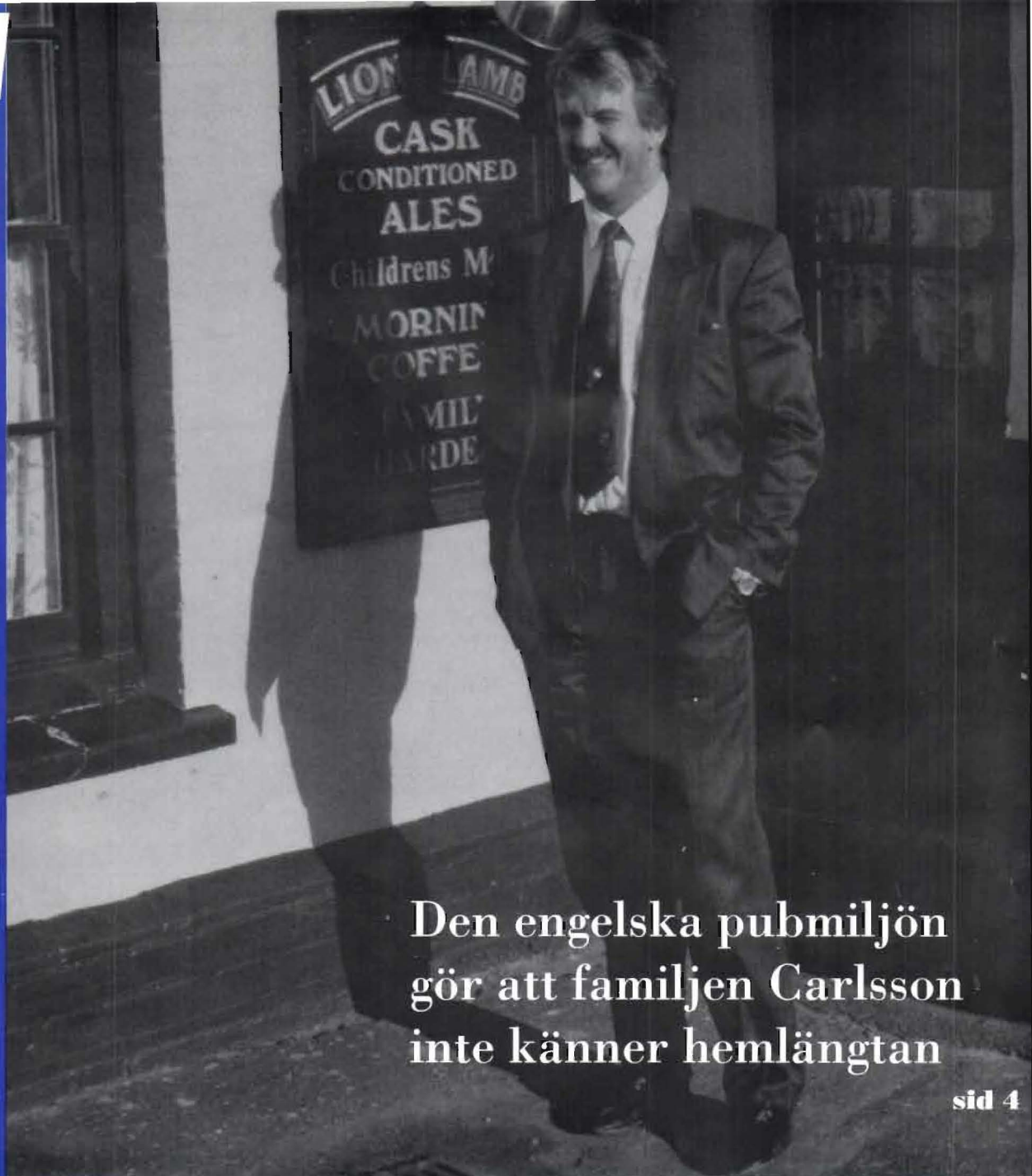


Tech-1

Personaltidning för FFV Aerotechgruppen

1

1990



Den engelska pubmiljön
gör att familjen Carlsson
inte känner hemlängtan

sid 4

Sven-Gunnars längdmätare tog priset



Sven-Gunnar Persson monterar band-
längdmätaren på spolmaskinen...



...fäster remsor av aluminiumfolie
som indikerar var bandet vänder och
byter kanal...



...startar spolmaskinen och mätaren
registrerar snabbt och noggrant varje
decimeter tills bandet är fullt...sid 24

INNEHÅLL

INSÄNT & DEBATT	3
FFV AEROTECH LTD:	
• SVENSKAR I ENGLAND	4
• RÖSTER FRÅN AEROTECH LTD	8
BOLAGSINFORMATION:	
• SCANMOTIVE	10
• RÖSTER OM	12
• ROLF ENQVIST	13
• AVIOCOMP	14
INGA ACKORD I ARBOGA	16
KOMPONENTAVTAL	18
SVEN GUNNAR TOG	
PRiset	19
MOTORS PROJEKT	20
TELEKRIGFÖRING	21
AEROTECH RUNT	22-23
TACK	24
NYANSTÄLLDA	25
DAGBOKEN	26
CURRES PARAGRAF	27
HUR TRIVS DU HELEN?	28

Från Arboga till Bishops Stortford



För ett och ett halvt år sedan flyttade Kjell Carlsson och hans familj till England. Kjell började arbete på FFV Aerotech Ltd. I detta nummer inleder Tech-In en serie artiklar om FFV Aerotech Ltd med en intervju med familjen Carlsson. Här finns också några synpunkter från de anställda, om ägarskiftet och framtiden. I nästa nummer kommer en intervju med företagets VD, Jan Liljeqvist.

sid 4

Bolagsinformation

ScanMotive och AvioComp är de första bolagen som kommer att tillämpa det affärsverksbolagsavtal som undertecknades i början av december förra året. I januari fick personalen information om avtalet.



MBL

Aerotechgruppens förhandlingschef Curt Lindenbaum är ny medarbetare i Tech-In. I varje nummer återkommer han med en arbetsrättslig spalt. Han inleder med att skriva om MBL.

sid 27



Ej rådlös

Jag ingår i redaktionsrådet för denna tidning och då som representant för fackföreningarna i Arboga.

Vän av ordning undrar naturligtvis vad tusan är ett redaktionsråd och vad gör dom. Innan jag blev tillfrågad av FCTF om att ingå i redaktionsrådet så undrade jag detsamma. Nu har jag deltagit i redaktionsrådet några år och borde alltså veta. Tror jag.

Tanken är den att Tech-In ska vara en personaltidning. Motsatsen skulle då vara en företagstidning. En personaltidning ska då spegla företagets verksamheter ur flera vinklar än företagsledningens och då företrädesvis personalens. För att bland annat uppnå det syftet så har man alltså ett redaktionsråd vars sammansättning är ansvarig utgivare, redaktör, övriga skribenter samt personalorganisationerna.

Redaktionsrådet ska som namnet

säger vara rådgivande instans till redaktören. Redaktionsrådets medlemmar kan lägga synpunkter på såväl kommande som utförda tidningsaktiviteter. Därför vill jag göra läsekretsen uppmärksam på att det går bra att framföra synpunkter på Tech-In och dess innehåll även via er fackliga representant om ni av någon anledning inte vill göra det via insändare eller direkt till redaktören.

Detta om detta, och för övrigt har ni väl precis hunnit med att svälja sista tuggan av sista skinkmackan. Funderar ni nu på varför byxlinningen alltid krymper i januari månad? Var inte oroliga, det finns botmedel även för sådan förtret. Här på FFV Aerotech i Arboga drar vi vid den här tiden på året igång träningen för vårens DUUM-lopp (DUUM-90). Efter den träningen kommer samma byxlinning att kännas som ingången till ett armétält. Så jag tänkte passa på tillfället att även bjuda in er som bor långt bortanför tullhuset i Arboga, att vara med. Jag har hört

sägas att det ska finnas ena riktiga baddare till löpare i bland annat Linköping, men det är väl bara lösa rykten. Eller...

För övrigt så behöver man inte vara någon löpare för att vara med (det bevisar Curt Johansson varje år). Arrangemanget är enbart ett slags samkväm på så att säga löpande fot. Test Systems med VD i spetsen är redan anmälda så kom igen du också och gör en utmaning.

För övrigt så har DUUM omorganiserats till bolag och heter numera DUUM AB (De utslagna utmanarnas memorial anti bolaget) och utgör en del av affärsområdet utmanarna. Som affärsområdeschef för utmanarna så tycker jag att det är min plikt att utmana kollegan inom affärsgruppen Aerotech till DUUM 90.

Den 28 april 1990 kan ni alltså komma och beskåda den svetttdrypande kampen mellan den båda affärsområdescheferna.

Roger Thelenius

Tech-In
Personaltidning för Aerotech-gruppen

Tech-In är personaltidning för anställda i FFV Aerotech-gruppen
FFV Aerotech, 732 81 Arboga.

Redaktion: Lennart Bladh, redaktör och ansvarig utgivare, 0589-81859, Anne Allard, 0589-82405, Hans Brännström, 063-156154, Set Franzén, 0589-81763, Jan-Olov Hållberg, 013-231315 Anna Lindberg, 08-6679900, Laijla Näsström, 08-7602720. **Redaktionsråd:** Redaktör, redaktion, Per-Åke Dahlström, 08-6670805, Hans Brännström (FCTF), 063-156154, Lasse Johansson (SF), 013-231900, Roger Thelenius (FCTF), 0589-81736. **Sättning:** Grafiska Byrån, Örebro. **Tryck:** Christer Perssons tryckeri AB, Köping, 1990.

Förtroendet förbrukas

Förtroendet för FFV-cheferna, som berörs av den senaste tidens händelser, har nått bottenkänning. Om det är så illa ställt att våra högt uppsatta chefer inte är insatta i vilka regler som gäller, så är mitt förtroende för dessa herrar förbrukat. Moral var något som dom tydligen inte fick lära sig i skolan, eller var dom sjuka den dagen?

Först är cheferna med och beslutar om budget. Sedan gör avdelningen en eventuell vinst utöver denna budget, och på övervinsten baseras bonuslönerna. Alltså kan de förutseende cheferna

själva bestämma ungefär hur hög deras bonuslön skall bli.

Och hur beräknar man stabchefernas vinst eller bonus? Räknar man personalchefens efter personal-

omsättning och så vidare, eller vad?

Nej, skäms på er som visar sådan avsaknad av moral i kroppen. Ni är ju ändå chefer och borde föregå med gott exempel. Om jag drar mig rätt till minnes kallade ni strejken i Arboga för några år sedan för en "lyxstrejk". Vad skall vi då kalla detta omoraliska penningbegär?

Ta ert ansvar och förstör inte FFVs goda rykte. På senaste tiden har det bara sagts negativa saker om oss.

Och ändå har vi inte gått helt till botten än med alla dessa turer inom företaget.

Vad skall de anställda tro om framtiden inom koncernen med allt detta elände runt omkring oss. Snart vågar man knappt berätta var man jobbar för vänner och bekanta, för de ifrågasätter ju vad det är för skumraskaffärer vi har för oss inom FFV.

**En besviken
Åke Svensson, MR**

Marknadsmässiga löner krävs för att kunna rekrytera den personal vi behöver

I RRV:s utredning har konstaterats med hjälp av utomstående konsult att chefslönenivåerna inom FFV är normala i förhållande till marknaden.

