VERY IMPORTANT PEOPLE AT SAAB
NUMMER 4 – DECEMBER 2001

V.I.P.

INSIKT: LEDARSKAP

"FRAMTIDENS LEDARE SER MÖJLIGHETER I FÖRÄNDRINGAR"

/CATHARINA MAGNUSSON



SMART PROJEKT △ UNGERN VÄLJER GRIPEN △ MAKTEN ÖVER MEJLEN

V.I.P. – VERY IMPORTANT PEOPLE AT SAAB VIP ÄR SAABS TIDNING FÖR ALLA MEDARBETARE I KONCERNEN. **ADRESS:** SAAB AB (publ), 581 88 LINKÖPING, TEL 013-180000 **ANSVARIG UTGIVARE:** JAN NYGREN, KONCERNSTAB INFORMATION, 013-181999, jan.nygren@saab.se **REDAKTÖR:** ANNA BOWALL, KONCERNSTAB INFORMATION, 013-187156, anna.bowall@saab.se **REDAKTION:** ANNE ALLARD, AFFÄRSOMRÅDE SAAB TECHNICAL SUPPORT & SERVICES, 0589-82405, anne.allard@aerotechtelub.se. ANNA BERGENLID, AFFÄRSOMRÅDE SAAB SYSTEMS & ELECTRONICS, 08-58085342, anna.bergenlid@esavionics.se. MARIA OTTOSSON, AFFÄRSOMRÅDE SAAB AEROSPACE, 013-465 33 66, maria.ottosson@saab.se. IRÉNE SVENSSON, AFFÄRSOMRÅDE SAAB ERICSSON SPACE, 031-7354463, irene.svensson@space.se. SIV WIRSENIUS, AFFÄRSOMRÅDE SAAB BOFORS DYNAMICS, 013-186052, siv.wirsenius@dynamics.saab.se. **LAYOUT:** SAAB INHOUSE **TRYCK:** DANAGÅRDS GRAFISKA, ÖDESHÖG **OMSLAG:** CATHARINA MAGNUSSON, SAAB AVIOCOMP AB OCH CARL-GUSTAV LÖV, SAABTECH SYSTEMS AB, FOTO: PER KUSTVIK

SAAB

Saab är ett av världens ledande högteknologiska företag med huvudsaklig verksamhet inom försvar, flyg och rymd. Inom Saab finns en rad spetskompetenser och förmågan till systemintegration.

Saab utvecklar, tillverkar och marknadsför avancerade produkter och tjänster för försvarsmarknaden, men också för de civila marknader där vår kompetens efterfrågas.

Egen styrka och strategiska partnerskap ger Saab möjligheten att både konkurrera och samarbeta på den internationella marknaden.



04 / INSIKT: LEDARSKAP/ Saab formar framtidens ledare med nytt lärande

14 / 8 TIMMAR/ Följ med Madeleine Engvall i Linköping under en arbetsdag

16 / TELEKRIG/ Genombrottsorder för BOL

20 / KOMPRIMERAT/ Stipendium att söka, Saab deltar i ETAP

27 / GALLERIET/ Familjedag på Universeum, "tjej-demo" i Huskvarna och andra nyheter från Saab-världen

28 / TILL SIST/ En dag som förändrade världen

4 2001



LEDARSKAP BERÖR ALLA

Alla påverkas vi av dem – våra chefer. Medan en bra chef lyfter sina medarbetare, kan en dålig chef få den mest engagerade medarbetare att tappa sugen. Hur en bra chef förväntas vara har varierat under årens lopp. På Saab har ett nytt ledarutvecklingsprogram nyligen startats för att forma framtidens ledare. VIP har också hälsat på i verkstaden där man upptäckte att det inte räcker med att skicka cheferna på kurs. Samtidigt som cheferna utbildas i ledarskap tränas övriga anställda i "medarbetarskap".

Anna Bowall

ANNA BOWALL, REDAKTÖR





COACHEN

EN LEDARE I TIDEN?

Dagens chef ska vara coach, heter det ibland. Någon som leder och inspirerar sina medarbetare.

En annan chefsmodell bygger på de mer löst organiserade nätverk och projektarbeten som blir allt vanligare. I sådana sammanhang ska helst alla ha ledaregenskaper.

Vilka krav vi ställer på en ledare varierar över tiden, förklarar två ledarskapsexperter VIP talat med.

TEXT: JASNA BRKI FOTO: BILDBYRÅN

LEDARE ÄR VI JU ALLA på ett eller annat sätt, hemma, på jobbet eller på fritiden.

Men hur vi förväntas utöva ledarskapet är beroende av modetrender. Fenomenet har till och med fått ett namn, "management fashion".

Trenderna är i hög grad konjunkturberoende. Vid högkonjunktur är ledarskapet uppgiftsorienterat. Vid lågkonjunktur, när människor plockas in och ut i organisationerna, handlar ledarskapet om att skapa förtroende. Bilden av dagens ledarskap är därmed som konjunkturen – skiftande.

ENLIGT ROGER ANDERSSON, som undervisar i ledarskap och organisation vid högskolan i Skövde, har ledarskapets tyngdpunkt genom tiderna förskjutits från makt mot förtroende.

Roger Andersson talar om att alla i en organisation ska ha ledaregenskaper. Den nya typen av arbete i projektform och nätverk, och nya lösare organisationsformer, bidrar till att behovet av förtroende ökar, samtidigt som behovet av makt minskar, förklarar han.

ANN FREDLUND, chefredaktör på tidningen Chef, konstaterar att trenderna i dag går i olika riktningar, men att lågkonjunkturen inom IT-sektorn kommer att påverka chefsskapet på alla nivåer och i alla branscher.

– Medarbetarna i en organisation blir osäkra när företag skär ner. Det kommer att leda till att man satsar mer på traditionella chefer, att man inte vågar experimentera. Resultatet blir färre unga och kvinnor i chefsposition, anser hon.

Något som förändrat ledarrollen inom högteknologiska industriföretag är också kraven på kortare ledtider och kundanpassning av produkterna. En chef måste kunna hantera förändring och nya förutsättningar samt kunna skapa flexibla organisationer.

IDROTTENS COACH är en populär förebild i många företag. Roger Andersson är dock skeptisk. Det är stor skillnad på idrott och näringsliv, påpekar han.

– Inom sporten arbetar du med en grupp högmotiverade människor. Inom industrin kan du inte byta ut människor hur som helst. Industrijobbet är mycket tuffare. Men visst har coaching ett inspirationsvärde – att lyssna på idrottens ledare är roligt.

LEDARSKAP ÄR VIKTIGT för att en organisation ska fungera. En bra ledare lyfter sina



Coaching har blivit ett modebegrepp inom managementvärlden och den svenske landslagskaptenen i handboll, Bengt "Bengan" Johansson (t.h.), är en eftersökt talare på managementkurser. Till vänster Ola Lindgren.

medarbetare, medan dåligt ledarskap kan bli förödande och få den mest kreative att tappa lusten och prestera sämre. Alla har haft en dålig chef och vet hur det påverkar den enskilda individen i företaget.

– En risk med dagens hårda press är att cheferna inte har tid att vara goda ledare. De är stressade av alla arbetsuppgifter de förväntas hinna med, till exempel administration. När vi inte längre hinner se varandra finns det en risk att vi slutar växa, säger Ann Fredlund.

FÖRUTSÄTTNINGARNA för företag har förändrats dramatiskt under årens lopp och det växer fram nya företag som sätter företagets egna värderingar i första rummet. Detta är också viktigt, eftersom dagens medarbetare ställer nya krav på sin arbetsgivare. Både Ann Fredlund och Roger Andersson är överens om att etik och moral är viktigt för dagens företag.

– Man letar efter företagets själ för att sätta värderingarna på pränt, säger Ann Fredlund.

ATT HITTA gemensamma värderingar är viktigt. Det räcker inte längre att muta de anställda med pizza för att de ska jobba övertid. Personalen måste vara överens om vad som är centralt och perifert. Det handlar om att kunna överlämna ett förtroende. Det finns inte längre utrymme för full kontroll, säger Roger Andersson.

Att följa upp och urskilja vad som ska följas upp är därför viktigt för dagens ledare.

– Det som följs upp blir också gjort. Människor blir inte självständiga av att man säger till dem att bli det, säger han.

A OCH O FÖR DAGENS LEDARE

Teorierna om ledarskap föddes med industrialismen i USA. Enligt Harvard Business Review publiceras varje år 2 000 böcker om ledarskap i USA.

Ralph M. Stogdill är en managementteoretiker som gett ut flera böcker i ämnet. Han anger fem grundläggande karaktärsegenskaper för en ledare, nämligen intelligens, självförtroende, övertygelse (determination), integritet och social förmåga.

Roger Andersson menar att en bra ledare utvecklar andra, medan en specialist utvecklar sig själv. En bra ledare ska enligt honom även kunna:

– Hantera visioner, skapa värden för organisationen att leva upp till. Det finns i dag krav på värden som betyder något för medarbetarnas drivkraft.

– Lyfta fram det som fungerar och är värdefullt i företaget eller organisationen.

– Anpassa sig till den rådande situationen, till den nivå som finns hos medarbetarna vad gäller kompetens och motivation för att kunna utveckla gruppen. Det är ledarens roll att se till att det finns både kompetens och motivation i en grupp.

GAMLA SANNINGAR I NY SKEPNAD

Mats Lindman, chef för koncernstab personal, har arbetat med ledarskapsfrågor i olika roller under drygt 30 år. Under åren har han kommit fram till att bra ledarskap i stor utsträckning handlar om sunt förnuft och en förmåga att anpassa ledarskapet efter situationen.

TEXT: ANNA BOWALL

FRAMTIDENS LEDARE FORMAS

Förändringar i omvärlden ställer stora och delvis nya krav på framtidens ledare. På Saab förbereds den långsiktiga ledarförsörjningen på flera sätt. Ett är inrättandet av ett nytt koncernövergripande ledarutvecklingsprogram med ett helt nytt upplägg och innehåll.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK

DET ÄR varken enklare eller svårare än så, säger Mats Lindman. En bra ledare behandlar sina medarbetare så som han eller hon själv vill bli behandlad. Sedan gäller det att kunna anpassa ledarskapet efter situationen.

Kännetecknande för en bra ledare är också enligt Mats förmågan att skapa ett klimat för uppriktighet. En bra verksamhet är beroende av att medarbetarna även törs framföra negativ kritik.

Mats har varit med om att trenderna och modeorden inom ledarskapsområdet växlat. Men i stor utsträckning tycker han att det är samma sanningar som dyker upp i ny skepnad eller med en ny etikett. Några förändringar har han dock sett under senare år.

– Den sociala kompetensen har blivit viktigare än tidigare, även om den alltid inneburit ett framgångsrecept för ledare. Kraven på en kommunikativ förmåga har också ökat. Chefer måste klara att förmedla visioner, mål och negativa besked till medarbetare och till externa intressenter. För chefer på högre nivåer är det idag en förutsättning att man klarar umgänget med massmedia.

