

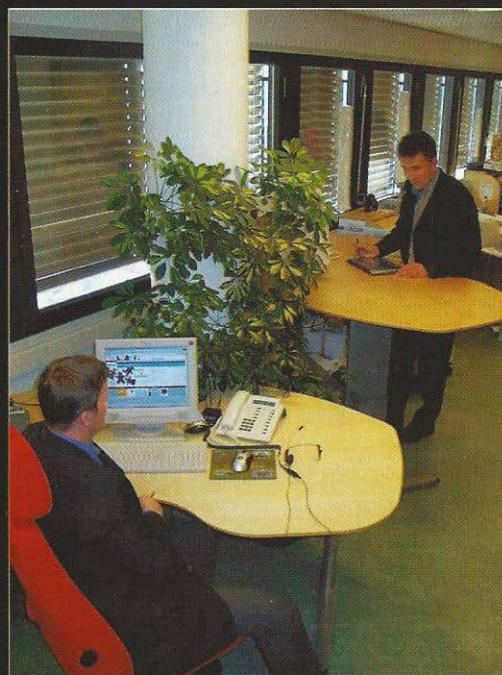
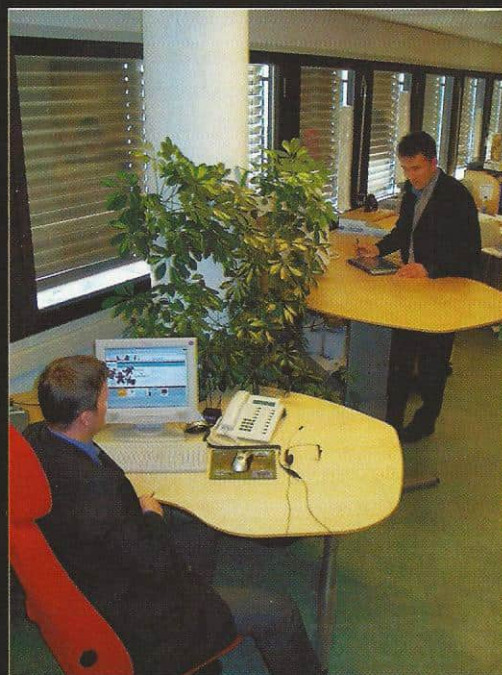
Siemens Intern

nr 3 • 2002

Nye arbeidsformer
gir nye løsninger
for arbeidsplassen

SIEMENS

Global network of innovation





LEDEREN

Totalt verdiløs?

Jeg har hørt om Siemens-ansatte som ikke får tilbakemelding fra lederne sin om jobben de gjør. Og om medarbeidere som kun får høre det hvis de har gjort en feil. Hvilke verdier "lever" disse lederne og hvor verdifulle føler deres medarbeidere seg? Hvordan blir disse ansatte motivert til å gjøre sitt beste for Siemens hver dag?

Denne høsten har vi fornyet og relansert Siemens' visjon og verdier. I disse dager er vi alle engasjert i gruppearbeid i avdelingene om hva dette betyr for oss og hvordan vi skal "leve" verdiene. Hver av oss skal nå ta ansvaret for at vår visjon og våre verdier blir en del av hverdagen. Våre ledere på alle nivåer er svært viktige i dette arbeidet, de må gå foran og vise sine medarbeidere at de prioriterer Siemens' bedriftsfilosofi i en ellers tøff og krevende hverdag.

Våre ledere må være både kundeorienterte, lønnsomhetsfokuserende, innovative, menneskelige og bevisst Siemens' rolle i samfunnet. De skal



Endelig parkering i Norge

Divisjon Transportation Systems entret det norske markedet for parkeringsteknologi gjennom Telenors nye parkeringshus på Fornebu.

4



Vi river vegger

Nye kontorarbeidsplasser i åpne landskap ser ut til å ha kommet for å bli. Ikke alle setter like stor pris på det, dermed blir hjemmekontoret flittigere brukt. Men er det den beste løsningen for kunnskapsdeling og samarbeid?

6-7



Kongen kom på besøk

Ikke alle kan skryte av å ha fått kongelig besøk, men det fikk Siemens under ONS-messen i Stavanger i høst.

8



Opp 50 millioner kroner

I forretningsåret 2003 skal vi nå et resultat på 157 millioner kroner, nesten 50 millioner kroner mer enn i år. Dette klarer vi ved å øke inntjeningen og forbedre interne arbeidsprosesser ytterligere, mener økonomidirektør Kjell Pettersen.

9



Kursene på egen PC

Et vellykket pilotprosjekt for e-læring er avsluttet. Nå kan alle med Office 2000 gå på e-kurs.

10

lede og legge til rette for at hver enkelt medarbeider skal bli så god som mulig og yte sitt beste.

Men ikke la ledernes ansvar bli en sovepute. For vi har alle ansvar for de verdier vi selv lever ut overfor våre kunder, leverandører og kollegaer. Hver dag.

Anne Tollerud



Siemens Intern

Utgitt av Siemens AS

Corporate Communications
CC0004-12024.5

Ansvarlig redaktør: Arne Nesheim

Redaktør:

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

Redaksjon:

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: PhotoDisc / Helge Thime

Kjære medarbeidere



2002 går mot slutten og vi har opplevd at også dette året har vært turbulent og vanskelig. De fleste av dere har vært med på forbedringstiltak og restruktureringer. Men om det har vært krevende for mange, så ser vi at innsatsen virkelig har vært effektiv. Fra et resultat før skatt på minus 104 millioner kroner i forretningsåret 2001, har vi i 2002 kjempet oss til 121 millioner kroner på plussiden. Og dere har alle bidratt til at vi kunne avslutte forretningsåret med dette sterkt forbedrede resultatet.

Vi har allikevel mange utfordringer foran oss, den generelle utviklingen i marked og samfunn ser ut til fortsatt å by på vanskelige tider. Det er derfor en klar styrke at vi opererer i flere bransjer, men vi må fortsatt tenke forbedringer på alle fronter. Vår viktigste oppgave er å bygge en lønnsom bedrift for å sikre vår eksistens også i årene fremover. Derfor vil 8-punktsprogrammet med sine ulike forbedringstiltak få stor oppmerksomhet også i 2003.

Gjennom samarbeidet med våre søsterorganisasjoner i Sverige og Danmark finner vi felles løsninger og sparer penger både på drift og investeringer. Gjennom TransScan-prosjektet kan vi til sammen forbedre

2003-resultatet med rundt 20 millioner euro, sammenlignet med opprinnelig budsjett.

I høst relanserte vi Vår Bedriftsfilosofi. Et viktig bidrag, i en uforutsigbar og skandalepreget tid, for å sikre at vi alle arbeider i samme retning mot de samme mål. Selv om det kan virke slik, er det ikke bare de øko-

nomiske målene som teller i Siemens. Som organisasjon må vi også forholde oss til våre omgivelser både internt og eksternt. En organisasjon består først og fremst av mennesker. Hvis hver og en av oss etterlever våre fem verdier og opptrer kundeorientert, lønnsomhetsfokusert, innovativt, menneskelig og samfunnsbevisst, vil vi oppleve å realisere vår visjon: Vi skal være et ledende konsern i alle våre hovedbransjer og kjent for kvalitet, innovasjon, lønnsomhet, og som en seriøs bidragsyter til miljøets og samfunnets beste.

Jeg håper at dere setter pris på og vil bruke gaven som ble delt ut i forbindelse med VB-stafetten. Gaven er en takk til dere alle fra Direksjonen for den avgjørende innsats og det engasjement dere har prestert i året som har gått. Jeg håper at vi alle fortsetter i samme ånd for kommende oppgaver og utfordringer.

Sist, men ikke minst, vil jeg ønske alle en fredelig jul og en avslappende juleferie. Det har vi alle fortjent.

Hans Lødrup

Økt fokus på globale selskaper

Høstens FN-toppmøte i Johannesburg skulle bidra til å sette fart på Agenda 21, vedtatt i Rio i 1992. Resultatene ble imidlertid magre, selv om oppmøtet var enormt. Mer enn 45.000 delegater og 109 stats- og regjeringssjefer stilte opp. Dertil journalister, observatører, representanter for multinationale selskaper og NGO'er, totalt rundt 60.000 personer.

