



De undertecknade det historiska avtalet som banar väg för bolagisering av affärsverk. Från vänster Aerotechgruppens personaldirektör Per-Åke Dahlström, SFOs förhandlingschef Kjell Berglund. Till höger Karl-Göran Mattsson, Statsanställdas Förbund.

BOLAG I SIKTE

- arbetsgivarföreningen SFO och personalorganisationerna undertecknar kollektivavtal

Söndagen den tredje december 1989 kan bli ett historiskt datum - åtminstone för affärsverk som vill bli bolag. Då undertecknades nämligen kollektivavtal mellan arbetsgivarföreningen SFO-branschkommitté Affärsverksbolag och personalorganisationerna Statsanställdas Förbund, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörskörbundet.

Avtalen och övergångsbestämmelser reglerar anställningsvillkor för personal som överförs från affärsverk till bolag och för personal som nyanställs i bolaget. De första bolagen som kommer att omfattas av dessa kollektivavtal är

AvioComp och ScanMotive, men avtalen är även tillämpliga när hela Aerotech och FFV bolagiseras. Kollektivavtalen är första steget på väg mot en bolagisering av hela Aerotech. Innan en bolagisering kan ske ska riksdagen ge sitt godkännande.

Tech-In presenterar på följande sidor några av de viktigaste punkterna i avtalen. Här kan du se vilka skillnader det blir jämfört med dagens avtal. Skillnaderna är få - förbättringar finns - exempelvis alla som har småbarn kommer att märka en klar förbättring; föräldralön vid tillfällig vård av barn. Dessutom är pensionsvillkoren bättre än i dag.



Från vänster, Curt Lindenbaum, Aerotechgruppens förhandlingschef, Isa Skoog och Carl-Hugo Hedlund, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Stig Eriksson, Sveriges Arbetsledareförbund, och Bo Raautanma, Sveriges Civilingenjörskörbundet.

LEDARE

Inom Aerotech Sverige kommer huvudkunden alltid i första hand.

I takt med att Aerotech som affärsgrupp, genom framför allt företagsköp utomlands, blir allt mer internationell kommer vi som arbetar inom Aerotech i Sverige i ökande utsträckning att komma i kontakt med medarbetare med internationellt arbete eller internationella kontakter.

Internationaliseringen är långsiktigt en förutsättning för att företaget skall kunna säkra en stabil och bra ekonomisk resultatutveckling. Men, vi får absolut inte glömma att svenska försvaret, främst Flygvapnet, och FMV är och kommer för överskådlig framtid att förbli den i alla avseenden viktigaste kunden. Detta gäller både verksamhetsvolym och som bas för vår kompetensutveckling.

Den nya organisationsstrukturen, som främst är marknadsorienterad, vill bland annat klart markera denna kunds särställning.

Konkurrensen hårdnar

Vi som arbetar mot denna kund måste emellertid ha klart för oss att vi ingalunda arbetar i en konkurrensfri miljö. I takt med att försvarsökonomi skärps och materiellanskaffnings- och utvecklingsanslagen minskar, hårdnar konkurrensen om under-

hållstjänsterna högst påtagligt.

Vår uppgift är att i denna starka konkurrens visa att vi kan ge den bästa totala lösningen när det gäller (främst) Flygvapnets djupa underhåll. Vi måste dessutom göra det på ett sådant sätt att företaget erhåller ett bra ekonomiskt resultat samtidigt som kunden upplever oss som kostnadseffektiva det vill säga att vi gör ett bra jobb som är värt priset.

Marknadsandelar

Stommen i Flygvapnets flygande förband under återstoden av seklet utgörs främst av 37-systemet och i någon mån av 35-systemet samt för utbildning av SK60-systemet. Här finns mer jobb att göra och fler marknadsandelar att kämpa för.

Det måste föreligga en stark hegemoni på dessa system när vi går in i JAS-epoken på allvar vid sekel-

skiftet. Om vi som jobbar inom Aerotech Sverige ej lyckas i våra föresatser kommer våra internationella kamraters idoga och slitsamma resande tyvärr att te sig mindre meningsfullt.

Utvecklar kompetenser

Denna koncentration på det svenska försvaret får givetvis inte tillåtas förhindra oss att göra affärer med andra kunder, inom och utom landet. Vår verksamhet mot försvaret utvecklar onekligen kompetenser, tjänster och ibland produkter, som är attraktiva på en vidare marknad. Vi måste givetvis vara öppna för sådana affärsmöjligheter och ta tillvara dem när de uppenbarar sig. De kan berika oss på olika sätt och, vem vet, vi kan lära oss saker som kanske även kommer vår huvudkund till del.

Om kapacitets- och resursproblem uppstår och vi tvingas välja är valet emellertid lätt. För oss inom Aerotech Sverige kommer huvudkunden, försvaret, alltid i första hand.

Ingemar Hansson

Innehåll

Yrke:

Förhandlingschef

Arbetsrätt är livet för Curt Lindenbaum, Aerotech-gruppens förhandlingschef. Curt har mångårig erfarenhet av förhandlingar. Han har jobbat både inom TCO, Svenska Industri-tjänstemannaförbundet (SIF) och på Arbetsgivarorganisationen SFO.

Här presenteras Curt lite närmare på

sid 6

Airport Technology

Säkert känner ni till talesättet om kockarna och soppan? Det kan man faktiskt överföra även till Aerotechs bolag i Östersund. FFV Airport Technology AB på Frösön har inte fler medarbetare än att man kan räkna dem på fingrarna.

sid 8

Molanders Motorer

– Inte formell på minsta sätt och mycket handlingsinriktad, säger Hans Molander om sig själv. Den nye chefen på Militära Motorer i Arboga presenterar sig som den som hellre ser att det händer saker och ting nu, än sätter sig och väntar på ett bättre tillfälle.

sid 12

Tech-In Nr 9 - 1989

Personaltidning för Aerotech-gruppen

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: Ansvarig utgivare, redaktör, redaktion, Hans Brännström, FCTF, Lasse Johansson, SF, och Roger Thelenius, FCTF.

Adressändring: Anställda anmäler adressändring till respektive personalavdelning. Pensionärer och övriga anmäler adressändring till redaktionen. Använd postens blankett.

Tryck: Christer Perssons tryckeri, Köping, 1989.

Pepparkaksbak och bolag

Egentligen borde jag vara hemma denna söndageftermiddag. Det är pepparkaksbak och jag har lovat göra ett pepparkakshus. En intervju som inte vill bli skriven kommer emellan. Det går lättare att sitta en söndag och arbeta - ingen telefon som stör.

Några minuter efter halv två ringer ändå telefonen. Det är Per-Åke som ringer från Arbetsgivarföreningen SFO och förbereder mig på att ett bolagsavtal är mycket nära.

"Det bör förevisas", är min kommentar, "ska jag ta kameran och åka till Stockholm?" Bra ide, är svaret. Det blir många timmars väntan i Stockholm. Samtidigt får jag en inblick i förhandlingsvärlden. Det är väntan, väntan och åter väntan.

Parterna finns på var sitt håll, diskuterar, funderar på bud - kan vi acceptera det eller inte, om vi ändrar på ordalydelsen, blir det på annat sätt då.

De första timmarna finns bara arbetsgivarföreträdarna. Motparten är på sen lunch. Så dyker alla upp, stänger in sig i stora sammanträdesrummet. Det går tio, femton minuter innan de skiljs åt. Mera väntan.

Så här har parterna - i denna omgång - hållit på sedan fredag lunch. Det har varit många timmars väntan, avbrutet av diskussioner och mer väntan.

Nu är ett avtal nära. Några mindre saker återstår. Per-Åke går över till personalorganisationernas rum för en sista diskussion. Under tiden städas lokalerna, videon - oundgänglig på förhandlingar - körs iväg.

Per-Åkes blick går inte att misstolka. Sista hindret är avklarat. Nu återstår bara att få signatur på alla papper. Min kamera förevisar denna historiska händelse. Jag noterar att klockan är några minuter efter 21.15 när avtalen skrivs under.

Jag kan ge mig iväg från Stockholm strax efter tio. Stannar till i Arboga för att göra en löpsedel.

Är hemma lite före ett - men får inte mycket sömn. Väcks av telefonen en timme senare. Det är Per-Åke igen. Jag måste vänta med löpsedeln några timmar, så att personalorganisationerna hinner prata med sina lokala företrädare, innan de nås av nyheten via våra löpsedlar. Några punkter i avtalet presenteras på annat håll i denna tidning.

Lennart Bladh

Skall vi betala för vårt arbete?

Förslaget till skatteomläggning från årsskiftet påverkar traktaments- och bilersättning för statligt anställda. Har FFV Aerotech någon framförhållning i dessa frågor om förslaget går igenom?