Likaväl som vi eftersträvar marknadsmässiga löner för all personal så gör vi det även för våra chefer. Det är dessutom en förutsättning

för att kunna rekrytera de resurser vi behöver.

De tolkningar som hittills är gjorda angående bland annat bonus innebär att de statliga avtalen medger tillämpning av bonus för chefer.

I chefernas fall består lönen av en fast och en rörlig del, bonus. Att vi har lagt en rörlig del beror på att vi vill öka motivation och även

press på att både nå och överträffa de mål som satts.

Cheferna bestämmer vare sig sin budget eller bonus. Budgeten fastställs på ett antal nivåer och i slutändan i styrelse. Vidare finns det alltid ett tak för hur hög bonus som kan utfalla.

Det är en både otrevlig och för företaget negativ debatt som förts i massmedia. Jag tycker man ska kon-

centrera frågan om vad som är rätt eller fel, vad som är moraliskt etc till de händelser där tveksamhet eller felaktighet föreligger och inte dra allt över en kam.

Per-Åke Dahlström

PS:

För närvarande pågår förhandlingar med såväl chefslönenämnd och SAV om chefsförmåner.

Nu förstår jag varför

Frågan om bolag har ältats under lång tid, och många anställda har nog ägnat den en tanke.

Men nu kan vi sluta fundera. Huvudsyftet med bolagsbildningen är nog att

skapa en mörk sektor inom bolaget., där alla chefer kan husera fritt och fylla sina fickor sprängfulla med pengar, som vi vanliga kne-gare har skrapat ihop.

Tommy Eriksson, MR

Skriv gärna insändare

Skriv gärna insändare till Tech-In. Nästa manusstopp är 1 mars.

Du får gärna vara anonym och skriva under signatur, men till redaktionen måste du uppge ditt namn. Vi publicerar inte helt anonyma insändare.

– En dröm i uppfyllelse, men England var inte landet vi drömde om

Dörrhandtaget är ingen växelspak. Ratten till höger. Se till vänster för att hitta backspeglarna.

Det är ovant! Det tar fjorton dagar att ställa om sig från höger till vänstertrafik. Efter knappt två års dagligt körande på vänster sida av vägen borde det då vara naturligt att gå in från höger för att komma bakom ratten.

Vi får oss ett gott skratt. På eftermiddagen har jag talat med Kjell om hur det är att köra till vänster. Det tar ett par veckor att vänja sig, är hans kommentar. Lite plåtskador har det blivit, men annars har det gått bra.

Nu ska vi åka iväg till favoritpuben för öl och middag. Vem som tror att ratten finns till vänster behöver jag inte säga...

Det känns lite pirrigt att sitta på vad jag betraktar som förarplats men ändå vara passagerare. Vägarna är smala, krokiga och tempot är högt. Jag förs knappt räkna om från miles. Landskapet påminner om Skåne. Landsbygd varvad med små byar och större samhällen, så där härligt kuperat. Pittoreskt är det ord jag närmast tänker på. Det är svårt att tro att vi bara befinner oss sex, sju mil från en tiomiljoners stad. Men det gör vi.

Vädret är angenämt och så har det varit hela dagen. Solen har gassat från en klarblå himmel och termometern har legat stadigt på tio plusgrader.

I drygt ett och ett halvt år har Kjell, Catarina och Linda Carlsson bott i England. Närmare bestämt i Bishops Stortford, en stad på 35 000 invånare i storlondons nordöstra utkant. Det är 40 minuter med tåg till centrala London. Kjell har sex, sju minuters bilväg till arbetet på FFV Aerotech Ltd på flygplatsen i Stansted.

Fasadbelysningen på den jättelika hangaren lyser upp himlen i kvällsmörkret. Vi har den upplysta byggnaden i blickfånget under en stor del av bilfärden till puben. Lite längre bort kan vi skymta det

som skall bli ny terminal på Londons tredje storflygplats. Det är febrilt byggande. Vägar och järnvägar byggs överallt. På flygplatsen i Stansted passerade förra året över en miljon passagerare. Den siffran ska öka med över 25 procent årligen de närmaste åren. Den nya terminalen har en kapacitet på åtta miljoner passagerare. Så visst förstår man att det byggs och att FFV Aerotech Ltds nybyggda hangar är strategiskt placerad.

Det är inte Aerotechgruppens engelska dotterbolag som intresserar mig just nu - jag vill hellre veta hur det är att som svenskar flytta till och arbeta i England.

"När Kjell erbjöds arbete i England tvekade varken han eller Catarina. De har alltid närt en längtan att arbeta utomlands"

Puben är precis så där som vi föreställer oss att en engelsk pub ska vara. Mynt rasslar mot bardisken, glas klirrar och ur kranarna tappas öl. Inbegripna i intensivt samtal står ett par invid dertavlan. Vi får vår öl och mitt lyssnande slappnar av, i stället koncentrerar jag mig på att insupa miljön.

Vi sätter oss till bords och jag är lite för försiktig för att beställa "steak and kidney-pie". Matsedeln är mer internationell än nationell. Husets paté och en Beef Wellington blir valet. Desserten får anstå för mig del, maffiga bakverk och dallrande puddingar har aldrig frestat mig.

Varken Catarina eller Kjell behöver säga något. Våra blickar är klargörande. Puben är ett skäl för att lockas till England. Landskapet och klimatet är lika tilltalande. Det förstår jag snart.

När Kjell erbjöds arbete i England tvekade varken han eller Catarina. De har alltid närt en längtan att arbeta utomlands. När möjligheten uppenbarades gavs aldrig tid för någon längre övervägande. Jag fick en kvart på mig att bestämma mig, säger Kjell.

- Okej, jag fick tiden utsträckt till en vecka. Vi pratade om det hemma, men det var aldrig svårt att acceptera erbjudandet. Vi har alltid sagt att vi vill ut, men det var inte England vi i första hand tänkt

oss. Vi tänkte nog mer på södra Europa.

Kjell och Catarina hade inga större betänksamheter inför en englandsflytt. Det hade den tredje familjemedlemmen - Linda. Aldrig! flytta ni, men jag stannar, var hennes första kommentar. Riktigt så låter det inte nu.

England stod inte högst på önskelistan - uppfattningen var klar; grått, trist, regnigt och dimmigt. Fördelen var språket - tyska och franska är svårare.

De förutfattade meningarna om klimatet har kommit på skam. Klimatet, pulsen som närheten till London ger och pubfilosofin är de tre punkter som gör att hela familjen trivs och trivs mycket bra.

I november 1987 åkte Kjell till England för att träffa företagsledningen. Då var det första gången han besökte England. Kjell minns resan med viss bävan. På Heathrow stod hyrbilen och väntade; det vara bara sätta sig i den, klara vänstertrafiken och hitta till Stanstedflygplatsen. Det var inte problemfritt. Jag kom till mötet någon timme försent, minns Kjell, men intervjun gick bra.

"Det är en sak att åka på kurs i en vecka. Det är en helt annan sak att komma hit och jobba som chef i en linjeorganisation"

Runt årsskiftet var han och Catarina över för att titta på hus. Det hus de till slut fastnade för skulle inte bli klart förrän till sommaren. Det passade dem utmärkt för då skulle Linda kunna gå ut nian innan familjen flyttade. Hela våren pendlade Kjell mellan Stansted och Arboga. Resandet blev ganska tröttsamt.

Den första tiden var ganska jobbig, speciellt att klara språket. Tre dagars intensivstudier var allt Kjell hann med.

- Det var tufft. Det är en sak att åka på kurs i en vecka och lyssna på engelska. Det går an. Det är en helt annan sak att komma hit och jobba som chef i en linjeorganisation. Det är tufft. Det var ganska besvärligt att klara sig på de engelskkunskaper jag hade då. Det var svårt att sitta i möten och lyssna till ett flertal olika, mer eller mindre, svårtydda dialekter som är långt från skolengelskan.

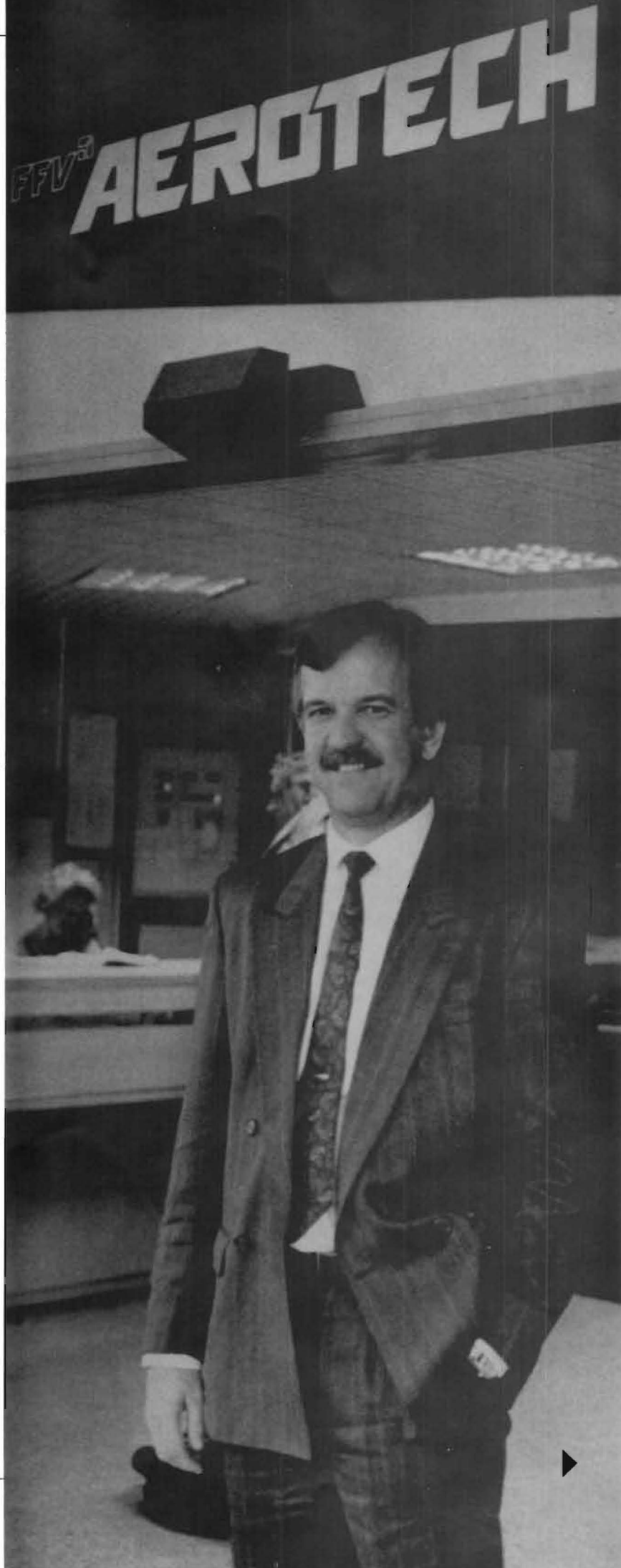
- Hur klarar man det då, undrar jag?

- Jag hade ett enormt stöd här. De flesta var vänliga och mycket tillmötesgående. Jag kom inte hit som Kjell Carlsson, utan jag kom i egenskap av FFV representant och de allra flesta såg FFVs engagemang som något mycket positivt. Det hjälpte mig.