Betydningen av et sterkt engasjement fra de store selskapene på områdene miljøvern og sosialt ansvar kom tydelig frem på toppmøtet. Disse selskapene kan lettere håndtere slike spørsmål på en fleksibel måte over landegrensene. Noe som står i kontrast til de tunge og langsomme politiske beslutningsprosesser som preger det internasjonale samarbeidet på dette feltet.

For Siemens ble toppmøtet i Johannesburg en bekreftelse på at vår linje med miljø- og samfunnsansvar er riktig. Dr. Klaus Döring, sjef for Siemens i Sør-Afrika, uttrykte seg slik under toppmøtet:

- Vi måler ikke vår suksess i profitt alene. For oss dreier det seg om å være en god samfunnsborger overalt hvor Siemens er tilstede i verden.

En økt bevisstgjøring omkring betydningen av næringslivets engasjement noteres tross alt på plussiden i resultatregnskapet for Johannesburg-møtet. Ellers ble punkter knyttet til vannforsyning, overfiske i havet, arts mangfold og klimavern registrert som positive. De største skuffelsene var knyttet til manglende enighet om fornybar energi, menneskerettigheter, billige medisiner til utviklingslandene og nedbygging av landbrukssubsidier i industrilandene. Som i tidligere møter var de nasjonale interesser dominerende i forhandlingene. Derfor også så små fremskritt.

Tekst: Arne Nesheim

Automatisk parkeringshus

Med 6.000 ansatte og 1.575 parkeringsplasser til rådighet i parkeringshuset kan det bli kamp om plassene. Men ikke hos Telenor på Fornebu. Der har de knallhard kontroll med hvem som får komme inn å parkere, og det er Siemens' parkeringsanvisningssystem og bom/billettssystem som gjør det mulig.

Sensorer over hver parkeringsplass lar vakthavende til enhver tid se på en skjerm hvilke plasser som er opptatt og ledige. Skiltingen viser med piler hvilke felt som har ledige plasser og en liten lampe over parkeringsplassen lyser grønt hvis den er ledig. Dermed er det enkelt

å finne en ledig plass. Men ikke alle kommer inn. De som har faste plasser har en egen brikke som slipper dem inn og ut. Andre må pent ta kontakt med vekten for å komme inn, og er du gjest må den du besøker bli med til en av resepsjonene for å betale for at du skal

komme ut med bilen igjen. Betaling gjøres enkelt med Telenors ID-kort slik at den aktuelle avdelingen blir belastet.

Den avanserte styringen av parkeringshuset til Telenor på Fornebu er et viktig referanseprosjekt for divisjon Transportation Systems (TS). Det er det første prosjektet av denne typen Siemens har levert i Norge.

- Dette var en viktig avtale for oss, et prosjekt vi kan vise til for å få nye avtaler med andre kunder. Vi regner med at kontrakten med Tønsberg Parkering, som er ferdig levert nå, kom som et resultat av Fornebuprojektet, sier Åge Reiakvam til Siemens Intern.

Avtalen består av to kontrakter med en samlet verdi på 9 millioner kroner. Telenor Eiendom er fornøyd med leveransen, og har sagt at de gjerne stiller opp og promoterer anlegget.

Tekst og foto: Anne Tollerud



Det bygges ikke så ofte parkeringsanlegg av denne størrelsen i Norge, men vi håper naturligvis å få flere avtaler på tilsvarende anlegg, sier Avdelingssjef Åge Reiakvam og senioringeniør Øivind S. Gudem i divisjon Transportation Systems.

Nytt år, nye divisjoner

Ved inngangen til nytt forretningsår har Siemens AS fem "nye" divisjoner: Det er Olje og Gass som er splittet i to, Information and Communication som er splittet i to og de to divisjonene Energiforsyning og Industri og Skip som er slått sammen til Energy & Automation.

Pr 01.10.02 har vi dermed følgende 11 divisjoner:

Automation & Drives (A&D)
Energy & Automation (E&A)
(Energi og Automatisering)
IC Mobile Devices (IC MD)
IC Mobile Networks (IC MN)
IC Networks (IC N)

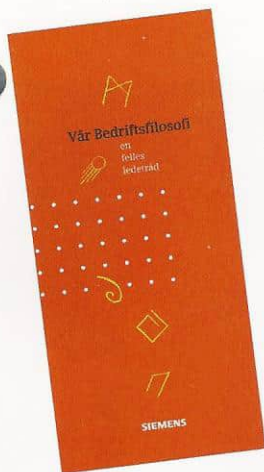
Medical Solutions (MED)
Oil and Gas Division, Domestic (OG D)
Oil and Gas Division,
International (OG INT)
Siemens Real Estate (SRE)
Transportation Systems (TS)
Electrical Installation (EI)
(Installasjon)

Storkontrakt til TS

Champagnekorkene spratt da divisjon Transportation Systems (TS) fikk totalentreprisen på det nye signalanlegget mellom Sandvika og Asker. Kontrakten har en ramme på mer enn 200 millioner kroner og løper over 3 år.

Kontrakten som nå er inngått mellom Jernbaneverket og Siemens innebærer detaljprosjektering, leveranse, installasjon, test, prøve-drift og dokumentasjon av det komplette signalanlegget på strekningen. Prosjektet, som starter i

desember 2002 og skal være slutt-ført i løpet av 2005, utgjør den første linjestrekningen i det som skal bli et nytt sammenhengende dobbeltspor fra Skøyen til Asker.



Hverdags- filosofi for alle

Vår bedriftsfilosofi er nylig relansert. Hvordan kan vi i Siemens få visjon og verdier til å bli en del av hverdagen, en del av vår bedriftskultur? Fotballklubben Rosenborg har fått det til, og vi kan vel ikke være noe dårligere?

Sosiolog Ivar Vehler har fulgt både Siemens og Rosenborg i forbindelse med sin hovedfagsoppgave i Sosiologi. Nå kan man kanskje si at Vehler sammenligner epler og pærer. Siemens er en stor organisasjon med titusenvis av ulike produkter i mange ulike bransjer og flere tusen ansatte lokalisert rundt om i Norge. Rosenborg holder til i Trondheim og teller et tjuetalls "ansatte". De har ett hovedprodukt innenfor en bransje og når Rosenborgsjefen snakker til sine kan han gjøre det direkte. Det blir umulig for Hans Lødrup å snakke direkte til hver enkelt ansatt i Siemens.

Men Vehler peker på noe viktig: Innholdet i Vår Bedriftsfilosofi minner mye om visjoner og verdier i Rosenborg, men overgangen til en praktisk forankring mangler. I tillegg har han registrert at hver avdeling og divisjon i Siemens har stor frihet til å utvikle egne kulturer så lenge de økonomiske målene nås. Nettopp derfor må Vår Bedriftsfilosofi lanseres bredt i hele organisasjonen, og vi må pleie den godt så den blir en del av oss og får leve lenge.

En felles visjon

Vår visjon gjelder for alle i Siemens AS uansett divisjon eller avdeling. Det er helt nødvendig for at vi alle skal trekke i samme retning og mot samme mål. Verdiene våre skal styre oss mot visjonen. Sammen danner visjon og verdier Vår Bedriftsfilosofi, grunnla-

get for vår bedriftskultur. Det er slik vi vil ha det i Siemens.

- Målsettingen er at enhver leder og medarbeider skal kjenne og kunne gjengi selskapets visjon og grunnverdier. Enhver nyansatt skal i sin første uke på jobb bli gjort kjent med Vår Bedriftsfilosofi, og i sine videre dager i Siemens oppleve at filosofien etterleves i praksis, sier administrerende direktør Hans Lødrup.

Filosofi for alle situasjoner

VB-stafetten startet i oktober med utsendelse av VB og brev med verdikort, og alle skal innen januar ha gjennomført møter i avdelingene hvor de blir enige om hvordan hver enkelt kan levendegjøre og praktisere våre verdier.

