlingsbegrepp för olika värderingar, regler och förhållanden inom ett företag. Det gemensamma är att de i hög grad berör de enskilda medarbetarna och deras arbetssituation, förhållandet till företaget, chefer och kolleger. Allt detta gör att begreppet personalpolitik är svårt att hantera som begrepp, det är därför nödvändigt med en precisering.

□□□ Det förklarar Aerotech-gruppens personaldirektör Per-Åke Dahlström, när han ombeds förklara vad är personalpolitik.

Personalpolitik

- ett samlingsbegrepp

för värderingar, regler

och förhållanden

inom ett företag

□ Begreppet personalpolitik kan användas på samma sätt som begreppet kultur. I en vid definition kan det omfatta det mesta inom ett företag.

Centrala områden

Per-Åke Dahlström får precisera begreppet:

- Jag kan ta fram några centrala områden, som vi inte behöver tvista om. Lönepolitik är det första. Där har vi en uttalad politik som vi tillämpat i fyra års tid. På R-sidan har vi särskilda problem, men det kan vi återkomma till.

- Information till de anställda är ett andra område. Utvecklingsmöjligheter och utbildning är ett tredje. Ett fjärde är delegering och ansvar, möjligheten och friheten att kunna påverka sin egen arbetssituation och de uppgifter man har.

Arbets- och livsmiljö

- Det femte handlar om rekrytering. I det innefattar jag hur vi rekryterar, vilka vi vill rekrytera och en balans mellan intern och extern rekrytering.

- Jag kan komma in på

mer konkreta frågor, typ resereglementet. Det är också en personalpolitisk fråga. Så det går att göra en lång lista.

- Ska jag sammanfatta så

- Det första området, lönepolitiken, måste vi dela upp i två områden. Den del som gäller L-tjänstemän har vi tillämpat i fyra år. Där

- Står en person inför valet mellan anställning hos oss eller ett annat företag, och det är samma arbetsuppgifter, ska det inte vara lönen som fyller avgörandet. Det är vad jag menar med en marknadsanpassad struktur på lönesättningen.

Synligt instrument

- Vi ska ha en individuell lönesättning. I den ska vi kunna premiera prestation, kunnskap och kompetens.

- Lönepolitiken är en viktig del i vårt belöningsystem genom att det är det mest synliga instrument vi har.

- Det andra området inom lönepolitiken handlar om R-området. Där är det mer komplicerat. Jag ska villigt erkänna att detta är ett av de större problem vi har i dag. På R-området har tiden sprungit förbi oss när det gäller löneform och lönestruktur. Det är



Vi ska ha marknadsmässiga löner och samma lönestruktur som andra företag i liknande branscher, säger Per-Åke Dahlström, Aerotech-gruppens personaldirektör, om Aerotechs lönepolitik.

handlar personalpolitiken om att, i företaget, få till stånd en bra arbets- och livsmiljö för den enskilde.

Du räknar upp fem centrala punkter som du innefattar i begreppet personalpolitik. Vilken linje har Aerotech i dessa frågor?

skiljer vi oss inte från något annat industriföretag. Vi ska ha marknadsmässiga löner och samma lönestruktur som andra företag i liknande branscher. Det betyder inte att vi ska vara löneledande, den rollen kan vi inte ta på oss.

**Tech-In
special**

en fråga vi kommer att ta tag i ganska snart så att vi får till stånd en lönepolitik även på detta område. Vi ska inte bara titta på löneform utan även på lönestrukturen och differentieringen inom företaget. Vi ska vara konkurrenskraftiga inom de regioner vi verkar.

Löpande information

- Ett grundläggande krav är att alla anställda ska få löpande och bra information om vad som sker i verksamheten. Både om den dagliga verksamheten, men också mer långsiktigt, i form av mål och planer.

- Genom Aerogrammet kan vi snabbt komma ut med notiser om vad som sker i och utanför företaget. Tech-In har fått en helt annan tyngd och bredd nu, och den lever bättre upp till dess mål. Debatt och insändarverksamheten har kommit igång ordentligt. Det är bra.

Daglig och nära

- Tidningarna i all ära, men de kan aldrig ersätta den dagliga och nära informationen. För det ändamålet är arbetsplatsträffarna det viktiga instrumentet. De ska vara ett forum för att skapa en dialog.

- Vi har ett klart uttalat krav att få igång arbetsplatsträffar på alla enheter under detta år. De är en hjälp

och ett instrument vi kan använda för att lösa de problem som kom fram i Pulsundersökningen. Det har kommit fram kritik att vi har alltför osynliga chefer. Det får naturligtvis inte vara så att linjecheferna gör sig osynliga. De är i grunden ledningens ställföreträdare och de måste vara tillgängliga för sin personal.

- Arbetsplatsträffarna är ett sätt att skapa denna tillgänglighet. Men det räcker inte, linjecheferna måste röra sig mer ute i verksamheterna.