DET VAR 22 förväntansfulla deltagare från olika bolag i Saab-gruppen som samlades i Söderköping den 16 oktober. "Advanced Corporate Management Network (ACMN)" är Saab-gruppens första koncernövergripande ledarutvecklingsprogram, speciellt framtaget för yngre, utvecklingsinriktade ledare. Programmet vänder sig till chefer och ledare från olika verksamhetsområden inom Saab och medelåldern i gruppen är 35 år. Samtliga deltagare har nominerats via sina respektive chefer och affärsområdesledningar och därefter via intervjuer antagits till programmet.

– Programmet är uppbyggt för att utveckla förändringskompetens och förmåga att hantera komplexa situationer på den snabbrörliga, internationella spelplan där Saab verkar, säger Marie-Kristin Karlsson, som är ansvarig för ledarutveckling inom Saab-gruppen. Vidare är det viktigt att skapa koncernövergripande nätverk som bidrar till att underlätta samarbetet inom Saab.

Marie-Kristin är den som utifrån sina tidigare erfarenheter har format upplägget för programmet, som bygger på självstyrt lärande. Det innebär att de 22 deltagarna har ett tufft år framför sig där de själva får ta ansvar för upplägg och genomförande av delar av utbildningen.

– Det här är inget program där man sitter vid skolbänken och får allt serverat, betonar Marie-Kristin. Här handlar det om att bli handlingskraftig, kreativ, "lära sig lära" på nytt sätt, om teamarbete där också individuellt ansvarstagande är viktigt. Det handlar om att träna en entreprenörsanda, dvs att kunna förflytta visioner, idéer och kunskap till verklighet och affärer.

Marie-Kristin är övertygad om att den nya tidens chefer både måste våga agera och söka ny kunskap. Genom ACMN tränas deltagarna i detta.

SPECIELLT I PROGRAMMET är också det lärkontrakt som varje deltagare upprättat med den egna chefen. Cheferna fanns också på plats under den första dagen.

– Även om det från företagets sida finns stora förväntningar på deltagarna har de inte



Teamarbete är ett viktigt inslag i det nya ledarutvecklingsprogrammet.

fått någon "gratisbiljett" till en karriär på Saab. Det är viktigt både för dem själva och andra att veta, betonar Marie-Kristin.

Mats Malmberg, som är chef för en produktionsenhet på Saab Bofors Dynamics i Eskilstuna, är en av deltagarna. Han hoppas mycket på det nätverk inom Saab han nu får möjlighet att utveckla. Genom de andra deltagarna och programmet ser han fram emot att lära sig mer om Saab-gruppen.

– Det nya sättet att lära känns också spännande. Ibland är det nyttigt att komma ut på okänd mark. Jag är exempelvis med i en grupp som ska arrangera ett sk "Learning Lab" för de andra under en dag med temat "Business and Challenges". Det är helt upp till vår grupp att ansvara för dagen. Allt från att boka lokal till att bjuda in eventuella föreläsare. Den enda begränsningen är en fastställd budget.

Även Catharina Magnusson är positiv efter de första kick-off dagarna. Hon är ansvarig för verksamhetsutveckling på Saab Avionomp i Linköping, där hon också är assisterande produktions- och teknikchef.

– Jag har bara arbetat på Saab i ett år. Därför blev jag glad när jag blev tillfrågad om att delta i programmet. Det blir en bra introduktion till Saab-gruppen för mig.

Catharina har deltagit i olika ledarskapsutbildningar på sin tidigare arbetsplats, Ericsson, men tycker att upplägget på detta program känns nytt och spännande och förväntningarna är höga.

– Dels får vi verktyg för att fungera som förändringsledare, dels får vi tillgång till ett väldigt bra nätverk. Jag hoppas få kunskap och inspiration att lyfta blicken så att jag senare kan genomföra förändringar och förbättringar på hemmaplan.

Vad tycker hon kännetecknar framtidens ledare?

– Det är en svår fråga. Jag tror att det viktigaste är att ha förmågan att ta till sig och hantera en föränderlig omvärld. Att kunna se och ta tillvara de möjligheter som förändringarna skapar. Det är också viktigt att kunna skapa ett klimat så att även medarbetarna runt omkring ser dessa möjligheter.



Marie-Kristin Karlsson

VILL DU VETA MER

om Advanced Corporate Management Network kontakta: marie-kristin.karlsson@saab.se

ADVANCED CORPORATE MANAGEMENT NETWORK

Programmet omfattar 28 dagar på arbetstid, varav 18 dagar är schemalagda och 10 dagar kommer att planeras in av deltagarna efter start, för gruppvis arbete. Vidare tillkommer individuellt arbete på fritid för inläsning, förberedelser m m.



Produktionsledaren Håkan Andersson diskuterar med Helén Karlsson och Roger Schander.

MEDARBETARSKAP

– NYCKELN TILL FRAMGÅNG

Modernt ledarskap ställer också nya krav på medarbetarna på en arbetsplats. Det upptäckte man på Saab Aerospace i Linköping när cheferna inom Gripen produktion gick produktionsledarskolan.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK



– Hittills har 800 personer inom produktion och konstruktion genomgått utbildningen, säger projektledaren Pierre Brandt.



– Jag var lite skeptisk och tyckte att det kändes onödigt att på "gamla dar" börja utbilda mig, men produktionsledarskolan blev ett verkligt lyft, säger Håkan Andersson.

FRÅN EN LEDARSTIL i verkstaden, som för ett antal år sedan kännetecknades av detaljstyrning och kontroll, har utvecklingen gått mot dagens ledaroll som mer handlar om att sätta upp mål för verksamheten och delegera beslut och ansvar till medarbetarna. För medarbetare som arbetat länge i företaget och fostrats i den "gamla" skolan kan det bli en svår omställning när förväntningar och krav förändras.

– Det är ett problem som det inte talas så mycket om, säger Bengt Hergart, nytillträdd personalchef inom Saab Aerospace och tidigare chef för Gripen produktion. Ofta låter man cheferna gå på olika ledarskapsutbildningar, vilket är bra, men det gäller att inte glömma bort övriga medarbetare. Parallellt med att ledarskapet utvecklas måste man arbeta med "medarbetarskapet" på arbetsplatsen. Framtidens medarbetarskap ser inte ut som gårdagens. Det ställer krav både på individen och företaget.

Inom Gripen produktion blev problemet tydligt då cheferna inom produktionen kom tillbaka efter att ha utbildats via Saabs interna produktionsledarskola. Det hela resulterade i att en omfattande utbildning i "medarbetarskap" drogs igång för samtliga anställda inom produktion och konstruktion.

– Vi har nu arbetat med aktiviteten "Medskapande" i snart tre år och ser det som en ständigt pågående process, säger projektledaren Pierre Brandt. Från individuellt "medarbetarskap" har vi gått vidare med att utveckla arbetslagen. I dagsläget har vi 20–25 lag som jobbar med utveckling i olika faser.

Hittills har 800 personer inom produktion och konstruktion genomgått utbildningen. Utgångspunkten för arbetet är de gemensamma mål, värderingar och visioner man satt upp för verksamheten.

– Sådant kan lätt kännas "flummigt" och avlägset för enskilda medarbetare. I projektet gör vi varje person delaktig i visionen. Vi tittar på vad varje individ kan bidra med för att vi ska nå våra mål? Varje medarbetare är viktig – det duger inte att skylla på andra och säga att det inte hjälper vad just jag gör, säger Pierre Brandt.

MÅLET ÄR självständiga medarbetare som känner engagemang och ansvar för arbetet.

– Vi strävar efter att få aktiv, flexibel och problemlösande personal. Medarbetarna ska känna delaktighet och att de kan påverka, istället för att passivt känna sig drabbade av olika beslut. Ledarnas främsta uppgift är att utveckla medarbetarna. Genom detta hoppas vi självklart att även trivseln ska öka.

Håkan Andersson, som arbetat inom sammanbyggnad på Saab i drygt 40 år, har märkt en tydlig förändring de senaste åren. Både för egen del och bland arbetskamraterna i verkstaden. Under årens lopp har han arbetat som montör, arbetsledare och de senaste sex åren som produktionsledare. 1997 blev han erbjuden att gå produktionsledarskolan.

– Jag var lite skeptisk och tyckte att det kändes onödigt att på "gamla dar" börja utbilda mig, men produktionsledarskolan blev ett verkligt lyft. Efter utbildningen förändrades jag både i mitt ledarskap och som människa.

Håkan betecknar sig som ett exempel på den gamla tidens ledare, som inte tyckte att den sociala biten var särskilt viktig.

– Nu har jag fått en helt annan insikt och ser exempelvis medarbetarsamtalen som en stor möjlighet. För Håkan blev förändringen så stor att till och med hans dotter frågade vad som hänt.

Han ser också resultat i verksamheten, i form av bättre stämning och arbetsglädje.

– Jag ser hela tiden små förändringar i rätt riktning.

Roger Schander och Helén Karlsson arbetar i samma arbetslag inom sammanbyggnad av Gripen. Båda har genomgått utbildning i "medskapande" och i lagutveckling.

– Utbildningen tillsammans med de andra i arbetslaget har varit mest givande, säger Roger, och Helén håller med.

– Vi har lärt känna varandra på ett annat sätt nu och är mer lyhörda för varandra.

Båda är överens om att samarbetet i laget fungerar väldigt bra.

TA MAKTEN ÖVER MEJLEN

Mejlfloden på jobbet ökar ständigt. Från e-postnybörjare har vi på kort tid utvecklats till vana e-postanvändare. Därefter är steget kort till nästa stadium, hamstringen, då ett par veckors semester betyder en översvämmad inkorg och e-posten upplevs som en belastning snarare än ett smidigt hjälpmedel. Men det går att undvika översvämningar: Låt datorn sköta postsorteringen.

TEXT: JOHAN MALMBERG ILLUSTRATION: MIMMI GIBSON

DET ÄR SVÅRT att minnas hur vårt dagliga arbete såg ut innan vi började mejla. E-posten har inte bara tagit över det mesta av de anställdas professionella kommunikation och trängt sig in i den privata sfärens innersta – den har även gett upphov till ett slags subkultur.

– Ett mejl är inte ett samtal eller ett brev, utan något mittemellan, förklarar Olle Bälter något svävande.

Han har skrivit avhandlingen "Electronic mail in a working context" och doktorerat i datalogi på Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm och titulerar sig kort och gott e-postdoktorn. Inte ens Olle Bälter vill påskina att han fångat in mejlets undflyende väsen. Däremot har han noggrant granskat hur vi hanterar e-post i arbetet, hur vi organiserar och sorterar: Hur vi överlever mejlfloden.

– Mängden e-brev vi får på arbetet ökar väldigt fort. Vi går snabbt från nybörjare till att vara vana e-postare. Och mycket snart är vi förvandlade till vad jag kallar hamstrare, säger Olle Bälter.

Alla vet säkert hur den externa mejlfloden kan se ut – seriösa nyhetsbrev från branschorganisationen slåss om utrymmet tillsammans med smarta prenumerationserbjudanden och osmakliga skämt om aktuella kändisar. Samtidigt utökas antalet mejlkontakter på arbetet och den dag man befordras ska ännu en krets mejlare få plats i en allt trängre inkorg. Man har blivit en hamstrare.