- Dette skal sitte i ryggmargen hos alle Siemens-medarbeidere. Lederne våre har fått en gjennomgang av materialet, og bringer det ut til sine medarbeidere. Det er viktig at de også følger opp videre, at dette ikke blir et blaff som dør ut etter kort tid. Både toppledelsen i Siemens og vi i Corporate Communications skal gjøre alt som står i vår makt for å sikre at Vår Bedriftsfilosofi blir en del av en varig bedriftskultur, sier informasjonssjef Arne Nesheim.

Tekst: Anne Tollerud

Helt kort

Samler fagmesser

De to fagmessene Eliaden og Everk blir slått sammen til et felles arrangement som holdes hvert annet år. Førstkommende messe blir i 2004 og det nye utstillingsområdet blir Norges Varemesse på Lillestrøm.

Færre skader i INS

Skadetallene for 2002 viser en hyggelig tendens for divisjon Installasjon (INS). I 3. kvartal var det bare to skader totalt. Årelange anstrengelser for bedre sikkerhet på anlegg ser dermed ut til å gi resultater.

Fikk teknologipris

Norske Shell vant den prestisjetunge teknologiprisen ONS Innovation Award under oljemessen ONS for utviklingen av en utslippsfri brenselcelle. Brenselcellen er utviklet i samarbeid mellom Shell Technology, AkerKværner, Statkraft og Siemens Westinghouse Power Corporation. Juryens begrunnelse er at den nye brenselcellen er en fremtidsrettet energibærer som vil ha stor betydning for en bærekraftig utvikling i energisektoren.

900 mill. i Egypt

Da Siemens-toppsjef Heinrich von Pierer besøkte Egypt i september signerte han kontrakter for Siemens for hele 900 millioner euro. Den første kontrakten var for utbygging av nettverk for fasttelefoni i Cairo og øvre Egypt, en avtale verdt 650 millioner euro over fem år. I den andre avtalen skal Siemens tjene som kontraktør ved byggingen av en farmasøytisk fabrikk. En intensjonsavtale verdt 250 millioner euro ble signert i forbindelse med denne avtalen.

Fujitsu øker mest

Salget av PC-er økte i tredje kvartal i år sammenlignet med året før. Fujitsu-Siemens viser størst vekst med en oppgang på nærmere 70 prosent, og nærmer seg stadig markedsleder HP.

River veggene

Riv kontorer og skillevegger, bygg et landskap for kommunikasjon. Telenor har tatt skrittet fullt ut på Fornebu, i Siemens tar vi det gradvis. Er det virkelig dette som er fremtidens kontorarbeidsplasser? Ja, mener de fleste ekspertene.

Sammen med veggene rives gamle forestillinger om hva det er å ha en jobb, en sjef, en arbeidsgiver og en kollega. Kontoret er der du og din trådløse terminal er. Om de fysiske omgivelsene er et prosjektrum, et hjemmekontor, hytta eller en café er et spørsmål om hva som er mest hensiktsmessig. Det er ingen enkeltløsning som fremtrer klart og tydelig som fremtidens arbeidsplass. Begrepet "kontor" er i ferd med å endre sitt innhold og vil antakelig få en rekke nyanser ved funksjoner som går i retning av fellesskap, lærested, møteplass, prosjektsted, beslutningssted og kreativt rom, skriver arkitekturpsykolog Oddvar Skjæveland.

En ny arbeidsdag

Magdalena Eckersberg i Norske Interiørarkitekters Landsforening (NIL) sier at fremtidens arbeidsdag vil være svært forskjellig fra dagens. Og at dette naturlig nok også vil påvirke arbeidsplassens utforming både når det gjelder interiør, møble-ring og tekniske løsninger.

Blant annet mener man at 70 prosent av bedriftene som sysselsetter arbeidstakere om 20 år ikke finnes i dag. Det blir mer flytende overgang-er mellom læring, arbeid og fritid, det blir mer hjemmebasert arbeid, og arbeidet blir mer prosjektbasert enn

i dag. Vi vil også se hyppigere fusjo-ner/fisjoner og endringer i bedrifts-strukturen, spås det.

Enklere kommunikasjon

Telenors nye arbeidsplass på Fornebu ble drevet frem av et ønske om størst mulig fleksibilitet, tilgjengelighet og kostnadseffektivitet. De har tenkt hel-het og integrerte prosesser knyttet til teknologi, mennesker og omgivelser. En undersøkelse Telenor har utført blant sine medarbeidere bekrefter at konseptet har endret og forenklet kommunikasjonen:

Møtebehovet blant de ansatte er redusert med 20 prosent og uformelt samarbeid mellom de ansatte er økt med 47 prosent. 58 prosent av de ansatte mener de har fått raskere til-gang til informasjon og 34 prosent av de ansatte mener kommunikasjonen med leder er forbedret.

Tar et skritt tilbake

Enkelte bedrifter i USA vurderer nå å ta et skritt tilbake:

En undersøkelse viser at folk som jobber i åpne landskap føler at de har mistet kontrollen over sin egen situasjon. De kan ikke lukke døren hvis de vil konsentrere seg, og velger i stedet å jobbe hjemmefra, noe som ikke er bra for kunnskaps-delingen i bedriften.

Forskere i IBMs forskningssho-vedkvarter utenfor New York City har derfor utviklet et nytt konsept for morgendagens kontorlandskap:

Du kan selv innrede kontoret ditt etter behov. En rullende ramme med tak og to smale vegger kan settes hvor du vil, og dermed indikere hvor tilgjengelig du ønsker å være. I rammens tak varsler et lysrør om du

er ute, inne eller ikke vil forstyrres. Bruk av ny teknologi gir deg også pri-vat klimakontroll, simulert dagslys og spesialtilpasset støy som er vanskelig å høre men som demper lyden av andres stemmer. Dermed får du et åpent landskap som allikevel er lukket når du ønsker det.

Konklusjonen bør kan-skje bli at det viktigste ikke er å følge trendene, men å se hva organisasjonen, avdelingen og den enkelte har behov for?

Tekst: Anne Tollerud
Kilder:

www.telenor.no
www.arkitekturpsykologi.no
www.aftenposten.no

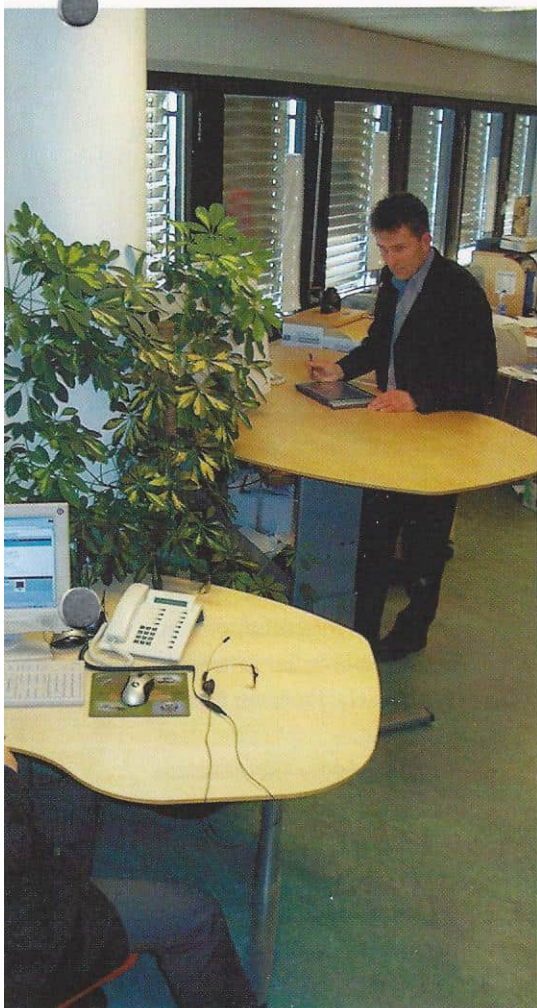


Hjemmekontor øker

I EU-land har nå to prosent fjernarbeid hjemmefra hver dag, mens 7 til 10 prosent av arbeidstokken har hjemmekontor minst en dag i uken, det er en tredobling fra 1999 til 2002. I USA har 21 prosent fjernarbeid minst en dag per uke.