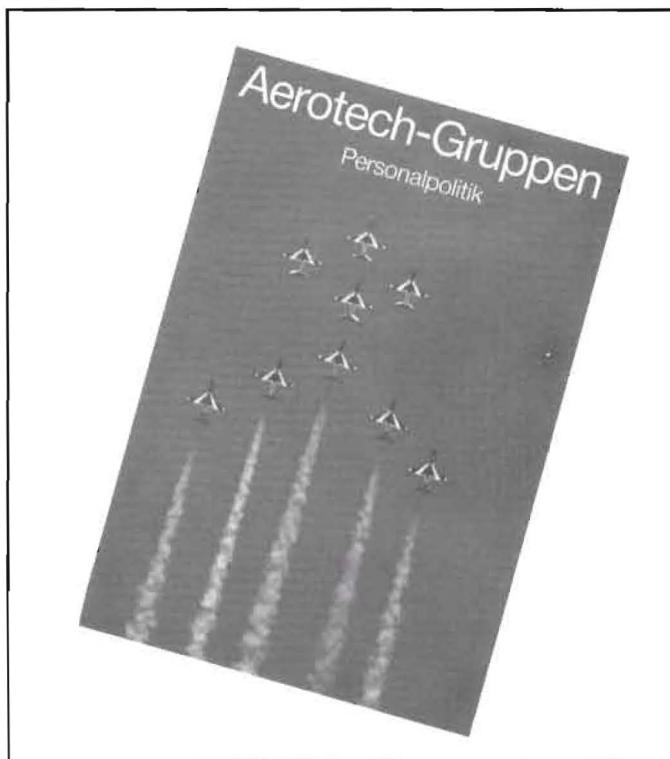
Personalutveckling

- Det tredje området handlar om utvecklings- och utbildningsmöjligheter. Vi är ett mycket teknikintensivt företag, med stor bredd och avancerad teknik. Vi är ett kvalificerat tjänsteföretag. Bärare av detta är vår personal. Det är nödvändigt att vår personal utvecklas, det är vår produktutveckling.

- Vi har en generös tillämpning här. Jag vill understryka att det är viktigt att personalen själva är aktiva och söker utvecklingsmöjligheter.

Ger friheter

- I den decentraliserade organisation vi har har vi flyttat ut befogenheter och ansvar. Det är delegering. Vi ger friheter och denna frihet kräver delegering och ansvar.



I den här broschyren, som kom för ett par år sedan, finns Aerotech-gruppens personalpolitik nedskriven.

Det ger medarbetarna chans att utvecklas, känna efter var deras gränser går. Det är ett viktigt utvecklingshjälpmedel för den enskilde individen, och inte minst - decentralisering och delegering bör i slutändan ge bättre beslut och effektivare verksamhet.

Demoraliserande

- Den femte punkten berör rekrytering. Målet är att vi ska ha en god balans mellan extern och intern rekrytering. Det får inte bli så att vi till nyckelpositioner endast rekryterar folk utifrån. Det är de-

moraliserande för organisationen, och täpper till utvecklingsmöjligheter för personer inom organisationen.

- En balanserad extern rekrytering innebär ofta en vitalisering, vi kan få in nya idéer osv.

Fler kvinnor önskvärt

- Det vore bra för hela företaget om vi kunde rekrytera fler kvinnor på olika nivåer i organisationen. Det skulle påverka attityder och beteenden hos personalen. I grunden är det kompetensen som avgör, men står valet



"Personalpolitiken växer fram genom de värderingar som förs ut i företaget och de människor som finns i företaget. Cheferna har sitt ansvar, de är ledningens bärare av dessa värderingar. Alla anställda har ett ansvar att tolka, värdera och påverka personalpolitiken."

mellan två likvärdiga så bör vi utöka antalet kvinnor i nyckelpositioner.

Har Aerotech en bra policy på dessa punkter, eller vad är viktigast att arbeta med den kommande tiden?

- Egentligen är det andra som ska uttala sig om det. Från min utgångspunkt anser jag att R-området måste vi jobba mer med. Där måste vi ta krafttag och lägga en plattform för lönebildningen och lönestrukturen.

Rätt färdriktning

- Tidningarna har genomgått ett antal faser nu. Vi har en ny uppläggning, ny inriktning och det är ett framsteg. Färdriktningen tror jag på. Många fler borde ställa upp och medverka i tidningen. Jag är helt övertygad om att informationsflödet, både genom tidningarna och arbetsplatsträffarna kommer att bli bättre.

Hur får man en enhetlig tolkning av personalpolitiken på Aerotechs alla enheter?