Nu flyter språket ganska smärtfritt, visst händer det att han saknar eller inte hittar orden. Det gäller i synnerhet vid större möten eller tillfällen då exakta formuleringar, med rätt valör på orden, är nödvändiga. Då krävs extra eftertanke.

Svårast att komma in i engelskan har nog Catarina haft. Kjell har arbetet och Linda skolan. Det tvingar dem att dagligen använda det nya modersmålet. Catarina lämnade sitt arbete på personalavdelningen i Arboga för att hittills stanna

Den första tiden var jobbig, säger Kjell Carlsson. Det tar alltid viss tid att komma in i ett nytt språk och ny företagsmiljö, men med ett gott stöd från trevliga arbetskamrater har det gått bra.



hemma. Det var då ett medvetet val; med Linda i ny skola och Kjell på nytt arbete behövdes Catarinas stöttning från hemmafronten.

Nu skulle Catarina gärna börja arbeta, men det är inget heltidsarbete hon vill ha. En dag i veckan läser hon engelska via ett college i Cambridge. Det känns lite avklippt utan ett arbete, säger Catarina. Det är den kollegiala sammanhållningen som finns på arbetsplatsen hon saknar.

"Företaget har genomgått en omfattande förändringsprocess. Det har varit ägarskifte, flytt till nybyggd hangar"

När vi får huvudrätten börjar jag förstå de frågor man ställs inför när ett erbjudande om utlandsarbete kommer. Det är tusen frågor som dyker upp och många problem som skall lösas. Kjell understryker att utan Catarinas stöd hade han aldrig tagit steget och flyttat utomlands.

Nu har inte arbetssituationen varit den allra enklaste dessa månader. Företaget har genomgått en omfattande förändringsprocess den tid han varit där. Det har varit ägarskifte, flytt till nybyggd hangar och skifte i företagsledningen.

Nu börjar vi kunna blicka framåt, säger Kjell. Nu



Utbudet i de engelska butikerna är stort. Det är inte mycket Catarina saknar hemifrån - det enda är grovt mjöl och färsk jäst. Kaviartuben som inte finns att köpa i de engelska butikerna levereras av vänliga aerotechare när de besöker FFV Aerotech Ltd, så Kalles lilla tub finns alltid på frukostbordet.

börjar arbetsron komma, vår organisation är stabil ser ut som vi vill ha den.

Arbete och sömn var Kjells vardag som helgdag det första året. Det var intensivt, som han uttrycker det. Använda ett nytt språk och komma in i en ny företagsmiljö är krävande. Det medförde att det är först under det senaste halvåret som de på allvar börjat upptäcka England på egen hand. Resorna bort blir längre och längre. Geografin runt Bishops Stortford är väl undersökt. Nu har det blivit några resor till sydkusten, västkusten och lite mot Yorkshire. Resandet är lätt för vägnätet är väl utbyggt och standarden bra.

London känner de bättre - för de centrala delarna ligger bara en dryg halvtimme bort med tåg.

Catarina är försiktig när hon skall formulera sina intryck från de första aderton månaderna i England. Hon lägger ned besticken, låter blicken glida över puben innan hon tar till orda. Hon vill vara lite försiktig för att inte låta alltför positiv. Det kan bli svårt att flytta hem, menar hon.

"Kontakt med hemlandet är viktigt när man bosätter sig utomlands. En svensk dagstidning får de en gång i veckan"

Kjell har kontrakt på tre år. Nu har halva tiden gått. Vad som händer när de tre åren gått vet han inte. Ska de stanna längre tid eller flytta är den fråga de måste ta ställning till ganska snart.

Kontakt med hemlandet är viktigt när man bosätter sig utomlands, menar Catarina. Det är svårt att följa utvecklingen hemma när man inte bor där. En svensk dagstidning får de en gång i veckan. Så träffar de ofta de aerotechare som besöker Stansted. Det är besök Catarina ser fram mot med glädje. Det ger henne information om vad som händer på den gamla arbetsplatsen och hemorten. Kjell håller med henne, nu får han information genom jobbet.

En standardfråga till svenskar som flyttar utomlands är om de saknar något hemifrån. Svaret brukar vara detsamma; Kalles kaviar! Visst, jag får samma svar av Kjell och Catarina. Fast egentligen

"Spännande. En del av livet de inte vill vara utan. En möjlighet, men samtidigt inte utan problem"

saknar de inte Kalles lilla kaviartub. Aerotechare från Arboga brukar ha vänligheten att inför en Englandsresa fråga Kjell om de vill ha några leveranser, så kaviartuben finns på frukostbordet.

Grovt mjöl och färsk jäst är vad Catarina saknar. Hon vill hellre att jag formulerar om min fråga och undrar vad hon kommer att sakna om de flyttar tillbaka till Arboga. Den listan blir betydligt längre. Jag får inte skriva att livsmedelsbutikens hyllmetrar med vin är något hon kommer att sakna. Det kan ge ett felaktigt intryck.

Spännande. En del av livet de inte vill vara utan. En möjlighet, men samtidigt inte utan problem. Så vill de båda sammanfatta intrycken från de första



El öl före middagen smakar bra tycker både Catarina och Kjell. De engelska pubarna tilltalar dem båda. Det är trevligt att kunna gå till puben efter arbetet och prata med såväl arbetskamrater som andra. Det är ett bra sätt att umgås på menar de.

aderton månaderna i England. Nu börjar de rota sig ordentligt och anpassa sig till engelsk livsföring. Klimatet är bra - inte alls så som deras förutfattade mening var. Somrarna är sköna, våren lång och vintern kort. Puben är en naturlig miljö för att träffas och umgås. I Bishops Stortford finns en pub per tusen invånare.

Innan kvällen avslutas besöker vi en annan pub för att hämta Linda. Hon talar engelska obehindrat. Nu läser hon på college i Cambridge. Det är lång resa till skolan, med både tåg och buss. Att börja i Cambridge är det bästa jag gjort, förklarar hon. Det

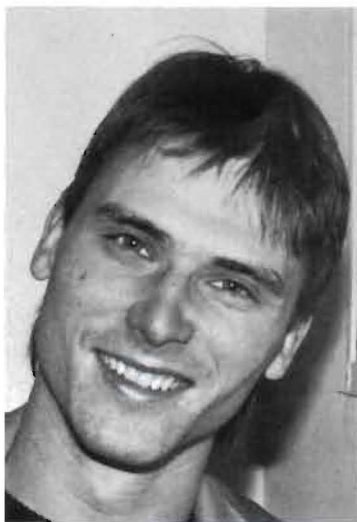
var lite ovant det första året att bära skoluniform. Uniformen är borta nu. Nu läser hon svenska, engelska, franska och matematik. Det ska hon göra i tre terminer. Efter det vill hon läsa språk och "business" på universitet. Hon vet vad hon vill göra.

Mycket av engelskan har hon lärt sig av kompisar. Rätta mig när jag säger fel, uppmanade hon kompisarna. Bara då kan jag lära mig språket.

Hon ger mig en sista uppmaning innan vi skiljs: skriv fin svenska, så jag lär mig språket bättre. Hon känner att hon saknar en del av det ordförråd hon borde ha. Svenskstudierna ska bättra på det.

Röster från FF

Drygt 600 personer är anställda på FFV Aerotech Ltd i Stansted. Hur trivs dom på jobbet och har de märkt några förändringar sedan ägarskiftet i september, då företaget blev ett helägt dotterbolag till FFV Aerotech. Dessa frågor, och en fråga om hur de ser på framtiden, har Tech-In ställt till några av de anställda.



Matthew Waterson **Kompositverkstaden, CS**

- FFVs övertagande var mycket välkommet. Det tror jag de flesta anställda tycker. Det har genom åren varit många ägarskiften, det har skapat en osäkerhet som vi inte känner idag.

- QAL måste ändå få ett erkännande för att de satsade på att bygga den nya hangaren.

- Det är omöjligt att vara nöjd till hundra procent. Det finns problem här, som i och för sig inte har med FFV att göra. Det finns en del interna problem.

- Framtidsutsikterna är bra, vi kommer att expandera och vi kommer att lära oss mycket nytt.

- Oavsett om det är FFV eller ej så kommer någon att driva hangaren. Bara själva hangaren tryggar framtiden för oss som jobbar här..

- Vi har betydligt färre problem i dag än för två år sedan.

Graham Keen **Motorverkstaden, CS**

- Det är inte samma snålhet efter ägarskiftet som det var tidigare. Nu spenderas mer pengar på att köpa in ny utrustning. Det är den skillnad jag märkt.

- Jag trivs mycket bra. Nu får vi mer moderna flygplan att arbeta med. Vi erbjuds också att gå olika kurser för att höja vår kompetens. Utbildning kan vi aldrig få nog av.

- Jag tror framtiden blir bra. Vi har fått nya kontrakt och nya flygplantyper att arbeta med.

Jerry Webb **Generatorverkstaden, CS**

- I dag planerar vi och drar upp strategier för framtiden. Sådana har vi inte haft sedan Freddie Laker sålde oss i början av 70-talet. Jag vet, för jag har varit i företaget i över 30 år.

- Vi har en mycket bättre företagsledning nu. Vi kan prata med cheferna på ett helt annat sätt. Jag är mycket imponerad av ledarskapet

- Jag gillar mitt jobb, ser det mycket som en lek.

- Framtiden för ett tredje-partsunderhållsföretag som detta är mycket god. Många mindre flygbolag köper större flygplan och de klarar inte själva underhållet. Jag tror på framtiden för vårt företag.

- Inom Aerotech Ltd finns ett avancerat tänkande med blickar mot framtiden. Det finns plats för oss och våra framtidsutsikter är goda.



John Millikin **Logistik, CS**

- Arbetsmoralen är mycket bättre nu. Det finns planer för hur företaget ska utvecklas. Det är en klar förändring och förbättring jämfört med hur det var tidigare.

- Jag trivs mycket bra. Jag har jobbat här länge.

- Företaget kommer att expandera. Hela Stanstedområdet expanderar. Det är ju kopplat till att flygplatsen byggs ut, så visst, jag tror att framtiden för företaget är mycket ljus.

John Schwartz Jr **Radioverkstaden, CS**

- Det är bättre villkor idag. Vi har möten där vi informeras och diskuterar om framtiden.

- Nu har företaget råd att anställa mer personal, och det är bra. Det har även kommit igång en fungerande personalvård. Ledningen lyssnar på oss anställda. Det är även lättare att prata med cheferna nu.

- Vi har en decentraliserad organisation och vi anställda vet vad som händer med företaget. Det uppskattar vi. Det är en mycket mer positiv attityd inom företaget.

- Jag trivs mycket bra. Arbetsmiljön är klart mycket bättre idag när vi flyttat till en ny hangar.

- Jag tror på företagets framtid.

FFVs övertagande var mycket välkommet. Det tror jag de flesta anställda tycker. Det har genom åren varit många ägarskiften, det har skapat en osäkerhet som vi inte känner idag

V Aerotech Ltd



Keith Woodham
Hydraulikverkstaden, CS

- Nu är det större stabilitet i arbetsstyrkan. Jag tror att de flesta är nöjda. Vi har fått mycket ny och modern utrustning.



Chris Hoy,
Utbytesenheter, CS

- Det är en mer positiv anda nu. Framtiden känns säkrare nu. Vi vet vart vi är på väg.

- Det är en bra atmosfär. Jag trivs bra, och det tror jag gäller alla på den här avdelningen.