Minskad användning av egna bilar i tjänsten kräver bättre administrativa och praktiska resurser än idag vad gäller tillgången på företagsbilar, egna eller leasade. Hur

löser man det?

Full beskattning av endagstraktamente med nuvarande ersättningsnivå kan komma att generera en förlust för den anställda. Använder man dessutom egen bil vid endagsförättning så ökar förlusten ytterligare. Är det möjligt att vi kan tvingas betala för att arbeta?

Avdrag för merkostnader vid flerdygnsförättning, blir det det samma som hela traktamentet?

All ersättning för

tjänsteresor skall i fortsättningen tas upp i deklarationen. Kommer företaget att lämna direktiv om detta?

Sign "Roger Thelenius"

Det är en svår och komplicerad fråga signaturen "Roger Thelenius" ställer.

Mitt svar i dag kan bara bli att vi arbetar med problemet och jag vill återkomma när vi har ett svar på din fråga.

Per-Åke Dahlström

Onödigt slöseri - varför släcker inte alla lamporna

Då jag en kväll (cirka 18.00) kom till min arbetsplats, för att hämta en sak, upptäckte jag att det lyste i de flesta av rummen i huset. Blev lite förvånad att så många jobbade, men när jag kom in i huset verkade det väldigt tyst, så jag gick runt och konstaterade då att det endast var ett

fåtal som var kvar.

Det borde väl höra till att man släcker på sitt rum när man går hem? Eller är det meningen att vakterna skö göra det?

Elenergi kostar pengar även för FFV, och då borde väl alla hjälpas åt att spara för företaget.

För ett antal år sedan var vi väldigt medvetna om energisparande då belysningen släcktes även under lunchtid och

inget rum var upplyst om det inte användes. Även om energi inte saknas i dag tycker jag att det inte borde slösas på det som görs.

Inte bara glömska

Då det var tänt i 75 procent av alla rum kan det ju inte vara glömska, utan det måste bero på att man inte bryr sig.

Lars-Olov Broberg
AR57

Det kom ett långt brev till redaktionen från Bengt Sjögren i Arboga.

I de tätskrivna raderna målar han ungdomens nyfikenhet, arbetets mognad och bilden av FFV Aerotech förr och nu. Bengts brev andas också oro

över förändringar vi genomlevt och som vi nu på nytt ställs inför. En oro som Bengt säkert inte är ensam om. Kanske kommer ändå alltsammans att utmynna i någonting gott, hoppas han.

Visst är förändringar världens väsen, bara de inte kostar oss arbetsglädjen

Redan 1955 började jag min bana på CVA som varubud. Jobbet innebar att jag skulle se till att nitarbetarna, som då arbetade skift, hade tillräckligt med material hela tiden. Själv var jag för ung för nattarbete och fick klara av jobbet på dagtid.

Nog var arbetstiden lång så det räckte till ändå. Lördagarna var vanlig arbetsdag på den tiden, och minns jag inte fel så jobbade vi 48 timmar i veckan. Trots det var lönen inte mycket att skryta med. En krona och åtta öre i timmen fick jag.

Efter fem månader började jag arbeta i den stora hallen, som för våra besökare mest liknar en ladugård och som nu kallas byggnad 6. Där tog vi in hela flygplan för service. Min lön steg enormt till mellan sju och tolv kronor per timme. Och detta var alltså 1955.

Blev van

Efter åtta månader var det dags att prova på något nytt, och med 500 kronor på

fickan reste jag ner till Göteborg Där gick jag upp på Sjömansförmedlingen och sökte hyra som motorelev. Efter en veckas väntan anlöpte en båt som sökte motorelever. Jag fick anställning och så bar det av mot Västindien direkt.

Vi gick mot St Thomas för att lasta bananer och diverse frukter som skulle fraktas till Europa. Men oj så sjösjuk jag var innan vi kom fram! Under två dygn vände



I den här hallen började Bengt Sjögren arbeta med flygplansservice 1955. Ett rejält karrärkliv för varubudet med timlön på drygt en krona till serviceman med, i bästa fall, upp till tolv kronor timmen. Foto: Anne Allard

jag ut och in på mig själv och lovade att aldrig mer sätta foten på ett båtdäck. Men tiden gick, hamnar passerade och sjölivet blev snart en vana. Jag bytte båtar och seglade praktiskt taget jorden runt. Nu är det en annan historia, som säkert kan räckta till att fylla en hel bok.

Sunt förnuft

Sjömanslivet gav mig en gedigen utbildning i det som kallas sunt förnuft, nyttiga kunskaper som jag tagit med mig ut i arbetslivet. Tyvärr kommer inte alla i kontakt med den sortens utbildning, och många har aldrig förstått

behovet av sådana kunskaper i svåra situationer. Det är kanske därför sunt förnuft används så sällan idag ute i levande livet och på arbetsplatserna. Vilket är att beklaga, men nog om detta.

Efter sjömansåren fick jag först arbete på en bogserbåt i Stockholm. Nu tyckte jag ändå att det var tid att lugna ner sig och börja tänka litet mer på framtiden. Så 1961 sökte jag i första hand maskinistjobb på land. Det fanns många jobb att välja bland, men västmanlänning som jag är avvaktade jag. Ett år senare i slutet av augusti kom det ett erbjudande från



Bengt förde listor över arbete och tider på panncentralen, gårdagens tidrapportering. Nu har sidorna från början av 60-talet ett historiskt värde. Det är synd att traditionen försvunnit, tycker han, för samtidigt förlorar vi chansen att i framtiden se tillbaka på det vi gör idag.



I sina gömmor hittade Bengt den här bilden från 1956 på det stolta arbetslaget i panncentralen som har klarat 1 000 dagar i jobbet utan ett enda olycksfall.

CVA i Arboga. Sagt och gjort, jag tog jobbet!

Sju i rad

I september började jag jobba på värmecentralen i berget. På den avdelningen arbetade vi femskift i flera år, även lördag och söndag. Jag minns också att jag fick jobba sju julhelger i rad innan gällande tjänstgöringslista lades om.

Kanske undrar någon idag, snart 30 år senare, varför jag stannat så länge på en och samma arbetsplats? Ett entydigt svar är svårt att ge. Jag har nog noterat att andra anställda, med meriter motsvarande de jag hade 1962, inte stannar kvar så länge. Många gånger har jag själv tänkt att man skulle

pröva på något annat. Det som hindrar mig är, att här har jag min idealplats för fritiden och för ett sunt familjeliv med sambo och dotter. Därför anser jag att FFV är och bör fortsätta att vara min arbetsplats.

Inga svar

Ibland frågar jag mig om detta skall bli Volvo Flygmotor i framtiden?

80-talet började med omorganisationer. Varje avdelning skulle ha sin egen administration med egen ekonomi. Projektet kallades köpa-sälja. Vi - de direkt berörda - var redan från början stora motståndare, och 1988 släppte även företaget hela idén. Men då var projektet så stort att en

avveckling av naturliga skäl inte kunde ske smärtfritt.

Och plötsligt var några av oss övertaliga. Det uppstod frågor om vem som skulle göra vad, och fortfarande har man inte hittat tillfredsställande svar på allt.

Glädjen tillbaka

Hur kommer egentligen framtiden att se ut? Vad som än händer är min förhoppning en snabb lösning. För idag är sysselsättningen långt ifrån total för mig, som blev över senast det begav sig. Jag känner mig inte alls tillfreds med mitt jobb längre just av den orsaken. Det är för litet att göra och arbetsmiljön, där jag förväntas göra det lilla jag skall, är helt oacceptabel.

Här saknar jag möjligheter att få arbetsro när jag dokumenterar åtgärder efter inspektionerna av våra fastigheter. Jag har inte möjlighet att kommunicera med berörda människor, eftersom jag saknar egen telefon. Det är svårt att känna full tillfredsställelse i en sådan situation, och numera åker jag gladare hem än till jobbet.

Visst har mycket förändrats till det bättre sedan 1955, och själv är jag stolt över allt jag lärt mig under åren. Nu önskar jag mig bara den gamla härliga arbetsglädjen tillbaka igen. Kommer den redan nästa år, måntro?

Bengt Sjögren
MI21

Dukade bord är inget för Curre

LAS, SAV, SF, AST, SFO, MBL, PTK,
AD, HD...

Det yr förkortningar kring Curt
Lindenbaum, Aerotechgruppens för-
handlingschef.

Det är förståeligt.

Rivstart är inget dåligt uttryck för att
bildligt åskådliggöra Curts schema de
första månaderna som aerotechanställd.

Arbetsrätt och förhandlingar har varit Curts vardag
de senaste åren - och så ska det även förbli
fortsättningsvis.

Arbetsgivarföreningen SFO var Curts före-
gående arbetsplats. Där var han branschansvarig för
bland annat den grafiska branschen, fabriksindustri
och handel.