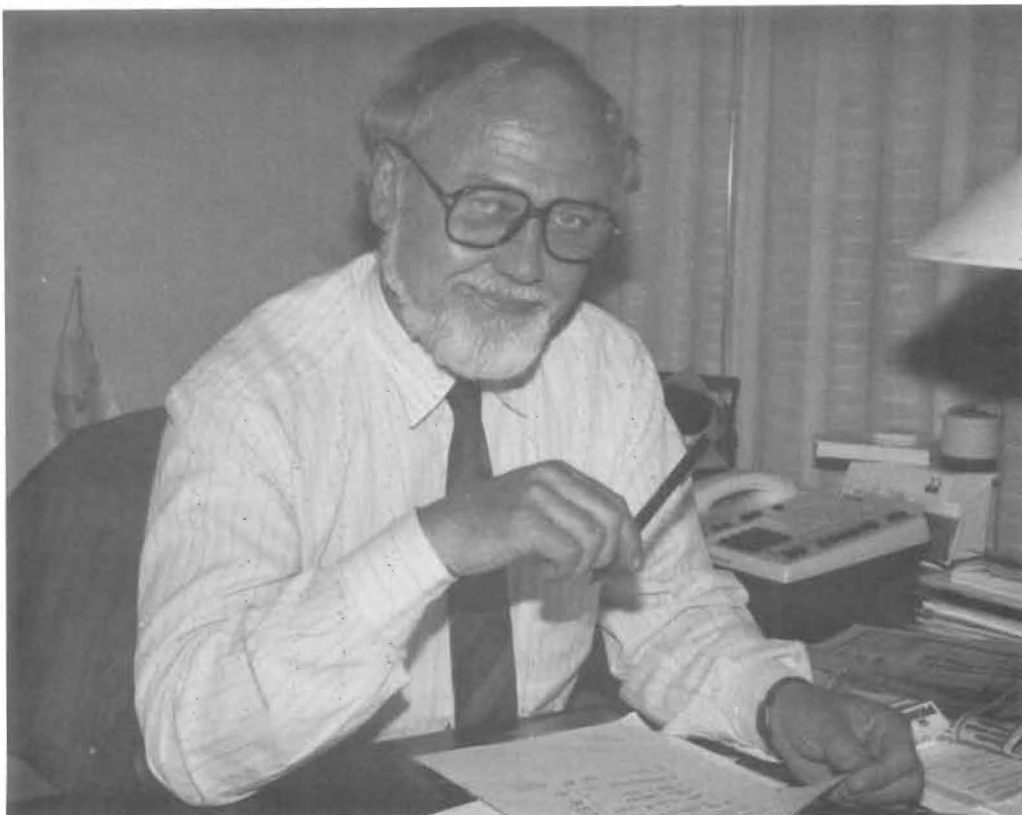
- Vi kommer aldrig uppnå någon hundra procentig enhetlig tolkning. Personalpolitiken görs av människor, chefer och personal. Deras tolkningar kan man inte styra. Vad man kan göra är att påverka tillämpningarna.

Gemensam grund

- Det är angeläget att vi har en grund att stå på, en grundläggande syn och gemensamma värderingar.

- Vi har en decentraliserad organisation och det innebär att vi måste ge utrymme för chefer och personal att inom sitt område hitta lösningar och former som passar dem. Det får inte bli för stor obalans, men en viss grad av frihet måste vi ha.

Vi talar om de rättigheter ett företags anställda har. Anser du att de anställda har några skyldigheter, och i



Personalpolitik är ett samlingsbegrepp för olika värderingar, regler och förhållanden inom ett företag, säger Per-Åke Dalström, Aerotech-gruppens personaldirektör.

så fall vilka?

- Visst, det har man. Alla anställda har en skyldighet att göra en motprestation i företaget.

Kvalitet och lojalitet

- Det handlar om att utföra ett så bra arbete man kan, att åstadkomma en hög kvalitet i det man gör och att visa upp en lojalitet, både inåt och utåt. Utåt så tillvida att finns det problem i företaget så är det inne i företaget man löser dem. Utanför företaget kan de aldrig bli lösta. Vi ser gärna en debatt och diskussion i företaget. Vi vill också, så långt som möjligt, att det ska vara högt i tak i företaget.

Högt i tak

- Vi ska använda oss av de möjligheter till debatt som ges inom företaget. Men när ett beslut är fattat vill jag att man ska vara lojal mot det. Är det högt i tak på Aerotech?

- Från ledningens sida sätter vi ett högt tak. Om man bygger lika högt i tak överallt ute i organisationen kan jag inte svara på. Det finns nog en del som vill sänka taket.

Kan man utläsa något om tillståndet i ett företag i statistik över personalomsättning eller sjukfrånvaro, och vad säger då denna statistik?

- Man ska alltid vara försiktig att tolka statistik. Ser vi på de områden du nämner så får man vara mycket varsam, och ha något att relatera dem till.

Ger signaler

- Ser man till personalomsättningen kan man konstatera om den är konstant, ökar eller sjunker. Man kan få signaler om att något sker i verksamheten om siffrorna ökar snabbt över åren.

- En låg personalomsättning och låg sjukfrånvaro säger att få slutar och få är sju-

ka, av olika anledningar. Vi kan jämföra med industrin i övrigt och konstaterar då att på Aerotech är personalomsättningen betydligt lägre och sjukfrånvaron är markant lägre. Vad det betyder överlämnar jag till läsarna att tolka.

