

Siemens Intern

nr 4 • 2004



*God Jul
og
Godt Nytt År!*



LEDEREN

Har du fortsatt Hjerterom?

Siemens støttet årets TV-aksjon Hjerterom med 150.000 kroner, og du ga sikkert også litt til bøssebærerne som kom rundt. Kanskje tok du en runde med bøssa selv også, slik jeg gjorde. Til sammen kom det inn over 151 millioner kroner til årets TV-aksjon. Pengene ble fordelt likt mellom Kirkens Bymisjon og Rådet for Psykisk helse.

Men er vi ferdige med det? Visjonen for TV-aksjonen 2004 var å skape et varmere og romsligere Norge. Målsetningen er på linje med vår egen KLIMS-verdi om å være samfunnsbevisst og Siemens' ønske om å være en god samfunnsborger. Derfor håper jeg at vi har hjerterom for de som trenger det også etter at TV-aksjonen er avsluttet.

Julen er snart her og med den er det tid for hyggelige aktiviteter sammen med familie og venner. I år bruker vi rekordmange penger på julegaver, mat og pynt. Kanskje burde en liten del av alle disse overflodens penger øremerkes til gode formål? Får du dårlig samvittighet? Jeg også, så la oss gi litt til de som trenger det mer enn oss. Men ikke for å døyve



Oljeboring under ekstreme forhold

Divisjon Oil and Gas har leveransert verdt 236 millioner kroner til det første oljefeltet offshore i Arkhangelsk-området. Det utfordrende prosjektet ligger nord for polarsirkelen i et område hvor det gjerne blir kaldere enn 40 kuldegrader om vinteren.

4



Vi må bli mer synlig

- Det er viktig for Siemens' forretningsdrift at bedriften er synlig i mediene, sier administrerende direktør Per Otto Dyb. PR-guru Hans Geelmuyden bekrefter at Siemens har store muligheter til å bli mer synlige i media enn vi er i dag.

6



Internasjonal erfaring blir et krav

Sikter du på en av toppjobbene i Siemens må du belage deg på noen år i utlandet. Nå blir internasjonal erfaring et krav ved utnevelser til høyere stillinger i Siemens.

8



Møter økonomistudenter

Vil man ha de beste studentene må man stå på for å gjøre seg kjent med dem før de forsvinner til andre bedrifter. Siemens har i høst både reist landet rundt, og til England for å treffe norske økonomistudenter.

10



Tar tak i konfliktene

Konflikter blir fort negativ energi som hindrer den kreative prosessen og ødelegger kvaliteten på både beslutninger og arbeidsinnsats. Derfor vil Siemens skape en god konfliktkultur blant sine ledere og medarbeidere.

12



Passerer gjennom kunst

Når du går gjennom kunstoppassasjen på Jernbanetorget T-banestasjon i Oslo er det dine bevegelser som påvirker kunsten på veggene.

16

den dårlige samvittigheten, vi gjør det for å skape et bedre liv for noen andre. Med ønsker om en fredfylt jul og et godt nytt år preget av omtanke.

Anne Tollerud



Siemens Intern

Utgitt av Siemens AS
Corporate Communications
CC0014-12044.5

Ansvarlig redaktør: Stein Bjørnbekk

Redaktør:

Anne Tollerud, tlf. 22 63 34 26
e-post: anne.tollerud@siemens.com

Redaksjon/kontakt personalsider:

Sissel E. Bergh, tlf. 22 63 20 72
e-post: sissel.bergh@siemens.com

Kontakt i Trondheim:

Berit Selbo, tlf. 73 95 91 75
e-post: berit.selbo@siemens.com

Produksjon/trykk: Facio AS, Oslo

Forsidebilde: Scanpix, J. David Andrews

Historisk godt årsresultat

- Vi har bygd et stadig mer solid Siemens de siste tre årene og de gode resultatene har nå blitt en trend. Jeg er stolt over at Siemensgruppen i Norge er størst innen elektroteknikk og IKT, med en samlet omsetning på 7,8 milliarder kroner og 3 400 medarbeidere, sier administrerende direktør Per Otto Dyb til Siemens Intern.

Årsresultatet for forretningsåret 2004 er her og tallenes tale er klar. Etter den store nedturen i 2001 er Siemens igjen tilbake, sterkere enn noensinne. Tre år på rad med stadig bedre resultater forteller at dette ikke bare er et blaff, men en trend.

- Det er bare å konstatere at fjoråret ble blant de beste i Siemens' historie i Norge. Dette er ekstra gledelig når vi ser tilbake på det tragiske resultatet for fire år siden. Vi har bygd en solid grunnmur med de gode resultatene de siste tre årene, sier Per Otto.

- Omsetningen har økt med en milliard. Det er nesten 30 prosent økning når vi inkluderer Building Technologies (BT), og 23 prosent uten. Dette er meget bra. Alle våre divisjoner unntatt en har gått med overskudd. Når vi nå også i løpet av to år har økt ordreinngangen med 750 millioner kroner, har vi oppnådd en sikrere drift i de kommende måneder og år.

Optimistisk marked

Vi omgis av et marked som er mer preget av optimisme enn på lenge. Bygg- og anleggssektoren preges av



Det er bare å konstatere at fjoråret ble blant de beste i Siemens' historie i Norge, sier Per Otto Dyb.

oppgang, det forventes olje og gass-investeringer i Nordsjøen, og offentlige investeringer innen transport, energi og helse er i gang eller ventes igangsatt i nærmeste fremtid.

- Alt i alt kommer det mange store og viktige prosjekter for mange år fremover. Vår bredde og tilstedeværelse gir oss fordeler i så måte. Mange av våre konkurrenter, som Alcatel og Ericsson, har flagget ut eller solgt store deler av sin virksomhet i Norge. Men vi er her fortsatt med tyngde, og det er krevende å være stor og lokal. Vi må kapre de store prosjektene, men samtidig være dyktige på de små.

Skryt fra Europasjefen

I november var Europasjefen for Siemens, Johannes Feldmayer tilstede på konserngruppemøte i Norge. Han var svært fornøyd med det vi har oppnådd. Blant annet sa han at Siemens i Norge har bedre vekst og lønnsomhet enn mange andre land vi naturlig kan sammenligne oss med. I tillegg skroet han av hva vi har gjort med Siemens One og Siemens Management System (SMS) og interne prosesser relatert til disse.

- Dette er veldig positivt for oss og bekrefter at vi gjør de rette ting-

ene. Vi har den nødvendige tilliten hos våre eiere til å fortsette den kursen vi har satt. Den tilliten må vi ikke ødelegge.

Målet er lønnsom vekst

- Vi opererer i konkurranseutsatte bransjer med pressede marginer. Det er ikke rom for mange feil. Kostnadene må fortsatt holdes nede, og vi må være bevisste på dette. Siemens i Norge har samme fokus som resten av Siemens-konsernet: Lønnsom vekst. Dette forutsetter spesielt to ting: At vi er dyktige på interne prosesser, og at vi er flinke til å synliggjøre vår bredde overfor nye kunder. Gjennom Siemens One skal vi ta prosjekter i kraft av vår bredde.