Vid det laget har man gett upp tanken på att hinna läsa alla brev och måste prioritera ännu tuffare. Den första frågan man bör ställa sig är: "Vad är det egentligen jag läser?"

– Privat läser folk nästan alltid nya kuriosamejl, typ historier om Usama bin Ladin. Man ser till vad som är roligt för stunden. Men för att klara sitt arbete måste man givetvis sålla bort det ovidkommande.

VI KLARAR OSS troligen hjälpligt. Situationen blir ohållbar först efter en semester. Tusen mejl i inkorgen och ingen chans att läsa alla. Då föds vårstädaren, som slänger hälften av mejlen osedda. Och med vårstädaren har hela systemet brakat ihop, för då



kan inte avsändaren längre lita på att informationen når fram.

SÅ VAD ÄR lösningen? Lite paradoxalt är att e-postdoktorn själv i sin vetenskapliga avhandling har kommit fram till att den enda vettiga lösningen är mycket gammaldags. Om alla e-brev ska hinna läsas och sorteras, krävs det helt enkelt en sekreterare – en lösning som förvisso inte är relevant för flertalet medarbetare. Fördelen är också att han/hon kan urskilja vad som är viktigt/oviktigt, arbete/privat och vad som kan slängas.

Som gästforskare vid Lotus Development i Cambridge, Massachusetts, kom Olle Bälter dock fram till ytterligare en teori om hur vi bäst kan sortera vår inkommande mejl. Programmera datorn att sortera mejlen efter antal mottagare. För en rörmokare kan det betyda att de meddelanden som har honom själv som enda mottagare är viktigast, eftersom det kan röra sig om en kund. För journalisten kan ett gruppmejl vara lika viktigt, eftersom det kan gälla en presskonferens.

MED DET vanligaste mejlprogrammet, Microsoft Outlook, kan man med några enkla handgrepp organisera inboxen (Tools/Organize), så att mejl från vissa avsändare automatiskt slängs, och filter kan i detalj konfigureras att känna igen "junk mail" och mejl med "adult" innehåll. Under Tools/Rules Wizard kan man därtill ange vilka meddelanden som till exempel ska flyttas till specifica, exempelvis projektrelaterade mappar (för mer tips, se nästa sida).

MEN MEJLETS unga historia återstår att skriva. Hittills kan till exempel ingen riktigt säga vad det är som fångar vårt intresse i ett mejlnamn. Nätpirater brukar försöka med "gratis sex eller pengar", men Olle Bälter vet att vi användare inte är så lättlurade längre.

– Erbjudande om kärlek och vänskap är det som lockar.

Kanske inte undra på att världens värsta virus spreds via ett mejl som var döpt till "I love You".

FRÅGAN ÄR...

...HUR MÅNGA MEJL FÅR DU PER DAG?



ANETTE GREN,
SAAB BOFORS DYNAMICS
I KARLSKOGA

"Det varierar. Jag skulle gissa att jag får ungefär tio mejl per dag, ibland färre och ibland fler. Många ärenden som tidigare sköttes per telefon klaras nu via e-post."



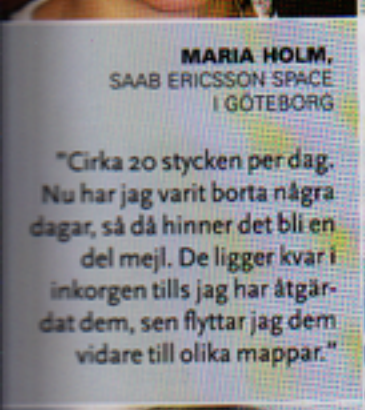
STEPHAN LARSSON,
SAAB TRAINING SYSTEMS
I HUSKVARNA

"5–6 stycken. Eftersom jag reser en del tycker jag det är utmärkt med mejl som jag kan läsa och besvara via fjärranslutning. Mejl är också bra i kontakten med länder där tidsskillnaden är stor."



ALIKI ANDERBERG,
SAABTECH SYSTEMS
I JÄRFÄLLA

"Oftast får jag runt 40 mejl om dagen. Jag jobbar som rekryterare och eftersom vi har platsannonser ute får jag nu fler mejl än vanligt."



MARIA HOLM,
SAAB ERICSSON SPACE
I GÖTEBORG

"Cirka 20 stycken per dag. Nu har jag varit borta några dagar, så då hinner det bli en del mejl. De ligger kvar i inkorgen tills jag har åtgärdat dem, sen flyttar jag dem vidare till olika mappar."





MARITA SIDÉN,
KONCERNSTAB EKONOMI
I LINKÖPING

"Jag får i genomsnitt 8–10 mejl per dag. För mig innebär mejlen ingen stress, utan underlättar exempelvis arbetet med stora utskick."



10 BUDORD FÖR E-POSTARE

Följande strategi används internt av halvledarjätten Intel, där de anställda varje dag sammanlagt hanterar runt tre miljoner mejl, vilket i vissa fall kan bli 300 mejl per person.

1. Använd inte inkorgen som en allmän uppsamlare för allt du behöver i jobbet. Läs varje mejl en gång. Svara direkt om det behövs, radera det om möjligt eller flytta det till en projektspecifik mapp.

2. Skapa en femveckorsmapp som automatiskt töms var femte vecka. Använd den som lagringsplats för meddelanden du ännu inte tagit ställning till, till exempel mejl du egentligen tänkt radera, men kanske borde spara eftersom avsändaren kan höra av sig för att följa upp det.

3. Underlätta dina kollegers sortering genom att enas om ett antal förkortningar ni kan använda som ämnesbeteckning och som gör att alla snabbare kan avgöra vilka mejl som kräver åtgärder och vilka som är av mer informativ karaktär, t.ex. <å> för åtgärdas eller <mr> för månadsrapport.

4. Skicka bara ett gruppmejl när du vet att alla mottagare har nytta av informationen. Använd funktionerna "svara alla" och "Cc" med måtta.

5. Se till att din adress tas bort från utskickslistor du inte behöver finnas med på.

6. Använd "out-of-office"-funktionen på din e-post i kombination med telefonsvarare när du är bortrest, så slipper du översvämmas av inkommande meddelanden.

7. Skicka meddelanden med enbart ämnesraden ifylld så ofta du kan. Då behöver inte mottagaren öppna mejlet för att läsa ett kort meddelande. Avsluta ditt meddelande på ämnesraden t.ex. med förkortningen <eom>, dvs. "end of message".

8. Grafik och bilagor är kul, men de försvårar nedladdningen för den som är på resande fot. Använd dem sparsamt.

9. Om du ska skicka en fil som är större än fem MB till många mottagare, ta reda på om du i stället kan lägga filen på företagets webbsida eller intranät.

10. Var tydlig. Om du bifogar en text på till exempel 20 sidor, berätta då för mottagaren på vilken eller vilka sidor den relevanta informationen finns.

(Källa: Intel och Wired Magazine.)



Den ungerska delegationen tillsammans med representanter för Saab och FMV i samband med besöket på Saab i Linköping.

UNGERN VÄLJER GRIPEN

– VIKTIG AFFÄR FÖR SAAB

Som första NATO-land väljer Ungern Gripen.

För Saab är det en viktig affär som innebär fortsatta affärsmöjligheter.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK



Försvarsminister Björn von Sydow och János Szabó undertecknar ett Memorandum of Understanding

DET VAR den 23 november som försvarsminister Björn von Sydow tillsammans med sin ungerske kollega Dr János Szabó undertecknade ett Memorandum of Understanding (MOU) som innebär att Ungern under en tioårsperiod leasar 14 Gripenflygplan som idag är operativa i det svenska flygvapnet. Gripen International, som ägs av Saab tillsammans med brittiska BAE SYSTEMS, har samtidigt förhandlat fram ett så kallat offset-avtal kopplat till affären.

– Detta är ett genombrott i Europa och ett viktig steg för oss på den internationella marknaden, säger Åke Svensson, chef för Saab Aerospace i Linköping. Affären visar att Gripen är ett fullvärdigt system i NATO-sammanhang, vilket är positivt med tanke på att såväl Tjeckien, Österrike som Polen står inför att förnya sitt flygvapen.

Flygplanen kommer att modifieras enligt ungerskt önskemål på Saab Aerospace i Linköping. Anpassning till bland annat NATO-standard kommer också att ske. Även utbildning av flygförare och tekniker kommer inledningsvis att genomföras i Sverige.

De första Gripenflygplanen kommer att levereras till Ungern under hösten 2004 och kommer att vara fullt operativa sommaren därefter.

– Det innebär att Ungern blir vår första exportkund med flygplan i operativ tjänst, säger Åke Svensson.

Det är en påtagligt nöjd Åke Svensson som talar med VIP efter att kontraktet undertecknats.

– Det är klart att det känns bra att vara Saabare en sådan här dag. Framför allt känner jag mig stolt över Gripen och över att Ungern har valt Gripen. Sverige är ett av endast fem länder i världen som utvecklar avancerade militära flygplanssystem. Gripen är det enda fjärde generationens stridsflygplan som idag finns i operativ tjänst.

Dagen innan undertecknandet besökte den ungerska delegationen, med försvarsminister Dr János Szabó i spetsen Saab i Linköping. Den ungerske försvarsministern visade stort intresse vid besöket i verkstaden och tog även egna kontakter med montörerna. Något som också imponerade på de ungerska besökarna var att deras flygplan inför landningen på Saab eskorterades av två Gripenflygplan.

– Det lyckade besöket på Saab visar att det är bra att även Gripen International, som ansvarar för exporten av Gripen, har sin huvudverksamhet i Linköping. Här kan besökarna titta och känna på produkterna. Det är alltid uppskattat, säger Åke Svensson.

EN DAG PÅ JOBBET

Madeleine Engvall arbetar med besök och evenemang på Saab Aerospace i Linköping. VIP följde henne en vanlig dag på jobbet.

INTERVJU: ANNA BOWALL FOTO: PER KUSTVIK









07.30: Kommer till jobbet ungefär samma tid varje dag. Får skjuts av min man Lars som sedan åker vidare till sitt jobb i Norrköping.

↑ **07.40:** Hälsar på min arbetskamrat Anna Skarin som oftast är före mig på jobbet. Anna och jag delar rum.

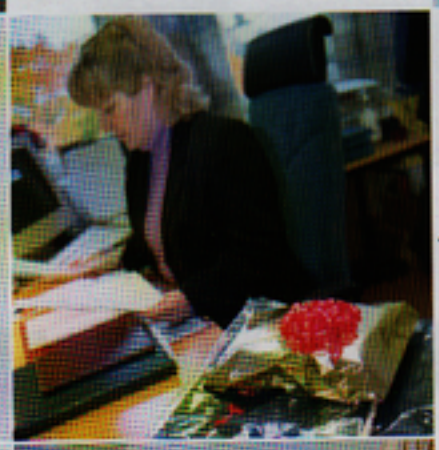


→ **08.00:** Kollar mina mejl och förbereder dagens besök och möten.