- Framtiden ser ljus ut. Det är mycket bättre nu. Vi har fått ny utrustning, vilket är bra. Så har flytten till den nya hangaren betytt mycket. Visst finns det små problem, men de är till för att lösas.

- Tidigare visste vi aldrig färdriktningen, och det var ständiga diskussioner om vår knackiga ekonomi.

- Ett litet företag har en stor fördel, man lär känna alla som jobbar. Det gör man aldrig i ett stort företag.

- Jag trivs mycket bra, men visst finns det ibland en viss oro för hur det ska bli i framtiden.

- Jag ser fram mot att komma till jobbet, annars skulle jag inte arbeta kvar.

- Jag gillar industrin, det är inget nio till fem arbete. Med ett sådant jobb behöver man en förstående familj.

- Framtiden verkar bra, men det är lång väg att gå. Får vi våra system och arbetsteam att fungera kommer framtiden bli mycket ljus. Det är även viktigt att alla lutar på varandra i ett företag som detta, annars fungerar inte arbetet.



Hazel Crouchman,
Utbytesenheter, CS

- Mycket arbete på den här avdelningen har datoriserats nu. Det är en stor förändring, för tidigare skedde allt manuellt.

- Jag var inte på denna avdelning tidigare, så jag kan inte uttala mig om vad ägarbytet betytt.

- Jag trivs bra. Det är mycket bättre arbetsmiljö här än i den gamla hangaren.

- Det känns säkrare nu när FFV tagit över. Jag hoppas framtiden ska bli bra.



Allan Banks
Inkommande gods, CS

- Det var en mycket låg arbetsmoral tidigare. Den är mycket bättre i dag, tycker jag.

- Vi får mer information. Det är en fungerande kommunikation mellan ledningen och de anställda. Så är det en betydligt vänligare atmosfär nu. Många kände en bitterhet under QAL-tiden. Med de nya cheferna tror jag det ska bli bättre nu.

- När jag först såg den nya hangaren verkade miljön kall, men det var ett första intryck. Vi har fått mycket bättre arbetsmiljö idag. Jag trivs mycket bra, annars skulle jag inte ha jobbat 26 år i företaget.

- Framtiden är svår att uttala sig om. Jag vet inte hur det kommer att bli. Hur företaget utvecklas beror på om vi kan rekrytera kompetent personal, att de nya som kommer har god teknisk kompetens.

John Tickett
Instrumentverkstaden, CS

- Jag har inte märkt någon större förändring.

- Vi flyttade till den nya hangaren som QAL. Jag vet inte riktigt vart vi är på väg.

- Vi gör det vi alltid gjort. Det köps en del ny utrustning, annars jobbar vi med samma saker. Jag vill gärna att vi får nya komponenter att arbeta med.

- Man måste vara hoppfull. Vi behöver se nytt komma in annars tror jag inte på framtiden.

Vi får mer information. Det är en fungerande kommunikation mellan ledningen och de anställda. Så är det en betydligt vänligare atmosfär nu.

Vad kommer Affärsverksbolagens kollektivavtal att innebära för mig? Det har de som arbetar på ScanMotive och AvioComp anledning att fråga sig. Hittills har de varit inhyrda från affärsverket, men får nu erbjudande om övergång till bolagsanställning. Då kommer branschavtalet för Affärsverksbolag att reglera deras anställningsvillkor.

I slutet av januari besökte förhandlingsparterna de båda bolagen. På arbetsgivarsidan deltog representer från Aerotech och Arbetsgivarföreningen SFO och från facken deltog ombud för SIF, SALF, CF och SF.

ScanMotive om eget löneavtal

– Vi har
tjatat
länge om
bättre
villkor

Matsalen på ScanMotive var fylld av folk till bristningsgränsen när Aerotechgruppens förhandlingschef Curt Lindenbaum tog till orda.

Han förklarade målet med mötet som ett försök att ge en bild av avtalens innehåll och kort beröra de kommande inrangeringsavtalen.

Skattefrågorna tog man däremot inte upp den här eftermiddagen. Det skulle leda alltför långt att klara ut även den nya skattelagstiftningens konsekvenser i detta skede.

Curt använder pluralform och pratar om avtalen. Det förklarade Kjell Berglund, chef för branschavdelningen på SFO:

– Vi har slutit två parallella avtal utan någon gränsdragning med å ena sidan SF och å andra sidan PTK-gruppen med SIF, SALF och CF.

De är alltså likvärdiga och liknar i mångt och mycket tidigare avtal inom statliga sektorn.

Vad lönerna beträffar slöt parterna vid förhandlingarna ett ettårigt avtal som följer de statliga löneavtalen och som gäller under 1990.

Knappast mars

Punkt för punkt förklarade panelen de allmänna villkoren i avtalen och vilka övergångsbestämmelser som skall gälla.



Christina Zander, personalman Motor och Curt Lindenbaum, Aerotechs förhandlingschef, diskuterar avtalsfrågor i kaffepausen på ScanMotive.

Det finns en flora av lokala tillämpningar på nu gällande avtal som kommer att påverka villkoren vid övergångarna, eller inrangeringen.

I början av februari satte sig de centrala förhandlingarna ner tillsammans med de lokala facken för att redan ut begreppen. Det är optimistiskt att tro att de är klara till mars månad, men Isa Skoog från SIF lovade ändå att parterna skall göra vad de kan.

Egna regler

Personalen på ScanMotive hade inte många frågor att ställa. Efter mötet sa några av dem, att det inte finns mycket att tillägga om de allmänna villkoren. En del förbättringar som man kämpat för länge finns med nu. Till exempel reglerna om veckovila och nattvila.

Viktigast är annars lönerna, som inte har förhandlats än. De kan bara bli bättre när man inte längre är bundna av de regler som gäller inom övriga verket. Arbetsvillkoren i bolaget liknar inte alls de som gäller "innanför grindarna".

– Det har vi tjuvat om länge nog nu, tycker de som Tech-In talade med.

Text & foto: Anne Allard

När kan du? Nä, då kan inte jag! Det är inte lätt att hitta lediga hål i almanackan för ett möte mellan Erik Werner FCTF och Karl-Göran Mattsson från SF förbundsstyrelse och ny ledamot i FFV-styrelsen.



Viktigast är annars lönerna, som inte har förhandlats än. De kan bara bli bättre när man inte längre är bundna av de regler som gäller inom övriga verket

Röster om bolagsavtalet

Vad tycker du om det kollektivavtal som undertecknades mellan Arbetsgivarföreningen SFO och personalorganisationerna SIF, SALF, CF och SF?



Curt Lindenbaum
Förhandlingschef,
Aerotech

- Objektivt sett, är det för båda parter ett bra avtal. Jag kan väl konstatera att vi fortfarande kommer att ha ett något högre kostnadsläge än vad jämförbara företag har.

- Men det är ett bra avtal ur flera aspekter. Det är ett begripligt avtal, och med det menar jag att man behöver inte vara expert för att förstå avtalet.

- Det har ett likvärdigt innehåll med dagens avtal och det är i allt väsentligt likställt med avtal inom den privata sektorn, fränsett övergångsvillkoren.

- Enskilda individer som går över till ett bolag förklarar i princip inget. Nyanställda i bolag missar visserligen den statliga semesterstegen, men å andra sidan får de redan nu den sjätte semesterveckan. Det är bättre avtal än vad den privata sidan har.

- Bland annat är det bättre föräldraledighetsvillkor i det nya avtalet. Jag ser även, som praktiker, en fördel med att vi får ett enkelt och lättarbetat avtal. Det statliga avtal vi har i dag är alltför krångligt och detaljerat. Bra är även att vi i grunden har samma anställningsvillkor för alla anställda.



Karl-Göran Mattsson
Statsanställdas
Förbund

- Det är inte mycket att säga om det. I stort är det ett bra avtal. Det täcker in motsvarande villkor som finns idag, med undantag av någon punkt, jag tänker på semestervillkoren.

- Vad som är bra är att avtalet inte delar upp de anställda i olika kategorier, det är samma avtal för alla anställda.



Kjell Berglund
Arbetsgivar-
föreningen SFO

- Jag är nöjd, särskilt nöjd är jag över att vi äntligen kommit överens och slutit ett avtal.

- Avtalen är likvärdiga, de skiljer inte på arbetare och tjänstemän.

- Avtalet med Statsanställdas förbund är ett kostsammare avtal jämfört med de avtal vi haft med LO-förbund.

- Jämfört med statliga avtal är det ungefär det samma som tidigare, i vissa fall är det bättre för de anställda. Vi förskotterar ju den sjätte semesterveckan.



Stig Eriksson,
Sveriges Arbets-
ledareförbund

- I och med att vi skrivit

under det så anser vi att det är ett acceptabelt avtal. Det stämmer väl överens med avtal vi träffat tidigare.

- De som i dag finns i tjänst inom affärsverket tar med sig sina förmåner vid en övergång till bolag. Det regleras via övergångsbestämmelser.

- Vissa bitar i de privata avtalen är bättre än de avtal som finns på den statliga sidan. På det sättet är det ett bra avtal vi slutit.

- Det som är alldeles nytt är att vi och SF skrivit under avtal med likvärdigt innehåll. Det är historiskt.



Carl-Hugo Hedlund
Svenska Industri-
tjänstemanna-
förbundet

- Avtalet överensstämmer med de avtal som finns mellan PTK och SFO, kompletterat med vissa specialregler.

- I grunden anser jag att det är ett bra avtal. Jag är nöjd. Förhandlingar är ett givande och tagande. Avtalet är frukten av kompromissande från alla parter.

- Övergångsreglerna har kompletterats med ett förskott på den sjätte semesterveckan för alla nyanställda. Det är bra, tycker jag.

Rolf Enqvist, SF:

- Semestervillkoren en plump i protokollet

I stort är det ett bra avtal. Det säger Rolf Enqvist, ordförande för Statsanställdas Förbund vid division Flygteknik i Linköping. Den enda plumpen i protokollet är semestervillkoren.

- Det är illa att man fryser semestern. Jag räknade med att semestertrappan skulle bli kvar vid en bolagsbildning.

Någon större anhängare till bolagisering av affärsverk är inte Rolf Enqvist. Det statliga regelsystemet är inte så krångligt, menar han, och reglerna har mjukats upp en hel del. Att alla problem löses vid en bolagsbildning av hela FFV Aerotech tror inte Rolf på.

Visst kan man försöka sätta stopp för en bolagsbildning, men vad händer då med företaget, undrar han. Rolf motstånd mot bolagisering rör främst den militä-



Den enda plumpen i affärsverkbolagsavtalet är att semestertrappan fryses. Det menar Rolf Enqvist, ordförande för Statsanställdas Förbund vid division Flygteknik.

ra verksamheten. Han har förståelse för att den civila verksamheten drivs i bolagsform.

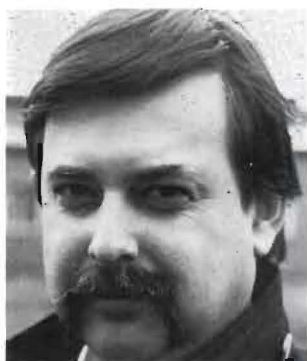
I stort sett är det ett bra branschavtal, menar Rolf. Han är lite överraskad över

att förbundet accepterat en frysning av semestertrappan. Det är väl frukten av kompromisser, tror han, och han förstår förbundets förhandlare.