Brydda telefonister

Växeltelefonisterna på SFO har varit brydda:
trots att Curt slutat är det på SFO man återfunnit
honom en stor del av dygnets timmar den senaste
månaden.

I september har han avslutat arbetsuppgifterna på
SFO - förhandlingar, utbildning och kurser. Sam-
tidigt har han börjat på Aerotech - med löne-
förhandlingar på sektorsnivå, förberett lokala löne-
förhandlingar, och bolagsförhandlingar med mera.

Med juridikens terminologi som vardag är det
lätt att prata förkortningar - men förkortar gör inte
Curt när han telefonerar - då lägger han till! Jag
hajar till och undrar "vilken Curre", när jag svarar i
telefon och möts av ett glatt: "Tjena, det är Curre..."

Ämne som tål utvikningar

Lika informellt är det när jag ska intervju
honom - och lika svårt är det att intervju honom.
Nu är det inte bara Curre som har svårt att hålla sig
till ämnet. Arbetsrätt och juridik i allmänhet lockar -
trots ämnenas torrhet, eller kanske just därför - till
utvikningar.

Jurist till trots var det inte advokatycket eller
domstolskarriären som lockade. Civilrätt och då
främst arbetsrätt var och är Curt mest intresserad av.



Efter examen började Curt arbeta som förhand-
lare på SIF. Han var då den förste akademikern på
SIF som inte gått den traditionella vägen via arbete
på företag till rollen som förhandlare.

I mitten av 70-talet arbetade han ett år i Bryssel,
vid EG-kommissionen. Arbetsmarknad och sociala
frågor var hans arbetsområde. Det var ett spännande

*Med
juridikens
terminologi
som vardag
är det lätt
att prata
förkortningar
- men
förkortar
gör inte Curt
när han
telefonerar -
då lägger
han till!*

är, säger han. Det var då EG-parlamentet började komma i gång. Genom arbetet i Bryssel fick han upp ögonen för internationella frågor.

Tillbaka i Sverige väntade ett arbete på TCO. Han planerade och genomförde utbildningar inom det arbetsrättsliga området.

1979 bytte han sida - för att använda en sliten kliché - och började arbeta på Arbetsgivarförbundet SFO.

Arbetsrätt är en röd tråd i Curts liv. Förhandlingschef är hans nuvarande titel. Det betyder att arbetsrättsliga frågor, företagsgemensamma avtalsfrågor, kontrakt och avtal för utlandsanställda svenskar, gemensamma personaladministrativa frågor och utbildning inom dessa områden är vad som kommer att uppta hans arbetstid. Jag skall även rycka in där det "brinner", inflikar han, och konstaterar samtidigt att miljöfrågor ingår i hans ansvarsområde.

Många lagar tillkom på 70-talet

1970-talet innebar en fullständig explosion av lagstiftning inom det arbetsrättsliga området: lagen om anställningsskydd, medbestämmande lagstiftningen och lagen om fackliga förtroendemän, är några av de lagar som tillkom då.

Lagstiftningen innebar stora konsekvenser för kollektivavtalen och för hur parterna ska arbeta tillsammans. Beredskapen inför reformerna var dålig på båda sidor, säger Curt. Såväl arbetsgivarorganisationerna som personalorganisationerna var inte tillräckligt förberedda inför lagstiftningen och dess konsekvenser. Det avspeglade sig i hundratalet AD-domar de första åren efter lagarnas tillkomst.

I dag lever vi med en stor öppenhet mellan parterna, menar Curt. Lagstiftningen ställer stora krav på såväl arbetsgivare som personalorganisationer. Kanske orimligt stora krav på de fackliga organisationerna.

Arbetsrätten inte krånglig

Arbetsrätten är egentligen inte krånglig, även om lagarna är skrivna för experter, menar Curt. De gångna åren har dock givit en hanterbarare praxis. Problemet är snarare att det är experter som hanterar lagarna.

- Det är allt för lätt att överlåta tolkningen av lagstiftningen på experter. I en så decentraliserad organisation som vi har är det nödvändigt att cheferna håller sig á jour med vad lagarna kräver och med rättsutvecklingen.

- Cheferna förlitar sig allt för ofta på experter. Vi kan aldrig komma ifrån att det är cheferna som har ansvaret. I takt med att vi bryter ned organisationen blir fler och fler chefer indragna och då måste vi utbilda dessa.

Curts roll kommer att vara konsultens - till viss del ska han - i rollen som expert - "avskaffa" sig själv genom att utbilda chefer på olika nivåer så att de är bättre rustade för att klara förhandlingar.

Ingen skrivbordsmänniska

Expert på arbetsrätt ska han förbli, men huvuduppgiften är att föra kunnandet vidare ned i organisationen.

Någon skrivbordsmänniska är han inte. Utta-landet är tvärsäkert. Jobbet på Aerotech har han tagit för att det är en stimulerande utmaning.

- Aerotech har en komplicerad avtalssituation. På ett industriföretag finns som regel två kollektivavtal, ett för arbetare och ett för tjänstemän.

Besvärande med många avtal

- Inom Aerotech-gruppen har vi flera avtal. Vi har avtal med SAV, för affärsverket. Vi har avtal med SFO och SAF för bolagen. Det finns ett tiotal olika fackliga organisationer inom gruppen. Det är besvärande med så många olika huvudkollektivavtal.

Skriv gärna att Curre inte gillar dukade bord, säger han. Vad han vill duka bordet med är ganska klart: bolag, så att mycket av det regelverk - avtal, föreskrifter och anvisningar - som omgärdar affärsverksdelen av Aerotechgruppen kan upphöra. Det är ett regelverk som inte är anpassat för industriföretag. 20 års praktisk hantering av industrins kollektivavtal har stärkt uppfattningen hos Curt att tiden är mogen för ett utbyte av regelverken.

Curt kommer regelbundet att synas i Tech-Ins spalter. Han kommer att medverka med en spalt om arbetsrättsliga spörsmål.

Han välkomnar frågor från läsekretsen.

Text & foto: Lennart Bladh

*20 års
praktisk
hantering
av industrins
kollektivavtal
har stärkt
uppfattningen
hos Curt att
tiden är
mogen för ett
utbyte av de
stalliga
regelverken.
Så här nöjd
blir Curt när
avtal under-
tecknas som
gör att
regelverken
försvinner.*



Två nävar folk och spjutspetsteknik

Säkert känner ni till talesättet om kockarna och soppan? Det kan man faktiskt överföra även till Aerotechs bolag i Östersund. FFV Airport Technology AB på Frösön har inte fler medarbetare än att man kan räkna dem på fingrarna.

– Att vi är få har både för- och nackdelar, men med effektiva rutiner och duktiga underleverantörer går vi en intressant framtid till mötes de närmaste åren, menar marknadschefen Claes-Håkan Nordlund.

Airport Technology bildades för två år sedan och fick det ganska trögt i starten. Marknaden befann sig i ett vakuum det första året, något som avspeglade sig på bolaget. Det blev ett tungt år för den handfull entusiaster som flyttade från division Ground Support.

– Ändå var det utan tvekan ett riktigt beslut att bilda bolag. Det finns inget som tyder på något annat, anser Claes-Håkan.

Lagom munsbit

Vad omfattar egentligen begreppet marknad för Airport Technology?

– Vi är litet försiktiga med att kasta ut flödet för långt. Som exempel utgör Danmark och Norge tillsammans en större marknad än Sverige om man räknar antalet flygplatser, svarar Claes-Håkan.

Sett i ett större perspektiv planerar bolaget en etablering på två nya marknader per år med början i Europa. Därför arbetar man med analyser av ett flertal marknadsområden, även utanför Europa.

– Vi behåller hela vårt traditionella produktprogram i Skandinavien som på sikt uppgraderas och anpassas till internationella marknader. I framtiden kommer vi internationellt att koncentrera oss på produkter och system för taxibanor och rampområde, förklarar Claes-Håkan.

Tillspetsat

Produktområdet begränsas eftersom firman inte kan konkurrera på alla områden med de stora jättarna, enligt Claes-Håkan.

– Vi väljer i stället att profilera oss med unika

system och spetsprodukter och koncentrerar oss i framtiden på så kallade taxisystem. Bolagets stora spetsprodukt är ett nytt sätt att styra ljus som är både ekonomiskt och praktiskt mycket fördelaktigt, avslöjar han. Därför har det döpts till "Smart Power".

– Med den nya tekniken kan vi realisera det många flygplatser önskar. Nämligen att styra flygplanens rörelser på flygplatsens markområde. Ytmässigt växer flygplatserna inte alls i samma takt som flygtätheten i lufrummet. Följden blir trängsel på marken och ökade krav på system som reglerar marktrafiken. Där kommer Airport Technology in i bilden med sitt kunnande och sina produkter.