IN PÅ LIVET

Namn: Madeleine Engvall
Ålder: 31 år
Familj: Gift med Lars.
Yrke: Arbetar med besök och evenemang.
Utbildning: 3-årig ekonomisk linje på gymnasiet, ett antal interna utbildningar inom Saab.
Företag: Saab Aerospace i Linköping. Arbetar på enheten för besök och evenemang inom Aerospace Marknad.
Började: Våren 1990
Arbetskamrater: Vi är åtta på avdelningen, varav tre arbetar med besök och evenemang.

Det bästa med jobbet: Variationen och att jag träffar så många intressanta människor. Det är roligt när besökarna är nöjda. Jag trivs med att ha ett rörligt jobb.
Det sämsta med jobbet: Vissa dagar är mycket stressiga. Jag kan aldrig visa att jag har en "dålig" dag.
Fritidsintressen: Umgås med vänner, läsa, resa, promenader och ett vilande golfintresse.
Äter gärna: Kött och pasta. Fisk om jag slipper laga den själv.
Mått o: Ett gott skratt förlänger livet.



← **10.00:** När presentationen startat går jag till mitt rum jobbar lite. Gör i ordning p senter som besökarna ska när de går hem.



→ **10.15:** Möte med Thomas son på Gripens marknadsa delning. Vi diskuterar ett k mande besök.

← **10.30:** På väg från Thomas byter jag några ord med A Ljungberg som också jobb på Gripens marknadsavde ning.







↓ **13.55:** Lämnar över gruppen till Gunnar Holmlund i TACSI – en taktisk simulator.

→ **14.00:** Möte med fackliga representanter från Verkstadsklubben. Vi diskuterar framtida besök som klubben är värd för, prioriteringar och vad de behöver hjälp med. Fr v Anna Skarin, jag, Stefan de Flon, Björn Lindström, Ragnar Ludvigsson och Göran Gustavsson.





→ **14.50:** Tillbaka till gruppen. Känner att programmet behöver justeras lite. Stämmer av med gruppen och diskuterar med Göran Almström och Peter Ohlander om att lägga till en visning av Net Defence Sysim.





8.30: Veckomöte med avdelningen. Min chef Stefan de ...on, Göran Fransson, Anna ...arin, Stig Holmström, P-G ...renthe och Lena Pettersson.



9.15: Anna och jag går igenom dagens besök med Mar... Persson, som arbetar i vår ...nferensavdelning.





↓ **09.40:** Dricker kaffe med gruppen innan presentationen i konferensrummet börjar.





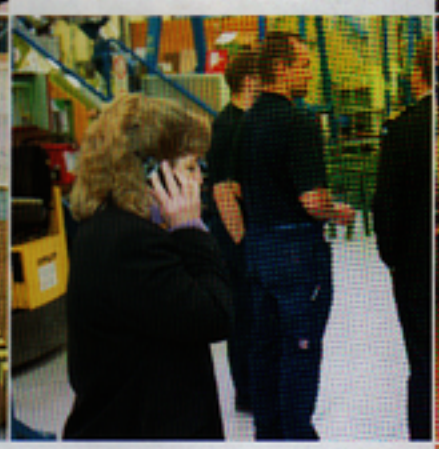
↑ **09.30:** Tar emot dagens besökare – sex flygstridsledare som går en chefsutbildning på F20/Stril. Besöket på Saab ingår i deras utbildning och varje år tar vi emot en ny kull elever. Läraren Kenth Pettersson har varit här flera gånger nu. Det är alltid roligt att ta emot någon man känner sedan tidigare.











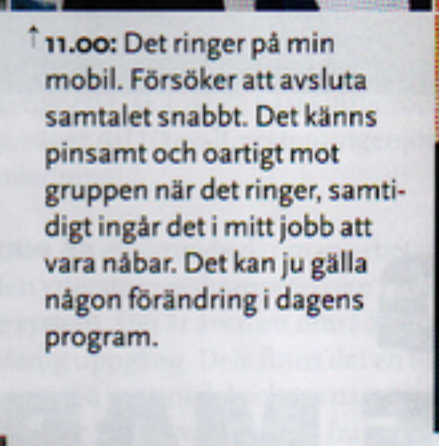


← **12.00:** Besök i PM Simulatorn. Här kan besökarna prova på att flyga Gripen, vilket brukar vara mycket uppskattat. Jag passar på att jobba medan gruppen "flyger".

↓ **13.00:** Lunch med besökarna i gästmatsalen.



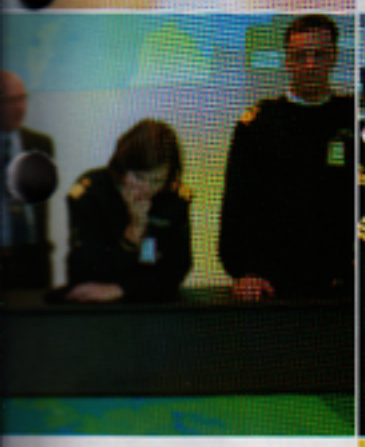
↑ **10.50:** Tillbaka till mina besökare. Vi är nu ute i verkstaden och tittar på sammanbyggnanden av Gripen. Till vänster om mig står Göran Almström, från Gripen Marknad Sverige, som är besöksmottagare för gruppen. I förgrunden Björn Victorin, operatör i sammanbyggnaden, som berättar om verksamheten.



↑ **11.00:** Det ringer på min mobil. Försöker att avsluta samtalet snabbt. Det känns pinsamt och oartigt mot gruppen när det ringer, samtidigt ingår det i mitt jobb att vara nåbar. Det kan ju gälla någon förändring i dagens program.









← **17.10:** Följer gruppen ut och tar adjö.

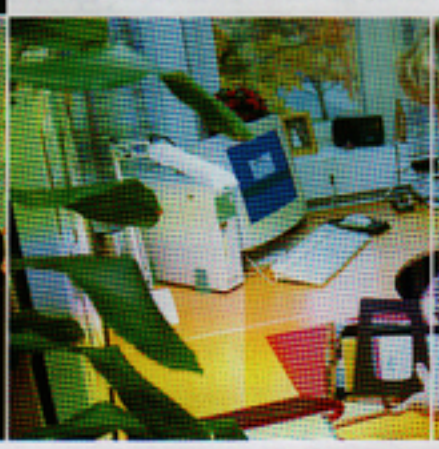
↓ **17.15:** När jag kommer tillbaka till mitt rum har det varit städning av skrivbordet. Plockar tillbaka mina grejer. Svarar på några nyinkomna mejl.

→ **18.10:** Stämplar ut. Det har gått i ett under dagen och nu känns det skönt att gå hem och ta det lugnt.



...30: På plats med gruppen i ...t Defence Sysim. Skönt att ...t gick att ordna.







...45: Jag och Göran Alm... ...om summerar dagen till... ...mmans med gruppen. Alla ...kar nöjda. Det är roligt. Vi ...lar ut information och pre...ter.

Om du själv vill föreviga din arbetsdag, eller känner någon som borde göra det, maila till vip@saab.se



TELEKRIG VÄXANDE MARKNAD

U.S. AIR FORCE SATSAR PÅ BOL

Saab Avionics motmedelsfällare BOL har fått ett efterlängtat genombrott på den amerikanska marknaden, genom en order från U.S. Air Force.

Kontraktet visar att Saab Avionics har en unik produkt och den spetskompetens som krävs på området telekrig, en växande marknad för företaget.

TEXT: ROLF HERTZMAN FOTO: PÅL SOMMELIUS



AVTALET MED U.S. Air Force, värt 90 miljoner kronor, innebär ett stort internationellt genombrott och ett kraftigt erkännande av spetskompetensen inom Saab Avionics telekrigverksamhet. Det tillhör ovanligheterna att försvarsgrenar i USA köper annat än inhemska produkter. För att en utländsk produkt ska lyckas på marknaden måste den vara unik, det ska finnas en klar efterfrågan på den och den ska klara mycket avancerade och hårda prov. BOL tog hem full pott.

– BOL är ett motmedel för att skydda plan mot målsökande robotar, säger Gottfrid Strindlund som är ansvarig för systemledning vid divisionen för Telekrig. Från BOL fälls kassetter fyllda med remsor som blir varma när de kommer i kontakt med syret i luften. Aerodynamiken bakom behållaren ger mycket god spridning av remsorna. Roboten luras att tro att det är planet som ska attackeras och ändrar kurs.

I två lägen fälls remsorna, vid direkt hot eller som förebyggande åtgärd. Vid varje tillfälle fälls kassetterna gruppvis med fyra i varje grupp. Fällhastigheten kan varieras efter planets hastighet och vilket hot man möter. Fällningen görs elektromekaniskt och inte med krutladdning vilket är det vanligaste. Den lilla explosionen av krutet skulle ge ljus som kan röja planet vid mörkeroperationer. Fälltekniken är ytterst avancerad och även den unik i sitt slag.

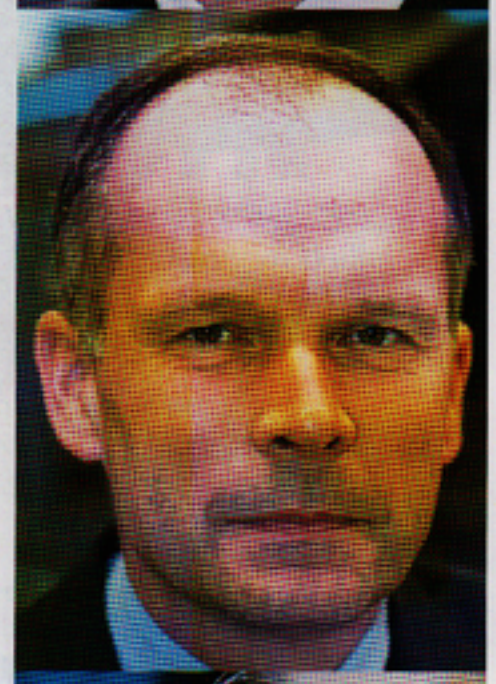
– För att få rätt luftströmmar och sprida remsorna på ett visst sätt finns det två luftskopor på behållaren. Det har tagit flera tusen timmar att utveckla dem så att de alltid, vid alla tänkbara lägen och hastigheter, skapar de bästa luftströmmarna, säger Alf Näsvall, systemingenjör på Systemledning.

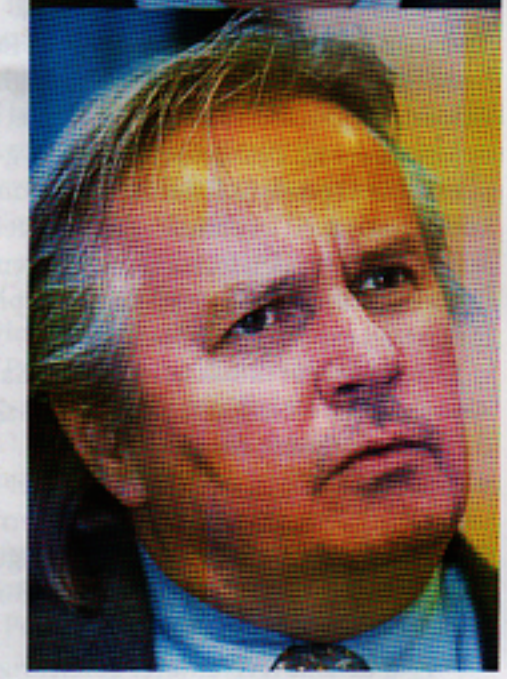
TELEKRIG ÄR ett område där man arbetar med den yttersta spetskompetensen i avancerade system. Det är även ett område, som är på stadig uppgång. Dels finns det en ökad efterfrågan på motmedel och varnare generellt, dels har Saab Avionics haft framgångar på olika marknader.