De ändrade semestervill-

koren drabbar de anställda på AvioComp särskilt hårt, menar Rolf. Där är medelåldern låg, så för dem betyder de nya semestervillkoren mycket.

AvioCompare var nöjda med informationen



Lars Andersson

- Den information vi fick i dag var bra. Nu vet vi vad det handlar om. Jag tycker vi borde fått information under "loppets gång", men då var informationen obefintlig.

- Förändringarna i det nya avtalet verkar vara minimala.



Bill Gustavsson

- Informationen vi fått är bra. Det är kanske för mycket på en gång. Jag är nöjd med den information vi fått.

- Det är svårt att i dag säga särskilt mycket om avtalen. Jag tror det kommer bli bra. Villkoren liknar mycket de vi har nu.



Mikael Pettersson

- Det var intressant att få en genomgång av avtalen. Det var klart bra information.

- Det verkar inte vara några stora förändringar. Jag måste ju säga att det är svårt att ändra på våra villkor vid en bolagsbildning.



Inga Mills

- När man inte är insatt i avtalen kan det vara svårt att hänga med. Informationen i dag gav en överskådlig insyn i vad en bolagisering innebär. Jag tycker bolagsbildningen är positiv. Det avtal vi får verkar vara likvärdigt med det vi har. Jag kan inte se några stora skillnader.

Gift er en vardag!

Ska ni gifta er, så gör det en vardag, då får ni vara lediga från jobbet med full lön. Den uppmaningen fick de anställda på AvioComp av Karl-Göran Mattsson, Statsanställdas Förbund, när de, i slutet av januari, fick information om det nya kollektivavtalet för affärsverksbolag.

I början av december undertecknade Arbetsgivarföreningen SFO och personalorganisationerna, Statsanställdas Förbund (SF), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) och Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) ett kollektivavtal som reglerar anställningsvillkor för affärsverk som ombildas till bolag.

I slutet av januari informerades berörd personal om avtalens innebörd av företrädare från FFV Aerotech, Arbetsgivarföreningen SFO och personalorganisationerna. Kjell Berglund, förhandlingschef på Arbetsgivarföreningen SFO, inledde och redogjorde kort för de förhandlingar som föregick undertecknandet.

Huvudavtalet mellan SFO och LO/PTK har legat till grund för avtalet. Inom den privata sektorn har LO och TCO olika avtal. De statliga avtalen gör däremot ingen skillnad mellan arbetare och tjänstemän, förklarade Kjell Berglund.

I förhandlingarna var SFs utgångspunkt att deras medlemmar inte ska få försämrade villkor vid en bolagsbildning.

I det undertecknade avtalet för affärsverksbolag görs ingen gränsdragning mellan organisationerna. Det är två likartade avtal, med vissa speciallösningar för SF. Det är lösningar som tidigare inte förekommit på svensk arbetsmarknad.

Speciallösningarna berör pensionsvillkor och trygghetsavtal. Pensionsplanen för all personal skall följa SFO/PTKs ITP-plan.

Övergångsbestämmelser, semester, föräldraledighet, restidsersättning och övertid var några av de punkter som AvioComps personal fick information om.

Räkna med divisorer

Divisorer är något som både AvioComp och ScanMotives personal måste lära sig räkna med.

Såväl ersättning för övertidsarbete som restid

och arbete på obekväm arbetstid beräknas med divisorer. Övertidsarbete ersätts med månadslönen dividerad med 94 om arbetet skett 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar. För övertidsarbete på annan tid divideras månadslönen med 72. På samma sätt räknas restidsersättning och ersättning för arbete på obekväm arbetstid fram, fast med andra divisorer. Med divisorer blir det enklare att



Karl-Göran Mattsson, från Statsanställdas Förbund, var en av deltagarna på informationsträffen med de anställda på AvioComp. Ska ni gifta er, så gör det en vardag, menade han, för då får ni permission utan löneavdrag!

I förgrunden syns Arbetsgivarföreningen SFOs förhandlingschef Kjell Berglund.

Med divisorer blir det enklare att räkna, det är bara att ta månadslönen och dividera

He
ny
avta
med
ä
mög
het
att
"kol
ti
pro
tio
över
der
typ
öve
ä
van
al
indu
av



räkna, menade Karl-Göran Mattsson, det är bara att ta månadslönen och dividera! Ersättningen följer automatiskt löneutvecklingen.

Restidsersättningen är högre för anställda i affärsverksbolag jämfört med ersättningen i affärsverket.

Övertiden begränsas

Carl-Hugo Hedlund, SIF, redogjorde för bestämmelserna om övertidsarbete. När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per kalenderår. Det är en minskning med 50 timmar jämfört med dagens avtal. Utöver dessa 150 timmar kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande; högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och fackklubben och ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan branschkommitté affärsverksbolag och respektive förbund.

Ny typ av övertid

Helt nytt i avtalet med SF är möjligheten att utta "kollektiv produktionsövertid". Genom lokal överenskommelse för samtliga arbetstagare i verkstad, avdelning eller grupp kan arbetsschemat förlängas för minst fyra veckor enligt en på förhand uppgjord plan.

Denna typ av övertid är vanlig i alla industriavtal, sa Karl-Göran Mattsson. Den kollektiva produktionsövertiden ersätts då med ett högre belopp per timme än "vanlig" övertid.

Något som diskuterades mer ingående var semestervillkoren. Curt Lindenbaum, Aerotech-gruppens förhandlingschef, förklarade att i det nya avtalet räknas semestern i nettodagar, till skillnad från de avtal som finns i dag. Nyanställda i affärsverksbolag får förskott på den sjätte semesterveckan, så ingen kommer att ha mindre än 30 dagar semester, sa Curt.

Semester i ett par perioder

Räknar vi om till nettodagar förlorar vi en eller annan dags semester, påpekade en av åhörarna, det vill säga om man tar ut enstaka dagar.

Både Curt och Karl-Göran reagerade. Det är inte meningen att man systematiskt ska dela upp semestern så, menade de. Karl-Göran sa att han ej förstod hur arbetsgivaren kunde acceptera att dela upp semestern på sådant sätt. Semestern ska normalt, enligt semesterlagen, tas ut som en huvudsemester om minst fyra veckor under perioden juni till augusti.

Ska ni gifta er så gör det på en vardag. Den uppmaningen kom från Karl-Göran Mattsson när möjligheterna till permission och tjänstledighet diskuterades.

I avtalen står olika skrivningar om permissioner och tjänstledighet, men arbetsgivaren bör tillämpa reglerna likartat oavsett vilken kategori arbetstagar tillhör, menade Carl-Hugo Hedlund, SIF. Det är historiska betingelser som gör att texterna är olika.

Bland annat eget bröllop och egen 50-årsdag är traditionella skäl för att bevilja permission.



Aerotech-gruppens förhandlingschef, Curt Lindenbaum, berättar för de anställda på AvioComp om det nya affärsverksbolagsavtalet om vad det innebär för anställningsvillkoren.

**Eget
bröllop
och 50-
årsdag
är tradi-
tionella
skäl för
att be-
vilja per-
mission**

Inga ackord i Arboga

Text & foto: Anne Allard

Ackord-
lönerna
är en
viktig
konkur-
rens-
faktor i
kampen
om
arbets-
kraften

Ackordslönerna på Reparationsverk-
staden i Arboga upphörde sista januari.
I fjol började verkstadsledningen för-
handla med facket om en avlösning, och
i januari enades parterna om de slut-
giltiga formerna.

– Det är aldrig bra med flera löne-
system på en och samma arbetsplats,
eftersom skillnaderna hämmar effekti-
viteten, menar Alf Skogh chef för
maskinverkstaden.

– Vårt nuvarande avtal medger
ackord, och jag tror att ackordlönerna
är en viktigt konkurrensfaktor i kampen
om arbetskraften, säger Börje Sturk,
ordförande i SF.

Alf Skogh kom till Arboga från Saab Scania i
Södertälje för ett halvår sedan. Huvuddelen av
ackordjobben har tillhört hans delar av maskin-
verkstan.

– Nu har vi kommit överens med facket om att
istället betala tidlön plus ett kompensationstillägg
till dem som tidigare hade ackordlön, berättar Alf.

Tillägget utgår när tjänstemän flyttas från ackord
till tidlön, förklarar han. Storleken på detta tillägg



Berndt Pettersson och Hans Hedlund är båda anställda
på MR. Berndt fick ackordlön förut, medan Hans fick tid-

blir 95 procent av skillnaden mellan ackordet under
senaste kvartalet och den nya tidlönen.

Bonus utjämnar

Genom att samtidigt införa bonus på arbetsplat-
ser där ackorden inte funnits, utjämnar man skillna-
derna ytterligare. Bonuslönen utbetalas i första
hand fram till semestern.

Under tiden jobbar en arbetsgrupp vidare med
formerna för ett nytt, gemensamt lönesystem för
hela verkstan. I gruppen sitter Pekka Havbrandt
chef för MR, verkstadscheferna och representanter
från arbetsgrupperna. Det system de diskuterar skall
sedan ligga fast under en längre period, enligt Alf.

På efterkälken

– För dagen är vi nöjda med det tillägg som våra
medlemmar får som kompensation för de uppsagda
ackorden, säger Börje Sturk.

Men han är inte odelat positiv utan menar att
avlösningen kan betyda problem på längre sikt.
Risken att den lokala löneutvecklingen kommer på
efterkälken jämfört med den privata marknaden är
överhängande.

I fråga om telemontörer och motormontörer kan
Börje inte göra några jämförelser inom regionen.
Däremot finns det en bred marknad på maskinsidan



lön. Nu är det ingen skillnad. Facket och MR-ledningen har enats om tidlön för alla på verkstan.

att mäta sig emot.

Höj istället

Det är ackordlöner som gäller på arbetsmarknaden för bland annat maskinarbetare, svetsare och plåtslagare. Börje befarar att FFV kan få problem vid rekrytering av skickliga och erfarna yrkesmän, när man nu väljer att avskaffa ackorden.

– Jag accepterar inte själv de skillnader vi har mellan löneformerna, säger han. Men när jag ser att våra kompisar på likvärdiga FFV-företag har ackord och dessutom högre än vi haft, är det märkligt att man här väljer att slopa systemet istället för att lyfta tidlönerna.

Låg lönestatus

Enligt Börje ger arbetsuppgifterna på verkstäderna i Arboga hög status i jämförelse med andra verkstadsföretag. Men ser man till lönerna är förhållandet det motsatta.

– Jag tycker att vi även lönemässigt borde värna om de yrkeskunniga arbetare vi har. De är i mina ögon värda mer än många kolleger inom övriga industrin, framhåller han.

Inte heller 1989 års lönematch gav de resultat Börje hade hoppats på, så det enda som återstår för honom nu är att fortsätta slåss för medlemmarnas löner i årets förhandlingar.