Ansvar att tolka

- Jag vill avslutningsvis poängtera en sak. Personalpolitiken växer fram genom de värderingar som förs ut i företaget och de människor som finns i företaget. Cheferna har sitt ansvar, de är ledningens bärare av dessa värderingar. Alla anställda har ett ansvar att tolka, värdera och påverka personalpolitiken. Det ansvaret kan ingen frita sig från.

**Tech-In
Special**

- Allt som i stort och

□□□ Vad är personalpolitik? Påverkas den av företagets storlek eller av företagsformen? Vad fungerar bra eller dåligt idag, och vad vill facken att Aerotech skall satsa på inom det vida begreppet personalpolitik?

□□□ En kulen förmiddag i april tar sig Börje Sturk och Eva Ståhlacke tid att försöka svara på frågorna. Han kommer från FFV Aerotech och är ordförande för Statsanställdas Förbund i Arboga. Hon representerar Handelstjänstemannaförbundet på Ostermans utanför Stockholm.

□ — Om vi människor är kuggarna i företagets maskineri, så är personalpolitiken oljan som ser till att inget kärvar, säger Börje i ett försök att definiera personalpolitik och ge exempel på vad den innehåller.

Sedan finns det olika sätt att smörja kuggarna. Lönen är kanske det vanligaste sättet, tror han, men det är långt ifrån det enda och inte alltid det bästa.

Idag pratas det mycket om pengar i termer av krasst lönsamhetstänkande. Ibland glömmer man till och med bort de mänskliga insatserna som är förutsättningen för ett gott resultat, menar Börje.

— Tillvaron har blivit hårdare. Ändå slår det fel om man enögt stirrar på vinsten och glömmer att anställda måste ha mål för ögonen också.

— För att fungera effektivt — Litet av Ostermans anda skulle vi behöva hos oss också, säger Börje. Kanske behöver vi litet yttre draghjälp, till exempel av ett eget flygfält i Arboga, för att tända den inre gnistan igen.

tivt måste var och en förstå sin egen uppgift. Det kräver att alla får en grundlig introduktion och presentation av arbetsplatsen och företaget. Något som banne mig inte fungerar i dag!

Glöd och image

— Om affärsidén är glöden, så är personalen före-

tagets image. Ju bättre trivsel, dess bättre image, hävdar Eva och håller med om att målen är viktiga.

— Målen skall föras ut och benas upp så att de blir gripbara. Förutsättningen för att alla skall kunna dra åt samma håll är ju att de från allra första början vet vilket väderstreck som gäller.

Verk eller bolag spelar ingen roll i dessa sammanhang, anser Eva och Börje. Företagsformen har över huvud taget väldigt liten betydelse för personalpolitiken.

— De statliga förmånerna är inte min starka sida, och jag vet inte vad som gäller på FFV Aerotech. Men vad jag vet så har vi på Ostermans inga speciella förmåner, tror Eva.

På samma villkor

Medbestämmande och an-

ställningstrygghet täcker i övrigt eventuella skillnader mellan verk och bolag, eller statlig och privat anställning.

— Så varför inte ge alla FFV-are samma avtal och villkor? Då slipper vi tänka på skillnaderna vid bolagiseringar och andra förändringar, föreslår Eva och Börje nickar instämmande.

— Skall jag vara ärlig känns det ändå ibland som om stora FFV smyger sig in på lilla Ostermans, fortsätter Eva. Ibland är det svårt att värna om bolagets särprägel när trycket stadigt ökar uppifrån på kontroll genom redovisningar och rapporter.

— Därför är mina känslor för FFV dubbla. Ibland är det tryggt och bra att tillhöra det stora företaget, andra gånger känns det tvärtom. Men jag talar gärna om att jag jobbar på Ostermans, för det är något som jag är stolt över.