– Det finns andra aktörer på marknaden som är våra konkurrenter, säger Petter Bedoire, som är affärsutvecklare. Men det finns inte någon direkt konkurrens med BOL som sprider remsorna. Där har vi en unik produkt och unik kompetens.

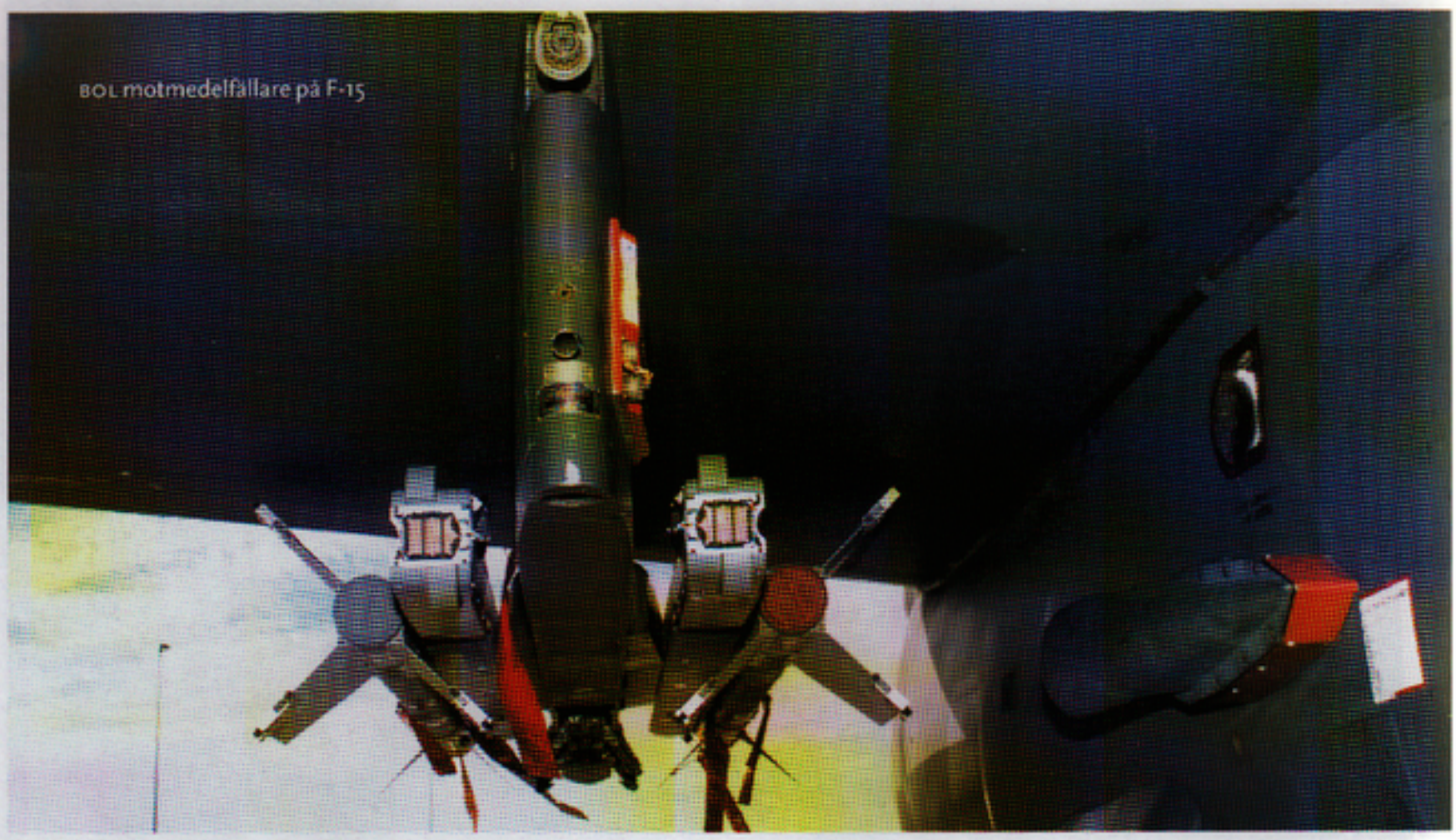
För att komma in på den amerikanska marknaden krävdes inte enbart hårt arbete i många år, utan även att det fanns en etablerad leverantör på plats. Samarbetet sker i dag med BAE SYSTEMS North America som i sin tur har förvärvat ett amerikanskt bolag. Men det första kontraktet i USA, för remsfällare för F-14, fick Saab genom egen kraft. I dag har den affären genererat omkring 350 miljoner kronor. Det nya kontraktet för F-15 kan på sikt ge över 500 miljoner kronor.







Petter Bedoire, affärsutvecklare, Gottfrid Strindlund, ansvarig för systemledning och Alf Näsvall, systemingenjör, är glada över Telekrigs framgångar i USA.



BOL motmedelfällare på F-15

BOL har i olika versioner även sålts till Tyskland, Storbritannien, Sverige och Italien och finns även i flygplanen Eurofighter, Gripen, Viggen och Harrier. Kontraktet för radarvarnare till Tysklands Tornadoflygplan, vanns i en mycket hård internationell konkurrens med leverantörer från Israel och USA. Det var den första exportaffären inom det området och en viktig inkörsport för fortsatt exportverksamhet.

Sedan något år tillbaka samarbetar Saab Avionics med ett hälftenägt sydafrikanskt företag, Avitronics, som har utvecklat varnare baserade på uv-teknik och laser vilket kompletterar de övriga produkterna. Tekniker från Sydafrika arbetar i Sverige och vice versa, vilket är ett sätt att överföra kompetens mellan bolagen.

– Vi är utvalda leverantörer av telekrigkomponenter till den nya svenska helikoptern Hkı4, säger Gottfrid Strindlund. Till den tar vi in många delar av systemet från Sydafrika. Bland andra sensorer har systemet en robotskottsvarnare, som mäter inom uv-området och kan upptäcka och identifiera en ankommande robot genom att analysera flamman från dess motor.

SAAB AVIONICS UTVECKLAR produkter inom tre telekrigsystem: fällare, störare och varnare. Varningssystem fångar upp radarsignaler, analyserar och sorterar bort de som känns igen. I dag sker analysen av miljontals pulser i sekunden i datorer i flygplanet. Om en fientlig signal upptäcks utlöses en motreaktion, men samtidigt måste piloten göra en undanmanöver. Även störsändare är en framgångsrik gren. Man kan skicka ut elektromagnetisk strålning som stör motståndarens radar. Ett sätt är att ta emot signaler, förvränga dem och sända ut dem igen för att på så sätt ange fel position. Den tekniken kan användas i flygplan, på motorfordon och fartyg samt vid fasta anläggningar.

– De framgångar vi har haft under senare år öppnar marknader för oss, säger Petter Bedoire. Vi är mycket bra nischade inom vissa områden av telekrig, där vi har en unik spetskompetens efter mer än 50 år i branschen.

BAKGRUNDSFAKTA

Telekrig (Electronic warfare) är en växande marknad, där Saab Avionics har tagit flera betydande kontrakt, och innebär att man använder elektromagnetiska vågor, inklusive ljus- och värmestrålning, för system som ska varna, utlösa motmedel eller störa motståndare. Hela frekvensområdet, från radiosignaler till uv-frekvens används.

Fällarverksamheten började på 1960-talet när Philips köpte Arenco och på köpet fick maskiner för cigarettillverkning. Någon fick en snilleblixt och såg att de kunde användas för att sprida metallremsor som störde radar. Detta var BOL-systemens början. Tester utfördes på Barkarby flygplats i Stockholm, där behållaren med remsor hölls ut genom fönstret på en Volvo Amazon som körde i full hastighet på en av banorna. Så började det som i dag är komplicerade spetsteknologiska produkter som ständigt vidareutvecklas.

Telekrigprodukter har funnits i de svenska militärflygplanen i snart 50 år. Utvecklingen av det senaste systemet, BOL 500, har tagit tio år. Antalet flygplan som kan få BOL i USA bedöms vara omkring 3 000.

Radarvarnar- och störsändarverksamheten har sitt ursprung hos SATT och SRA/Ericsson.



OLIKA SÄTT ATT FÖRA UT PERSONALPOLICYN

I våras antogs en gemensam personalpolicy för Saab-gruppen. Målsättningen var att innehållet i policyn skulle föras ut under det kommande året, för att så småningom genomsyra arbetsklimatet på Saab. VIP gjorde en rundringning till personalcheferna på respektive affärsområde för att fråga vad som hänt sedan dess?

TEXT: ANNA BOWALL

Johan Börjesson, personalchef Saab Systems and Electronics

– Personalpolicyn är förankrad inom hela affärsområdet. Den är utdelad och kommunicerad till samtliga anställda. Utöver detta har vissa affärsenheter redan genomfört ytterligare aktiviteter såsom att hela personalen diskuterat igenom personalpolicyn i små grupper tillsammans med sin chef. Inom andra enheter är personalpolicyn diskuterad i ledningsgruppen och ledningens kommetarer har distribuerats till de anställda tillsammans med personalpolicyn.

Eva-Lotta Stråât, personalchef Saab Ericsson Space

– Arbetet startade under hösten med genomgång i ledningsgruppen. Nu pågår en process där respektive chefer på valfritt sätt förankrar personalpolicyn bland sina medarbetare. En del diskuterar den i samband med utvecklingssamtalen, andra för diskussioner på avdelningsmöten och liknande.

Bengt Hergart, personalchef Saab Aerospace

– Vi började i våras med att förankra personalpolicyn ordentligt i ledningsgruppen. Bland annat hade vi ett endagsseminarium om ledarskap. När det gäller samtliga medarbetare har mycket av innehållet i personalpolicyn diskuterats i samband med att vi genomförde attitydundersökningen Dialog -01 i maj. Då fick alla medarbetare svara på frågor kring samma ämnen som tas upp i policyn. Resultatet redovisades i september och har sedan diskuterats i grupper med respektive chef. Varje chef har också fått i uppdrag att upprätta en handlingsplan för att åtgärda de brister som finns. Personalpolicyn kommer inom kort att delas ut till samtliga medarbetare av respektive chef. Policyn har också presenterats i vår personaltidning Flygbladet.