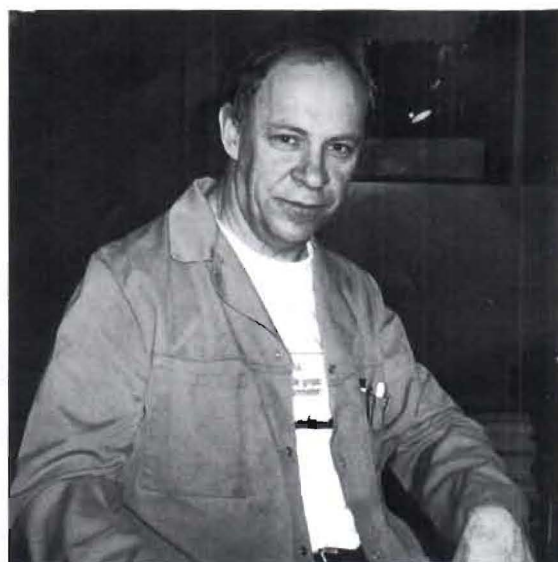
FFV kan få problem vid rekrytering av skickliga och erfarna yrkesmän, när man nu väljer att avskaffa ackorden



Torbjörn Käll:

– Det är synd att ackorden försvinner eftersom det har varit det enda mätbara systemet vi haft hittills. Nu får vi inte någon löneglidning kvar heller. Men samtidigt är det skönt att tio års bråkande är slut, så vi får ro att jobba med det vi skall.

Vad tycker du om att din ackordlön slopades?



Jan-Olov Lööv:

– Det var bra att ackorden avlöstes just nu när vi skall börja jobba med det nya datasystemet MARA på verkstan. Dessutom har vi en arbetsgrupp här på MR, som jobbar med planerna på ett gemensamt lönesystem för alla här. Och då får det gärna vara litet lugnt tills vi hinner komma igång med det.

Komponenter i goda händer

Tack och lov för telefaxen, tycker Jan Rosmark, marknadsansvarig på AvioComp i Linköping. Utan den vore det svårt för honom att klara de dagliga förbindelserna med andra sidan jordklotet. Och sådana har han sannerligen, speciellt med Air Niugini från Papua Nya Guinea som ny flygtimpriskund. Parterna tecknade kontrakt lagom till årsskiftet, det sträcker sig över tre år och är totalt värt 30 miljoner kronor.

Air Niugini har en Fokkerflotta på sju F28-plan. Kontraktet omfattar hela komponentprogrammet med ett undantag. ATA 49, flygplanets hjälpmotor för energiförsörjning på marken, ligger utanför avtalet.

Air Niugini äger dessutom två Airbus och två Dash 7. Bolaget trafikerar örikena i Oceanien, Australien, Filippinerna samt Singapore.

Många turer

– Självklart är vi nöjda med att en kund så långt bort väljer oss som leverantör, säger VD Jan-Ingvar Johansson. Samtidigt understryker han vikten av att

AvioComp visar kunden hur riktigt deras beslut var.

Så där alldeles enkel och rak har vägen inte varit fram till kontraktet. Sedan första kontakten har Air Niugini bytt teknisk chef fyra gånger.

– Varje gång fick vi dra alltsammans från början igen med näste man. En gång satt jag redan på planet till Nya Guinea, för att äntligen skriva på kontraktet. Innan jag landade satt det en ny teknisk chef i stolen.

För Janne var det bara att flyga hem igen och börja skriva på ett nytt kontrakt.

Tveklöst godkänd

Kontraktet med Air Niugini är betydelsefullt på många sätt, menar Jan-Ingvar Johansson. Det är resultatet av en målmedveten satsning på Fjärran Östern, där AvioComp bland annat har deltagit på Singapore Air Show de senaste åren. Nu ger det lön för mödan.

Samtidigt ser han det som ett tveklöst erkännande av AvioComps kunnande, kvalitet och leveranssäkerhet.

– Och med målet att öka omsättningen till 120 miljoner kronor på tre år, så har vi med den här affären kommit en god bit på väg.

En poäng

Parallellt med den här affären skrev AvioComp kontrakt även med Martinair i Holland. Det avtalet omfattar underhållsansvaret för ett antal "tunga" Smithkomponenter, autopilot med mera, från kundens fem F28-plan.

– Ytterligare en poäng för oss är att vi nu har knutit två operatörer till oss som tidigare hade direkta kontrakt med tillverkare. Och det säger också en del om vår ställning på marknaden, avslutar Jan Rosmark.

Anne Allard

En poäng för oss är att vi nu har knutit två operatörer till oss som tidigare hade direkta kontrakt med tillverkare



Sven-Gunnars längdmätare tog priset

– Det kom som en total överraskning när Rolf Olsson, lokalföreningens kassör, ringde om FCTFs förslagspris. Han gratulerade till vinsten, och jag kände inte ens till tävlingen!

Sven-Gunnar Persson tittar på sin "makalösa manick" som gav honom priset. Han fingrar litet på hjulet som är en av finesserna. Med små och enkla medel gör bandlängdmätaren ett mycket noggrant jobb.

FCTF förbundsstyrelse inrättade priset i fjol. Förslag som lämnas in till förslagskommittén under budgetåret får delta. De behöver inte vara belönade, däremot inriktade på forskning och utveckling. För den skull krävs inga komplicerade eller högt värderade förslag. Det kan lika väl gälla enkla, förnuftiga åtgärder. En pristagare utses varje år, och totalt 5 000 kronor per år avsätts för arrangemanget. Förste vinnare blev alltså Sven-Gunnar, som även fick 6500 kronor av förslagskommittén. Vad priset blir den här gången vill FCTF inte avslöja före utdelningen.

Minsta mått

Själva manicken då? På teknikspråket heter den "bandlängdmätare till bandkassett FB4". Vad har du egentligen hittat på, Sven-Gunnar?

– Jo, idén är kopplad till bandspelarna i flygplan 37 Viggen. Det finns två sådana, den ena registrerar data för utbildning och den andra data som rör underhåll och flygsäkerhet. Vi brukar tala om UTB och RUF.

Banden skall vara minst 137 meter, och piloten vet då exakt hur mycket inspelningstid det ger under flygpasset. Kruket har emellertid varit att mäta

banden så att de verkligen har den rätta längden.

Med tumstock

Det vanliga, mekaniska räkneverket som mäter banden har en viss inbyggd tröghet. När Sven-Gunnar gjorde leveransprov på kassetter från tillverkaren noterade han att differenserna var ganska stora.

– För att vara säker på saken, lade jag helt sonika ut ett par band på golvet och mätte med tumstock.

Alla var för korta med upp till två meter. I praktiken skulle det innebära att viktiga data från flygpassen inte spelas in. Och finns det nu en gång ritningar, så skall de väl också gälla, menar Sven-Gunnar.

Rena barnleken

Medan han grubblade på problemet kom Sven-Gunnar att tänka på en varvräknare som han konstruerat tidigare. Med några små ändringar skulle den kunna komma till nytta även i det här fallet.

– Den ger väldigt hög precision med hjulet som mäter exakt en decimeter i omkrets och räknaren som bryter en ljusstråle för varje varv.

Längdmätaren monteras på spolma-

skinan och ansluts till en frekvensmätare som mäter bandlängden i decimeter. Resten är rena barnleken.

Metervara

Det går åt mycket band till kassetterna i Viggen, och FFV köper hem band på metervara. När kassetterna matas markeras varje band med aluminiumfolie och stansade hål enligt visst mönster. Vid markeringen vänder bandet, och inspelningen fortsätter i motsatt riktning på nästa kanal. Det finns åtta sådana kanaler på varje bandkassett.

I Arboga mäter verkstan bandlängd när kassetter repareras och vid leveranskontroller. Med Sven-Gunnars manick har mätningarna blivit mycket exakta. Risken minskar för att viktig information försvinner på grund av för korta band. Däremot ger den inga tidsvinster.

Trettio år

– Extra roligt var det för mig att min avdelningschef accepterade det här förslaget som bidrag i vår rationaliseringskampanj förra året. Då gav det mig en studieresa till England, berättar Sven-Gunnar.

Det var riktigt intressant att själv få prata med killarna på Stansted, att se hur de jobbar och vilka resurser de har, tycker han.

Om ett år får Sven-Gunnar medalj. Då kan han verkligen skryta med allt som 30 års jobb med flygradio har gett. För snart ett år sedan flyttade han från verkstan och blev teknisk handläggare på området.

– Det var alltså i grevens tid jag lämnade in förslaget. Idag hade det inte varit giltigt, för nu hör det till jobbet att föreslå förbättringar i arbetsrutinerna, påpekar Sven-Gunnar belåtet.

Text & foto: Anne Allard



Här används banden, visar Sven-Gunnar Persson och stoppar in kassetten i UTB-bandspelaren. En utrustning för utbildningsregistrering där piloterna kan studera sina manövrar under flygpassen.

MOTORS PROJEKT

En morot för framtiden

Motor höll avspark i början av månad, när hela motorpersonalen matades med massor av information. Mest handlade det om det stora rationaliseringsprojektet, som drog igång i slutet av januari.

När detta skrivs är det en vecka kvar till mötet, och ryktet om ett nära förestående RM8-besked surrar i luften. Mot den bakgrunden berättar motorchefen Hans Molander vad divisionens så kallade "Kick-Off" skall innehålla.

Framför allt blir det information om innebörden av det här projektet för divisionen, avslöjar Hans. Motor tar hjälp av konsultföretaget Indevo, som kan redovisa erfarenhet och resultat av liknande jobb vid ett 80-tal svenska företag.

Lars-Steffen Kull, en av Indevos män, blir också den som berättar om hur projektet skall genomföras. Enligt Hans är det ett måste att alla medarbetare får klart för sig hur de själva skall bidra. Då är förutsättningen att de vet något om vilka system och metoder som styr det hela.

Ett mål spikat

– Det krävs massor av engagemang och motivation för att klara en utmaning som denna. Nu gäller det att upptäcka hur Motor kan förbättras, samla den informationen och genomföra förändringarna.

Ett övergripande mål - sänkta kostnader - är redan spikat. Men det vill även till full enighet om vad man därutöver skall uppnå, och vilka övriga mål Motor har i sikte. I praktiken handlar det om anpassning av resurser. Både teknik, jobb och rutiner behöver smörjas väl om Motor skall rulla vidare effektivt.

– Detta handlar om att förbättra resultatet genom att påverka såväl intäkter som kostnader och kapitalbindning, påpekar Hans.

Ingen ostryvel

Arbetet är inte upplagt efter någon "ostryvelprincip" med samma resursminskning överallt, utan man studerar förutsättningslöst alla möjligheter. Det innebär att arbetsuppgifterna inom vissa områden förhoppningsvis kan lösas med avsevärt mindre resurser än idag. Andra områden kan behöva förstärkning för att bli effektivare.

– Resultatet kan leda fram till helt nya strukturer. Det är inte alls sagt att våra jobb ser ut som vi är vana vid, när vi är färdiga.

**Både
teknik,
jobb
och
rutiner
behöver
smörjas
väl om
Motor
skall
rulla
vidare
effektivt**



– Med en öppen politik och ömsesidigt förtroende tar vi oss inte bara igenom projektet. Vi kommer dessutom ut betydligt starkare på andra sidan, säger motorchefen Hans Molander.

Arbetet med Motors organisation började under hösten, men den nya Aerotechgruppen förändrade förutsättningarna. Nu fortsätter planeringen inom ramen för Motorprojektet. I mars är man mogna att ta beslut om det blir en ny organisation och hur den i så fall skall se ut.

Inga korksmällor

Hans tänker även berätta om läget på Motor idag och i framtiden, där RM8 får en självskriven plats. Avtal eller inte är alternativ som båda drastiskt påverkar inte bara projektet utan även Motors hela framtid.

– Tar vi avtalet har vi inte tid att låta champagnekorkarna smälla. Då får vi istället en mycket tuff uppgift att klara våra åtaganden. Och det är med projektets hjälp vi kan bana väg för att lyckas.