- Vi er allerede et stykke inn i nytt forretningsår når dette leses, med juleferie og nyttårsfeiring rett foran oss. Jeg vil gjerne benytte anledningen til å takke alle mine medarbeidere for den gode innsatsen som har ført til et av historiens beste resultater, og å ønske dere alle en riktig god jul og et godt nyttår, avslutter Per Otto.

Tekst og foto: Anne Tollerud

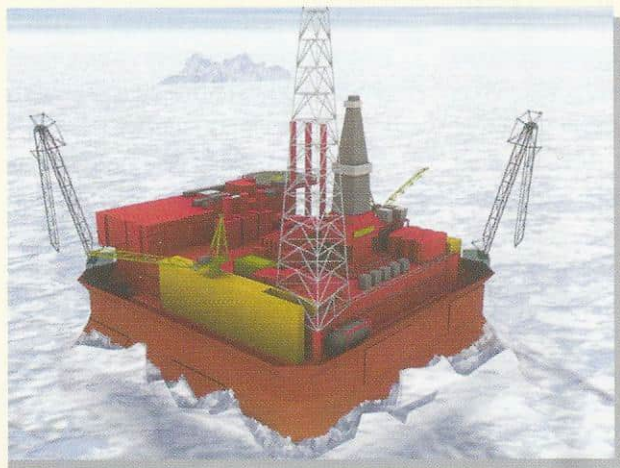


I tillegg til å lage ubåter, har Rubin i St. Petersburg overordnet ansvar for det meste av engineeringen på Prirazlomnoye. Fra venstre: Svetlana Fjæren, tolk, Richard Jaros, Prosjektleder Siemens, Cees Schouwenaars, Prosjektleder Dresser-Rand, Alexander Golosovsky, Rubin, Hjalmar Akselsen, Siemens, Thomas Høven, Siemens

Oljeboring under ekstreme forhold

Divisjon Oil and Gas skal levere kraftforsyning med tilhørende controlcontainer til oljeplattformen Prirazlomnoye lokalisert i et av verdens kanskje kaldeste og mest øde områder, Arkhangelsk i Russland. Storkontrakten har en verdi på hele 236 millioner kroner.

- Oljeplattformen Prirazlomnoye skal ligge 55 km utenfor fastlandet i den sydøstlige delen av Barentshavet, rett ved Novaja Zemlja, sier prosjektleder Richard Jaros i divisjon Oil and Gas til Siemens Intern.



Prirazlomnoye blir det første oljefeltet offshore i Barentsområdet. Med en beliggenhet nord for polar-sirkelen, i et område med lite eller ingen infrastruktur, er dette et svært utfordrende prosjekt. Både transport og mottak av olje samt sikkerhetsberedskap må etableres. Fra plattformen skal oljen fraktes til Murmansk med skip. Disse har ekstra forsterkede skrog som tåler isforholdene i området. Fra Murmansk fraktes oljen videre med skip til Europa.

Stopper ved 40 kuldegrader

I tillegg til presset fra isen må plattformen og utstyret tåle ekstrem kulde. Prirazlomnoye er en kombinert bore- og produksjonsplattform med boligkvarter for mannskapet. Filosofien i denne delen av Russland er at hvis det blir for kaldt så er det

bare å forlate "skuta". Når det blir varmt nok, det vil si minus 40 eller "varmere", kan systemet startes igjen selv om alt er nedfrosset. Men på plattformen skjer ingenting uten strøm, og det er her Siemens' divisjon Oil and Gas kommer inn:

- Vi skal levere to gassturbinpakker, og har gjennom avtalen som ble inngått 31. juli i år opsjon på å levere enda en slik pakke. Avtalen har en verdi på hele 236 millioner norske kroner, og vil overstige 300 millioner hvis opsjonen om den tredje pakken innfris, sier Richard.

Hjerner gir mest verdiskaping

I tillegg skal divisjon Oil and Gas levere en Control Container med kontrollpaneler for alle funksjoner på plattformen. Her leveres mye utstyr som UPS (avbruddsfri strømforsyning), AVR/GCP (Generator for kontrollstyring og spenningsregulering) og PMS (nei, det er ikke det jenter, men derimot Power Management System.)

- Av våre underleverandører i prosjektet er Dresser Rand i Kongsberg den største. De setter sammen turbinpakkene. A&D leve-

rer generatorer, Voith Siemens og Sterkstrømsfabrikken (SFAB) har også leveranser. Men størst verdiskaping i prosjektet står ingeniørhjernene på Linderud for: Engineering heter det på godt norsk.

15. september 2005 skal leveransen stå klar på kaia i Drammen for transport med båt til skipsverftet Sevmash i Sevrodvinsk og slutt-kunden som er oljeselskapet Sevmorneftegaz.

Store kulturforskjeller

- Selskapet Rubin i St. Petersburg har overordnet ansvar for det meste av engineeringen på plattformen. Rubin har over hundre års erfaring innen marinefartøy og ubåter, de stod blant annet bak Kursk. Det var veldig strengt da vi kom dit, og vi måtte vise pass da vi gikk inn, men for ti år siden ville vi ikke kommet inn der i det hele tatt.

Alle land har sine særegenheter. Richard Jaros og kolleger har hatt med en tolk som også har studert kulturforskjeller mellom Norge og Russland og forberedt dem på forhånd.

- I Europa tar vi oss av forretningene før fornøyselsene, men i Russland er det stikk motsatt. Russerne må bli kjent med deg for å kunne stole på deg, derfor kommer fornøyselsene før forretningene. En annen forskjell er at russerne har vært vant til sterke ledere som kontrollerer alt. Selv om det er 17 år siden Perestrojka, vil det nok fortsatt ta mange år før man ser en endring i denne måten å arbeide på.

Det er spennende å jobbe utenlands når kulturene er så forskjellige. I våre retningslinjer for gjennomføring av prosjekter har vi et eget kapittel om kulturforskjeller. Det er viktig å forberede seg, vi kan ikke vente at alt skal være som i Norge, avslutter Richard.

Tekst: Anne Tollerud

Flyttet fra Spelhaugen til Kanalveien



Ny adresse: Kanalveien 5.

Etter 25 år i Siemens-bygget på Spelhaugen har en ny æra startet i Bergen. 1. november åpnet Siemens sine nye kontorer i Kanalveien 5. Litt mer sentralt og mye mer synlig ved en av hovedfartsårene inn til sentrum.

Nå er hele Siemens i Bergen samlet under samme tak i Kanalveien 5, unntatt divisjon Building Technologies som fortsatt i en periode skal ha adresse i Conrad Mohrs vei 1. Selve åpningsdagen delte plass-sjef

Inge Husefest ut marsipankake i kantina. I løpet av desember skal det være innflyttingsfest for medarbeiderne og 27. januar blir det stor VIP-fest for kunder og forbindelser. Siemens i Bergen beholder sitt telefonnummer (55 17 66 00), men har fått nytt sentralt faks-nummer 55 17 69 00.

Les mer om Siemens i Kanalveien i neste nummer av Siemens Intern.

Tekst: Anne Tollerud/Christian Petersen
Foto: Siemens



Fra Kantina på åpningsdagen.



MarKom Forum 2004: - Siemens må bli mer synlig i norske medier

Dette sier vår administrerende direktør Per Otto Dyb, som mener at synlighet er viktig for vår evne til å få store prosjekter i havn. Medieovervåkingsbyrået Observer og PR-guru Hans Geelmuyden bekrefter at Siemens har store muligheter til å bli mer synlige enn vi er i dag.