Sören Björk, personalchef Saab Technical Support and Services

– Affärsområdet består av fyra bolag och hur policyn förts ut skiljer sig mellan bolagen. Inom AerotechTelub har vi sedan fusionen mellan Celsius Aerotech och delar av Tieteo Enator för två år sedan lagt stor vikt vid att finna en gemensam värdegrund. Under benämningen "Den röda tråden" har affärsidé, personalidé samt företagets gemensamma värdegrund arbetats fram. Arbetet är nu klart och har förts ut till samtliga anställda under hösten. För att inte krocka med detta arbete har "lanseringen" av Saabs personalpolicy fått vänta. Planerna är att den ska föras ut på aktivt sätt efter årsskiftet. Det passar också bra då det nu är klart att AerotechTelub är ett helägt Saabbolag. Inom Saab Aviocomp har policyn presenterats i ledningsgruppen och därefter via arbetsplatsträffar förts ut i organisationen. På CSM Materialteknik har policyn förankrats i ledningsgruppen. Senast under januari nästa år ska respektive avdelningschef ha tagit upp och diskuterat policyn med sina medarbetare. På Saab Nyge Aero har policyn ännu inte förts ut, men man planerar för att göra det.

Per Carlborg, personalchef Saab Aviation Services

– Personalpolicyn är förankrad i ledningsgruppen och utdelad till alla medarbetare. Den delas också ut i samband med nyanställningar.

Tommy Sangré, personalchef Saab Bofors Dynamics

– Policyn är i viss utsträckning utdelad och även diskuterad. För att försäkra oss om att alla medarbetare får del av den planerar vi att i början av nästa år att genomföra "Personalpolicydagar" inom hela affärsområdet. Då kommer samtliga anställda att i mindre grupper gå igenom personalpolicyn och diskutera dess innebörd.

PERSONALPOLICYN

hittar du på SaabNet/Personal/Policies och instruktioner. Du kan också ta kontakt med din personalavdelning.

Dags att söka stipendium 2002

I början av januari ska ansökan för bidrag ur Tryggve Holms 70-årspersonalstiftelse vara inlämnad. Stiftelsen har som ändamål att, som stadgarna säger, "främja välfärd åt anställda genom bidrag till deras utbildning – företrädesvis utomlands – i ämnen inom bolagets verksamhetsområden".

Alla anställda med mer än tre års anställningstid inom Saab eller dess svenska dotterbolag kan söka. Av tradition är de flesta sökanden tjänstemän. Styrelsen uppmanar därför i år även verkstadsanställda att i större utsträckning söka bidrag. Utbildningen kan vara av olika art, såsom schemabunden undervisning, konferenser, seminarier eller studiebesök och kan gälla områden som teknik, ekonomi, administration och språk. Bidrag kan även avse studier i arbetslivets villkor, exempelvis produktionsprocesser och arbetsmiljö.

Tryggve Holm var vd på Saab 1950–1967 och därefter ordförande i styrelsen. Stiftelsen inrättades i samband med hans 70-årsdag 1975. Startkapitalet första året var 500 000 kr, men är nu uppe i 6.200.000 kr efter olika tillskott. Vid styrelsemötet i februari varje år utdelas stipendier från förräntningen av kapitalet. Tillgängliga medel bestäms av ränteläget, men har de senaste åren varit ca 500 000 kr. Antalet stipendiater har varit ett 30-tal per år. Styrelsen är partsammansatt med fyra representanter för företaget och fyra från de fackliga organisationerna.

Ansökan ska ske på speciell blankett som finns på respektive personalavdelning. Kontrollera även med din personalavdelning vilken dag ansökan ska vara inlämnad. Det kan variera mellan olika bolag.

Ansökningsblankett och mer information finns även på SaabNet/Personal/Stiftelser



AerotechTelub leverantör till nya Arlandatornet

AerotechTelub har levererat viktiga funktioner i flygtrafikledningssystemet till Luftfartsverket och Arlandas nya trafikledningstorn. Tornet ska tas i bruk i slutet av december.

Systemleveransen från AerotechTelub bygger på konceptet i-acs, som står för integrated air traffic control system. Det för Arlanda anpassade systemet innehåller radarpresentation, färdplanhantering, väderpresentation och fjärrmanöversystem för radar- och VHF-stationer samt ett övervakningssystem. I uppdraget har också ingått att utbilda tekniker och flygledare på systemet.



UAV-verksamheten samordnas inom Saab-gruppen

Obemannade flygfarkoster, UAV, är ett nytt och växande inslag i moderna försvarsmakter. Inom Saab-gruppen pågår verksamheter kopplade till UAVer inom flera affärsområden. För att samordna denna accelererande verksamhet och dra nytta av det breda kunnande som finns inom företaget har under hösten en samordningsgrupp bildats.

Samordningsgruppen består av Lars-Erik Wige från Aerotech Telub, Leif Samuelsson från Saab Bofors Dynamics samt Lennart Sindahl från Saab Aerospace.

– Gruppens uppgift är att samordna UAV-verksamheten så att Saab uppträder på ett effektivt sätt och har ett ensat uppträdande mot kunder och samarbetspartners, säger Lennart Sindahl, som är sammankallande.

För det dagliga arbetet svarar en arbetsgrupp bestående av Peter Vestergren (Saab Aerospace), Erik Lie (Saab Bofors Dynamics) samt Bo Johansson och Hans Gustafsson (Aerotech Telub). Gruppens första uppgift blev att samordna offererandet av en markstation för att ta emot sensordata från obemannade farkoster.

Saab deltar i ETAP

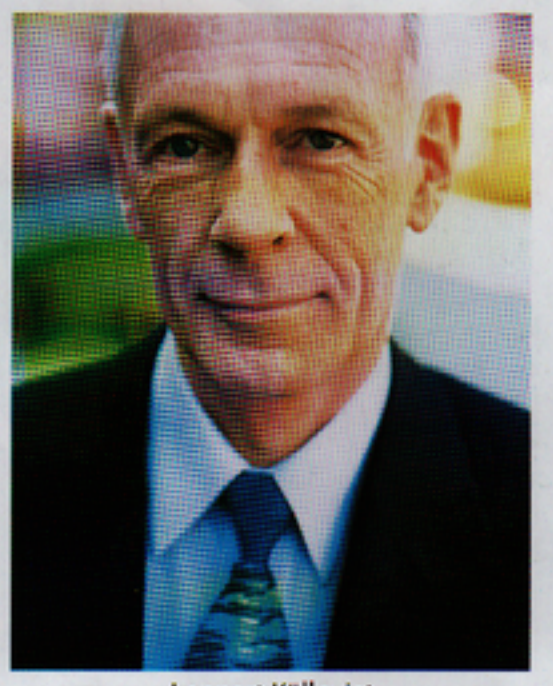
Efter att försvarsministrarna i Frankrike, Tyskland, Italien, Spanien, Sverige och Storbritannien har deklarerat en avsikt att gemensamt ta fram en första kravbild på framtida stridsflygsystem för 2020, är det också klart att Saab och de övriga ledande europeiska flygindustrierna kommer att arbeta tillsammans för att gemensamt utveckla teknologier och system.

Företagen är beredda att arbeta tillsammans för att genomföra teknikutvecklingsprojekt inom redan identifierade områden av hög prioritet, som smygteknik, datalänkar samt ledning och styrning av obemannade flygplan. Dessutom ska man genomföra teknologiprogrammet ETAP (European Technology Acquisition Programme), som innebär ett samarbete mellan samtliga medverkande länder. ETAP kommer att innehålla teknikutveckling och demonstratorer inom nyckelområden för framtida stridsflygsystem.

BEGREPP I TIDEN

RMA, NCW och Saab Net Defence är uttryck som har använts flitigt den senaste tiden. Alla har de med det nya nätverkstänkandet inom försvaret att göra. Men vad betyder de egentligen? För att reda ut begreppen ställde VIP några frågor till Lennart Källqvist, som samordnar Saabs arbete inom området.

TEXT: EVALENA PERSSON FOTO: LARS EKDAHL



Lennart Källqvist

Först talade alla om RMA. Nu är det NCW som gäller. Varför?

– Ordet RMA, Revolution in Military Affaires, syftar på själva förändringen, att vi går från ett sätt att föra krig till ett annat. Det vi går mot är nätverksbaserad krigföring, eller Network Centric Warfare (NCW) på engelska. När vi talar om de produkter vi utvecklar är därför NCW en mer korrekt term än RMA.

Vad ligger i begreppet Saab Net Defence?

– Vi har valt att kalla Saabs bidrag till det nätverksbaserade försvaret för Saab Net Defence. Vi erbjuder bland annat stöd vid utformningen av de nätverksbaserade systemen, vi integrerar produkter och tjänster och tillhandahåller produkter som är anpassade till nätverket.

Saab fick i somras en beställning från FMV på LedsystT. Vad innebär det?

– LedsystT är försvarsmaktens projekt för utvecklingen av en nätverksbaserad struktur som ska vara operativ 2010. Som ett första steg i utvecklingen av LedsystT har Saab, tillsammans med Ericsson Microwave Systems och Kockums, bland annat fått uppdraget att medverka i arbetet med att definiera utvecklingen av demonstratorer. Demonstratorerna ska vara klara 2005 och bygga på nätverkstänkande. De ska demonstrera övervakning av ett luft- och sjöområde samt utformningen av markstriden som stöd vid internationella fredsbevarande insatser. I demonstrationen skall också ingå nya former för ledning av verksamheten.

– Den här beställningen är bara ett första steg. Självklart hoppas vi att vi efter definitionsfasen också får uppdraget att utveckla demonstratorerna.

Hur fungerar samarbetet inom koncernen i dessa frågor?

– I början var det lite trögt, men nu fungerar samarbetet allt bättre. Vi måste samarbeta om vi ska lyckas. Hela tanken med Network Centric Warfare bygger ju på samarbete. Det gäller att få många av Saabs olika kompetenser inom olika affärsenheter att samverka. På övergripande nivå finns det en styrgrupp, en strategigrupp och en projektledningsgrupp med representanter från alla affärsområden. Dessutom finns det arbetsgrupper inom olika teknikområden.

Fotnot: *Saabs NCW-ledning, som ansvarar för de operativa frågorna kring NCW, består av Lennart Källqvist, Carl-Johan Koivisto och Göran Kristoffersson. I NCW samordningsgrupp igår från affärsområdena Bo Nordin (Saab Systems and Electronics), Per Våtz (Saab Aerospace), Per-Göran Nilsson, (Saab Technical Support and Services) och Anton Fischer (Saab Bofors Dynamics).*



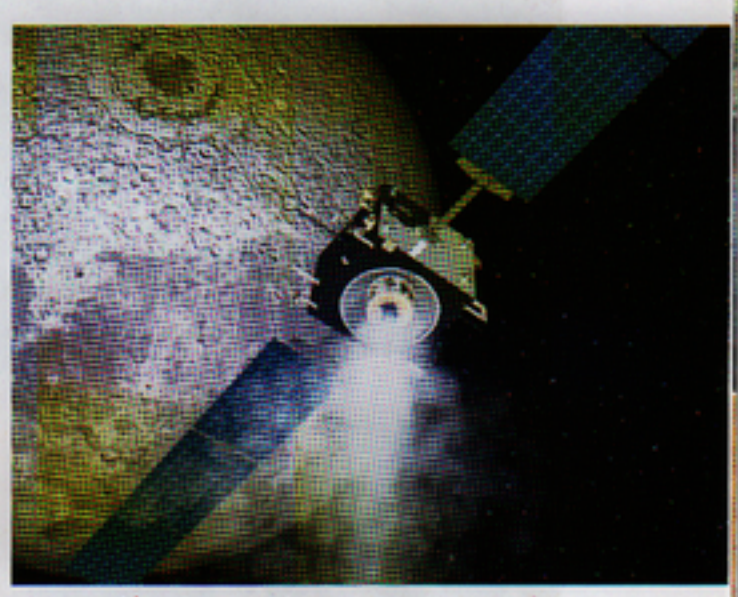
Roger Andersson, Roger Eriksson och Kenneth Arvidsson studerar dokumentationen till kablaget.