Smart teknik

Gräde på moset blir det om Airport Technologys eget ljus, som är nedsänkt i taxibanan, används i sammanhanget. Ljuset kräver bara halva effekten jämfört med konkurrenternas produkter men ger lika bra ljusutbyte. På årets flygmässa i Frankfurt väckte det ordentlig uppmärksamhet i konkurrentlägren, enligt Claes-Håkan..

Allt som sparar pengar säljer bra, och det här handlar om teknik som sparar in kilometervis med signalkabel. De individuellt arbetande armaturerna med egen intelligens erbjuder helt nya möjligheter till rationell styrning av flygtrafiken på marken. Så Smart Power sparar alltså inte bara pengar i teknik, utan även i termer av ökad säkerhet.

Beroende

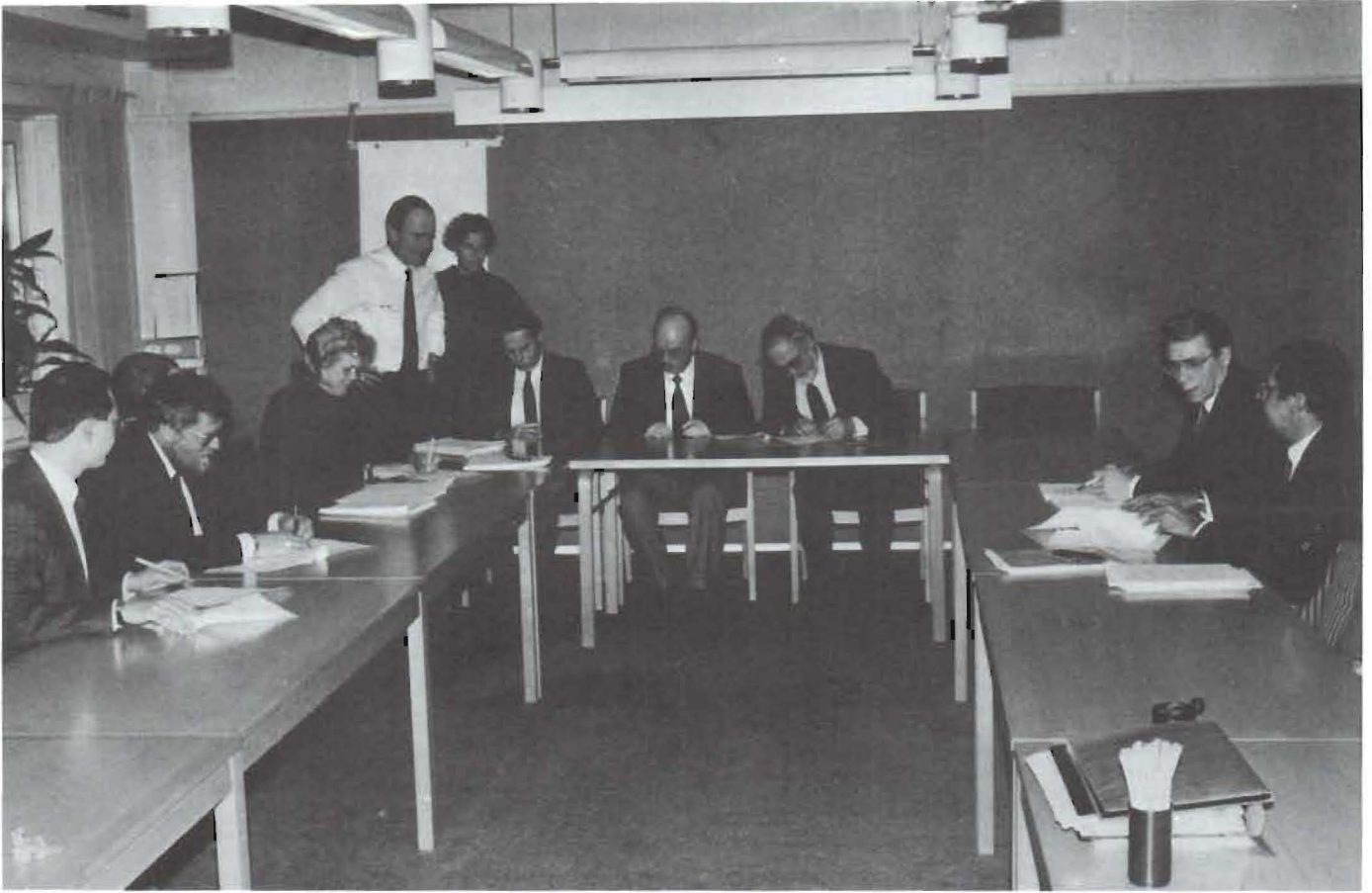
Hur klarar firman att täcka hela marknadens behov med bara ett tiotal anställda frågar man sig? Svaret är att den inte gör det.

– Vi är helt beroende av underleverantörer, och den största är våra tidigare arbetskamrater här på division GS i Östersund. Vår uppgift är att offerera, leverera, driftsätta och sköta eftermarknaden, och helt uppenbart klarar vi inte det utan att samarbeta med andra.

Hela utvecklingen av Smart Power-idén bygger på samarbete med teknikhuset Swetron. Företagen bildade det gemensamma bolaget SAT, Swedish Airport Technology. Inom SAT har de sedan arbetat med idéerna kring Airport 2000, som arbetsprojektet kallades.

Idag koncentrerar vi oss på det man kallar taxisystem. Vi arbetar med allt som rör flygplanens rörelser på flygplatsens markområde

Här skrivs historia



Här skrivs avtalshistoria, från vänster Karl-Göran Mattsson och Roal Nilsen, Statsanställdas Förbund (SF), Per-Åke Dahlström och Kjell Berglund, SFO-branschkommitté Affärsverksbolag (SFO-BK), Björn Liljedorff och Yvonne Björck, SFO, Curt Lindenbaum, FFV Aerotech, Isa Skoog och Carl-Hugo Hedlund (skymd), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Stig Eriksson, Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Bo Raattamaa, Sveriges Civilingenjörsförbund, (CF).

**Anställnings-
villkoren när
Aerotech
blir bolag:
fyra sidor med
de viktigaste
punkterna i
kollektivavtalen**

Söndagen den tredje december 1989 kan bli ett historiskt datum - åtminstone för affärsverk som vill bli bolag. Då undertecknades nämligen ett kollektivavtal mellan arbetsgivarföreningen SFO-branschkommitté (SFO-BK) Affärsverksbolag och personalorganisationerna Statsanställdas Förbund (SF), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF).

Avtalen och övergångsbestämmelser reglerar anställningsvillkor för personal som överförs från affärsverk till bolag och för personal som nyanställs i bolaget. De första bolagen som kommer att omfattas av dessa kollektivavtal är AvioComp och ScanMotive, men avtalen är även tillämpliga när hela Aerotech och FFV bolagiseras. Kollektivavtalen är första steget på väg mot en bolagisering av hela Aerotech. Innan en bolagisering kan ske ska riksdagen ge sitt godkännande.

Tech-In presenterar på följande sidor några av de viktigaste punkterna i avtalen. Här kan du se vilka skillnader det blir jämfört med dagens avtal. Skillnaderna är få - förbättringar finns - exempelvis alla som har småbarn kommer att märka en klar förbättring; föräldralön under 12, 15 alternativt 18 dagar vid tillfällig vård av barn. Dessutom är pensionsvillkoren bättre än i dag.

Semester

1. Sjätte semesterveckan

Reglerna i moment 2 och 3 nedan innebär att hittillsvarande anställda i affärsverket som vid övergångstillfället är yngre än 30 år samt nyanställda i bolag från och med 1990 erhåller ett förskott på den förväntade sjätte semesterveckan.

2. Övergångsregler

Verksanställd som direkt

övergår till bolag erhåller semester enligt tabell nedan.

Ålder	Dagar
-29	30
30-39	30*/33
40-	33*/36

* Gäller anställd med lön under den så kallade lönegränsen 10.500 kronor per 1990-01-01.

3. Nyanställd i bolag

Nyanställd - med nyanställd arbetstagare/tjänsteman

avses en som inte direkt övergår från affärsverket till bolaget - i bolag erhåller 30 dagar semester.

Anteckning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med fler semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principen i 7 § semesterlagen.

Avtalet innebär att den aviserade sjätte semesterveckan tidigareläggs. Alla nyanställda i bolaget får 30 semesterdagar.

Det statliga systemet bygger på bruttosemesterdagar, det vill säga, att mellanliggande lördagar räknas som semesterdagar. Med det nya avtalet räknas semesterdagarna om till nettodagar.



Stig Eriksson, SALF, och Bo Rattamaa, CF, undertecknar avtalet.