Stort och smått

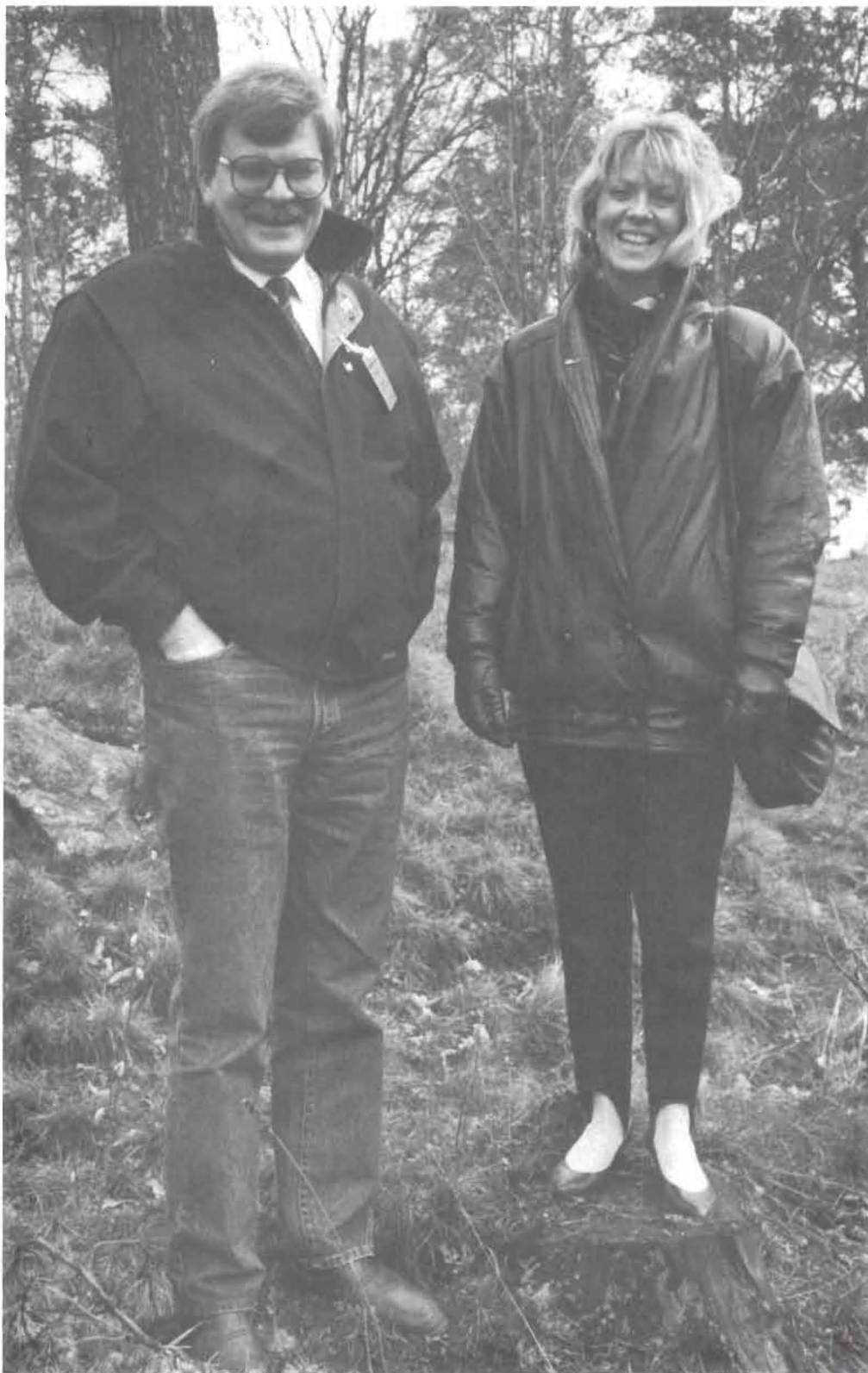
I Arboga arbetar idag närmare 2 000 anställda medan antalet stannar vid drygt 100 på Ostermans. Skillnaden präglar personalpolitiken på de båda arbetsplatserna.

Ostermans har sina trivselsmöten sedan några år tillbaka. Möten där de anställda verkligen pratar om trivsel och inget annat. Det har bland annat resulterat i ett eget solarium med dusch för personalen. Restaurang i egen regi, med god mat till subventionerade priser har man fått. Där serveras förresten giftfria grönsaker på personalens begäran.

— Inga frågor är för stora eller små för våra trivselsmöten, säger Eva. Där hon



smått gör att vi trivs



Det kommer att våras för personalpolitiken inom Aerotech så snart det blir fart på planeringssamtalen, tror Börje Sturk från FFV Aerotech och Eva Ståhlacke från Ostermans.

själv arbetar, på marknadsavdelningen, träffas personalen även på fritiden och har trevligt tillsammans för egna pengar. Det ser hon som en effekt av trivsel.

En röd tråd

En negativ effekt i det lilla företaget är, enligt Eva, att många chefer tvingas jobba med uppgifter som inte alls hör till deras arbete.

— I brist på administratörer ligger allt ansvar på varje enskild chef med resultat att arbetsgrupperna fungerar som företag i företaget.

Decentraliseringen är helt okey så länge det finns en röd tråd för alla att följa. Annars kan godtycket ta överhand, menar Börje.

— Företaget kan på olika sätt visa uppskattning för att personalen ställer upp i krävande situationer. Det kan dessutom bidra till att skapa en nyttig vi-anda. Men om en chef tar med sina anställda till Åland och en annan säger att det är omöjligt av alkoholpolitiska skäl, så får det hela något av löjets skimmer över sig, tycker han.

Förmån inte hot

Verk som bolag, små som stora företag har idag tillgång till ett mycket viktigt medel för en väl fungerande personalpolitik. Planeringssamtal!

**Tech-In
Special**

Sedan beror effekten på hur företaget utnyttjar detta medel.

— Samtalen kräver kontinuitet för att få de rätta formerna, och personalen måste se dem som en förmån och inte som ett hot. Gör vi dem till en vanesak, blir de grogrund för en nyttig dialog, tror Börje.