ETT SMART PROJEKT

PÅ VÄG MOT MÅNEN

När projektet är slut har 5 000 kopplingar gjorts. Det handlar om ett SMART projekt med slutdestination månen.

TEXT: JESSICA FORSGARD FOTO: PETER LINDSTRÖM GRAFIK: SVENSKA RYMDBOLAGET



SMART-1 i bana runt månen.

PÅ AEROTECHTELUB i Arboga jobbar flinka fingrar med att få in hundratals meter kabel i en kubikmeterstor låda som ska skickas upp i rymden med slutdestination månen. Det är division MainPartner som skapar kablaget till SMART-1, europeiska rymdorganet ESA:S (European Space Agency) nya månsond. Beställningen kommer från Svenska Rymdbolaget.

Kenneth Arvidsson, uppdragsansvarig för rymdkablaget, berättar att SMART-1 är en plattform för test av ny teknik. Farkosten har bland annat ett nytt framdrivningssystem som är mer bränslesnålt än dagens motorer. När den nya motorn är färdigutvecklad öppnar den för resor längre ut i solsystemet.

Att bygga för rymden kräver mycket eftertanke. Ingenting går att lämna åt slumpen, och varje millimeter kabel som sätts på plats ska vara noggrant dokumenterad.

– Kablaget innehåller totalt sett ungefär 5 000 kopplingar som måste vara korrekta och väldokumenterade, säger Kenneth.

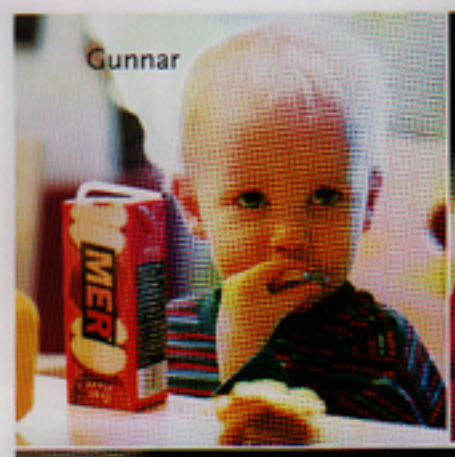
ARBETET BÖRJADE med att skapa två testkablage – ett för elektriska tester och funktionstester, ett annat för miljötester såsom temperatur och vibrationer. Dessa två har varit kompletta modeller av det riktiga kablaget, byggda med samma precision. Det har varit mycket viktigt att alla kablar har suttit på exakt rätt ställe och att dokumentationen varit fullständig, trots att de två testkablagen aldrig ska skickas upp i rymden. Efter testerna har vissa modifieringar och förbättringar gjorts, och nu är produktionen av det tredje kablaget, rymdkablaget, i full gång.

– Detta är ett jobb utöver det vanliga eftersom kablaget ska upp i rymden, och kraven är därför extra hårda och många, säger Kenneth.

Roger Eriksson och Roger Andersson håller med. De är två av de telemontörer som arbetar i projektet. Båda två har genomgått en speciell ESA-certifierande utbildning, något som krävs av alla som ska producera för ESA. Tillverkningen sker i en miljö med speciella renhetskrav, där allt vad damm heter är bannlyst. Alla är iklädda skyddskläder och för att få vidröra något i rummet krävs att man använder handskar.

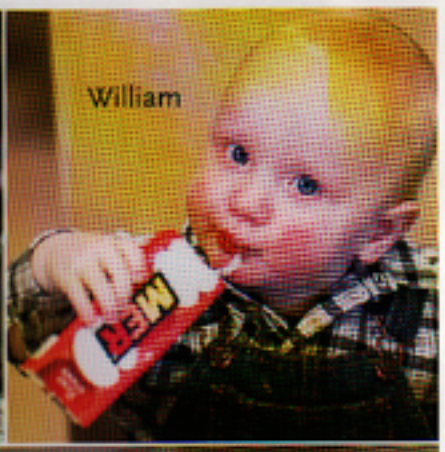
KABLAGET FÖRBINDER alla delar i månsonden. Att det är korrekt och fungerar felfritt är en förutsättning för att data ska kunna skickas från SMART-1. Materialvalet är en viktig del av slutprodukten. Med de speciella förutsättningar som råder i rymden påverkas material på annat sätt än nere på jorden. Det är till exempel viktigt att inte något material släpper iväg små mängder av någon gas, eftersom detta kan störa de mätningar man ska göra från farkosten. Dessutom måste hela kablaget klara av de stora temperaturväxlingarna som är en naturlig del av miljön i rymden.

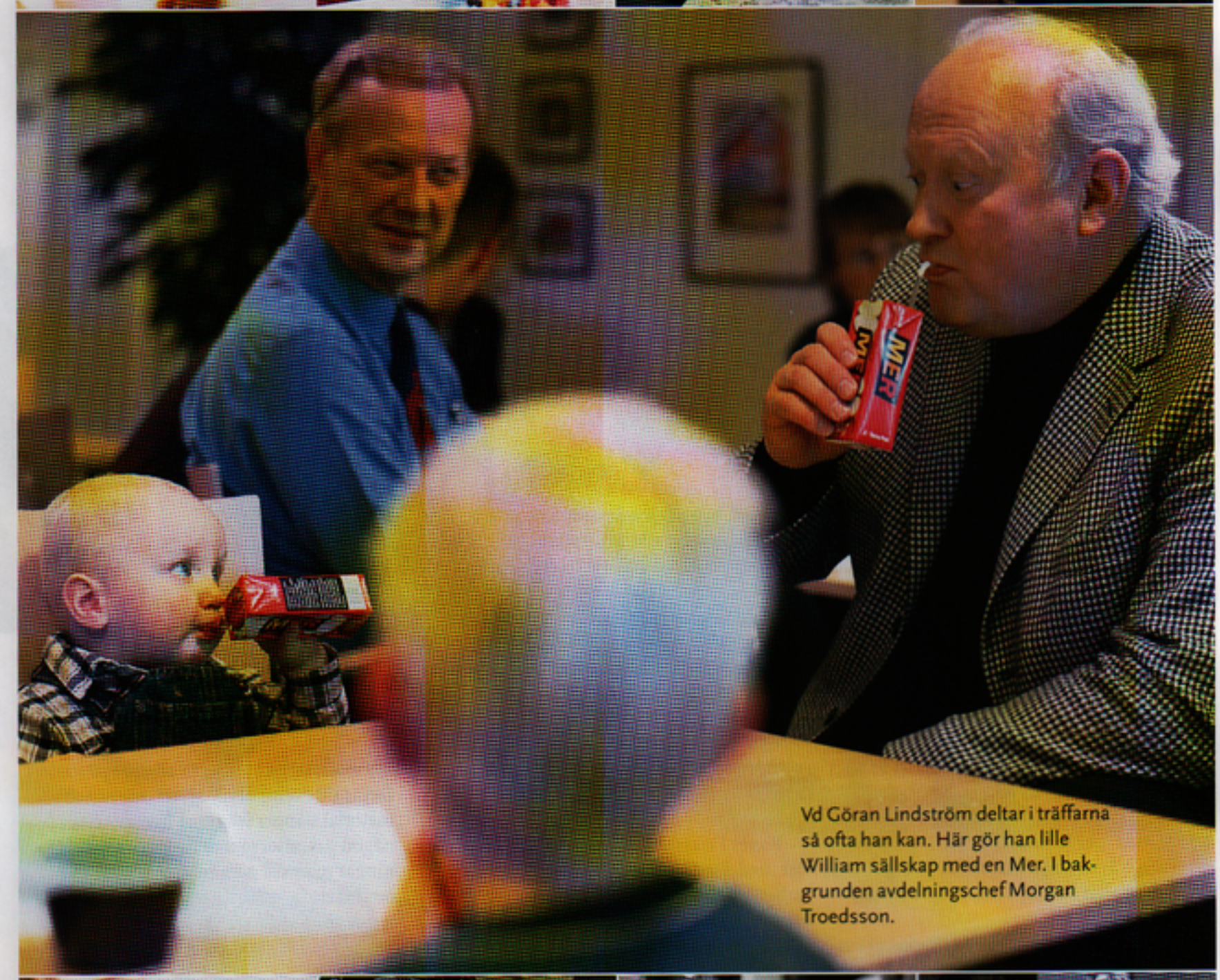
I SLUTET AV året ska alla kopplingar sitta på rätt plats. Då är det dags för leverans. Under hösten 2002 ska kablaget sändas upp med en Ariane 5-raket, för att cirkulera runt jorden i en bana som av motorn kommer att tänjas ut mer och mer. Efter 15–17 månader kommer SMART-1 att fångas upp av månens dragningskraft. Under de följande sex månaderna kommer sonden att cirkla runt månen för att utforska månytan, på jakt efter is bildat av vatten.









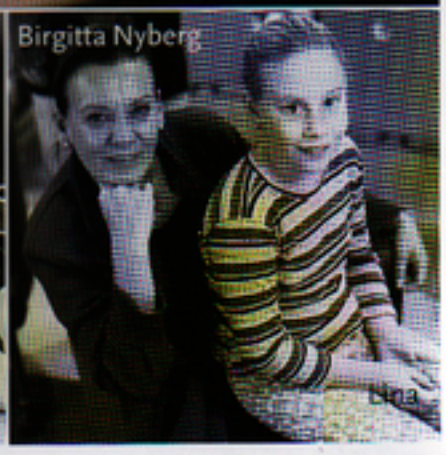


Vd Göran Lindström deltar i träffarna så ofta han kan. Här gör han lille William sällskap med en Mer. I bakgrunden avdelningschef Morgan Troedsson.









MÖTESPLATS

– FÖR FÖRÄLDRALEDIGA

Det är lätt att tappa kontakten med jobbet när man är föräldraledig. För chefer och arbetskamrater kan det också vara svårt att veta hur ofta man ska höra av sig till den som är hemma. CSM Materialteknik i Linköping har hittat en egen modell för att hålla kontakten med barnlediga medarbetare.

TEXT: ANNA BOWALL FOTO: PETER KARLSSON

DEN FÖRSTA TORSDAGEN i varje månad är föräldralediga medarbetare inbjudna till eftermiddagsfika på företaget. Då bjuds det på kaffebröd, godis och dricka till barnen. Ritblock, kritor och pussel är framlagda på borden.