Föräldraledighet

1. Föräldraledighet med föräldrapenning

Arbetstagare/tjänsteman som vid övergångstillfället har anställning inom affärsverket FFV, erhåller föräldralön enligt hittillsvarande avtal som gällt i affärsverket, i den omfattning som överenskommit med arbetstagaren. Ersättning betalas enligt branschavtalets regler.

2. Föräldraledighet utan föräldrapenning

Arbetstagare som vid övergångstillfället har barn under tolv år, kan beviljas tjänstledighet enligt branschavtalets regler till högst 50 procent av ordinarie arbetstid till dess

barnet uppnått tolv års ålder.

Föräldralön vid vård av barn

I branschavtalet finns ett särskilt avsnitt om tillfällig föräldralön som inte gällt inom statens område. Det innebär att tillfällig föräldralön - lika med sjuklön - erhålls när man är frånvarande från arbetet på grund av tillfällig vård av barn och därvid erhåller tillfällig föräldrapenning från försäkringskassan. Lön för sådan tid erhålls under högst 12, 15 respektive 18 arbetsdagar per kalenderår om det i familjen finns 1, 2 respektive fler barn.

Trygghetsfrågor

SFO-BK Affärsverksbolag och SF har träffat överenskommelse om ett trygghetsavtal samt om inrättande av en trygghetsfond jämte regler för avgångsersättning likvärdigt med det hittills gällande trygghetssystemet på SFO-PTK-området.

Inom affärsverket har hittills det statliga trygghetsavtalet (TrA S) gällt. Detta ska under 1990 ersättas av ett nytt trygghetsavtal som liknar det som finns i industrin sedan många år. SFO trygghetsavtal kommer alltså att träda in och gälla för bolagsanställda.

Avtalet innebär i korthet att för arbetstagare/tjänstemän äldre än 40 år förlängs uppsägningstiden samt att trygghetsrådet med sina resurser träder in vid så kallad övertalighet på företaget. Om man sägs upp på grund av arbetsbrist blir man dessutom berättigad till avgångsersättning (AGE), enligt vissa regler. Allmänt kan sägas att stor individuell hänsyn tas vid tillämpningen av trygghetsavtalet.

Fotnot: I PTK (Privattjänstemannakartellen) ingår SIF, SALF och CF, med flera TCO- och SACO-förbund



Statsanställdas förbund representerades vid de avslutande förhandlingarna av Karl-Göran Matsson och Roal Nilsen.



Isa Skoog har redan skrivit sitt namn på kollektivavtalet. Nu är turen kommen till hennes kollega på SIF, Carl-Hugo Hedlund, att skriva sitt. I bakgrunden syns Aerotechs förhandlingschef, Curt Lindenbaum, som försöker hålla ordning på alla avtal.

Löner 89-90

Lönerna för 1989-1990 regleras av de löneavtal som har träffats mellan SAV, SF, TCO-S och SACO-S.

I samband med omvandling av verksamhet från affärsverket FFV till aktiebolag sker inga ändringar beträffande arbetsuppgifter, lön (vid aktuell tidpunkt gällande lön inklusive löneplanstillägg och marknadslönetillägg fastställs som individuell lön) och arbetsplatstillhörighet inom respektive bolag.

Ledighet med stöd av författning eller hittillsvarande avtal

Arbetstagare/tjänsteman som vid övergångstillfället är ledig med stöd av författning eller hittillsvarande avtal, exklusive sjukdom och föräldraledighet med föräldrapenning, ska ha rätt till oförändrad ledighet under återstående del av den beviljade ledigheten. Löneavdrag i sam-

band med sådan ledighet regleras från och med övergångstillfället enligt branschavtalets regler.

Ovanstående gäller till exempel studieledighet. Samma regler för löneavdrag som nu gäller även i framtiden.

Sjukdom

Inom affärsverket gäller, vid sjukdom, så kallat arbetsgivarinträde. Detta innebär att om du blir sjuk så ska anmälan göras till arbetsgivaren.

Vad som sedan sker är att arbetsgivaren betalar ut sjuklön under viss tid, och att ersättningen från försäkringskassan betalas

till arbetsgivaren.

Så länge som arbetsgivarinträdet fortsätter blir det ingen skillnad i sak vid en övergång till bolag.

Om arbetsgivarinträdet upphör så förändras rutinerna, men du kommer fortfarande få sjuklön från arbetsgivaren.

Läkarvård och medicin

Företaget ersätter styrkta kostnader för läkarvård, akut tandvårdsbehandling samt för behandling av sjukgymnast enligt remiss. Dessutom ersätts styrkta kostnader för av läkare ordinerad medicin.

Ersättningens storlek är maximerad till för närvarande 70 kronor avseende läkarvård samt för närvarande 45 kronor avseende sjukgymnastik och läkarvårdande behandling. Ersättningens storlek följer

de statliga normerna.

Anteckning

Behandling av legitimerad psykolog som påbörjats i enlighet med hittillsvarande regler inom affärsverken får fortsätta i överensstämmelse med dessa.

Det är samma villkor som i dag. Det är mindre vanligt inom industrin att de anställda har fri läkarvård och medicin.



Aerotechs personaldirektör Per-Åke Dahlström representerade tillsammans med SFO:s förhandlingschef Kjell Berglund arbetsgivar sidan.

Pensioner

Pensionsplanen för all personal ska följa SFO/PTKs ITP-plan.

För de som i dag är anställda i affärsverket och har sin pensionsrätt i det statliga systemet gäller fri övergång till det nya pensionssystemet, med undantag för de som är långtidssjuka där speciella övergångsregler gäller. Man tar alltså med sig sin tjänstetid in i det nya systemet. Därtill tillkommer tjänstegruppplivförsäkring (TGL).

ITP-försäkringen innehåller

Från 18 år

- sjukpension
- änklingspension
- änkepension

Från 28 år

- ålderspension
- familjepension

Dessutom ingår delpension i ITP-försäkringen.

ITP-försäkringen kompletterar de lagstadgade försäkringarna.

Ersättningen från ITP-försäkringen baseras på lönen och den pensionsgrundande tjänstetiden. För fulla förmåner krävs 30 år med pensionsrätt räknas från försäkringstidpunkten till pensionsåldern.

Sjukpension Förtidspension

Om sjukskrivningen blir långvarig byts sjukpensionen ut mot folkpension och ATP i form av sjukbidrag eller förtidspension. Den sammanlagda ersättningen från den allmänna försäkringen och ITP sjunker till 80 procent av lönen under 7,5 basbelopp.

Delpension

Den som är mellan 60 och 65 år och övergår till deltidsarbete kan få delpension som en kompensation för den bortfallande lönen. ITP ger ersättning till de anställda som före delpensioneringen hade en lön över 7,5 basbelopp.

Ålderspension

Folkpension och ATP ger tillsammans med ITP cirka 75 procent av lönen upp till 7,5 basbelopp. På lönedelar över 7,5 basbelopp utbetalas dessutom

ålderspension genom ITP. Pensionsåldern är normalt 65 år.

ITPK är en kompletterande ålderspension som är beroende av löneutvecklingen. I regel blir den 2,5-3 procent av slutlönen. Den kan tas ut under en kortare tid, varvid utbetalningen blir högre under några år.

Efterlevande- pension manlig försäkrad

Genom ITP-försäkringens familjepension får änka ersättning för den del av lönen som överstiger 7,5 basbelopp. Upp till 7,5 basbelopp ger folkpension och ATP ersättning. I vissa fall då ATP inte betalas ut på lön upp till 7,5 basbelopp utbetalas särskild änkepension från ITP.

Ersättningen från ITP blir större om det även finns barn under 20 år. Barn får också pension från folkpension och ATP.

Efterlevande- pension kvinnlig försäkrad

Genom ITP-försäkringen får änklings ersättning för lön såväl under som över 7,5 basbelopp.

Ersättningen från ITP blir större om det även finns barn under 20 år. Barn får också pension från folkpension och ATP.

TGL

TGL (tjänstegruppplivförsäkring) är ett engångsbelopp som betalas ut om den försäkrade dör före pensionsåldern. Den försäkrade kan själv utse förmånstagare till försäkringen genom att skriva ett särskilt förordnande.

Ersättningen från TGL är knuten till basbeloppet.

Förutom grundbeloppet finns barn-tillägg i TGL-försäkringen. Barn-tillägget betalas ut till barn under 20 år.



Mycket nöjd med kollektivavtalet, det var Per-Åke Dahlström, när han efter förhandlingen tackade de närvarande.



– Utan tvekan är vårt bolag störst på sitt område i Norden om fem år, säger Thomas Eriksson VD på Airport Technology och understryker sin framtidstro med ett självsäkert, norrländskt leende.