De kan bli en naturlig kanal såväl för kritik och missnöje som information och positiva åtgärder. Då får samtalen formen av personligt och individuellt medbestämmande, med stor betydelse för självkänslan.

— Dessutom är grunden för personalpolitik medmänsklighet, och att vi bryr oss om varandra. Där bär vi alla ett ansvar, påpekar Eva.

Står stilla

Alla vill ha reaktioner från omgivningen på det vi gör, positiva eller negativa. Men det är svårt att tillgodogöra sig negativ kritik om man aldrig får någon positiv, säger Eva.

Så det gäller att inte bara ta väl hand om nya medarbetare, utan även att uppmärksamta följa de som redan finns där med planeringssamtal.

— Tyvärr tror jag inte att det finns några planerade karriärformer för annan personal än chefer, säger Eva. Utbildning och utveckling tycks ofta stå stilla, och för de flesta är möjligheterna att avancera inom sitt jobb ganska små.

— Alla anställda, även verkstadsfolket, borde få för tur på jobb inom koncernen. Även i bolagen utomlands, tycker Börje. Det skulle öppna helt nya möjligheter till utveckling för personalen.

Troll i tanken

Börje vill se mer personalfrågor i chefsutbildningen. För en chef räcker det kanske



— Ostermans ordnade familjedag för en tid sen, och då ställde alla upp mangrant och helt ideellt. Det är en effekt av att de anställda trivs här, och att vi inte är större än vi är, tror Eva.

att lära sig ledarrollen. Men en duktig och mångsidig chef skall kunna göra mycket av personalutveckling och planeringssamtal.

— Men snålt tilltagna personalfunktioner och allt osynligare chefer kan hämma ambitionerna, säger Börje.

För små personalfunktioner begränsar möjligheterna att följa upp de anställdas trivsel, deras behov och tillgångar. Osynliga chefer är en ny, negativ företeelse som kan härledas till Tommy Johansson. Hans tanke var att som VD delegera personalkontakterna till sina övriga

chefer. Nu går det troll i tanken och delegeringen når snart sin absoluta gräns, anser Börje. När alla chefer anammar filosofin och gömmer sig inne på kontoren blir det tvärstopp i kontakten mellan ledning och personal.

Anda och administration

Andan och trivseln inom FFV Aerotech är den för ögonblicket viktigaste personalfrågan, anser Börje.

— Det räcker inte, att jobba bara för att överleva. Därför är känslan av att trivas

och stolthet över arbetet väldigt viktig. Idag tycker jag att den rätta andan saknas hos oss, och den måste vi återuppliva.

Eva önskar en administratör till Ostermans som avlastar alla chefer.

— Idag håller de på med alldeles för mycket som de inte skall göra. Vårt företag skulle bli mycket effektivare och ännu trivsammare om cheferna gör det de är ämnade och proffs på att göra, avslutar hon.

Text & foto: Anne Allard



Sjukfrånvaro

	1986	1987	1988
Arboga	5.74	6.52	7.64
Linköping	6.63	8.30	9.17
Östersund	7.20	7.50	9.46
Aerotech	6.13	7.12	8.23

Jämförbara siffror för svensk industri är följande:

Totalt	7.7	8.7	9.7
--------	-----	-----	-----



Löneläge

En jämförelse av det relativa löneläget för L-tjänstemän inom FFV Aerotech och tjänstemän inom svensk industri visar att Aerotech står sig bra. Aerotech har ett marknadsanpassat löneläge.



Personalomsättning

Personalomsättningen på FFV Aerotech (affärsverket) är följande (definierat såsom antal som slutat under året, siffrorna är angivna i procent):

Arboga , totalt	5.49
L-tjänstemän	5.35
R-tjänstemän	5.77
Linköping, totalt	6.17
L-tjänstemän	4.87
R-tjänstemän	7.94
Östersund, totalt	4.68
L-tjänstemän	5.98
R-tjänstemän	0
Aerotech, totalt	5.65
L-tjänstemän	5.25
R-tjänstemän	6.36

Jämförbara siffror för svensk industri är följande:

Totalt	21.6
Arbetare	24.8
Tjänstemän, högre	15.7
Tjänstemän, lägre	15.4



Antal anställningsår

	0-1	1-5	5-10	10-20	20 och mer
Arboga	6.3	26.3	18.7	29.4	19.3
Linköping	5.4	23.8	10.6	33.1	27.1
Östersund	13.5	21.4	17.1	45.2	2.8



Utbildningskostnader

Under 1988 uppgick Aerotechs utbildningskostnader till 9700 kronor per anställd.

I den summan ingår samtliga kostnader, löner, resor, kursavgifter med mera.

Tech-In
Special

Nu har Jan blivit "bevingad"

■ Jan Cedvén, marknadschef på Avionik, har all anledning att känna sig både stolt och uppmärksam. I april fick han motta en personlig utmärkelse från finska flygvapnet, *Honoris Causa*.