Forsker på nye arbeidsformer

Interesseorganisasjonen Abelia har sammen med Telenor, NAVO, FAFO og NHO startet et samarbeidsprosjekt for å dokumentere hva som fremmer effektivitet og godt arbeidsmiljø ved åpne og fleksible arbeidsformer og arbeidsplassløsninger. Prosjektet skal vare i to til tre år og prøvekranen er naturligvis Telenors ultra-moderne arbeidsplass på Fornebu.



Cato Maarud (t.h.) og Bjørn Stubberud hos Fujitsu Siemens Computers i K3 på Linderud i Oslo har hatt åpne landskap og butterfly-bord i 1,5 år. Det nye konseptet gir et fleksibelt og moderne bedriftsmiljø.

Siemens rev de første veggene våren 2001, men vi er litt mer forsiktige enn Telenor: Det er fortsatt opp til hver enkelt divisjon å bestemme hvordan de vil ha det. Meningene blant de ansatte er delte, men alle er enige om at åpne landskap krever disiplin.

- Vi tok i bruk nye kontorløsninger da vi renoverte Telebygget på Linderud i Oslo i april 2001, sier Odd Arild Kongtorp i Siemens Eiendom.

Siemens Eiendom og divisjon IC var rundt og kikket hos flere bedrifter som har valgt åpne kontorløsninger, og sammen med leverandø-

Krever disiplin

ren ble butterfly-bordet utviklet spesielt for Siemens.

Foreløpig er det bare i Oslo dette konseptet er tatt i bruk. I Stavanger ble det ikke innført, men det kan være et aktuelt konsept ved flytting til nytt bygg i Bergen. I Trondheim blir antagelig et par etasjer nå møblert med det nye konseptet når de flytter internt.

- Vi ønsker ikke å tre løsninger over hodet på folk, og divisjonene bestemmer selv hvordan de vil ha det. Det er klare fordeler ved det nye konseptet. Økonomisk sett sparer vi areal, men like viktig er det at vi får et bedre inneklima. Ved renovering har vi fjernet teppegulv og skillevegger i stoff, noe som gir enklere rengjøring.

Krever tilvenning

Kongtorp har registrert at åpent landskap fører til at støyen i etasjene demper seg merkbart. Det er mer stille når alt er åpent og folk ser hverandre, enn når folk sitter i båser og føler at de er for seg selv, men høres like godt i landskapet.

- Jeg tror nok at kommunikasjonen øker, men det er viktig å ta hensyn. Vi må la folk få litt tid på seg, det er en stor overgang for mange. Når de kommer rett fra eget kontor eller bås med høye skillevegger trenger de å venne seg til en ny arbeidssituasjon. Åpne landskap gir større krav til stillerom og møterom, og vi anbefaler slike rom til alle som velger åpne løsninger.

Hos Fujitsu Siemens Computers AS har de hatt åpne landskap med butterfly-bord i 1,5 år og salgssjef Helge Thime er fornøyd med løsningen:

- Pulten fungerer godt og jeg har god nok plass til alt. At jeg kan veksle mellom å stå og sitte å arbeide er veldig avlastende for meg som har problemer med ryggen. Møblene gir også et moderne og stilfullt bedriftsmiljø. Å jobbe i åpent kontorlandskap krever disiplin, folk må huske å ta med mobiltelefonen og skru ned ringelyden. Vi har bra med møterom og stillerom, men det er fint å kombinere med hjemmekontor til de oppgavene som krever litt mer konsentrasjon. Vi har tatt i bruk trådløst nett og kan ta med PC-ene våre overalt og være på nett hele tiden.

Foretar justeringer

Ikke alle er like fornøyd med de nye løsningene, men ingen Siemens Intern har snakket med ønsket å stå frem. Det er stort sett de samme kommentarene som går igjen: For små bord, for lite arkiv- og hylleplass, mangel på møterom og stillerom, man sitter for tett og blir forstyrret av prat og når folk går forbi.

Hos Siemens Eiendom har de også registrert tilbakemeldingene og jobber med å finne løsninger:

- Vi ser at når folk flytter til åpent landskap tenker de mer nøye over hva de trenger og skal ta med seg. Allikevel viser det seg at behovene for bord og oppbevaring varierer, og noen har nok større behov enn tidligere antatt. Vi ser nå på et par alternative forbedringer, en ny type avlastnings- og oppbevaringsbord for de som har behov for ekstra plass, samt en ny type skillevegg for å avgrense de åpne områdene noe mer, sier Kongtorp.

Tekst: Anne Tollerud
Foto: Helge Thime

Kongen besøkte Siemens

I august var det duket for årets oljemesse i Stavanger, Offshore Northern Seas (ONS). Det ble en glansfylt åpning da selveste Kong Harald kom på besøk til Siemens.



- Det kongelige besøket var naturligvis nøye planlagt på forhånd. Kongen stoppet og slo av en prat med Jomar Thy og Per Otto Moe som fikk nøyaktig ett minutt til å fortelle hva Siemens driver med innenfor olje- og gassområdet, sier Sven Erik Johansen i divisjon Oil and Gas, International.

- ONS arrangeres hvert annet år og her møtes oljebransjen til et av de

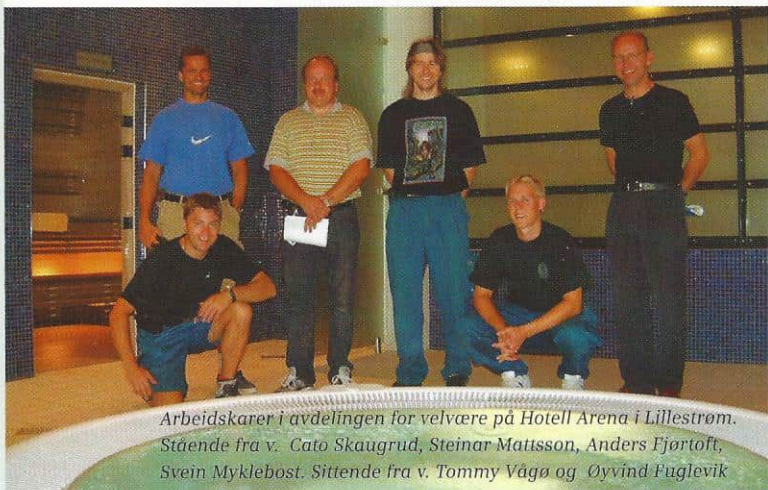
viktigste bransjemøtene i hele verden. Vi samarbeidet med Voith Siemens Power Generation på messen, og de hadde om lag en tredjedel av området. Samarbeidet fungerte bra med felles bruk av fasiliteter.

Totalt sett ble det en vellykket stand. Et nytt messedesign som var både enkelt og elegant, dannet rammen om en kafé som ble en fin møte-

plass for Siemens og kundene. Det ble ikke vist så mye produkter som tidligere, fokus ble heller rettet mot å styrke kunderelasjoner og å knytte nye kontakter.

- Deltakelse på oljemessen i Stavanger er både nyttig og nødvendig, så vi er naturligvis allerede påmeldt til neste messe i 2004, avslutter Sven Erik Johansen.

Tekst: Anne Tollerud
Foto: Fotograf Kallen, Stavanger



Arbeidskarer i avdelingen for velvære på Hotell Arena i Lillestrøm. Stående fra v. Cato Skaugrud, Steinar Matsson, Anders Fjærtøft, Svein Myklebost. Sittende fra v. Tommy Vågø og Øyvind Fuglevik

I august åpnet Rainbow Hotel Arena i Lillestrøm etter en 19 måneder lang byggeperiode. Prosjektstart ble kjørt parallelt med avslutningen for Hotel Opera i Oslo, og ble derfor krevende for Oslo-avdelingen til Installasjon, som leverte til begge hoteller.

De var ansvarlig for totalentreprise elektro og hadde på det meste

sett jobbet alle hele fellesferien for å overholde tidsfristen, og det har ikke vært noen forsinkelser.