MarKom Forum er en årlig samling i regi av Corporate Communications (CC) der direksjonen, alle divisjonsdirektørene, divisjonenes markeds-kommunikasjonskontakter samt representanter for våre datter- og søsterselskaper inviteres til en dag i kommunikasjonens tegn. Hovedtema for årets møte var "Siemens og synlighet".

Viktig for beslutningstakere

Administrerende direktør Per Otto Dyb åpnet møtet med å fortelle at økt synlighet er satt opp i hans eget mål-tre for neste år:

- Det er viktig for Siemens' for-retningsdrift at bedriften er synlig i mediene. Positiv synlighet, med blant annet fokus på Siemens' bredde og rolle som god samfunnsbor-ger, vil være viktig i forhold til både opinionen og våre medarbeidere, men også overfor våre kunder, sa Dyb.

Han la spesielt vekt på at Siemens som en totalleverandør av IKT- og eletrotekniske løsninger ofte er til-byder i store offentlige prosjekter. Det at beslutningstakerne, som i slike saker ofte er politikere, kjenner

til Siemens fra før vil kunne ha meget stor betydning for vår evne til å få store prosjekter i havn.

Vi kan bli mer synlige

Henrik Høidahl fra medieovervåk-ningsbyrået Observer fulgte opp med en analyse av Siemens' omtale i norske medier første halvår 2004. Hovedkonklusjonene var at Siemens hadde 596 oppslag i 140 ulike medi-er, eksklusive oppslag om hvitevarer og PCer. Dette er en økning sammen-liknet med første halvår 2003. Vi er mest synlige i fagpresse, og blant dagsavisene er det Finansavisen som er mest opptatt av Siemens. Det er svært få negative oppslag om Siemens, hoveddelen er nøytrale, men også en stor andel er positive. Observers konklusjon var at CCs for-mulerte målsetninger for synlighet var nådd, men at det er gode mulig-heter for ytterligere forbedringer.

Må velge offentlig rolle

Hans Geelmuyden fra PR-byrået Geelmuyden.Kiese startet med å konkludere at Siemens har et stort potensiale når det gjelder å bli mer synlige. Han stilte blant annet spørs-målet om hvilken rolle Siemens bør forsøke å ta i det offentlige rom. Med Siemens' store bredde, og image som solid og skikkelig er det kanskje andre ting vi nå bør forsøke å få frem. Hvis vi greier å kombinere det folk flest forbinder med oss, med at vi også er innovative og samfunns-engasjerte kan vi øke folks kjenn-skap til oss og utvikle vår image.

Hvis Siemens skal få til dette må vi engasjere oss mer i aktuelle debat-ter; både debatter knyttet til teknologi i fagpressen, men også næringslivs- og samfunnsdebatter i dagsavisene. For å få til dette er det avgjørende at Siemens selv bidrar aktivt ved å sette saker på dagsorden.

God start med SPOR

Men allerede i dag gjøres det et stort og viktig arbeid for å øke synlighe-ten vår. I regi av CC har en arbeids-gruppe siden høsten 2003 arbeidet med SPOR-prosjektet (se omfattende omtale i forrige Siemens Intern). SPOR er et tverrdivisjonalt prosjekt som skal bidra til at Siemens' bred-de som leverandør til industrien blir bedre kjent. Konstituert informa-sjonsdirektør Stein Bjørnbekk snak-ket om status for prosjektet og om veien videre. I månedene fremover kommer det artikler i dags- og fag-presse, så vel som annonser, som fokuserer på store og viktige pro-sjekter som Siemens deltar i. De før-ste artiklene kom på trykk i begyn-nelsen av desember, og omhandlet GSM-R-utbyggingen.

Konklusjonen fra årets MarKom Forum er at vi har et solid og godt utgangspunkt for å forbedre vår synlighet. Vi er innovative, vi har ver-densledende produkter og en bred-de som ingen andre. Nå er det opp til oss å gjøre Siemens mer synlige for våre målgrupper.

Tekst: Anne Tollerud og Stein Bjørnbekk



Her er alle montørene samlet foran det nye kjøle- og fryseleret.

Får en kald mottakelse

Divisjon Electrical Installation (EI) i Oslo sørger for at sjåførene som skal hente mat til Oslos butikker får en kald mottakelse ved det nye kjølelageret til Norgesgruppen på Nyland.

Det nye kjøle- og fryseleret eies av JOH-System/Norgesgruppen (Centra, Kiwi, Joker og Bama), og hele 35 prosent av alle matvarene som selges i Oslo kjøres ut fra dette lageret.

- Det har vært et utfordrende anlegg og mange leverandører ville ikke engang regne på å gjøre denne jobben, de mente den var alt for

komplisert, sier prosjektleder Stein Jørnli til Siemens Intern.

-Vi har brukt ca 14 000 montørtimer fra juni og frem til november. Det har vært en utrolig innsats fra alle de som har vært med på denne jobben.

EI har hatt ansvaret for totalentreprisen og har koordinert samtlige tekniske fag i dette avanserte kjølebygget på 15 000 kvm. Prosjektet er et godt eksempel på Siemens One i praksis. EI har sittet i førersetet denne gangen, med divisjon Building Technologies (BT) ved avdelingene BAU og FIS/SES som kartlesere.

Det er installert et avansert SD-anlegg som overvåker de tekniske installasjonene ved kjøle- og fryseleret. BT ved BAU har også utviklet et pilotprosjekt for overvåking av brannfarlige NH₃- og CO₂-gasser, med lokal varsling og utkobling av strøm ved alarm.

I november og desember skal det foretas tekniske installasjoner i 3000 kvm med kontorer, der dataavdelingen til JOH-System/Norgesgruppen flytter inn. Hele bygget skal stå ferdig til 17. desember.

Tekst: Jeanett Madsen/Anne Tollerud
Foto: Geir Thorstensen

Samles under Communications

Fra 1. oktober 2004 samlet Siemens internasjonalt all sin tele-relaterte virksomhet i en ny gruppe: Siemens Communications. Tidligere var forretningsområdet delt inn i Information and Communications Networks og Information and Communications Mobile.

Internasjonalt er Siemens Communications på en tredjeplass i tele- og dataverdenen; likt med Motorola, men bak Nokia og Cisco. Gruppen er representert i 160 land og har ca 60 000 ansatte. I Norge hadde dette forretningsområdet i samme periode en omsetning på drøye en milliard kroner og 145 ansatte.

Vil være totalleverandør

Siemens Communications' hovedmålsetninger fremover er først å ekspandere innenfor såkalte end-to-end-løsninger. Altså levere alt fra nettverk til telefon. Deretter vil gruppen konsolidere rollen som en trendsetter innen konvergensløsninger for fast- og mobilnett, private og offentlige nettverk og multifunksjonelle telefoner. For øyeblikket er Siemens Communications den eneste leverandøren som kan tilby kundene en komplett produktportefølje. Den dekker alt fra telefoner til sluttbrukere, kompleks infrastruktur for selskaper og operatører, til service og tjenester i tilknytning til dette.