► **Vi är marknadsledande i Norden och har även hunnit etablera oss på några internationella marknader**

– Utanför den nordiska marknaden söker vi även samarbete internationellt för att klara vår export, berättar Claes-Håkan och fortsätter:

– En intressant samarbetspartner är Satesa i Spanien, ett Ericssonföretag som arbetar med kommunikation.

Förutom Norden är såväl den spanska som engelska marknaden högintressant för östersundarna, och på sikt även den italienska.

– Alla är marknader med stark tillväxt inom vår sektor, och dessutom arbetar vi även selektivt utanför Europa, tillägger Claes-Håkan.

Samarbetslösningen är den bästa lösningen för Airport Technology, och dessutom kan licensiering av Smart Power-produkten bli aktuell. Ett helt avgörande drag för att snabbt nå en bred marknadstäckning vid hantering av spetsteknik.

Alla belåtna

– Går alla planer i lås klarar vi årets budget bättre än förväntat och kan räkna med en omsättningstillväxt nästa år på omkring 40 procent, siar Claes-Håkan.

Han är övertygad om att Airport Technology med nuvarande utvecklingstakt förräntar kapitalet inom tre år på ett sätt så att alla parter blir belåtna. På sikt kommer bolaget dessutom att styra över inriktningen mot mjukvaru- och logistikkompetens för att ännu effektivare kunna arbeta med operativa flygplatsfrågor.

– Men som jag tidigare påpekat är förutsättningen att vi först skaffar oss bättre möjligheter att styra och övervaka externa resurser och den stora apparat som krävs för att utveckla och leverera våra produkter.

Nu är inte allt inom Airport Technology flygfältsbelysning, påpekar Claes-Håkan. Alla som flyger i Sverige har säkert någon gång sett de vita strömförsörjningsaggregaten och utrustningen för uppvärmning som kopplas till flygplan under markstopp. Båda kommer från bolaget i Östersund.

– En nyhet är tvättaggregatet för flygplanmotorer som har utvecklats i samarbete med division Motor. En utrustning för tvätt av kompressorer och turbiner som vi spår en lysande framtid.

I produktkorgen har Airport Technology också ett halkvarningssystem som hjälper personalen att rationalisera fälthållningstjänsten Erfarenheterna av systemet på bland annat Arlanda är mycket goda. En begränsad spridning av kemikalier på flygplatsens markområde sparar dessutom miljön.

Om tre år

Avslutningsvis frågar jag Thomas Eriksson, bolagets VD, hur FFV Airport Technology AB ser ut om tre år?

– År 1993 har vår omsättning ökat till 50 miljoner kronor och vi har knutit en eller flera samarbetsparter till bolaget.

– Vi är marknadsledande i Norden och har också hunnit etablera oss på några internationella marknader, hävdar Thomas.

Lyckas bolaget med de projekt man driver, vilket han förutsätter, så har Airport Technology mycket fina möjligheter i framtiden både på taxibanor, dockningsområden och i fråga om säkerhet på flygplatser.

Text & foto: Anne Allard



– Med smart teknik tänker Göran Bäckström och Claes-Håkan Nordlund på Airport Technology erövra den nordiska flygmarknaden. Och det är inga luftaffärer de gör utan det handlar om taxisystem på marken.

Inger Jonsson vet svaret:

Vad gör en controller

Svaret på frågan i rubriken kan tyckas enkel om man slår upp ordet controller i ett engelskt-svenskt lexikon. Där står att läsa:

controller (äldre stavning comptroller) ekonomichef, controller med totalansvar för ekonomifunktion (redovisning och budgetering etc) utom för finansförvaltningen.

Glasklart? Nej, inte riktigt. Lite mera kött på benen ska Inger ge oss nu.

- Många tror att en controller kontrollerar och övervakar vad de anställda gör.

Så är det inte, säger Inger, och fortsätter:

- De stora bitarna i controllerns arbete är budget, uppföljning, analys och bokslut. Som divisionscontroller, som hos oss är en stabsfunktion, fungerar man också som divisionschefens förlängda arm i ekonomifrågor.

- Budget och bokslut kräver stora insatser under kort tid. Budgeten görs på hösten. Den ska vara en ekonomisk vägledning för det kommande året.

- Bokslut görs i början av året och visar hur det gångna årets ekonomiska utfall blivit. Uppföljning och analys är något som sker hela året, med tyngdpunkten lagd vid tertialskiftena, det vill säga var fjärde månad. Då sker en avstämning av det gångna tertialets inkomster och utgifter.

Ekonomistyrning viktig

Inger trycker extra hårt på ordet ekonomistyrning:

- En controllers huvuduppgift är att styra företagets ekonomi. Det innebär bland annat att jag - i vårt fall alltså - ska föra ut det ekonomiska medvetandet till alla som berörs av och kan påverka divisionens ekonomi ute på avdelningarna.

- Vissa avdelningar har ju en avdelningscontroller. Är du deras chef?

- Det är många som tror det, men så är det inte. De lyder direkt under respektive chef. Däremot samarbetar vi rent fackmässigt.

Inger femårsjubilerar

- Hur länge har du varit divisions GS controller?

- Så länge jobbet funnits. Det var 1984 som den funktionen bildades här. Tidigare sköttes det arbetet från Arboga.

Inger kan alltså fira femårsjubileum på sitt nuvarande jobb.

Vad gjorde hon tidigare då?

- Som redaktören vet, så är jag gammal i gården. Om man ser det ur vårt perspektiv, så har jag varit med sedan urminnes tider. Jag började i baracken i

Odenskog som sekreterare. Ären gick och så småningom blev jag, eftersom jag hade ekonomisk utbildning, controller - fast det ordet fanns väl inte då - på Tekniksektionen. Därefter övergick jag till avdelning Fordon och nu sitter jag här.

- Och sen då?

- Ja, säg det du! Låt mig säga att jag trivs fantastiskt bra med mitt jobb, divisionen och med mina arbetskamrater. Men ibland undrar jag väl, om det inte finns något på "andra sidan staketet". Men jobb för controllers vimlar det inte precis av, speciellt inte i Östersund.

Tillbaka till controllerjobbet

Vad tycker Inger är viktigast för en controller i det dagliga arbetet?

- Att vara insatt i verkligheten.

- Om vi tar våra avdelningscontrollers som exempel, anser jag att de måste vara väl förtrogna med avdelningens affärer för att kunna göra ett bra jobb. De måste alltså vara med från början när en affär planeras - redan i offerstadiet alltså. Det tycker jag är väldigt viktigt.

Text & foto: Hans Brännström

Låt mig säga att jag trivs fantastiskt bra med mitt jobb, divisionen och med mina arbetskamrater



Hans Molander i närbild:

– Hellre handla än sitta och vänta

– Inte formell på minsta sätt och mycket handlingsinriktad, säger Hans Molander om sig själv. Den nye chefen på Militära Motorer i Arboga presenterar sig som den som hellre ser att det händer saker och ting nu, än sätter sig och väntar på ett bättre tillfälle.

– Och mina medarbetare får nog vänja sig vid att jag kommer att springa rätt mycket på verkstan också. Jag tycker om att ta aktiv del i den verksamheten, och hoppas få tillåtelse att fortsätta med det.

I december börjar Hans sitt nya jobb och gör det med en mjukstart. Det finns fortfarande en del att ta hand om och avsluta på avdelning Flygplan i Linköping innan han lämnar tjänsten där.

– Från januari skall jag i alla fall kunna köra på helfart här i Arboga, tror Hans när jag träffar honom i mitten av november.

Han tjuvstartade när chansen dök upp. Så här första gången passade Hans på att träffa en del blivande medarbetare på Motorprovningen.

Hälsa först

– Att hälsa på medarbetare, visa mig själv och se andra i ansiktet har högsta prioritet just nu. Jag vill veta hur läget är runt om i divisionen. Går jag inte ut och gör det direkt, är det lätt hänt att det aldrig blir av, menar Hans.