■ Utmärkelsen i form av ett par vingar med tillhörande diplom överlämnades av Finlands militärattaché, överste Heikki Holger Vilén, vid en liten högtid på finska ambassaden i Stockholm.

■ Finska flygvapnet delar ut *Honoris Causa* för särskilda förtjänster, och tre kategorier kan komma ifråga för denna utmärkelse.

De båda första tillhör finska flygvapnets egen personal. Antingen är de



*Finlands militärattaché överste Heikki Holger Vilén överräcker utmärkelsen *Honoris Causa* till Jan Cedvén.*

flygplantekniker som klarat examensprovet för mekaniker med rätt att utföra arbete på finska flygvapnets plan.

Eller också är de utbildade diplomingenjörer, som har arbetat inom finska flygvapnet i minst ett år.

Tre svenskar

Jan tillhör den tredje kategorin. Där finns de personer som tilldelas detta mekanikermärke för att de på något sätt har utmärkt sig ur finska flygvapnets synvinkel. Det är fråga om personer som har visat särskilt intresse och stark vilja att bidra till finska flyg-

vapnets utveckling.

Två svenskar, båda inom Försvarets Materielverk, har tidigare fått utmärkelsen.

Det är Åke Jägestrand på Inköf och generalmajor Gunnar Lindquist, som fram till april var chef för Huvudavdelningen för Flygmateriel. Jan är den tredje svensken som premieras.

Kronan på verket

Chefen för finska flygvapnet har motiverat valet av Jan Cedvén. Där säger han bland annat att Jan alltid har ställt sig positiv och i hög grad bidragit till uppbyggnaden

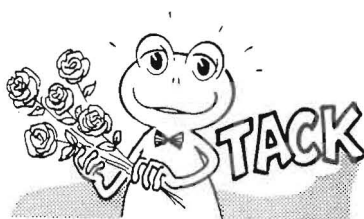
av finska flygvapnets flottilsystem, och i synnerhet Satakunda flygflottilj.

Till den uppbyggnaden har för övrigt alla de tre utvalda svenskarna bidragit på olika sätt.

— Självklart är jag både glad och stolt för den uppskattning som finska flygvapnet visar mig på det här sättet, säger Jan.

— Det är själva kronan på verket när någon tycker att man gör ett bra jobb!

Anne Allard



Tack

För all visad omtanke och allt deltagande vid vår käre

Börje Olsson

bortgång och under hans sjukdom ber vi att till arbetskamrater, till Telub Teknik AB och till SF avd 2152 få framföra vårt varma tack.

Gunbritt och barnen

Ett stort tack till chefer, arbetskamrater, arbetsledarsektionen och FCTF för blommor, presenter och uppvaktning på min 50-årsdag.

Svante Eriksson, MP30

Ett hjärtligt tack till arbetskamraterna på AM20, till FCTF och till FFV Aerotech för blommor och telegram på min 50-årsdag.

Axel Westermarck, AM24

Ett varmt tack till chefer och arbetskamrater för all uppvaktning på min 60-årsdag.

Mauritz Engzén, FS16

Ett hjärtligt tack till alla inom avdelning Flygplan som bidrog till blommor, trevlig kväll med god mat och verkligt fina presenter som jag fick i samband med min pensionering.

Jag vill även tacka alla inom FFV Aerotech för ett gott samarbete under årens lopp.

Hans Orebron, FF26

Tack för blommorna jag fick

på min födelsedag, och under min sjukskrivning.

Britt Arnoldsson, MH33

Hjärtligt tack för uppvaktningen på min 60-årsdag.

Bengt Hjalmarsson, MG36

Ett stort tack till chefer, arbetskamrater och FCTF för blommor, presenter och uppvaktning på min 50-årsdag.

Sven-Gunnar Persson, AF24

Ett varmt tack till mina arbetskamrater på AM för all uppvaktning på min 50-årsdag.

Karl-Axel Kuhlin, AM55

Tack för presenter och blommor från chefer och arbetskamrater i samband med att jag slutade min anställning vid FFV Aerotech, Arboga.

Lennart Wiman

Ett hjärtligt tack för den fina uppvaktningen i samband med min 50-årsdag.

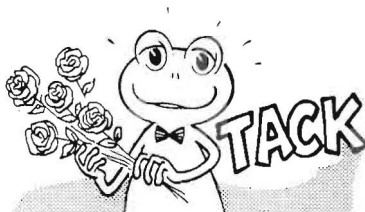
Assar Jonsson, FT88

Ett varmt tack till chefer och arbetskamrater för all uppvaktning på min födelsedag

Bengt Daunfeldt, AF66

Stort och hjärtligt tack för all uppvaktning på min 50-årsdag.