Få endringer i Norge

De organisatoriske endringene internasjonalt har foreløpig ikke ført til noen tilsvarende endringer i Norge. Vi har fremdeles tre divisjoner; en for mobiltelefoner- og trådløse telefoner, en for mobilnett og en for fastnett. I Norge er den mest åpenbare forandringen rent visuelt; navnet Siemens mobile forsvinner. Internt bytter divisjonene navn fra Information & Communications til Communications: Communications Fixed Networks Division, Communications Devices Division og Communication Mobile Networks Division.

Tekst: Stein Bjørnbekk

Krever internasjonal erfaring

Det er en klar målsetting for Siemens å ha flere medarbeidere på jobb i utlandet som en del av deres karrieremessige utvikling. Internasjonal erfaring blir nå et krav for de som satser på høyere stillinger i bedriften.

Våre aktiviteter blir stadig mer internasjonalisert innen de fleste divisjoner. Internasjonal erfaring og interkulturell kompetanse blir derfor viktige egenskaper for Siemens' medarbeidere:

- Det er viktig med sterke bånd og nettverk. Siemens er et globalt selskap med en felles kultur som blir styrket gjennom internasjonal mobilitet. Gjennom utenlandsopphold kan vi i større grad forstå andres problemstillinger og skape varige kontakter. Gode nettverk er også med på å skape forståelse for våre synspunkter hos utenlandske kolleger i moderselskap og søsterselskaper, sier administrerende direktør Per Otto Dyb.

- Innen 30. september 2005 skal vi ha minst 20 medarbeidere på karrieremessig mobilitet: 5 som kom-

mer fra andre land til Siemens i Norge (inbound) og 15 som skal jobbe for Siemens i andre land (outbound). I dag er tallene henholdsvis 7 og 9. Måltall for hver divisjon skal fastsettes i divisjonenes egen strategiprosess og internasjonal karriere skal være tema i alle medarbeidersamtaler, sier fagsjef Inge Bjørntvedt i Human Resource Management (HRM). Inge jobber til daglig med internasjonal mobilitet.

Må finne rett kandidat

- Utenlandsopphold blir et krav ved utnevnelser til høyere stillinger. Derfor må vi ved ansettelser og godkjenning av utenlandsopphold sørge for å velge personer som er egnet til dette, sier personaldirektør Kåre Ytre-Eide.

Hver kandidat blir vurdert etter spesielle kriterier i The Siemens Competency Framework. Rammeverket definerer de nødvendige egenskaper søkeren må ha, som initiativ, endringsvillighet, lærings- evne, selvsikkerhet, evne til å kommunisere og skape nettverk, samt å være sensitiv overfor andre kulturer.

Det er også utviklet en egen intervjuguide for ytterligere å sikre at kandidaten har de rette motiver og egenskaper for en jobb utenlands.

- For å sikre at kvaliteten stemmer overens med disse målene har vi innført en ny strategi. Hvis HRM og den ansettende avdeling er uenige heves saken til et høyere nivå, om mulig helt til direksjonen. Det er HRM som har fagkompetansen og den avgjørende myndighet her, sier Kåre.

Men jobben er ikke ferdig når rett kandidat er valgt. Utenlandsoppholdet skal være målrettet og sikte mot tilbakeføring av kompetansen til Norge. For at medarbeiderens nye kompetanse skal komme til nytte når han eller hun kommer tilbake, utarbeides det konkrete målsettinger og planer for tilbakeføringen til nye, tilpassede oppgaver i Norge.

Personlig og faglig utvikling

Det tar minst ett år å forstå en ny kultur, og enda lengre tid å skape sterke bånd og omfattende kjennskap til personer og arbeidsoppgaver. Derfor skal et utenlandsopphold vare i minst to år. Et utenlandsoppdrag er en mulighet til personlig utvikling og en bedre karriere.

- Om jeg ikke hadde reist til USA i 1983 hadde nok min verden sett ganske annerledes ut nå, sier Per Otto.

- Jeg vil innstendig oppfordre flere til å søke mulighetene i Siemens utenfor Norge. Vis din interesse gjennom medarbeidersamtaler med overordnede, orienter deg om muligheter og jobber på Intranett. Gjerne så tidlig som mulig i karrieren.



Har du spørsmål om Internasjonal mobilitet?

Gå inn på HRM's intranettsider eller ta kontakt med Inge Bjørntvedt i HRM.



Kjell Inge Johansen (t.v.) og Stein Kristiansen (bak) står for opplæringen når Frederick A. Abrenica, Jørgen Lund og Christopher A. Catilo kommer fra Qatar til Siemens i Norge for å lære de smarteste måtene å jobbe med Siemens-systemet.

Reiser langt for å lære

Selger du avansert teknologi holder det ikke å slenge med en bruksanvisning på kjøpet. Siemens-personell er ofte tilstede i flere år for å følge sine installasjoner og gi opplæring. I tillegg kommer kundene langveis fra til Norge for å gå på kurs. For eksempel fra Qatar.

Siemens fullførte sine leveranser til Maersk Oil Qatar for to år siden. Stein Kristiansen og Kjell Inge Johansen i divisjon Oil and Gas har i løpet av det siste året holdt i alt 10 kurs for vedlikeholdspersonell, kontrollromsoperatører og driftsledere fra Maersk Oil i Qatar.

Det er gjerne et internasjonalt miljø på oljeplattformene og kursdeltakerne kommer fra forskjellige land. På dette kurset møter vi Frederick A. Abrenica og Christopher A. Catilo fra Filippinene og Jørgen Lund fra Danmark. De jobber alle tre i Qatar og har brukt systemet fra Siemens i ca et år.

- Det er komplisert, men det går bra. På dette kurset lærer jeg flere detaljer og smarte måter å gjøre ting på, sier Frederick A. Abrenica. Han synes at forholdene er litt kjølige i Norge, både når

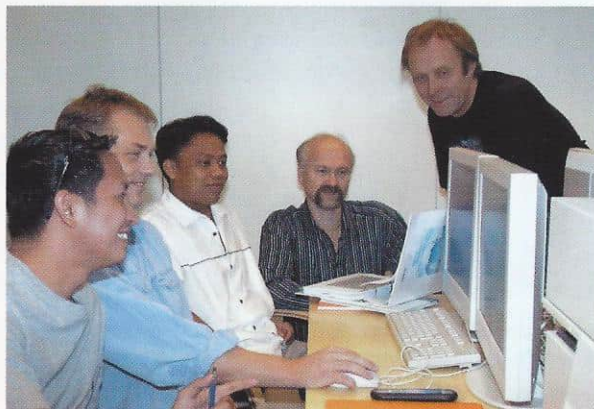
det gjelder mennesker og utetemperatur. Selv er han vant til andre forhold:

Qatar grenser til Saudi Arabia og temperaturen varierer fra 30 grader om "vinteren" til 58 grader om sommeren med en luftfuktighet på 90 prosent. Stor forskjell fra Norge med andre ord.

- Når kursdeltakerne reiser så langt passer vi på at de får med seg litt mer enn bare det faglige fra kursrommet her på Linderud. Blant annet tar vi dem med til steder som Holmenkollen og Frognerparken, sier Stein og Kjell Inge.

I tillegg til kursene for Maersk Oil Qatar, har de holdt fire tilsvarende kurs for det danske søsterselskapet Mærsk Olie og Gas. Når du leser dette er de to i full gang med å holde kurs i Bergen for Norsk Hydro om det nye Siemensanlegget på Oseberg Feltcenter.