- Vi har benyttet flatkabel-systemer i utstrakt grad, og som overordnet styringssystem har vi benyttet EIB med åtte fulle busslinjer. Vi står også for telefon- og alarmsystemer, antennesentral og en Siemens

Gikk direkte fra Opera til Arena

35mannisving. I tillegg til prosjektleders timer er til sammen 32 000 timeverk lagt ned. Stort

værstasjon som styrer persienner. Overvåkningskameraene på hotellet er spesielle fordi det er Siemens' egne kameraer, i tillegg til at systemkabelen gir driftspenning og signaloverføring i ett. Vi er godt fornøyd med resultatet og jobben som er utført. Det har blitt et flott hotell, sier prosjektleder Svein Myklebost.

Prosjektet er i skrivende stund ikke slutfakturerert, men omsetningen forventes å ende på 26,5 millioner kroner.

Tekst: Jeanett Madsen



Årets utfordring

I 2003 skal vi ha 157 millioner kroner i driftsresultat, nesten 50 millioner mer enn i 2002. Det blir årets utfordring å strømlinjeforme arbeidsprosessene enda mer enn vi har gjort hittil. For det er oss selv vi må sette vår lit til, av markedet kan vi ikke vente noen drahjelp.

- Gjennom TransSkand har vi forpliktet oss til et driftsresultat på 157 millioner kroner, det vil si 4,1 prosent av omsetningen uten tilførsel av ekstraordinære poster. Det er omlag 1,5 prosent mer enn vi tidligere har oppnådd, og det kan bli tøft, sier økonomidirektør Kjell Pettersen til Siemens Intern.

Inntjeningen i Siemens AS de siste ti årene, med unntak av forretningsåret 2001, har gitt positive resultater. Men en vesentlig del av overskuddet er generert av ekstraordinære gevinster som salg av virksomhet.

I forretningsåret 2002 fikk vi et resultat på 140 millioner kroner, hvor ca 110 millioner er driftsresultat, og 30 millioner ekstraordinære inntekter. Uten ekstraordinære inntekter må vi altså øke driftsresultatet fra 110 millioner kroner i 2002 til 157 millioner kroner i 2003.

Europeisk standard

- Vi må øke inntjeningen for å nå opp til europeisk standard. Et resultat som er 4,1 prosent av omsetningen er et godt resultat for oss historisk, men sammenlignet med europeiske kollegaer er vi med på å redusere gjennomsnittet. Gjennomsnittet for Siemens i Europa var på 5,8 prosent i 2002, målet for 2003 er 5,1 prosent.

Det blir en utfordring å få til resultatet på 157 millioner kroner, jeg tror ikke på noe drahjelp fra markedet. Vi har budsjettet med en flat markedsutvikling, samtidig leser vi om forventet høy kronekurs, høy rente og krav om lav inflasjon. Dette er effekter som ikke legger forholdene til rette for økt investering i

Norge. Resultatet vårt må derfor skapes gjennom kontinuerlige forbedringer av interne arbeidsprosesser på alle områder.

Må vi sette inn restrukturerings tiltak for å nå målet har vi ikke vært gode nok. Vi må sikre at vi har en bedrift som er levedyktig over tid, derfor er kontinuitet et stikkord i denne sammenheng.

Vi skal være stolte!

- Det har vært tunge stunder i forbindelse med PROST (Processes, Reorganization, Optimalization and Sap too). Men etter fire år med PROST er det nå på tide å friskmelde oss! Vi har kommet langt som selskap og vi skal være stolte av det vi gjør, og alt vi har fått til.

- SAP som verktøy er ikke det enkles-te å benytte, det har alle brukere erfart enten de er i Siemens eller andre firmaer. Jeg sitter dog med inntrykk at vi i Siemens har gjort store fremskritt også på dette området.

Et eksempel på en prosess som ble sterkt forbedret i 2002: Håndtering av kundefordringer, tiden det tar fra en faktura sendes ut til betaling fra kunden er mottatt, tok 52 dager i snitt i 2002, mot over 60 dager i 2001. Hvis vi i år klarer å få til ytterligere to dager bedring kan vi spare renter på hele 2,5 millioner kroner.

Hva gir vi fra oss?

Vi er på vei, vi er ikke på bunnen og vi skal videre opp. Det er verken bratt eller uoverkommelig å komme til det nivå våre utenlandske kolleger ligger på.

Det det handler om er å følge våre grunnverdier. Hvordan vi



leverer stafettpinne videre til neste kollega i prosessen. Det handler om måten vi omgås på, å inngi tillit og å vise respekt. Vi må være trygge på at resultatet er gjennomtenkt, uten slurv, vi må unngå at nestemann i prosessen ikke må gjøre ting på nytt. Det handler frem for alt om å være proaktiv. Følger vi de fem enkle verdiene skal vi også få til våre prosesser og derigjennom nå våre mål.

Ledelse og medarbeidere må samarbeide, vi må være stolte, føle gleden over å få til noe sammen. Det har vært tøft de siste årene, og den julingen vi har fått har delvis vært fortjent. Verden rundt oss har blitt mer kortsiktig og mer fokusert på lønnsomhet. Det er en tøffere verden, og vi er en del av den.

Tekst: Anne Tollerud

Hva er top+?

Top+ er Siemens' internasjonale program for å nå Business Excellence. Top+ er en "verktøykasse" med effektive verktøy for praktisk bruk. Top+ er basert på klare mål, konkrete handlinger og tydelige konsekvenser.

Både i Norge og i verden for øvrig har Siemens fortsatt en stor jobb å utføre for å nå Business Excellence. Derfor har vi i Siemens AS definert våre kortsiktige forbedringsmål i 8-punktsprogrammet, men bare gjennom konsistent bruk av verktøyene i top+ vil vi nå målene som er knyttet til 8-punktsprogrammet.

Vellykket opplæring på nett

Det tre måneder lange pilotprosjektet for e-læring, det vil si nettbasert opplæring, i Siemens AS var svært vellykket. Gjennom to brukerundersøkelser har deltakerne sagt seg svært fornøyd med denne måten å lære på.

Pilotprosjektet som ble avsluttet i november skulle prøve ut nettbasert opplæring som læringsform. Et skritt på veien mot en kompetanseportal der ansatte kan finne læringsinnhold som er relevant for deres arbeidssituasjon og egenutvikling. Målsettingen i prosjektet var å heve kompetansen i Office 2000.

Vi valgte Edvantage group som vår samarbeidspartner og leverandør av portalløsning. De har også levert e-læringsportalen til Siemens U.K.

Fornøyde brukere

Pilotprosjektet har gjennomført to brukerundersøkelser i løpet av pro-

Hans Henrik Herlofsen har ledet e-læringsprosjektet og er godt fornøyd med gjennomføringen av piloten. Nå er det fritt frem for alle som vil lære på nett og har Office 2000.

sjektperioden. Dette for å kartlegge oppfatninger, holdninger, erfaringer og forslag til forbedringer fra brukerne av e-læringsportalen. Resultatet er med på å danne grunnlaget for en vellykket implementering av e-læring i Siemens AS.

Alt i alt er deltakerne veldig fornøyd med e-læringsprosjektet som helhet. Den overveldende positive responsen på undersøkelsene tyder på at deltakerne er medarbeidere som i utgangspunktet er nysgjerrige og positive til e-læring. På den annen side kan man anta at de også hadde høye forventninger og at disse er blitt innfridd.

Prøv det du også

Med e-læringsportalen har Siemens nå ett verktøy til å formidle nettbasert læring til de ansatte på en hurtig, fleksibel, sentralisert og kostnadseffektiv måte. Innholdet kan defineres for forskjellige grupper



medarbeidere med forskjellige behov for opplæring og kompetanseutvikling. Portalen er naturligvis tilgjengelig både på jobben, hjemme og for øvrig hvor man har internettilgang. Kombinert med tradisjonelle læreformer kan e-læring bidra til at Siemens får innfridd sine kompetansekrav, og samtidig møte de ansattes ønsker om personlig og faglig utvikling på en konkurransedyktig måte.

Alle som har deltatt i pilotprosjektet har fortsatt tilgang til alle e-læringskursene i portalen. Det samme gjelder for alle medarbeidere i Siemens AS som har Office 2000.

Vil du melde deg på eller vite mer om e-læringskursene, send en e-postmelding til: hege.thanem@siemens.com.