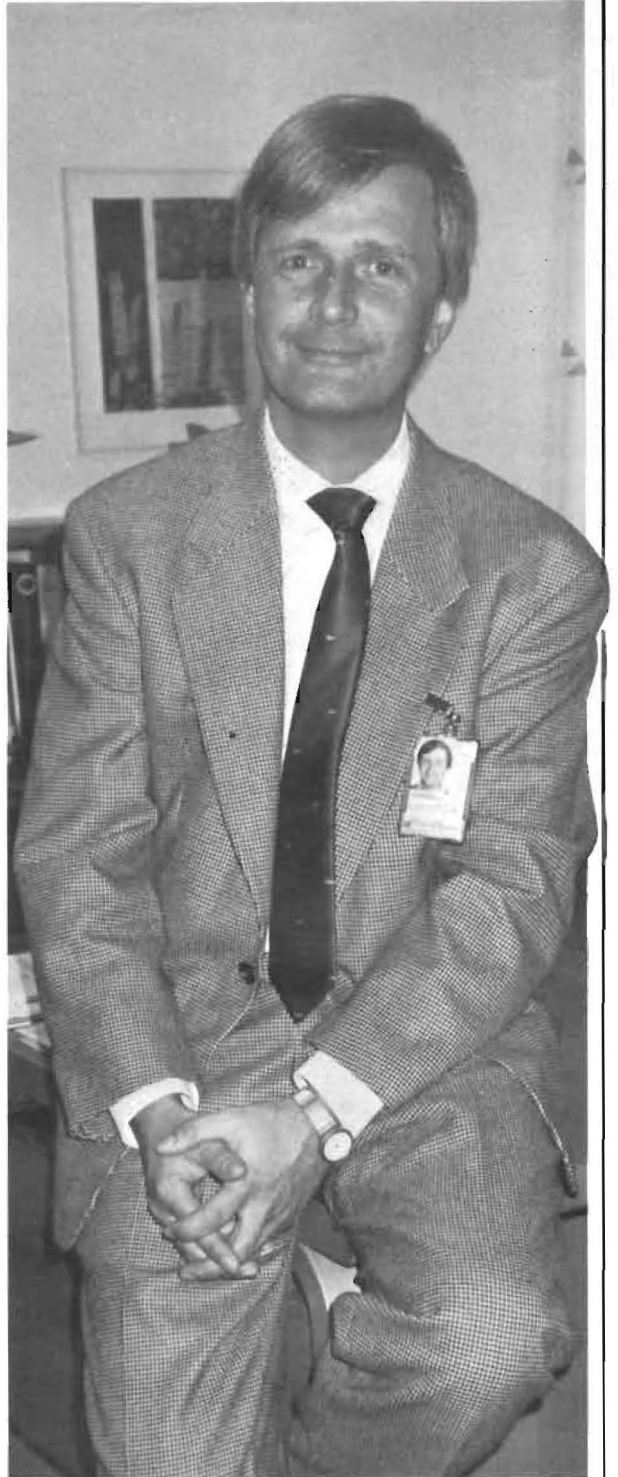
Han kommer att ägna mycket tid åt att lyssna och på det sättet göra sig en bild av vad Militära Motorer är. Först när Hans vet det, kan han göra sig en uppfattning om vad det hela kan bli i framtiden.

– Jag tänker inte bestämma något sådant eller ha någon uppfattning om det här och nu, avfärdar han bestämt. Aerotechs nya organisation kommer också att inverka på Militära Motorer och alla nyheter skall sammanlänkas.

Vit som snö

En viktig uppgift är att omgående lära känna kunderna. En del av dem känner Hans sedan tidigare, andra vill han bekanta sig med så snart som möjligt.

– Fördelen för mig i nuläget är att jag kommer



Hans Molander tjuvstartade med ett Arbogabesök redan i november. Han fick en stund över till att känna sig för i sitt blivande arbetsrum, men var inte särskilt pigg på att ta plats i chefsstolen ännu.

in helt "ren" i det nya jobbet. Jag har ingen tidigare anknnytning till det, utan får nu chansen att lyssna med odelad öppenhet på alla åsikter, säger Hans.

Självklart tar jag pulsen på honom om RM8-avtalet, och där anser han sig ha samma fördel. Han är vit som snö även i det sammanhanget.

– Men jag har förstått att även med ett nytt RM8-avtal i hamn, så blir framtiden kärv för oss.

**Att hälsa på
medarbetare,
visa mig
själv och
se andra
i ansiktet
har högsta
prioritet
just nu**

För att klara situationen och lyckas bra, måste vi jobba både smart och hårt.

Osäkra kort

Nytt jobb, nya medarbetare, ny organisation och nya arbetsrutiner. Är det inte att gå en väldigt osäker framtid till mötes?

- Jo men jag söker inte heller trygghet. Tvärtom är det just de osäkra korten som gör jobbet spännande, påpekar Hans.

- Tryggheten finns i hela den kontinuitet som organisation och medarbetare tillsammans representerar, menar han. Dessutom är det en självklarhet att jag ställer upp, när företaget alltid har ställt upp för mig.

Det ömsesidiga förtroendet har funnits sedan 1982, när Hans kom till FFV i Linköping. Han värvades från grannen på Malmen, FMV:Prov.

De senaste fem åren har Hans varit chef för avdelning Flygplan.

En Källe

Det är en äkta Göteborgare som nu övertar ansvaret för underhåll av militära motorer. Många talar redan om MM som Molanders Motorer.

I botten är Hans civilingenjör på maskinteknisk linje, och under tiden på FFV har han pluggat ekonomi och deltagit i den interna chefsutbildningen.

Åren mellan examen och FFV var han kontrollingenjör på 1:a helikopterdivisionen i Berga innan han flyttade till Linköping och FMV:Prov. Där fick han ansvaret för utprovningen av helikoptersystem.

Är det inte ett stort steg från helikopter och flygplan till motorer?

- Det kan synas så, men mitt arbete handlar om flygteknik även om jag har jobbat med helikoptrar i första hand. Dessutom rör vi oss ju i samma miljö, så klivet blir trots allt inte särskilt stort, påpekar Hans.

Tuta och kör

Den enda tvekan han har känt gällde familjen. Hustrun och barnen, 12 och 8 år gamla, måste först säga sitt, innan Hans var beredd att ta den här möjligheten.

- När vi väl var överens om att tacka ja, så var det bara för mig att tuta och köra.

Enligt familjens beslut blir Hans veckopendlare. Alternativet att flytta till Arboga har familjen inte köpt.

- Men pendlandet blir inget problem, tror Hans som är van att resa mycket i jobbet. Han ser bara fram emot att få ta itu med nya jobbet.

- Det är stimulerande för mig att få byta uppgifter, och jag tror att en förändring blir stimulerande även för den organisation jag lämnar, avslutar han.

Text & foto: Anne Allard

Tryggheten finns i hela den kontinuitet som organisation och medarbetare tillsammans representerar

Evy fick en annorlunda present på födelsedagen



- **Jättekul! Underbart! En dröm i uppfyllelse!**

Superlativen strömmar ur Evy Lundström, sekreterare på FFV Airport Technology när hon berättar om sitt livs upplevelse, i samband med sin trettioårsdag. Hon fick nämligen ett fallskärmshopp i födelsedagspresent av sina arbetskamrater.

- Dom satte mig i en bil. Vi skulle fara på stan sas det. I stället bar det i väg till flygfältet i Ope utanför stan. Där utrustades jag och min medhoppare Sven Mörtberg. Vi sattes i ett plan och så bar det iväg upp till 3000 meters höjd.

- Så skulle hoppet ske. Vi sitter på golvet, sticker ut fötterna genom hålet och rullar framåt.

- Fritt fall i 25 sekunder. Helt fantastiskt. därefter en mjuk uppbromsning med hjälp av skärmen.

- Vilken fantastisk utsikt. Klarblå himmel och alldeles tyst. Ett tag trodde jag att vi stod stilla i luften.

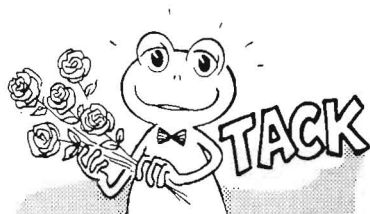
En fråga som infinner sig är hur Evy arbetskamrater visste att hon skulle våga hoppa.

- Jag hade antytt för Thomas att jag skulle vilja hoppa fallskärm en gång i livet.

Färdighoppat är det nu inte:

- Detta första hopp har gett mig blodad tand. Att hoppa är livet, tro mig.

Hans Brännström



Ett hjärtligt tack för upp-
vaktningen på min 50-årsdag.

Lars Österberg, FP80

Ett hjärtligt tack till alla som
uppvaktade mig på min 50-
årsdag.

Elon Johansson, FT53

En god arbetsmiljö med
kamraternas krets,
jag minns väl er alla vid
svarv, fräs och svets,
jag lämnar i dag med
ålderns rätt,
att sätta på pensionspengen
sprätt.
Till chefer, kamrater och
SF:s fack,
jag säger nu ett hjärtans
tack.

**Rolf Sjökvist
Avd. MR45**

Mitt varma tack till FFV
Aerotech, chefer, mina arbets-
kamrater och FCTF för blom-
mor, presenter och uppvakt-
ning vid min pensionering.

Ingrid May-Savner, FA11

Ett hjärtligt tack till alla för
blommor och presenter på min
50-årsdag.

Bengt Andersson, MF02

Även min sista tid vid FFV
blev intensiv med budgetarbete
och annat. Tyvärr fick jag
därför inte möjlighet att säga
"hej då" till alla trevliga
människor jag lärt känna under
mina år vid FFV, många jag i
dag vill kalla mina vänner.

