

Information inom FFV UNDERHÅLL
Arboga Linköping Östersund Växjö Stockholm

Torsdag 4 okt. 1984

Jobbar vi U-lagligt?



– Nu aktualiserar vi vår samlade "lagbok" med sektorinstruktioner, Si, och rutinbeskrivningar, RB, säger Tommy Johansson.

Bilden tagen vid CVM där plåtslagare Kenneth Andersson modifierar reverse-ningen i en stjärtkon till Viggén.

Foto Niklas Forslind

Sektorns verksamhet styrs av och med en mängd föreskrifter av olika slag. Dessa våra "lagar" inom U håller på aktualiseras och moderniseras som en följd av omorganisationen.

Utöver sektorinstruktionerna, Si, tillkommer därmed en ny form, rutinbeskrivningar, RB.

Sektorn har att leva med och rätta sig efter ett stort antal överordnade regler, riktlinjer, lagar, förordningar, stadgar och anvisningar.

Några exempel är: FFV Organisationshandbok, Koncerninstruktioner, avtal, SFS, AFS, SAV, m fl.

Härefter rätten. . .

Alla dessa handlingar kan givetvis inte spridas hur som helst. De måste tas in i ett regelverk som anpassar och beskriver tillämpningen inom U.

Härtill kommer sektorledningens övergripande regler och riktlinjer. Likaså måste rutiner, som berör mer än

en division inom sektorn, beskrivas i en för sektorn gemensam handling.

Så var det förr – Si och Ai

I den förra organisationen fanns sektor- och avdelningsinstruktioner. Sektorinstruktionerna, Si, innehöll såväl övergripande regler och riktlinjer som rutinbeskrivningar.

Detta var naturligt eftersom Si utfärdades av staberna som då själva hade resurser för servicefunktioner.

Avdelningsinstruktionerna innehöll regler, riktlinjer och instruktioner som gällde för mer än en sektion inom en avdelning.

Så är det nu – Si, RB och Di

I den nuvarande organisationen finns sektorinstruktioner, Si, rutinbeskrivningar, RB, och divisionsinstruktioner, Di.

Sektorinstruktionerna ska renodlas så att de endast innehåller sektorövergripande regler och riktlinjer, mål och ramar.

Staberna har ansvar för att sådana utfärdas.

Rutinbeskrivning, RB, ska inte innehålla något annat än just beskrivning av en rutin.

Service divisionen är ansvarig för dessa.

Ett blir två

De gamla sektorinstruktionerna delas således upp i Si och RB.

Nu kan och bör man inte driva denna uppdelning för långt. Si kan innehålla en kort rutinbeskrivning. RB kan ha en kort regelbit.

Divisionsinstruktionerna, Di, är lika med de gamla avdelningsinstruktionerna och revideras också nu.

Omarbetning pågår

De gamla sektorinstruktionerna ska antingen:

- aktualiseras = kvar i ungefär befintligt skick
- delas upp = Si och RB
- förvandlas = RB
- upphävas = har blivit praxis eller är inaktuella

Kritiska röster från såväl ledning



Så ser han ut



Håkan Östergren, som tillträder chefskapet för CVÖ den 15 januari ser ut så här. Bilden hann inte fram i tid för att komma med i U-Aktuellt nr 16 den 24 september.

☞ som "linje" menar att de nya Si och RB som ges ut bara är en omskrivning utan ändring av de gamla. Det behöver inte vara något fel i det. Det visar bara att de gamla reglerna fortfarande gäller och behöver vara kvar.

Byråkrati kan vara bra

Vi måste, för att vara en seriös leverantör, ha dokumenterade bestämmelser på en mängd områden.

– Svenska och utländska luftfartsmyndigheter kräver att vi har kvalitetsstyrningssystem m m för att utfärda auktorisationsbevis.

– Arbetsmiljölagen kräver åtgärder och rutiner för personskydd.

– Kunder vill att vi i vissa fall använder deras dokument, vidtar särskilda säkerhetsåtgärder m m.

– Revisorer vill ha sitt ord med i laget.

– Som en del av affärsverket FFV har vi upphandlingsbestämmelser, offentlighetsprinciper m m, som begränsar vår handlingsfrihet när vi vill försöka avbyråkratisera.

– Byråkrati betyder dels ordning och reda, dels "regelbitning".

För dem som arbetar med flygplan och flygmotorer med tillbehör och kringutrustning är ordning och reda en självklarhet. För dem är det också naturligt att ordning och reda måste råda även i administrationen.

Sett i det perspektivet är byråkrati riktigt vackert. Byråkrati i betydelsen regelbitning är däremot fult. Det tyder på osäkerhet, oförmåga, okunskap och det är inte bra. Ett sätt att avbyråkratisera är alltså att få bort o:na i de uppräknade o-orden.