Tekst: Hege Thanem/
Hans Henrik Herlofsen
Foto: Anne Tollerud

Fra januar stempler du inn på egen PC

Fra 1. januar 2003 skal all registrering av arbeidstid og fravær foregå i SAP.

Dette gjelder alle ansatte, unntatt dagens TPS- og Concordebrukere.

Hovedhensikten er å redusere Siemens eksterne kostnader, men man vil også oppnå intern effektivisering og forbedring gjennom å:

- Fjerne behov for dobbeltregistrering
- Bedre datakvaliteten gjennom økt maskinell kontroll og beregning

- Forenkle oppfølgingsrutiner
 - Gjøre tiddata mer tilgjengelig for ledere og ansatte (overtid, fleksitid, fraværskvoter, fravær m.m)
- Ikke alle forbedringspunkter vil gjelde for alle brukere. Dagens Cats-miljøer har f.eks. tatt ut det meste av disse gevinstene allerede.

Du får opplæring

Opplæring vil starte i begynnelsen av januar 2003. Den vil foregå gjennom e-læring eller i form av

informasjonsmøter og demoer, avhengig av den enkeltes behov. I forkant vil SBS bidra til at alle aktuelle ansatte har de nødvendige deler av SAP tilgjengelig på sin PC. Nærmere beskjerdes gis via leder i løpet av desember.

Vi håper alle som blir berørt av omleggingen vil oppleve at tidregistrering i SAP fungerer greit. Det viktigste er at dette tiltaket bidrar til reduserte kostnader for Siemens totalt, og derigjennom er til fordel for alle ansatte.

Tekst: Solveig Rinnan Sundt

Opera landet rundt



Fordelene fra den nye Opera-avtalen er ikke bare et Oslo-tema. Operaen finner du faktisk over hele landet, fra Kristiansand i sør til Tromsø i nord.

- Hvert år reiser Riksoperaen på turne rundt i Norge, og nå får Siemens 30 billetter i året på hvert sted de opptrer. Dette gir en unik mulighet til å pleie kunder og kontakter, gjerne i forbindelse med en faglig del tidligere på dagen, sier Arne Nesheim, informasjonssjef og sponsoransvarlig i Siemens.

Mer ut av avtalen

Sponsoravtalen har grunnlag i et verdi-fellesskap mellom Siemens og Den Norske Opera. Vi har begge lange tradisjoner og er avhengige av innovasjon, kreativitet og kvalitet. Vi er begge avhengige av samarbeid og lagånd samt profesjonell prosjektstyring mot definerte ferdigdatoer.

Med operaavtalen fikk vi nye muligheter til kunderelasjonsbygging og styrking av vår profil. Vi fikk et nærmest landsdekkende tilbud med Riksoperaen. Og vi fikk mulighet til å trekke kunstneriske uttryksfor-

mer som sang og dans inn i våre kundearrangementer. Nå ønsker vi å få en ny dimensjon gjennom vårt faglige slektskap. Eksempelvis ønsker vi å trekke inn operaens krefter i våre lederkurs, og det er mye spennende de kan bidra med. Et besøk på scenekanten når regissør Stein Winge styrer sine undersåtter kan gi oss nye og spennende tanker om ledelse.

Operaens krefter kan også hjelpe oss med stemmebruk, kroppsspråk og "presentasjonsteknikk", det er jo dette de jobber med til daglig, om enn i en kunstnerisk ramme.

25 prosent rabatt

Sponsoravtalen med Den Norske Opera gjelder ut 2006, med opsjon for to nye år. Det vil si at Siemens er med helt frem mot åpningen av det nye operabygget i Bjørvika.

Den viktigste fordel for deg som Siemensmedarbeider er at du nå får 25 prosent avslag på billetter til alle forestillinger med normal pris. Du kan kjøpe inntil fire billetter per forestilling, billettene kan kjøpes tidligst ti dager før forestilling.

Tekst: Anne Tollerud
Foto: Den Norske Opera

Nytt Siemens-stipend

Siemens etablerer et kunst- og teknikkstipend som skal deles ut en gang i året. Stipendet er på 50.000 kroner og skal bidra til å sette fokus på de tekniske profesjonene innenfor scenekunsten. Siemens Kunst- og teknikkstipend deles ut første gang 1. april i 2003.

Årets julegavetips



Lag julemiddagen med "lysets hastighet"

Årets julegavetips til hele familien er den nyeste Siemens-ovnen quantumSpeed. Gaven bør åpnes på forskudd, dermed kan ribba være ferdig på under halve tiden av det som er vanlig. quantumSpeed er en alt-i-ett-ovn som kombinerer flere ulike oppvarmingsystemer og den er den første av sitt slag i verden.

Ovnen har varmelementer oppe og nede. Kvartsgrill, halogenlys, og mikrobølger kan koples inn ved behov. Tilberedningstiden forkortes med opp til 70 prosent sammenlignet med en vanlig ovn. Ovnen er lett å bruke med 33 forhåndsinnstilte programmer for ulike retter.

Six-pack til å ta og føle på

Hva med en design-julegave under treet i år? Tastatur-designet på Siemens S55 skal visstnok være inspirert av den svenske modellen Mark Wahlbergs six-pack/vaskebrett. S55 er en liten og lett profftelefon som gir deg det du trenger og litt til.

S55 har fargeskjerm og er en trebånds-telefon som kan brukes praktisk talt over hele verden. I tillegg får du Java™-teknologi, en utvidet planlegger og fleksibelt minne. Mobiltelefonen er klargjort for multimediameldinger (MMS), den leveres også med kamera med blitz. Dermed kan du dele inspirerende øyeblikk med andre uansett hvor i verden du befinner deg.



Sykefraværet bekymrer



Sykefraværet forsetter å stige i hele landet, også hos oss. I forretningsåret 2002 hadde Siemens AS et sykefravær på 5,8 prosent, en økning på 1,2 prosent fra året før.

En artikkelserie i Aftenposten om temaet viser at sykefravær er meget komplekst og krever innsats og oppmerksomhet på flere plan over lang tid for å gi resultater. Det er ingen enkel sykdom eller lidelse som synes å peke seg ut som årsak til økningen.

Øker mest blant unge

Statistisk Sentralbyrå utarbeider en litt annen statistikk enn vi gjør, og der konstaterer man at sykefraværet for yngre arbeidstakere øker mest. Aldersgruppene under 40 år er i ferd med å ta igjen gruppene mellom 40 og 60 år.

SSB's statistikk gjelder "lege-meldt" sykefravær som hos oss tilsvarende sykefravær uten korttidsfravær (1-3 dager). Mens landsgjennomsnittet i 2. kvartal i år var 6,4 prosent, var tilsvarende sykefravær hos oss 4,6 prosent, nesten to prosent lavere,

men stigende. Og det er den stigende trenden som bekymrer.

Flere tiltak kan prøves

Myndigheter og arbeidsgiverorganisasjonene er bekymret over økt sykefravær og har etablert Inkluderende Arbeidsliv (IA). Siemens har foreløpig valgt ikke å gå inn på dette, men vi bør nyttiggjøre oss den dokumentasjonen som er laget om temaet. Det er nyttig lesing for alle ledere med personalansvar og finnes på NHO's nettsider under Arbeidsmiljø og helse med tema "Lov og lurt" (det er også tilgjengelig som hefte hos HMS-leder).

Noe av fraværet skyldes at folk venter på undersøkelser og behandling. Fra neste år vil bedrifter kunne betale behandling for medarbeidere utenom helsekøen for å få vedkommende tilbake i arbeid hurtigere, uten at dette beskattes. Dette kan være en mulighet til å redusere sykefraværet, andre er beskrevet i Lov og lurt.

Tekst: Rolf Nordengen

Vinn en mobiltelefon

Bli med i Siemens Mobiles bilstickerkonkurranse og vinn den nye Siemens C55. Konkurransen er i gang og to vinnere trekkes hver måned til og med mars 2003. Bilsticker kan hentes i resepsjonen i Oslo, Bergen, Trondheim, Tromsø og Stavanger.