Jan Eiborn kommer också till motormötet för att presentera sig själv och Aerotech Sveriges nya organisation. Sedan blir det prat både om 1989 och möjligheter eller hotbilder i årets budget, skvallrar Hans. Då skall det även handla om investeringar och utveckling både vad gäller anläggningar och större projekt.

Text & foto: Anne Allard

FFV satsar på telekrigföring

Aerotech och Telub gör gemensam sak



Det är mer än ett år sedan Örjan Eriksson från Telub Teknik och Curt Johansson från Avionik sprang på varandra i Arboga. Och det var den gången, i Gyllene Balkens lunchkö, de kom att prata om telekrigföring.

Båda konstaterade att Telub och Aerotech förvisso är stora och duktiga på området var för sig. Men konkurrenterna är inte några duvungar de heller, så det vore kanske idé att göra gemensam sak inom FFV.

Förutsättningarna för ett samarbete granskades. Både Aerotech och Telub jobbar med telekrigprojekt åt Försvarets Materielverk. Telubs projekt behandlar studie- och specifikationsfaser medan Aerotech arbetar med motmedel, övningssystem för radiostörningar med mera.

Avionik driver även två IT4-projekt, som bygger på ekonomiskt samarbete mellan staten och en rad företag i Sverige. De handlar om förbands- och farkostsimulering.

– Vi har alltså på båda håll erfarenheter inom flera områden som berör telekrigföring, konstaterar Curt.

Täpper till

Stig Hedlund leder samarbetet för Telub Teknisk räkning. Han medger att parternas kunskaper om varandra var dåliga i början. Ändå har de samarbetat vid flera tillfällen under årens lopp,

De samlade "telekrigförarna" under ett av höstens möten. Från vänster Aerotechs Curt Johansson och Arne Johansson, Telubs Raimo Jakola och Stig Hedlund, Stig Hemström från Aerotech, Telubs Ove Nyberg och Sune Ekfeldt och slutligen Claes-Göran Danielsson från Aerotech. (Foto: Ingemar Kjellberg)

men utan att göra någon egentlig gemensam kraftsamling.

– Så vi gav varandra uttömmande information om vad man gör på respektive håll. Allt sammanställdes, och under hösten var vi sedan redo att börja tala om konkreta projektidéer, berättar han.

Naturlig satsning

Nu skall Stig, Curt och deras medarbetare täppa till alla kompetensluckor. På Telub finns vanan att jobba i sena projekt- och underhållsfaser, enligt Stig. Men det krävs mer kompetensen att klara tidiga faser och upphandling. Effektivaste och snabbaste sättet att skaffa sig den, är att utnyttja allt samlat kunnande inom Telub Teknik och Avionik.

Att FFV ger telekrigföring denna

uppmärksamhet beror på en snabbt växande marknad inom försvaret. Enligt FOA-tidningen har telekriget haft en i många fall avgörande betydelse under 70- och 80-talens konflikter. Likaså har telekriget fått en framträdande plats både i den senaste försvarsutredningen och i anslagen till det militära försvaret.

Mot bakgrund av den kompetens som redan finns inom Aerotech och Telub, faller sig alltså satsningen helt naturlig. Målet är att parterna om två år blir Sveriges ledande konsultföretag inom telekrigområdet.

Under våren skall samarbetsgruppen arrangera informationsdagar och seminarier kring telekrigföring. Målgrupper blir försvarsstaberna och chefer inom FMV.

Anne Allard

Vad är telekrigföring?

I FOA-tidningen nr 3/1987 definierar Försvarets Forskningsanstalt begreppet telekrigföring. Det är verksamhet som omfattar signalspaning, falsk signalering, insats av telemotmedel, insats mot teleanläggningar av signalsökande vapen samt teleskydd.

Signalspaning

Spaning med teletekniska medel mot telesändningar för att inhämta underrättelser.

Falsk signalering

Försätlig inblandning i motståndarens signalering för att skapa förvirring

eller inhämta underrättelser.

Telemotmedel

Anordning som genom att påverka teletekniska medel hindrar eller försvårar möjligheterna att använda dessa medel som avsett.

Signalsökande vapen

Vapen som, för att bekämpa en vapenplattform, styr mot denna med hjälp av plattformens egna signalkällor.

Teleskydd

Åtgärder för att minska verkan av telekrigföring. Teleskydd för signalering kallas signalskydd.

Nu är MARA igång

Från februari månad arbetar Reparationsverkstan i Arboga med det nya materialadministrativa systemet, MARA. Starten försenades en månad, konstaterar projektledaren Bernie Persson, men nu har ett hundratal personer tillgång till systemet.

Förutom tekniker och administratörer är 150 operatörer på verkstäderna kopplade till MARA. Deras uppgift är att rapportera start, stopp och avbrott i produktionen.

– De får utbildning och

handledning direkt på arbetsplatserna, och till hjälp vid avrapporteringen har de kontaktpersoner bland förmän och planerare, berättar Bernie.

Operatörerna jobbar med en bild och rapporterar med streckkodsutrustning, vilket underlättar jobbet.

Motordivisionens avdelningar använder också information i MARA, och skall som kunder godkänna allt tekniskt underlag. Ur systemet kan de hämta uppgifter om pris och tider när de gör beställningar.

– Vi vinner leveranssäkerhet och bättre kvalitet på arbetsunderlaget. På sikt kan vi också korta genomloppstiderna med hjälp av



Bekantskapen mellan Jan-Olov Löw och MARA är ny. Än har han bara känt litet på streckkodspennan, men tillsammans med arbetskompisarna skall han få en mer handfast genomgång av systemet. Foto: Anne Allard

MARA, menar Bernie.

Hittills har projektet fungerat bra, tycker han, och det finns en klart positiv inställning och förväntan på systemet. Nu fortsätter projektet med steg 2, för att

lokalisera och åtgärda fel som alltid uppstår i första skedet. Det ingår i planerna och i den fortsatta utvecklingen av MARA.

Anne Allard

Här är de vana vid en massa plumpar

Människor skaffar sig skilda vanor. På Motordivisionen i Arboga finns ett gäng som är vana att spela Plump varje lunch. Tjugo partier hinner de med mellan lunchtuggorna och eftermiddagspasset. Men då får det gå undan!

Alla i spelgänget jobbar eller har jobbat med RM6/9/12-motorerna på avdelning MG. Hur länge de har varit med i kortgänget varierar. En del har spelat Plump i 20 år, medan andra bara har ett par år på nacken!

– Det är med oss som

med Svenska Akademien, vi har ett begränsat antal stolar. Men våra är färre, bara fem, säger Ingvar Karlsson med 10 spelår bakom sig.

I år ligger Oskar Andersson och Sten "Noa" Nordgren sämst till i protokollet trots att de har 10 och 13 spelår var.

– Det är bara en massa mobbing runt bordet, är "Noas" kommentar. Han hävdar att alla glada skratt bara är ett sätt att försöka dölja de sårade känslorna. Stig Johansson, 15 spelår, ligger bra till med över 200 poäng.

– Ändå får jag ingen bonus, säger han litet spefullt och dänger sista kortet i masonitskivan.

Lilian Göransson, protokollförare sedan 3 år, skriver in resultatet av



Oskar Andersson och Karsten Gustavsson försöker prata bort korten medan Sten "Noa" Nordgren sköter given.

partiet i pärmen som har hängt med i alla år. Vilken dokumentation!

Spelarna använder en kortlek märkt ABB. Vore det

inte på sin plats att Aerotech går in och sponsrar med en FFV-kortlek?, undrar dessa hängivna Plumpspelare.

Text & foto: Anne Allard

Freja på plats – Kul att få jobba med satelliten

– Att dra kabel är väl inget speciellt roligt jobb i sig, men sett i det här sammanhanget blir det ändå något extra, menar Roger Eriksson.

Tillsammans med Per Winther, inlånad från Elektronikproduktion han med, har Roger testmonterat kablage och modeller av de apparater som skall sitta på Frejasatelliten. Och i januari började jobbet på allvar, för då ställdes den riktiga satelliten på plats i Arboga.

Projektgruppen vid Aero-tech har även fått beställning på ytterligare två kablage. Förskjutningar i tidsschemat gör att vissa prover måste köras parallellt och det kräver en dubblering. Enligt dagsplaneringen skall monteringen vara klar i februari inför vibrationsproverna i Kina under mars månad.

Roger och Per var i stort sett klara med provmontering av det första testkablaget när Frejasatelliten levererades i mitten av januari.

Ett riktigt pillgöra, påpekar Roger. Ibland har deras armarna sett ut som de blivit rivna av ilska katter på grund av alla vassa hörn och trådar man måste samsas med vid monteringen.

AA



Vinnarna som fick uppleva vintern och Esrange tillsammans med sin guide Anne Taube. Från höger Hans Larsson, Anders Östensson, Johan Carlsson, Hans Lundgren och Lars-Erik Bäcklund.

Vinnarresan gick till Esrange

Minnesgoda läsare erinrar sig säkert att Flygelektronik genomförde en effektivitetskampanj förra året. Åtta vinnare korades, och fem fick som pris att välja en studieresa någonstans inom Sverige. De valde Esrange utanför Kiruna och hann även med ett besök på Satellitbild.

Esrangebasen skall så småningom hålla kontakten med Freja, satelliten som Avionik just nu arbetar på i Arboga.

På Esrange välkomnade Jonny Jernmark sina tidigare kolleger från FFV. Han har arbetat på det som idag är Test Systems AB i Arboga.

Jonny berättade att basens

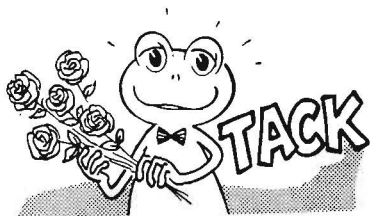
verksamhet har pågått i 30 år. Idag drivs den i hel-svensk regi av Rymdbolaget. Mest handlar det om ballong- och sondrakettuppskjutningar men även om

mottagning och kontroll av satellitsignaler. Esrange säljer sina tjänster till kunder i hela världen.

Norrskensforskning var basens mål från början, och under 90-talet skall man även forska en hel del kring ozon.

Esrange ligger i vildmarken och måste vara helt självförsörjande med egen reservkraft, plogning, restaurang och ett hotell med plats för 44 personer.

AA



Ett stort tack till Arne, Gun och Anna-Lena för den trevliga julfesten.

Personalen MG

Ett varmt tack för alla blommor och presenter jag fått i jul från avdelning AE30, FCTF och division Avionik.

Enar Johansson, AE30

Jättevarmt tack till chefer, arbetsledare, arbetskamrater MA32 och MA33 samt SF avd 2152 för fina julgrupper och kort. Det värmer när man är sjuk. Tack från

Anitha Sjöbom

Ett hjärtligt tack för blommor och presenter i samband med min pensionering.

Margit Karlsson, AT45

Ett varmt tack till arbetskamraterna vid AF40 samt FCTF och AA70 för de vackra julblommorna.

Gunilla Andersson, AF41

Varmt tack till alla och envar för storartad uppvaktning på min sista arbetsdag på FFV-A, och som blev för mig ett ljus och vackert minne.

Karl-Erik Lundkvist, AF62

När jag efter 15 år vid Aerotech slutar min anställning vill jag framföra ett hjärtligt tack till alla mina arbetskamrater inom hela Aerotech för mycket gott samarbete och kamratskap. Jag vill också tacka "inblandade" för den trevliga och uppskattade avslutningsmiddagen med tal, blommor och presenter.