Tekst og foto: Anne Tollerud



top+

Nye top+ sider på intranett

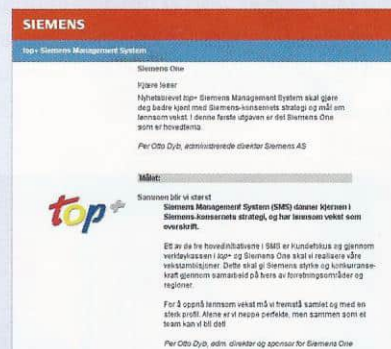
Du finner informasjon om Siemens' strategi på de oppdaterte top+ sidene på intranett. Klikk deg inn på top+ logoen til venstre på forsiden av Siemens Intranett. Der finner du også en link til mer info under SAG's top+ sider.

One Siemens blir Siemens One

One Siemens har skiftet navn til Siemens One, men konseptet er det samme: Når vi opptrer som ett samlet Siemens, Siemens One, skaper vi forretningsmuligheter på tvers av våre enheter i nøkkelbransjer og utvalgte clustre. Når alle forretningsområder innenfor Siemens' portefølje samarbeider kan vi skape unike tilbud og verdier for våre kunder.

Eget nettsted for Siemens One

Det er opprettet et eget nettsted for Siemens One på intranett. Her finner du alt om kryss-salg, satsingsområder, gode eksempler og mye mer. Gå til Siemens Intranett, inn på top+ logoen og velg Siemens One fra venstre menyen.



Lanserer nyhetsbrev

I november kom det første elektroniske nyhetsbrevet for top+ og Siemens Management System ut via e-post. Nyhetsbrevet skal komme tre ganger i året og bringer nytt om Siemens' strategi og mål. Utdrag av nyhetsbrevet kommer også i divisjon Electrical Installations internblad Inside.

Økt fokus på økonomi- studentene

Toppledelsen i Siemens har signalisert at vi skal bli enda bedre kjent blant økonomistudenter enn tidligere. Det krever økt synlighet og denne høsten har Siemens gjort en ekstra innsats mot studenter på BI, NHH og NTNU.

I høst har Siemens besøkt både Bedriftsøkonomisk Institutt i Oslo (BI), Handelshøyskolen i Bergen (NHH) og Industriell økonomi ved NTNU i Trondheim. I tillegg har vi hatt representanter ved ANSAs symposium i Cambridge, der norske studenter i England var målgruppen.

Fra 54. til 30. plass

Det er stor interesse for Siemens blant studentene. Det virker som stadig flere synes det kan være spennende å jobbe i en bedrift hvor det ikke bare jobber andre økonomer.

I Universums årlige undersøkelse ved ulike høyskoler og universiteter blir bedriftene ranket etter hvor mange avgangsstudenter som har dem som førstevalg som arbeidsgiver. De to siste

årene har Siemens bedret sin rangering fra 54. plass i 2002 til 30. plass i 2004. Vi håper naturligvis å komme enda høyere på listen i 2005.

Tar inn trainee

I år er det ekstra stas, både for oss og studentene, da vi kan informere om at vi fra høsten 2005 vil ta inn en nyutdannet master i økonomi til Siemens' internasjonale traineeprogram Siemens Graduate Program (SGP). Dette består av tre moduler, hver på åtte måneder. De to første modulene skal bestå av arbeid innen to ulike funksjoner i Norge, mens den tredje skal foregå i utlandet. Det blir spennende å se hvem som klarer å komme gjennom "nåløyet".

Nytt profilmaterieil

For å nå frem til studentene har vi laget en del nytt profileringsmaterieil. Denne gangen inspirert av Siemens' verdensdekkende "Spin the globe"-kampanje. Billedmaterialet vil dere også dra kjenning på fra en del brosjyrer fra andre land.

Tekst og foto: Trude Ness Egeland



Flere kolleger var med på Siemens sin stand ved Norges Handelshøyskole i Bergen (NHH). Fra venstre: Inger Turid Risnes (TS), Farmen-kjendis Gaute Grøtta Grav, leder for Karrieredagen ved NHH Frode Jacobsen, Hildegunn Bendiksen (HRM), og Geir Andersen (CAC).

Siemens utvikler norsk fagopp- læring

Siemens i Trondheim har fått stor oppmerksomhet i fagmiljøene ved å gå nye veier i fagopplæringen i samarbeid med Malvik videregående skole. Siden august har 15 grunnkurselever hatt sin utdanning i elektrofag ved Siemens to dager i uka.

Ordningen er formelt godkjent av fylkesmannen i Sør-Trøndelag som toårig forsøk. Nå er snart første halvår gjennomført, og elevene har fått både teoretisk og praktisk opplæring i elektrofag. Arne Nærverdal fungerer som lærer for de unge elektrikersporene to dager i uka, og er ansatt i 25 prosent stilling ved Malvik vgs. Resten av opplæringen kjøpes av Siemens, hovedsakelig via Nærverdal, men andre kobles inn etter behov.

Flere ungdommer mener at elektroutdanningen er spennende og interessant, og at de allerede har fått mer forståelse for faget og yrkesmulighetene enn om de skulle vært på skolen hele uka. Ungdommene glir greit inn i miljøet ved bedriften, og benytter kantine og andre rom på lik linje med de ansatte. Rektor Jarle Furnes ved Malvik vgs synes at ordningen er fremtidsrettet og utviklingsorientert. Han har selv vært meget engasjert i arbeidet med å få ordningen på plass.

Melding om nestenulykker kan redde liv

Folk som har arbeidet en stund i "farlige" yrker hvor det til tider skjer ulykker og skader, påstår at man opplever 100 til 200 farlige forhold for hver virkelige ulykke. Gjennom en aksjon i divisjon Electrical Installations (EI) samles det nå inn data som kan underbygge denne påstanden, og forhåpentligvis skape tryggere arbeidsplasser.

I snart et år har montørene i EI levert meldinger om uønskede hendelser, farlige forhold og nestenulykker. Når man leser meldingene som har kommet inn, kan man forundres over at antallet ulykker ikke er høyere.

Mangler rekkverk og sikring

Av de 400 meldingene som ble innrapportert i første halvår av 2004, gjaldt 35 mangelfullt rekkverk på stillas. Dette er helt i tråd med Arbeidstilsynets observasjoner. Som en klar nr 2 kom "glatt underlag, skliing og fall" og NB: Mange av disse forholdene gjaldt på veier og fortau hos oss på Siemens. Over 20 meldinger gjaldt "mangelfull sikring av hull/utsparringer" i gulv. Andre forhold som konkurrerte i toppsjiktet var "uorden", "usikret område under lift/stillas" og "utstyr som faller ned".

De innrapporterte forholdene er observert på anlegg og byggeplasser hvor flere firmaer opererer, og er ikke nødvendigvis forårsaket eller direkte opplevd av Siemens-medarbeidere.

Uoppmerksomhet skaper skader

Hvordan stemmer meldingene om farlige forhold overens med meldingene om virkelige skader og ulykker? De aller fleste ulykkene kommer i kategorien "uoppmerksomhet", "feil utførelse" og "feil bruk av utstyr", altså noe helt annet enn mangelfullt rekkverk og fallende

gjenstander. Det kan se ut til at montørene konsentrerer seg mer når de ser et farlig forhold enn når de er i sitt normale, daglige arbeid.