SIEMENS
mobile

For bestilling av bilstickere til øvrige Siemens-avdelinger, send e-postmelding til: elin.nilsen@siemens.com

Konkurransereglene er som følger: Du fester klistremerket nederst til høyre på bilens bakrute. Kun de som fester merket på ruten vil være med i konkurransen. Siemens Mobile har valgt ut enkelte "observatører" til å trekke ut vinnere som kjører med Siemens Mobile på ruten.

Av hensyn til fremtidige internkampanjer av lignende art, må du fjerne klistremerket når konkurransen er over.

Vil åpne dører

- Vi vil gjerne være med å bidra til at studenter får utvikle skaperkraft, selvstendighet og entreprenørskap. Derfor sa vi ja til å være en av støtte-spillerne til Ungt Entreprenørskap, sier informasjonsdirektør Arne Nesheim i Siemens.

Siemens er en av flere store bedrifter og departementer som støtter konseptet Ungt Entreprenørskap (UE), et samarbeid mellom skole og næringsliv. Ungt Entreprenørskap arbeider for å gjøre overgangen fra skole til arbeidsliv lettere. UE har aktiviteter i grunnskolen, ungdomsbedrifter i videregående skole og studentbedrifter på høyskole/universitet. Her lærer de unge å etablere, drive og avvikle en bedrift.

Bedriftene registreres i enhetsregisteret i Brønnøysund og hos UE. Antall registrerte bedrifter i 2002 er omlag 1.200. I oktober lanserte UE en bredbåndsportal for dialog mellom skole, myndigheter og næringsliv, adressen er www.ue.no.

Tekst og foto: Anne Tollerud



I Farten

Besøk fra Sør-Korea

Erik Vennestrøm er prosjektleder i Olje & Gass og kjøper et prosjekt i Sør-Korea. I Siemens Ulsan (Sør-Korea) har Vennestrøm blitt kjent med hr. Yun, som leder Siemens-kontoret der. Hr. Yun har vært i Oslo i sommer, og arbeidet med prosjektet Al-Shahein. Hans kone og to barn har vært i Siemens' barnehage på Linderud i sommer, for å få tiden til å gå og bli kjent med norske barn.



Fikk kongens fortjenestemedalje

Dagfinn Sagstad har arbeidet 50 år i Siemens. Etter søknad ble han tildelt Kongens fortjenestemedalje i sølv. Medaljen ble utdelt på Siemens mandag 19. august og ordføreren i Bergen stod for selve tildelingen.

25-årsjubileum i Telemark

Søndag 15. september var det 25 år siden Siemens Telemark, divisjon Installasjon, ble etablert i Kjørbekk Industriområde, midt mellom Porsgrunn og Skien. I løpet av høsten er det holdt bursdagsfest for kunder og andre eksterne kontakter, og på nyåret blir det intern jubileumsmarkering for de 63 medarbeiderne i Siemens Telemark.

Fyrer for kråka?

Arild Moe i bygg 4-3 i Trondheim har observert følgende fra nabobygget: - Jeg trodde at de elektriske ovnene til Siemens var gode. Produksjonshallen til Siemens Electrical Heating er jo smekkfull av panelovner, antakelig flere hundre kilowatt til sammen. Men i går kom fordundre meg en hel trailer med Rockwool for å øke isolasjonen på taket. Men åpen port det har de!



Selge Siemens-aksjer?

Aksjer er som kjent en langsiktig investering, men noen ganger må man kanskje omprioritere? Ønsker du å selge, er det tre måter å selge Let's Share-aksjene på:

1. Siemens har en avtale om gruppevis salg av Lets Share-aksjene via Nordea Bank, dette gir lavere gebyr enn gjennom vanlig aksjemegling. Frist for påmelding til gruppesalg er kl. 17.00 den 13. i hver måned. Du finner salgsformularet på Siemens intranett.

2. Du kan velge en hvilken som helst aksjemegler til å selge aksjene dine. Dette vil antakelig koste mer enn via gruppesalg.

3. Den enkleste og rimeligste måten (minst gebyr) er å selge til en kollega i Siemens som har aksjer fra før. Nordea Bank overfører aksjene mot et gebyr på 100 kroner til både selger og kjøper. Prissetting av aksjene avgjør selger og kjøper selv. Du kan komme i kontakt med kjøpere eller selgere på denne e-postadressen: aksjer@siemens.no

Det er skatt på aksjegevinst og gevinsten regnes med utgangspunkt i hva aksjene ble kjøpt for i 2001 (din pris + Siemens' bidrag). Taper du ved salg kan tapet også trekkes fra på skatten.

Hvis du slutter i Siemens tar du selv på deg ansvaret for dine egne aksjer og må overføre dem til en personlig forvalterkonto innen år 2006. Les mer om kjøp og salg av Siemens-aksjer på intranett eller ta kontakt med Eva Østerås på Human Resource Management (HRM).

Siemenslaget:

Nytt styre i Oslo

Leder: Hilde Holte Eriksen

Nestleder: Steve Paulsen

Sekretær: Vibeke Marstrand Aas

Kasserer: Tove Hagen

Styremedlem: Henning Grønman

Styremedlem: Anne Tollerud

Spesialoppgaver:

Gymsal/Trimrom: Steinar Engen

Siemenshytta: Odd Arild Kongtorp
Teater/Revy: Jan Ivar Pettersen og
Randi Irene Møller

Kontakt oss:

SiemenslagetS/O@siemens.no

HJERTELIG TAKK

Tusen takk for den nydelige kransen dere sendte til Ola's bære. *Maureen Hoftun*

- til Direksjonen og Seniorklubben for skjønne blomster og hilsener til 70-årsdag. *Knut Wannem*

- til Direksjonen, kolleger og venner for blomster, gaver, hyggelige hilsninger og all oppvarming på min 60-årsdag. *Randi Lindberg S/O*

- for blomster til min 60-årsdag. *Alf Kristian Gilje S/T*

- til Direksjonen og Seniorklubben for oppmerksomheten og vakre blomster til min 75-årsdag. *Richard Westbye S/O*

- til Direksjonen, Seniorklubben og kolleger for hyggelige hilsener og vakre blomster til min 70-årsdag. *Ole-Petter Mosland S/O*

- til Direksjonen, ledelsen i Bergen og Seniorgruppen for vakre blomsteropp-satser til min 75-årsdag. *Audun Haaland S/B*

- for blomsterhilsen i forbindelse med min 67-årsdag og overgang til pensjonisttil-værelsen. Videre en takk til arbeidskam-erater ved montasjeavd. for mange gode arbeidsår. *Einar Husby S/T*

- til Direksjonen for vakre blomster og til Seniorklubben for hyggelig gratulasjons-brev som jeg fikk på min 75-årsdag. *Agnar Risberg S/O*

- til Direksjonen og Seniorklubben for nydelige blomster til min 70-årsdag. *Grete Sandbekk Martinsen S/O*

- til Direksjonen for vakre blomster til min 67-årsdag. (Redaksjonen beklager at hilse-nen ikke kom med tidligere). *Gertrud Mair Lundberg S/St.*

- til ledelsen i Siemens for vakre blomster på min 75-årsdag. *Tore Christensen O/S*

- til Direksjonen for blomster på min 75-årsdag. *Tor Larssen S/T*

- til ledelsen i Siemens for oppmerk-somheten på min 75-årsdag. *Harald Melkvik S/T*

- til Direksjonen og Seniorklubben for vakre blomster og hyggelig hilsener i anledning min 80-årsdag. *Anders Skjæveland S/O*

- til Direksjonen og kolleger for blomster og gaver i anledning mitt 25-årsjubileum. *Vigdis S. Johansen S/O*

- til Direksjonen og MED-arbeidere for blomsterhilsener og gave i forbindelse med min 50-årsdag og også mitt 30-årsju-bileum i Siemens. *Inger-Lise Weston*

- til kolleger og Direksjonen for oppmerk-somheten ved min 60-årsdag. *Nils Johan Aulie*

- til Siemens og Siemens Montørklubb for blomster i anledning min 70-årsdag. *Johan Refseth S/T*

- til alle for oppmerksomheten i forbindelse med min 60-årsdag. *Bjørn Myran S/T*