Skriv gärna vad du tycker i U-Aktuellt, så svarar jag, eller ring mig direkt, CVM 196. Ni på CVA och CVÖ använd länken, tack.

Tommy Martinsson, SC60



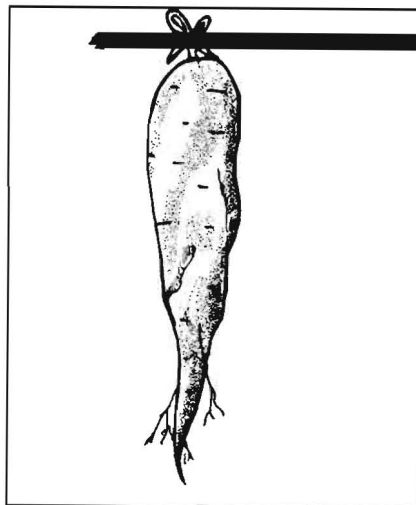
Det alla ska göra blir aldrig gjort.

Gyllene tillfällen är som ägg - det kommer ett åt gången.



Allt detta är mitt, sa gardisten, snöt sig.

En pessimist ser en svårighet i varje uppgift, en optimist ser en uppgift i varje svårighet.



Årlig ersättning

Flera insändare i bl a CVM-NYTT har anmärkt på en rad frågor om förtida avgång med årlig ersättning, ett ämne som behandlats steg för steg i U-Aktuellt enligt beslut vid IKU-mötena. Ref nr 12, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25 och 26/83, nr 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 14 och 15 i år..

Anmärkningarna har riktats mot flera håll och delvis besvarats, t ex av den fackliga sidan. I insändaren av signaturen "Raka rör" i CVM-NYTT nr 20, vecka 436, kritiserar företagsledningen direkt, men tydligen har insändaren inte observerat U-Aktuellts informationer.

Insändaren ställer avslutningsvis följande fem frågor:

1. Vill företagsledningen tvinga iväg den äldre arbetskraften.
2. Är företagsledningen medveten om att viss personal blir "tråkad" med vantrivsel som följd?
3. Varför ges inga raka besked i varsel-frågan?
4. Känner inte vederbörande till de lagar och förordningar som gäller i detta sammanhang?
5. Hur länge gäller varslat?

Eftersom svaret berör hela sektorn publiceras det här. Om någon fortfarande har detaljfrågor går det ju bra att fråga på personalavdelningarna vid CVM, CVA och CVÖ, eller hos fackens företrädare. Ämnet behandlas f ö i flera artiklar i FFV-NYTTs oktobernummer.

Red

Tommy svarar

Vi har under senaste året tappat över 100 Mkr i beställningar. Trots att vi har nya produkter och marknader kan

vi inte kompensera detta på kort sikt. Vi har därför tvingats till hårda nedskärningar av vår personal.

Detta kan ske på flera sätt, t ex anställningsstopp och därmed omplaceringar inom företaget samt utlåningar till andra organisationer. Ett annat sätt att reducera personalen är att i stället för tvingande åtgärder utnyttja frivilliga alternativ. Personal som uppfyller vissa villkor, t ex antalet tjänsteår, kan utnyttja förmånen att gå i förtid med årlig ersättning.

De åtgärder som vidtagits har skett i enlighet med gällande lagar och avtal och i samverkan med de fackliga organisationerna.

Vår ambition är att försöka klara avvecklingen och omstruktureringen så smidigt som möjligt. Den situation vi har och kommer att ha är dock mycket besvärande och ovan för många av våra medarbetare. Ambitionen måste dock samtidigt vara att företaget ska kunna ha kapacitet och kompetens inom de områden marknaden efterfrågar.

Från min sida kan jag bara ytterligare understryka att årlig ersättning är en frivillig åtgärd från individens sida, samtidigt är dock detta en åtgärd som kan förhindra att tvångsåtgärder måste vidtas från företagets sida.

Situationen med övertaligheten finns fortfarande kvar (se referat av vår strategiska LSP) och därför ligger varslat kvar vilket är helt i linje med de bestämmelser som finns. Arbetet med budgeten och den operativa planen kommer att närmare precisera inom vilka områden den här övertaligheten finns och ger oss därmed möjligheter att agera för att också anpassa våra resurser.

Tommy Johansson

Speditör Maj-Britt

I U-Aktuellt presenterade vi för ett tag sedan vår nya speditör Maj-Britt Danielsson och hennes arbetsuppgifter. Maj-Britt har nu kontaktat de olika enheterna inom sektorn för att sprida kännedom om speditorsverksamheten och dess möjligheter och vad man bör tänka på vid kontakt med kunden.

Maj-Britts telefonnummer är 2574 (0589-82574 direktlinje, om du inte kan ringa på länken), snabb 2098, adress SM30. Hon sitter i "byggnad COMPRO" i Arboga.

Jan-Olof Hällberg
Marknadsservice