Montørenes innrapportering av farlige forhold har stor verdi når man tar tak i forhold som kan skje igjen og gjøre noe med dem. Innrapporteringsaksjonen er et viktig bidrag for å redusere ulykker på anleggsplassene. Andre, mer kuriøse rapporteringer om skader og nestenulykker, for eksempel fra klatring på kabelbro i 10-15 meters høyde, eller angrep fra oppdragsgivers hund, er det ikke så lett å gjøre noe med. Da duger bare grov kjefte og dressurkurs, men det er ikke på vår opplæringsplan ennå.

Rolf Nordengen, HMS-leder

To grunnkurselever, Mats Braa og Thomas Bakken (med skrujern) monterer lys inne i ventilasjonsanlegget ved NTNU. Oppdraget er en del av praksisperioden.

Teori og praksis gir best effekt

Fagutdanningen ved Siemens er ikke godkjent som en fast ordning, men i Siemens tror vi dette er en god vei å gå for å sikre bransjen tilgang på dyktige fagarbeidere og praktisk orienterte ingeniører. Forsøk fra Telemark Ingeniørskole har vist at elektrikere som tar ingeniørutdanning får bedre resultater enn de som utdannes via allmennfaglig studieretning. Å se sammenheng mellom teori og praksis gir den beste læringseffekt for de aller fleste. Alikevel legges det fra myndighetenes side opp til en sterkere teoretisering av norsk skole. Gode relasjoner mellom skole og næringsliv blir dermed stadig viktigere for å sikre kvalitet og relevans i fremtidig yrkesutdanning.

Tekst: Eva Østerås
Foto: Kathinka Høyden



Siemens-konflikter til inspirasjon for andre

Siemens er innovative på mange områder, også innenfor konflikthåndtering. Under tittelen "Konflikt er energi – bruk den positivt – prøv megling!" har fagbladet for konfliktmegling, "Opp og avgjort", skrevet en artikkel om hvordan og hvorfor Siemens ønsker å bygge en positiv konfliktkultur. Til nå har 160 av våre ledere fått grunnopplæring i regi av Human Resource Management (HRM). Siemens Intern bringer utdrag fra artikkelen her.

Som personalsjef vet Ole Banggren i Siemens mye om at konflikter som kommer ut av kontroll, fort blir negativ energi. Gjennom sin bakgrunn som megler i et av konflikt-rådene har han erfaringer som danner grunnlag for opplæringskonseptet "Conflict is energy". Det inngår i dag i grunnopplæringen for ansatte som nylig har fått eller vil få lederansvar, og i et ettårig skandinavisk lederutviklingsprogram. Konseptet er også presentert for personalkolleger i Europa.

-Men hvorfor satse så mye på kunnskap om konflikter – er ikke folk her for å jobbe?

- Siemens er en kompetansebedrift, og derfor må vi sikre at:

- gode ideer finner veien til overflaten
- vi har optimale forhold for læring
- vi kommuniserer effektivt
- hver enkelt benytter sin energi til å nå våre felles mål.

- Konflikter blir fort negativ energi som hindrer den kreative prosessen som jo utviklingsarbeid er, og ødelegger kvaliteten både på beslutninger og arbeidsinnsats. Dette har

vi ikke råd til. Opplæringen skal gi lederne et verktøy i arbeidet med å skape gode konfliktkulturer. Vi har ingen tro på å "fjerne" alt som heter konflikter. Disse er en helt naturlig del av hverdagen også i arbeidslivet. Utfordringen er å få kanalisert energien som ligger i konfliktene i riktig retning.

Hvordan vil du beskrive opplæringen i grove trekk?

- Konfliktthåndtering er et omfattende tema som en vel aldri blir ferdig utdannet i. Vi har valgt å fokusere på tre områder:

1. Grunnleggende kunnskap om konflikter.
2. Den vanskelige samtalen.
3. Konfliktmegling som verktøy. Opplæringen er praktisk rettet med fokus på forberedelse og gjennomføring av meglingsmøter. Deltakerne får beskrevet prosessen i detalj, og de øver seg i rollespill med instruktør. Vi har fått mange positive tilbakemeldinger fra deltakerne.

Så her er det megling for alle penga?

- Nei, jeg vil understreke at en rendyrket meglingsprosess slett ikke kan anvendes på alle konflikttyper. Der leder/megler selv er part i konflikten eller har et lederansvar for å ta en avgjørelse, snakker vi om konfliktthåndtering mer enn megling. I noen tilfeller er det hensiktsmessig å få meglerhjelp fra personalavdelingen hvor personalkonsulentene også besitter meglerkompetanse. Men jeg vil jo tilføye at kunnskapen og teknikken rundt meglingsprosessen kan være nyttig også når roller og eierskap til konflikten er mer komplekse.



- Utfordringen er å kanalisere energien i konfliktenene i riktig retning, sier personalsjef Ole Banggren IHRM.

Hva mer vil du si er spesielt med megling i arbeidslivet?

- Først og fremst skal en være oppmerksom på at alle partene befinner seg på samme arena. Det blir veldig viktig at det som kommer fram i meglingsmøtene ikke "lekkes" ut som betroelser i arbeidsmiljøet. Men taushetsplikten er komplisert på grunn av hierarkiet. Personer oppover i systemet har krav på informasjon fordi de har ansvar for det som skjer på arbeidsplassen. Når det gjelder meglingsresultatet (avtalen) vurderes det i hvert tilfelle om skriftlighet og arkivering er hensiktsmessig. Frykten for at "alt kan leses" i personalmappen må ikke komme i veien for viljen til å finne en løsning.

Hva med de tillitsvalgte, er de villige til å gå ut av forsvarerrollen og gå inn i dialog?

- Hos oss har ikke det vært noe problem. De tillitsvalgte kan være bisittere under meglingen der partene ønsker det, og jeg opplever at de også er opptatt av å finne gode og varige løsninger.

Tekst: Lisbeth Jensen (Opp og avgjort)/
Anne Tollerud

I farten

Ekstremt sportslig helg

Svenn-Erik Guddingsmo og Kai Veium fra divisjon Building Technologies tok utfordringen fra Siemens mobile og ble med på ekstremsporthelg i Hemsedal.

Både startavgift til ACG Challenge og overnatting ble dekket gjennom Siemens mobiles sponsorat av Hemsedalanlegget. Hytta var kjempeflott og konkurransen var morsom. Vi hadde nok aldri stilt opp på noe slikt hvis vi ikke hadde fått sjansen via intranettet til Siemens.

78 lag og 156 utøvere, både profesjonelle idrettsutøvere og amatører, stilte til start. Deltakerne måtte gjennom sykling, topp-turer og tekniske poster som klatring, rappellering, padling og svømming.

Til start møtte vi begge med Siemens M65 mobiltelefoner, og med mitt bike-ometer på fikk vi målt syklet distanse, toppfart mm. Konkurransen ga oss motivasjon til å trene og bli bedre. Takk for at vi fikk være med, vi stiller gjerne til start for Siemens til neste år også.

Tekst: Kai Veium, BT Verdal
Foto: ACG Challenge



Storband med Siemens-innslag



Tre Siemens-medarbeidere spiller i R&B-bandet EHEM Rhythm & Blues Review. Et par ganger i året reiser 14-mannsbandet på turné.