Jag vill därför utnyttja
möjligheten att via Tech-In nå
er med en hälsning och hoppas
att vi stöter ihop i något annat
sammanslagning.

Jag vill också passa på att
ännu en gång framföra ett tack
till alla som på något sätt
deltog i den uppmärksamhet
som visades mig då jag slutade
vid FFV.

Maths Backeröd

Ett stort tack till arbets-
kamrater och företaget för
uppvaktningen på min 50-
årsdag.

**Lars-Göran Oskarsson,
AS05**



Avionik

Stefan Borgkvist, AF50
Niklas Pettersson, AF60
Inger Strandberg, AF60
Sven Forsberg, AF34
Robert Raattamaa, AM50

Motor

Kristina Björn, MA20
Kjell Andersson, MP10
Sven-Erik Berglund, MP20

Flygteknik

Birgitta Blomberg, FS12

GS

S E Bergner, GA40
U Karlsson, GE80
Yhore Lundgren, GE80
Ulf Nordin
G Tyllinger, GE80

Vad är service- kvalitet?

Säkert har vi alla hört talas
om och även sett bevis på före-
tag som gjort en genom-
gripande uppräckning vad
gäller service.

Vi kan som exempel ta det
som gjorts på SAS, nämligen
utgå från kunden och i möj-
ligaste mån tillfredsställa kun-
dens förväntningar.

Det är ju av kunden vi lever
- då måste det vara rätt att ta
hänsyn till kundens krav och
behov. Om vi kan klara av
detta har vi rätt kvalitet. Kan
vi sedan lägga till lite per-
sonlig service, så skapar vi
säkert en nöjd kund.

Personlig service är det där "lilla
extra". Att kunna ge kunder något ut-
över det han eller hon förväntar sig av
oss.

Servicekvalitet är att kunna sätta sig
in i kundens situation, för att tänka på
det sätt kunden gör och för att rätt
förstå honom eller henne.

Här har din egen personlighet och
ditt sätt stor betydelse för hur kunden
uppfattar just oss.

Med kundkontakter menas inte
enbart kunder som kommer "utifrån".
Oftast har vi våra kunder "inom
företaget" (FFV, FFV Aerotech, andra
avdelningar, sektioner eller grupper).
Alla kontakter är lika viktiga.

Personligheten

Din personlighet och ditt sätt
betyder mycket. Visst har vi alla våra
bra och dåliga dagar. Tänk om kunden
som kommer i kontakt med oss en
gång just den dåliga dagen och får ett
mindre bra intryck av oss. Då kan det
få mycket tråkiga konsekvenser, inte
bara vid det tillfället utan kunden kan
färga andra av denna sin mindre bra
uppfattning. Det handlar mycket om



självbehärskning, om att vara uthållig, om att vara flexibel och kreativ.

Du som direkt eller indirekt kommer i kontakt med kunden, kan betrakta dig som marknadsförare. Då gäller det att du har företagets mål och kvalitetspolicy klar för dig.

Marknadsförare

Alla inom företaget drar en del av lasset beträffande marknadsföringen. Det är inte enbart de "professionella marknadsförarna", de som ombesörjer marknadsföringen, alla är inblandade.

Låt mig exemplifiera:

Om man kommer till ett företag, man blir "omhändertagen", man bryr sig verkligen om en och försöker hjälpa, och skapa en atmosfär med lite omtanke, en kopp kaffe medan man väntar på att besöksmottagaren kommer till receptionen - det är service och kostar mycket litet, men kan ha stor betydelse för hur vår kund uppfattar just oss!

Det är viktigt för kunden:

- att känna att han har ett värde
- att han inte bara är en i den grå massan
- att vi inte vill och kan behandla våra kunder hur som helst

Första kontakten viktig

Då utomstående personer bedömer vårt företag gör de det på de grunder hur man uppfattar oss i den allra första kontakten och dessutom de första 5-10 sekunderna. Den uppfattning som skapas då, den kan det ta år att ändra, om man redan från begynnelsen fått fel prägling.

Du har en mycket stor påverkan på kunden och därmed ett stort ansvar. Undvik att rasera vad andra byggt upp.

Hur skulle du reagera och vad tycker

du om du tänker dig följande mycket enkla exempel:

Du går in i en uraffär för att få batteriet i klockan utbytt.

Du blir trevligt bemött av en expedit som frågar vad som önskas. Du förklarar att du är beroende av klockan, så du önskar få batteriet utbytt medan du väntar.

Kvalitetsupplevelse

Expediten svarar, att självklart ska vi ordna det, var så god och sitt så länge, det tar inte lång tid.

Expediten tar klockan och går in i verkstaden bakom affären.

I verkstaden händer följande, som du inte har en aning om, men som ändå kommer att påverka din kvalitetsupplevelse av affären.

På verkstaden har man fikarast. Relationerna mellan expediten och servicemannen på verkstaden befinner sig om inte under nollpunkten så snubblande nära.

Expediten ber servicemannen ta hand om klockan och byta batteri, det är en kund som väntar och han är beroende av sin klocka.

Servicemannen: Ser du inte att det är fikarast. Aldrig får man fika ifred, så bråttom är det väl inte, säg åt honom att den är färdig i morgon förmiddag.

Expediten: Men kunden väntar ju på klockan, kan du inte vara snäll och ta den nu, det tar väl inte mer än fem minuter att byta batteriet.

Servicemannen: Sluta att spela bas annars får du göra det själv, om du kan. Den blir färdig i morgon till lunch.

Expediten går ut och säger till dig: Tyvärr kan vi inte byta batteri nu, vi har så förfärligt mycket att göra, men den är färdig imorgon efter lunch.

Vad gör du?

- lämnar klockan och hämtar den nästa dag.

- tar klockan och går till en annan uraffär

Kan du rekommendera affären till din kamrat som ska ut och köpa klocka

Om inte relationerna ordnas upp hur tror du då att affärens trend ser ut?

Ja, som du troligen kommer att uttrycka dig: Man skapar goda förutsättningar för konkurrenten på andra sidan gatan om inget görs. Görs inget kommer inte affären att överleva på sikt.

Samverka

Med ovanstående lilla historia vill vi belysa hur viktigt det är att alla i företaget inser sin betydelse och samverkar för kundens upplevelse av företagets kvalitet

Det hjälper inte att batteriet som så småningom kan monteras i klockan är aldrig så tekniskt avancerat och räcker i minst fem år om man har behov av klockan nu.

Samarbeta

Att expediten är trevlig hjälper inte särskilt mycket om inte servicemannen samarbetar och ställer upp för kunden.

Det viktigaste målet är att upprätta och utveckla bra kundrelationer, vare sig kunderna finns inom eller utanför företaget så ska de behandlas lika, det vill säga man ska skapa ett gott förhållande.

Bra marknadsföring ger resultatet att kundernas förtroende ökar med varje kundkontakt.

P-A Bergström

Hur trivs du på jobbet?

Massbrev - tjänste

61-9997

Namn: Rolf Lundin

Ålder: 42

Yrke: Försäljningschef

Arbetsplats: Test Systems, i Arboga

Familj: Nygift, två barn, plus två varannan helg

Fritidsintressen: Jag gillar att läsa och att laga mat

Bostad: Villa i Örebro

Vilken bok läste du senast: Adam Halls "North light"

Vilken film såg du senast: Går sällan på bio, jag tror det var "ET" jag såg senast.

Favorit TV-program: Jag gillar att se Snooker, en form av biljard, på Eurosport



- I alla år har jag sagt att så länge det är roligt att gå till jobbet kommer jag inte att byta arbete. Jag trivs således bra, mycket bra.

- I bolaget har jag större möjligheter att få mina egna ideér genomförda än vad jag hade när jag arbetade i verket.

Vad gör du på ditt jobb?

- Jag marknadsför och säljer automatiska testsystem.

Hur länge har du arbetat här?

- På Test Systems har jag arbetat sedan starten för knappt två år sedan.

- Jag har varit inom Aerotech och FFV sedan 1966, det vill säga i snart 24 år.

Vad har du för utbildning?

- Jag är institutingenjör från Arboga tekniska skola. Det du! Det var en treårig teknisk utbildning.

Hur är arbetsmiljön?

- Vi har toppenlokaler. Det går inte att klaga på vår arbetsmiljö.

Vad pratas det mest om just nu på din arbetsplats?

- Lönen! Vi har fått ett ganska knackigt löneavtal, så i korridorerna snackas det ganska mycket om lönen just nu.

Vad värdesätter du mest, exempelvis lön, utbildning eller ledighet?

- I mitt fall är det lön. Ledighet har jag tillräckligt, så mer i lön föredrar jag.

När träffade du senast din närmaste chef?

- Vi har båda varit borta i omgångar, så det är nog cirka tre veckor sedan jag träffade honom.

- Jag har ett självständigt jobb, så det går bra ändå.