Lars Karlsson, AR32

Ett varmt tack till alla på FFV Aerotech, FCTF, chefer och arbetskamrater, personalen på Baronen för blommor och presenter som jag fått mottaga vid min pensionering.

Veine FS22

Ett hjärtligt tack till arbetskamraterna för blommor och avskedsgåva.

Tony Lindell FS28 (garaget)

Hjärtligt tack till chefer, arbetskamrater samt SF för den uppvaktning jag fick i samband med min pensionering.

Sigvard Wilhelmsson, AT70

Till FFV, FCTF, chefer och arbetskamrater mitt varma tack för uppvaktningen på min 50-årsdag.

Lennart Jansson, FA27

Varmaste tack till FFV Aerotech och absolut

till fack, arbetskamrater för härligt arbetsslut

minns när kärvt det känns på jobb att finnas

gott kamratskap är så fint att minnas

Anna-Lisa Bertilsson FT24

(från pensionsdagen 29/11)

För den överväldigande hyllningen i samband med min pensionsavgång ber jag att till all berörd personal vid FFV Aerotech få framföra ett stort, varmt och uppriktigt tack.

Gunnar Lundin, FMV:FuhDE

Ett stort tack till division Avionik och Statsanställdas Förbund, avdelning 2152, för blommorna till jul.

Stig Johansson, 3327

Ett hjärtligt tack till alla för blommor jag fick till jul.

Gun Johansson, AF52

Ett stort varmt tack till Er många vänner och arbetskamrater för hågkomst vid min 60-årsdag.

Jag har fått ett värdefullt bokverk, "Mitt Lappland".

Carl-Evert Widerlöv

Ett hjärtligt tack till avdelning FT och FCTF för blommor och presentkort till jul.

Wilhelm Wågman FT08

Ett hjärtligt tack för julgåvorna jag fick från FFV Aerotech, Flygteknik och FCTF lf 72.

Karin Magnusson

f d FF81

Ett hjärtligt tack till chefer, arbetskamrater och SF för blommor och presenter i samband med min pensionering.

Karin Näslund, AE75

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

Lennarth Jacobsson, FA61

Ett hjärtligt tack till chefer och arbetskamrater för present och blommor på min 50-årsdag.

Barbro Karlsson, FA04

Ett varmt tack till FFV Aerotech, chefer, mina arbetskamrater för blommor, presenter och uppvaktning vid min pensionsavgång.

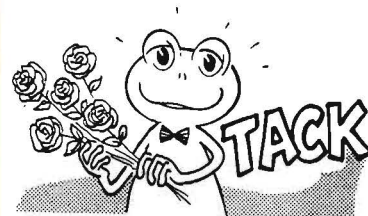
Göte Wiberg, FP08

Tack till arbetskamrater och chefer för uppvaktningen på min högtidsdag.

Helge Andersson, AF34

Ett varmt tack till arbetskamrater, företaget, SF2112 för blommor, kort, telefonsamtal under min sjukdomstid.

Alvy Adolfsson, FT02





Aerotech-gruppen Stab Ekonomi

Nina Nornholm, CE01

Avionik

Christer Larsson, AM50
Rickard Berg, AR20
Robert Blomberg, AF80
Robert Nilsson, AE70
Ann-Sofie Pettersson, AT41
Inger Strandberg, AF60
Stefan Wengander, AM30
Roger Larsson, AF50
Tord Levin, AF60
Lennart Höglund, AS06
Wenche Brynildsen, AF40
Tommy Bergmark, AE60

Motor

Karin Bergquist, MH50
Susann Blomkvist, MA40
Lena Dahlström, MF20
Donald Fjällrud, MA38
Elisabeth Andersson,
Johan Eriksson, MA93
Ola Frisk, MA73
Krister Kallionpää, MA84
Curt Lagergren, MA20
Anders Tuominen, MA75
Cecilia Westerberg, MA84

Flygteknik

Elisabeth Boholm, FT67
Eva Carlsson, FS40
Roger Hahn, FF27
Lars Lindwall, FF70
Gunilla Nilsson, FF29
Eskil Nyholm, FA25
Bo Svalberg, FT20
Ulf Svensson, FF27
Leif Andersson, FP40
Niclas Gustavsson, FP90
Anders Lindgren, FS28

GS

Monica Bergroth, GA70
Hans Carlsson, GE40
Jan-Olov Bojarp, GB70

Pratbubblan

*"Buggat" samtal på ScanMotive mellan
Erik Werner, FCTF Arboga och Karl-
Göran Mattsson, SF förbundstyrelse:*

*- För helvete, Erik, skruva
upp hörapparaten en gång för
alla nu, va! Jag sjunger "tryggare-
kan-ingen-vara..." och inte "trygga-
räkan-ingen-fara..."! Vad tror du
SF står för egentligen - Sveriges
Fiskarförbund?*



FULL FART FRAMÅT... ...MOT 90-TALET FLYGTEKNIK

FFV 
Aerotech





*Curres
paragraf*

MBL

Möjligheter till ökat inflytande i arbetslivet i vissa givna situationer

I den första artikeln om arbetsrättsliga spörsmål, kan det vara lämpligt att inleda med MBL - det vill säga lagen om medbestämmande i arbetslivet.

MBL trädde i kraft den 1 januari 1977 och har nu verkat i 13 år och borde därför vara välkänd för parterna, det vill säga arbetsgivarföreträdare (chefer) och de fackliga förtroende-
männen.

Men så tycks inte vara fallet att döma av ett antal "olycksfall" i arbetet på senare tid. Det är visserligen lätt att hamna snett i den ganska snåriga arbetsrättsmateria-
len, men nog kan vi bli bättre!

En tung lag

MBL är en "tung" lag och den ska enligt förarbetena "utgöra utgångspunkten för parternas relationer och samtidigt verka framåtsyftande".

Vad menas med detta?

Enligt betänkandet - utredningen som föregick regeringens proposition - är grundsatsen att förhandlingar och kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden ska vara det främsta medlet att stärka och vidga demokratin i arbetslivet.

Inte byråkratiskt

I princip skulle således snart sagt varje fråga som rör förhållandet mellan arbetsgivare och de anställda

kunna medföra förhandlingsplikt och bli reglerad i avtal. Men fullt så byråkratiska tankar hade dock inte lagstiftarna.

Trots skyldigheter enligt MBL, för arbetsgivaren, att självfallet ta upp olika frågor till information och förhandling, kvarstår arbetsgivarens förpliktelser enligt andra lagar och offentliga myndigheters beslut. Således det yttersta ansvaret för företagets skötsel kan inte överflyttas på de fackliga representanterna. Grundförutsättningen för att förhandlingsskyldighet inträder i viktigare frågor som rör verksamheten" (MBL §11), är att parterna är bundna av kollektivavtal.

Förhandlingsplikt

Därmed avses former för verksamheten, beslut av mer strategisk eller principiell innebörd, eller långsiktig tillämplighet samt vissa arbetsledningsfrågor. Även viktigare ingrepp i den enskildes arbets- eller anställningsförhållanden som inte är enbart tillfälliga och inte heller i övrigt är av mindre betydelse är förhandlingspliktiga.

Ett exempel kan vara att under pågående semester inträffar något som gör att en viss anställd måste kallas in. Självfallet gör arbetsgivaren upp med den anställda, men i MBLs anda och mening ska även en MBL-förhandling äga rum. Antingen då behovet uppstod eller om inte detta kan ske av praktiska skäl så snart som det går.

Förankring

Det är lätt att uppfatta medbestämmandet som ett byråkratiskt påfund utan förankring i verkligheten. Men då ser man inte till den egentliga - ganska självklara - avsikten med lagen. I propositionen uttalades på flera ställen att "avsikten med den primära förhandlingsrätten är inte att föreskriva en förhandlings- och uppskovsskyldighet som innebär hinder i en rationellt och effek-

tivt organiserad verksamhet". Således; chefer har fortfarande kvar sin ledar- och beslutsroll, men ibland med primär förhandlings-
skyldighet före beslut.

Förhandlingsreglerna återfinns i det statliga huvudavtalet. Något olika regler om tidsfrister och partsförhållanden gäller för bolagen. Som allmän regel gäller att förhandlingen ska föras utan onödig tidsspil-
lan.

Inhämta synpunkter

En MBL-förhandling kan i verkligheten genomföras ganska formlost - bara parterna är överens därom. Protokoll ska dock föras som speglar den aktuella frågan och vad arbetsgivaren vill besluta om och till sist tänkt fatta beslut om. Observera att alla frågor som behandlas enligt MBL §§ 11-13 leder inte till att parterna blir bundna av kollektivavtal. Tvärtom är det så att arbetsgivaren ska inhämta de anställdas synpunkter genom så kallade fackliga förhandlingar innan arbetsgivaren fattar sitt beslut. Däremot vid tvisteförhandlingar och så kallade intresseförhandlingar (förhandlingar om ej reglerade avtalsförhållanden) kan protokollet få karaktären av kollektivavtal om man kommer överens.

Typiska kollektivavtalsfrågor är arbetstiden och huvudsemesterns förläggning, samt löner och allmänna anställningsvillkor.

Förhandla för mycket

Är du osäker om förhandlings- och informationskyldighet råder eller ej? Tänk då på följande enkla grundregel:

Vad var avsikten med MBL?

Jo, att ge de anställda ökat inflytande/påverkans-
möjligheter i arbetslivet i vissa givna situationer.

Till chefer vill jag ge rådet: förhandla hellre en gång för mycket - skadestånd för brott mot MBL med flera lagar är onödigt.

Massbrev - tjänste

Anställda anmäler adressändring till respektive personalavdelning. Pensionärer och övriga anmäler adressändring till redaktionen.

61-0421

Hur trivs du på jobbet?

Namn: Helen Grimes

Ålder: 23

Yrke: Sekreterare

Arbetsplats: FFV Aerotech Ltd,
Stansted Airport

Familj: Mor, far och en syster

Bostad: Sawbridgeworth, Herts

Fritidsintressen: Squash,

Vilken bok läste du senast: "Cooking for two"

Vilken film såg du senast: Shirley Valentine



- Jag trivs mycket bra. Det är alltid mycket att göra, och jag har varierande arbetsuppgifter.

Vad gör du på ditt jobb?

- Jag är sekreterare åt vår "Group Publicity Manager". Jag gör alla tänkbara sekreteraruppgifter samt en hel del andra administrativa göromål.

Hur länge har du arbetat här?

- Jag har jobbat här i ett och ett halvt år.

Vad har du för utbildning?

- Jag har tagit en "O level" i några olika ämnen och en "A level" i juridik. Efter det fortsatte jag att läsa på en skola för sekreterare. Där läste jag bland annat maskinskrivning, stenografi, kommunikation och affärsadministration.

Hur är arbetsmiljön?

- Omgivningen är ganska trevlig. Kom ihåg att det inte är länge sedan vi flyttade in i ett helt nybyggt hus. Här finns alla fördelar en ny anläggning för med sig.

Vad pratas det mest om just nu på din arbetsplats?

- Det är inget speciellt, sådant som har med jobbet att göra.

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

- Jag gillar mitt jobb väldigt mycket, men jag värdesätter min fritid och privatliv högre.

När träffade du senast din närmaste chef?

- I morse. Vi ses ofta då vi sitter i rum intill varandra.