Janne Hemmingsen (vokal) og Hilde Holte Eriksen (vokal), jobber i Siemens Oslo, på henholdsvis Olje og Gass og Mobile

Networks. Trommeslager Ole-Gunnar Moe er til daglig å finne ved Siemens i Mo i Rana. At det er tre stykker fra Siemens med i samme band, er bare en morsom tilfeldighet. Bandets medlemmer kommer fra alle kanter av landet og samler seg til turné et par ganger i året.

EHEM Rhythm & Blues Review ble startet i 1987 i Trondheim. Omtrent halvparten av bandmedlemmene har før dette bakgrunn fra skolebandet ved Høgskolen i Narvik. EHEM byr på soul- og bluesklassikere med fire vokalister og full blåserekke. De siste årene har bandet vært på flere turnéer i Nordland og på Østlandet, bl.a. på Smuget i Oslo. I oktober 2004 sto Finnmark på reisepanen med konserter i Honningsvåg, Lakselv, Hammerfest og Alta.

Ifølge EHEM selv spiller bandet Rhythm & Blues "that can turn goatpiss into gasoline"!

Gå derfor ikke glipp av muligheten til å oppleve EHEM live. Følg med i 2005, da står Vestlandet og Oslo for tur.

Tekst: Anne Tøllerud
Foto: EHEM

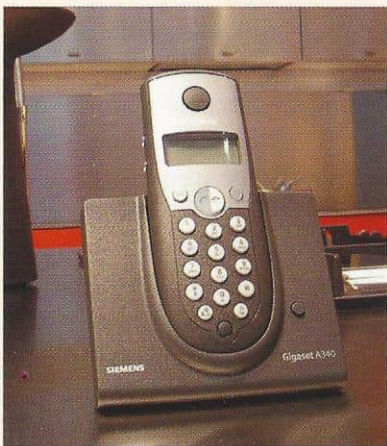


Årets julegaver

Her kommer noen julegavetips til deg som ikke er helt ferdig med innkjøpene enda:

Med innebygget svarer

I Siemens Gigaset A345 får du både trådløs telefon og telefonsvarer i samme produkt. Den har naturligvis lysende display og telefonbok til alle dine venner og noen flere. Telefonen har en masse finesser, men er allikevel lett å bruke. Gigaset A345 er den perfekte gave til den som ikke har trådløs telefon fra før. Finnes i flere forskjellige farger.



Høy glamfaktor

Med denne telefonen vil du eller din kjære garantert vekke oppmerksomhet (spesielt hvis du tar med julestrømpa). Flipselefonen CFX65 er med sitt feminine utseende kanskje mest beregnet for damene, men det er ikke bare utseende med denne telefonen. Den har kamera med innebygget blits (som også kan brukes som lommelykt!) og en masse andre finesser. Velg mellom dekor i to forskjellige farger.



HJERTELIG TAKK



- til Direksjonen, divisjon ICM N og kolleger for blomster og gaver i anledning min 60-årsdag. *Jette Strand S/O*

- til Direksjonen og kolleger for gaver og nydelige blomster i anledning mitt 25-årsjubileum. *Ingse Larsen S/B*

- til Direksjonen for fine blomster i forbindelse med min 60-årsdag. *Arne Hedenstad S/O*

- til Direksjonen for oppmerksomheten på min 75-årsdag. *Tormod Eidsvåg S/T*

- til Direksjonen og SFAB's ledelse for oppmerksomheten og gavene ved mitt 25-årsjubileum. *Jan Åge Bortal S/T*

- til Direksjonen for vakre blomster til min 75-årsdag og til Seniorklubben for hyggelig hilsen. *Greth Engebretsen*

- til Direksjonen, venner og kolleger for blomster, gaver og oppmerksomhet i anledning mitt 25-årsjubileum. *Ragnhild Fossum S/O*

- til Direksjonen for fine blomster i anledning min 70-årsdag. *Gunnar Johansen S/O*

- til Direksjonen og kolleger for blomster og gaver i anledning min overgang til pensjonist tilværelsen. *Einar Bjørnerås S/T*

- til Direksjonen for den fine blomsteroppsatsen jeg fikk i anledning min 85-årsdag. *Einar Vanvik S/T*

- til Direksjonen for oppmerksomheten i anledning min 70-årsdag. *Kolbjørn Berg S/T*

- til Direksjonen for den fine blomsteroppsatsen jeg fikk til min 80-årsdag. *Solveig Ødegård S/T*

- til Direksjon og arbeidskolleger for de vakre blomster og gaven jeg fikk på min 50-årsdag. *Inge Bjørnnes S/O*

- til Montørklubben og Direksjonen for de flotte blomstene jeg fikk til min 60-årsdag. *Martin Røkke S/T*



- til Direksjonen, kolleger og Montørklubben for blomster og gaver i anledning min 50-årsdag. *Tor Ivar Petersen S/T*

- til Direksjonen og Seniorklubben for vakre blomster til min 70-årsdag. *Yngve Halvorsen S/B*

- til Direksjonen, div. Ins., kolleger og venner for blomster, gaver og hyggelige ord ved min overgang til pensjonistenes rekke. *Vidar Eikeri S/O*

- til Direksjonen og Seniorklubben for vakre blomster til min 75-årsdag. *Inger Lunda S/O*

- til Direksjonen og Seniorklubben for skønne blomster og hyggelige hilsener på min 90-årsdag. *Arne Eriksen*

- til Direksjonen for den flotte blomsteroppsatsen jeg fikk til min 80-årsdag. *Solveig Ødegård S/T*

- til Direksjonen, div. Ins., Montørklubben, eiendomsdrift, gode arbeidskolleger og venner for gaver, blomster og gratulasjoner i forbindelse med mitt 40-årsjubileum i Siemens (Proton). *Svein "Stereo" Paulsen S/O*

- til Direksjonen for blomster til min 67-årsdag. *Tom Nielsen S/O*

- til Direksjonen for fine blomster til min 75-årsdag. *Liv Arnhild Johansen S/O*

- til div. Ins og Montørklubben for oppmerksomheten ved mitt 25-årsjubileum. *Ronny Nilsen S/O*

- til Direksjonen for den flotte blomsteroppsatsen jeg fikk til min 70-årsdag. *Bjarne Jæger S/T*

- til Direksjonen for oppmerksomheten i anledning mitt 25-årsjubileum. *Børre Thorseth S/T*

- for den fine blomsterbuketten jeg fikk på min 60-årsdag. *Einar Syvertsen*

- til Direksjonen, kolleger både i Trondheim og Oslo for flotte blomster og gaver til min 60-årsdag. *Dagny Skrødal S/T*

- for all hyggelig oppmerksomhet på min 60-årsdag. *Magnar Uv S/O*

VI GRATULERER:



25-årsjubileum

- 01.01 Brandeggen, Stein S/O
- 02.01 Flygansvær, Andrew Peter S/B
- 07.01 Johnsen, Karin Muller S/O
- 14.01 Trøan, Stein Vidar S/T
- 15.01 Torgersen, Håkon S/T
- 25.01 Lars Solberg S/Voith
- 01.02 Petersen, Geir S/T
- 03.03 Wammer, Per Harald S/O
- 04.03 Bentsen, Jan S/Skien
- 17.03 Næverdøl, Arne S/T
- 23.03 Solemsaune, Terje S/T