– Vi ville skapa en mötesplats där de som är föräldralediga dels kan träffa varandra och dels träffa sina chefer och arbetskamrater, säger personalchef Birgitta Nyberg, som tillsammans med personalvetare Annika Arpfors initierat och håller i träffarna.

– Hela idén bygger på enkelhet. Vi köper några kransar till kaffet och något att dricka till barnen. Krångligare är det inte. De som känner och har lust bland arbetskamraterna kommer och fikar. Detsamma gäller för de som är barnlediga. Ingen föranmälan krävs.

Den torsdag VIP är på besök tumlar ett 10-tal barn mellan noll och fem år runt i lokalen. Det märks att de känner sig hemma på CSM. Barnlediga föräldrar pratar livligt med varandra och med andra arbetskamrater som kommit för att fika. Det märks att arrangemanget är uppskattat.

Karin Åhrén har varit på de flesta träffarna sedan sonen Olof, 10 månader, föddes.

– Jag tycker att det är ett bra initiativ. Vissa arbetskamrater träffar jag ju ändå, men det hade nog inte blivit av att jag åkt hit och hälsat på så ofta om jag inte varit inbjuden.

EFTER NYÅR ska Karin börja jobba igen och hennes chef Morgan Troedsson passar under kaffestunden på att boka in en tid för utvecklingssamtal.

En flitig besökare är också Ann-Charlotte Nystrand med sonen William, 14 månader.

– Jag känner mig välkommen på träffarna. Då vet jag att jag inte kommer och stör, säger hon. Det är bra.

Även Tomas Tränkner, som gått ifrån jobbet en stund för att fika, är positiv till träffarna med föräldralediga.

– Det är roligt att träffa de som är hemma och deras barn. Jag har själv en son på fyra månader hemma. Det här är en signal från företaget att det inte är något negativt att ha barn. Det känns jättebra.

FÖR OSS SOM JOBBAR kan träffarna med barnen fungera som en oas i vår stressade tillvaro, säger Birgitta Nyberg. Vi kopplar av från jobbet en stund och ser att det också finns andra värden i livet. Träffarna har även lett till en större förståelse för den som senare är hemma hos sina barn. Alla vet att det är lille Olle eller Lisa som kanske är sjuk. Träffarna har ju lärt oss känna barnen.



Kontaktgruppen lyssnar på Josef Stredula, vice ordförande i KOVO, det tjeckiska metallfacket i Prag.



Anette Bernhardson tackar produktionschefen Jiri Tomsu för besöket på Jihlaván.

STUDIERESA MED MÅNGA DIMENSIONER

Mot bakgrund av de diskussioner som förs med Tjeckien och Österrike angående eventuell Gripenaffär genomförde Kontaktgruppen, med representanter för de fackliga organisationerna på Saab, under hösten en studieresa i dessa länder. Syftet var att via fackliga kontakter, industri- och ambassadbesök stödja de försäljningskampanjer som Saab bedriver i de båda länderna.

TEXT & FOTO: SIV WIRSENIUS

UNDER FYRA DAGAR genomfördes ett späckat program med åtta studiebesök i två länder. Det var en studieresa med flera dimensioner, som gav deltagarna många intryck. I resan deltog 30 representanter från Kontaktgruppen och en representant från företagsledningen – Mats Lindman som är chef för Human Resources inom Saab-gruppen.

Metalls och SIF:s kontakter på det fackliga området banade bland annat väg för besök på KOVO, det tjeckiska metallfacket, i Prag och GMBE, österrikiska Metall i Wien. Österrikiska och svenska fackförbund har sedan årtionden ett gott och nära samarbete. Kontaktgruppen välkomnades hjärtligt och gavs utförliga orienteringar om den fackliga verksamheten i respektive land.

KONTAKTGRUPPEN gjorde också några väl valda industribesök, bland annat på Tjeckiens flygplansfabrik Aero Vodochody, belägen 25 km norr om Prag. Företaget har en 80-årig flyghistora bakom sig och ägs idag till 35 procent av amerikanska Boeing. Besök gjordes också på Jihlaván akciová spolecnost, som utvecklar och tillverkar hydraulik och instrument för bland annat flygindustrin. Exempelvis tillverkas hydraulcylindrar till Gripen.

Austrian Aerospace i Wien, ett helägt dotterbolag till Saab Ericsson Space, gav gruppen en inblick i den österrikiska rymdverksamheten. Företaget har 118 anställda, varav 50 procent har universitetsutbildning. Kärnverksamheten omfattar hård- och mjukvara för digitala signalbehandlingssystem och kontrollelektronik för satelliter. Dessutom har man mekaniksystem, bl a ett peksystem, ombord på satelliter, mekanisk markutrustning för markservice samt termisk hårdvaruisolering för satelliter och cryogenic-applikationer, t ex för medicinsk utrustning. Man är involverad i ett flertal stora satellitprojekt.

Besöken vid de två ambassaderna i Prag och Wien gav dessutom en vidare och intressant inblick i de politiska turerna i respektive länder.

KONTAKTGRUPPEN

Kontaktgruppen inom Saab-gruppen är ett fackligt organ som bildades 1976 (redan 1973 på försök) i samband med att lagen om styrelserepresentation för de anställda i företag med mer än 100 anställda tillkom.

Kontaktgruppen är dels ett informationsforum mellan företagsledning och fackliga representanter, dels en kommunikationslänk för de fackliga representanterna i Saabs styrelse. LO och PTK har valda representanter i Kontaktgruppen.

Kontaktgruppen träffar Saabs företagsledning tre gånger per år i anslutning till bokslut och styrelsemöten. Därutöver har Kontaktgruppen ett möte per år, med utbildning för medlemmarna, och vartannat år har den utbildningen formen av ett internationellt studiebesök.

I och med fusionen mellan Saab och Celsius har Kontaktgruppen växt och har för närvarande 35 valda fackliga representanter samt två sekreterare.



SAAB-BOLAGEN I VÄST arrangerade den 25 november en familjedag på Universeum i Göteborg. Närmare 1 700 medarbetare med familjer på Saab Ericsson Space, Combitech Systems, Saab MicroTech och Saab Rosemount, f.d. Saab Marine Electronics, studerade hajar i stora akvarier och exotiska djur i regnskogen eller utförde spännande experiment.

Den modige hade möjlighet att klappa blodiglar. Gabriel, Sara och Peter Alpsten samt Sebastian Persson vågade.







Det var många som tog chansen att bli extra vackra med en glittrig ansiktsmålning.

Amanda Otter byggde en vindskapelse i experimentverkstaden.





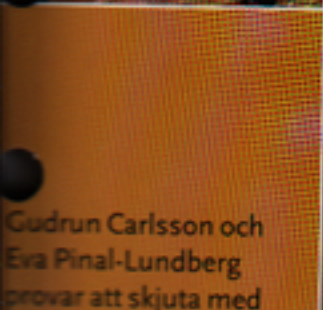
PÅ SAAB TRAINING SYSTEMS arbetar många kvinnor som i sitt dagliga arbete inte kommer i direkt kontakt med produkter, system och kunder. Flera hade uttryckt önskemål om att få mer insikt och kunskap om företagets verksamhet. Detta ledde till en specialsydd utbildning enbart för kvinnor. Det blev en eftermiddag då många frågor besvarades och tjejerna var mycket nöjda.





På skärmens kartbild följer Gunhild Rosén, Gull-Britt Magnusson och Ann-Charlotte Gustavsson det utsända fordonets rörelser i terrängen och kan precis som under en riktig övning utsätta fordonet för t ex artificiell artillerield i WINEXON

PUB EFTER JOBBET är uppskattat. Ovan en välbesökt After Work-kväll i "Gallerian" på Saab Training Systems i Huskvarna. Nedan Pub-afton på Dynamics i Linköping. 65 personer lät sig väl smaka av pytt i panna och underhållas av bandet "Ullstämma Rockers". Till vänster Karin Brage och Johan Rasmusson på dansgolvet. Till höger Lisbeth Karlsson.



Gudrun Carlsson och Eva Pinal-Lundberg provar att skjuta med granatgevär försett med lasersimulator.









Birgitta Klingberg, Elisabeth Palmberg, Siw Krantz, Elisabeth Strandberg och Christina Jansson följer med stort intresse demonstrationen av hur lasersimulatorn BT 46 fungerar i ett granatgevär.



AFFÄRSPLANEN för Saab Systems and Electronics har sjösatts under hösten. Under två veckor var närmare 3000 medarbetare i affärsområdet kallade till information om planen. Dan Jangblad hade bråda dagar för att hinna med alla informationsmöten.

SAAB

LARS LARSSON

GUMAU

RUSSINVÄGEN 5
352 44 VÄXJÖ

35008
LOKAL

POSTTIDNING B
ISSN 1404-9635
SAAB AB (publ)
581 88 LINKÖPING

En dag som förändrade världen

Livet kan ändras snabbt. Det har vi sett prov på denna höst. Terrorattackerna i USA den 11 september förändrade världen. Följderna av tragedin är svåra att förstå och att överblicka. Det har varit en höst då alla på olika sätt blivit berörda, direkt eller indirekt. Alla har känt med offren för terrorattacken och kanske har vi fått oss en tankeställare om hur vi lever våra egna liv.

Även för flygbranschen förändrades förutsättningarna i ett slag den 11 september. Olyckorna i Milano i oktober och i New York i november har förvärrat läget ytterligare och branschen går nu igenom en av sina värsta kriser någonsin.

Även Saab Aviation Services påverkas negativt. Kärnan i verksamheten utgörs av leasing- och kundsupportverksamhet knuten till de över 500 Saab 340 och Saab 2000 som är i tjänst hos våra kunder. Ännu är det för tidigt att helt överblicka konsekvenserna och kvantifiera resultateffekterna.

I en värld där vi inte själva styr över förutsättningarna för verksamheten gäller det ändå att arbeta vidare. Någonstans är det väl också ett tidens tecken. Omvärlden förändras snabbt på ett sätt som vi inte kan påverka, men för företagen och dess medarbetare gäller det ändå att arbeta på och försöka hålla rätt kurs. Vissa förändringar kan vi förutse och förbereda oss för – andra inte. Jag skulle vilja påstå att vi inom affärsområdet är mentalt förberedda på förändringar. De flesta som i dag arbetar inom leasing – och kundstödsverksamheten har egna erfarenheter av stora förändringar, som t ex nedläggningen av tillverkningen och nyförsäljning av regionalflygplan vilken vi klarade av och kom stärkta ur.

De svårigheter som finns bakom oss ser jag idag som en av våra styrkor. Inom affärsområdet är vi vana vid att verka i en dynamisk miljö. Vi är mentalt rustade för förändringar och tuffa tider.

I en tid som denna är det också viktigt att inte bara se orosmoln. En förändring kan också innebära möjligheter. Minskad flygtrafik kan t ex öka efterfrågan på mindre flygplan, vilket skulle gynna Saab. Det finns med andra ord både hot och möjligheter i den framtid vi går till mötes.



PER KUSTVIK

ROLF ERIKSSON
Chef för affärsområde Saab Aviation Services