Hans Ramshorn



Nyanställda

Ostermans Aero

Pär Eriksson

Håkan Lagerström

Bo Rundblad

Roland Fahlén

Jan Svensson

Mikael Hedlund

Peter Andersson

Gina Bergqvist

Avionik

Rolf Åke Deubler, AM20

Stefan Eino Laiti, AM20

Per-Anders Söderberg, AM70

Sven Johan Ydreborg, AM70

Anders Johansson, AT60

Motor

Ann-Marie Strömberg, MA75

Lars Östling, MA75

Per-Olof Vikergård, MA83

Tomas Andersson, MA83

Stefan Bergström, MA83

Patrik Holmqvist, MA84

Mikael Johansson, MA85

Ulf Rydin, MI54

Flygteknik

Mats Ahlgren, FP80

Svante Arkstål, FP90

Division GS

Leif Jonsson, GA40

Mats-Erik Mattsson, GE70

Håkan Olsson, GE70

□□□ Visst är jobbet rena maran ibland, när tusen saker skall klaffa och allt skall bli färdigt i tid. Ändå finns det folk som påstår att en mara kan spara in både tid, arbete och pengar.

□□□ På Motor går de till och med ett steg längre. Där tänker Reparationsavdelningen sätta Mara i system under hösten.

En Mara som kan spara både tid, arbete och pengar

□ — Ja, vi har beslutat att skraddarsy ett system åt oss själva, säger projektledaren Bernie Persson som tror att det är bästa lösningen.

Mara står för Materiel-administrativt system Reparationsavdelningen. Och med ett sådant namn är det inte konstigt att man använder den något kryptiska förkortningen istället.

Avdelningen är inte ensam om att försöka hitta ett MPS-system anpassat för underhållsverksamhet. Idag arbetar många människor med det målet inom Acrotech.

På Motor har avdelningarna valt olika grundsystem i de fall där produktion och arbetsrutiner skiljer sig markant. Till sammans kommer de även att utveckla ett gemensamt system som knyter ihop hela verksamheten inom Motor.

Alla på tur

— På vår avdelning har vi jobbat länge med förstudierna och valde att genomföra idéerna tillsammans med OPIAB. De tekniska beredarna finns redan med i projektet och har fått grundläggande utbildning.

Bernie berättar att de skall svara för uppläggningsen av alla grunddata och beredningsdata i systemet. De får ett par veckor på sig före nästa etapp i utbildningen, sedan jobbar de vidare med uppdateringen.

— Så gott som alla på avdelningen blir berörda på ett eller annat sätt. Planerna och förmännen står på tur och sedan operatörerna. De är viktiga rapportörer av start, stopp och avbrott i arbetet, så att vi får in exakta tider och rätt statusläge på jobben, förklarar han.

Svårgreppet

— Vi är ute efter möjligheten att integrera flera system så att vi kan styra verksamheten effektivt. Vinsten blir kortare genomloppstider, leveransprecision, bättre föreskriftshantering, resursuppföljning och resursdimensionering, hoppas Bernie.

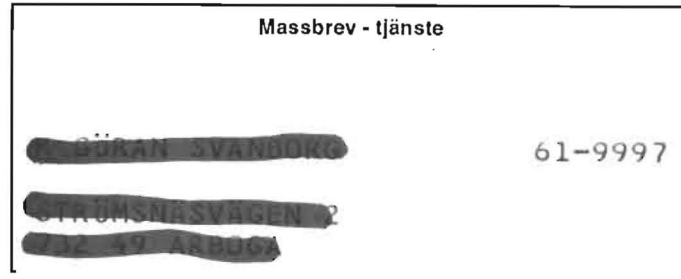
Till Mara skall även kopplas bildhantering så att allt arbetsunderlag med beskrivningar, föreskrifter och bilder kommer in i systemet.

Hittills tycker Bernie sig mest ha märkt en spänd förväntan på Mara. Men visst finns det ett inslag av vanda inför det nya sättet att arbeta och allt jobb med att mata in data.

— En reaktion jag ofta hör är att terminalen ger en så begränsad bild, och därför är det svårt att få grepp om systemet innan man blir van att jobba med Mara.

Inga orosmoln

Till Mara ansluter man ett femtiotal terminaler, varav tjugo redan står hos beredarna. OPIAB svarar för



Massbrev - tjänste

61-9997

— Jag förväntar mig mycket av Mara och tror att vi får igång systemet som beräknat i november, säger Bernie Persson som leder projektet på Reparationsavdelningen.

systemering och programmering med dokumentation och utbildar även personalen. AU/ADB-sektionen på RM8-avdelningen sköter driften av systemet.

— Så småningom får vi en egen dator här hos oss, eftersom den bör finnas så nära användaren som möjligt, anser Bernie.

Projektet löper planenligt, och det är nödvändigt med tanke på det snäva tidschemat. Ett gott sam-

arbete med OPIAB har betytt mycket i det fallet, menar Bernie, som inte ser några orosmoln idag.

På sensommaren sker den avslutande utbildningen och i mitten av november skall Mara vara i funktion. Systemet kostar med både hård- och mjukvara totalt 14 miljoner kronor, och detta är väl investerade pengar anser man på Reparationsavdelningen.

Text & foto: Anne Allard