40-årsjubileum

- 01.03 Jakobsen, Leif S/T

50 år

- 17.01 Sveen, Arnt Olav S/O
- 29.01 Sletvold, Geir S/T
- 31.01 Furre, Finn Erik S/Sandnessjøen
- 08.02 Hansen, Niels Petter S/O
- 13.02 Haugen, Jarle S/Ålesund
- 16.02 Haanæs, Pål Anders S/O
- 21.02 Møller, Randi Irene S/O
- 05.03 Hagen, Tor S/B
- 08.03 Rørstad, Roy S/T
- 11.03 Aas, Berit S/O
- 12.03 Mjelde, Helge Vidar S/B
- 14.03 Hansen, Torild S/T
- 17.03 Næss, Magnar S/T
- 19.03 Bø, Ove S/T
- 20.03 Korsnes, Svein S/T
- 20.03 Brandeggen, Stein S/O
- 21.03 Edseth, Terje S/O
- 29.03 Søderberg, Yngve S/O

60 år

- 05.01 Tharaldsen, Petter S/O
- 19.01 Pedersen, Arve O S/T
- 25.01 Johnsen, Gisle S/B
- 30.01 Fossum, Ragnhild S/O
- 08.02 Øivind Helland/Voith S
- 15.02 Fagermoen, Steinar S/O
- 26.02 Bjerkvoll, Berit S/O
- 05.03 Arnesen, Rolf S/O
- 14.03 Piene, Jo S/O
- 22.03 Johansen, Leif S/O

67 år

- 01.01 Kvamme, Bjørn S/Sunnfjord
- 07.02 Alterskjær, Oddbjørn J S/T
- 14.02 Tiller, Grethe S/T
- 22.02 Steffensen, Olav S/Stavanger
- 06.03 Cederkvist, Tor S/O

70 år

- 04.01 Johnsen, Svein Gunnar, Kristiansand S
- 24.01 Dahl, Bjørn, Hundhamaren
- 26.01 Lundberg, Gertrud T Mair, Stavanger
- 09.02 Brenna, Hans Willy, SPANIA
- 26.02 Storbukt, Olav, Rensvik
- 09.03 Jenssen, Tore, Klæbu
- 16.03 Sandor, Jozsef, Skjetten
- 16.03 Holm, Jon Erling, Billingstad
- 17.03 Moen, Per, Ranheim
- 19.03 Sivertsen, Sverre, Son

75 år

- 16.01 Berg, Arne Harry, Ski
- 31.01 Lindahl, Bjørn, Fredrikstad
- 04.02 Løvaas, Georg, Stavanger
- 13.02 Sagen, Isak, Steinkjer
- 16.02 Jacobsen, Leif, Rasta
- 08.03 Friedl, Gunnar, Fjellhamar

80 år

- 12.03 Kardos, Jozsef, Lillestrøm
- 17.03 Johansen, Alice, Rasta
- 22.03 Gulstad, Torbjørn, Tromsø
- 26.03 Danielsen, Ivar, Lillestrøm
- 31.03 Ingberg, Nelly, Oslo

85 år

- 03.01 Jørgensen, Alf, Oslo

VELKOMMEN NYANSATTE



- Bjerkeli, Knut Arne, Oslo
- Bjåstad, Erik, Oslo
- Elvebakk, Kenneth, Mo
- Haugli, Iver, Tromsø
- Johnsen, Tor, Oslo
- Kræka, Andreas Årvåg, Trondheim
- Marti, Ole Christian, Oslo
- Maaby, Sven Rune, Oslo
- Oshaug, Jøran Magne, Trondheim
- Paulsen, Asbjørn, Skien
- Rønningen, Richard, Skien
- Savicic, Boris, Oslo
- Skagemo, Rune, Skien
- Skuggen, Stian, Trondheim
- Torvund, Rolf, Bergen
- Aarsand, Arild, Haugesund

Til ribbe og pepperkaker

Med Siemens' nye innbygningsovn med integrert mikrobølgeovn sparer du plass på kjøkkenet. Selv om det er to ovner i en, rommer den 42 liter og har plass til to stekebrett i full størrelse. Mikrobølgeovnen er på 900 W og kan brukes separat eller sammen med andre ovnsfunksjoner.

Black and White

SL65 får du både i svart og hvitt, begge med megapikselkamera, og blits følger med. Vanskelig å velge til søster eller bror? En uformell test blant kollegene viste at den sorte falt mest i smak hos gutta, mens den hvite var mest treffsikker hos jentene. Denne telefonen har full kontorfunksjonalitet for avtaler etc og masse tilleggsutstyr.



Gi en opplevelse

Som hovedsponsor for Den Norske Opera vil vi naturligvis anbefale å gi et gavekort fra Operaen. Sett av tid til å oppleve noe spennende sammen, med en slik gave gleder du både deg selv og andre. Hvor stor verdi gavekortet skal ha bestemmer du selv, gavekort får du kjøpt i Operaens billettluke i Operapassasjen.





Kunstutstilling på T-banen

Torsdag 30. september åpnet Kunstpassasjen på Jernbanetorget T-banestasjon i Oslo. Siemens, T-banen og Astrup Fearnley-museet samarbeider om dette spennende kunstkonseptet.

Kunstpassasjen er en ny arena for nasjonal og internasjonal samtidskunst lokalisert i T-banenettet, med utgangspunkt i passasjen mellom vestibylene på Jernbanetorget T-banestasjon. Kunsten når frem til mange, hvert år reiser rundt 70 millioner mennesker i T-banenettet, og daglig bruker ca 30 000 mennesker Jernbanetorget T-banestasjon.

- Det å støtte Kunstpassasjen passer svært godt inn i vårt eksisterende sponsorprogram, som fra før inkluderer samarbeid med Den Norske Opera og Norsk Teknisk Museum. Gjennom Kunstpassasjen ønsker vi å bidra ytterligere til å bygge bro mellom kunst og teknikk, sier konstituert informasjonsdirektør Stein Bjørnbekk.

Prosjektet er et unikt samarbeid mellom T-banen, Astrup Fearnley Museet for Moderne Kunst og Siemens. Kunstpassasjen skal i første omgang drives som et ettårig

prøveprosjekt, men intensjonen er å etablere passasjen som fast arena for skiftende kunstutstillinger av ulik type og varighet.

Teknologi skaper kunst

Den franske kunstneren Miguel Chevalier har forvandlet den underjordiske passasjen til en fargerik jungel. Vi ser små planter som vokser opp fra ingenting, som blir store og forsvinner. Den fantastiske hagen som brer seg ut langs veggene i Kunstpassasjen er resultatet av kunstnerens spesialdesignede programvare som transformerer algoritmer til bilder, samtidig som den gir rom for en tilfeldighetsfaktor i plantenes vekst og utvikling. Sensorer plassert langs hele Kunstpassasjen gjør at menneskene som beveger seg gjennom passasjen kan påvirke plantenes vekst og bevegelser og bli aktive medspillere i kunstverkets visuelle utforming.

Les mer på:

www.kunstpassasjen.com

eller besøk passasjen selv en dag du er i Oslo sentrum.

Tekst og Foto: Anne Tollerud