- for gaven og mange gode ord fra venner og kolleger på TA ved markeringen av min overgang til AFP. Jeg vil ta vare på alle gode minner fra over 20 år i Siemens. *Elisabeth Weum S/O*

- til ledelsen og arbeidskamerater for all oppmerksomhet i anledning min 60-års-dag. *Olav Vigdal S/T SEH*

- til Direksjonen for hyggelig blomster-hilsen på min 80-årsdag. *Ola Imsteren S/T*

- til Direksjonen for de vakre blomstene jeg fikk i anledning min 60-årsdag. *Emil Skjølsvold S/T*

- til ledelsen i Divisjon I&C for hyggelig opp-merksomhet og mange positive til-bakemeldinger fra øvrige kolleger ved min overgang til AFP. *Morten M. Uvaag S/O*

- til ledelsen og kolleger i A1 for vakre blomster på min 60-årsdag. *Annelise Karlsen S/O*

- til Direksjonen for den hyggelige opp-merksomheten i forbindelse med mitt 25-årsjubileum i Siemens. Jeg vil også takke for oppmerksomheten fra alle mine arbeidskolleger og Dag Gjerstad i Olje og Gass for de fine gavene jeg fikk ved min 60-årsdag, og ser fram til min neste gebursdag. *Richard Clark*

- til Direksjonen, ledelsen i INS og til Montørklubb for blomster og gaver i anledning min 50-årsdag. *Steinar Ervik S/T*

- til Direksjonen og Seniorklubben for blomster og oppmerksomhet i forbindelse med min 80-årsdag. *Nils Simonsen*

- til Direksjonen for gaver og nydelige blomster i forbindelse med mitt 25-årsju-bileum. *Mette Juvoll S/O*

- til Direksjonen og ledelsen i Div. Olje & Gass for blomsterhilsen i anledning min 50-årsdag. *Tine Paulsen S/O*

- til Direksjonen i Siemens AS for nydelige blomster jeg fikk i anledning min 75-års-dag. *Asbjørn Leinslie S/T*

- til Direksjonen, ledelsen i OG og kolleger for flotte gaver, vakre blomster og hyggelige hilsener i anledning min 60-års-dag. *Sven Erik Johansen S/O*

- for blomster og gaver i anledning min 60-årsdag. *Alf Kristian Gilje S/T*

- til kolleger i S/B og til SE for gave og blom-ster ved min overgang til AFP. *Lars Gjerde S/B*

- til Direksjonen, ledelsen i INS for de vakre blomstene og alle gode ønsker som før-tidspensjonist. En takk til kolleger for godt samarbeid i alle år. *Kai Andersson S/B*

- til alle kolleger og venner i Siemens-fam-ilien som husket meg med gaver og hilsener ved min overgang til AFP. En spe-siell takk til alle i avdelingen som over-rasket meg med flott gave på det siste avdelingsmøtet. *Kåre I. Løvvik S/O*

- til venner på avdelingen for gaven til min 60-årsdag og til Klubben og Direksjonen for nydelige blomster. *Harald Hoff.*

- til Direksjonen i Siemens for nydelige blomster i forbindelse med min 67-årsdag. *Tormod Jønsberg S/T*

- til Direksjonen for hyggelig blomster-hilsen i anledning min 67-årsdag. *Anngrim Asphjell S/T*

- til Direksjonen for blomster i forbindelse med min 67-årsdag. *Tore Lorang Larsen tidl S/O*

- til Direksjonen for blomsterhilsen i anled-ning min 70-årsdag. *Ingrid Nilstad S/T*

- til Direksjonen og divisjonsledelsen for blomster og gave i anledning mitt 40-årsbileum. *Nils H. Nyhus S/T*

Jeg vil med dette få sende en hjertelig takk til mine arbeidskolleger og ledelsen i Siemens for flotte gaver og blomster i anledning min 60-årsdag.

Bjørnar Fredriksen S/T

- for blomster og hilsener på min 70-årsdag.

Dagmar I. Moen

- til ledelsen i S/T - SEH for nydelige blomster og alle arbeidskamerater for gaven i anledning min 50-årsdag.

Jan Erik Reierskog S/T SEH

- Direksjonen for hyggelig blomsterhilsen til min 67-årsdag, og en forsinket takk til ledelse og kolleger på installasjon-savdelingen for gave og blomster ved min

overgang til tilværelsen som pensjonist.

Rudolf Atle Pallesen

- til styret i Siemens for hyggelig blomsterhilsen på min 75-årsdag.

August Bjarne Ulvund S/T

- til divisjonsledelsen, montør- og verkstedklubbene, til gode kolleger og venner for all oppmerksomhet i anledning min overgang til AFP. Mange kolleger, venner, oppgaver og opplevelser har jeg hatt siden starten som visergutt i Proton i 1950. Takk for samarbeidet, tilliten og rike arbeidsår.

Tore Sehm S/T

- for gode minner, støtte og vennskap gjennom mange år i arbeidslivet, alle gaver og

fine taler som varmet mitt hjerte fra venner og kolleger i Siemens, SBS og FSC. Dette gjorde sammenkomsten på min siste arbeidsdag til et fint minne når jeg gikk av med AFP. En stor klem til alle.

Anne-Lise Vedeler

I forbindelse med min 60-årsdag vil jeg takke for mange hilsener og gratulasjoner. Etter som jeg ikke lenger deltar i den operative virksomheten, vil jeg også takke for et mangeårig og godt samarbeid med svært mange Siemens-kolleger. Jeg ønsker dere og Siemens en god utvikling i en vanskelig tid.

Odd Trones S/O

- til Direksjonen for de vakre blomstene jeg fikk i anledning min 70-årsdag.

Margit Johannessen

VELKOMMEN NYANSATTE

Andersen, Ronald, Mo i Rana
Bjørnebo, Kjetil, Trondheim
Bøyesen, Brynjar, Oslo
Flatås, Børre, Mo i Rana

Furuheim, Ståle, Mo i Rana
Husøy, Oddmar, Mosjøen
Kolstø, Kolbjørn, Haugesund
Larsen, Morten, Gardemoen
Mellemsæter, Oddvar, Trondheim
Myskja, Espen, Ålesund
Mysterud, Espen, Gardemoen

Nagelsaker, Runar, Oslo
Raunholm, Odd, Stavanger
Skog, Espen, Oslo
Stensgård, Per Jonny, Kristiansand S
Stjernberg, Stian, Trondheim
Tran, Hieu Van, Skien
Aarhaug, Inger Margrethe, Oslo

VI GRATULERER:

25-årsjubileum

01.01 Molenaar, Kjersti E. S/O
02.01 Fiskvik, Magne S/T
02.01 Fiskerstrand, Roar S/Ålesund
02.01 Traaholt, Ole S/Skien
02.01 Hope, Thorbjørn S/B
01.02 Figenschou, Torunn S. S/O
01.02 Wikan, Terje Alvig S/T
01.02 Wanderås, Dagfinn S/O
01.02 Skytterholm, Liv Marit S/O
06.02 Skogen, Gunnar S/T
13.02 Lindberg, Randi S/O
21.02 Melby, Bertil S/T
22.02 Steigen, Vidar Andre S/O
01.03 Larsen, Helge S/Skien
01.03 Bergstrøm, Unni S/O
01.03 Bjørnstad, Jørn S/O

40-årsjubileum

02.01 Odden, Bjørn S/T

50 år

09.01 Borren, Kjell Einar S/T
22.01 Antonsen, Stig S/Mosjøen
25.01 Løvli, Kjell S/T SEH
02.02 Åmodt, Frøydís Irene S/O
20.02 Grandum, Odd Arne S/O
26.02 Buraas, Øyvind S/O
08.03 Matsen, Stein S/O
09.03 Rasmussen, Jan Geir S/B
10.03 Fiskvik, Magne S/T
11.03 Hassel, Jack S/Sa.borg
12.03 Stavik, Roger S/O
16.03 Bentzen, Svein Arild S/Sa.borg

60 år

19.01 Nyberg, Inge S/O

26.01 Baardsgaard, Lars S/O
01.02 Svee, Konrad S/T
17.02 Kristiansen, Stein Otto S/T
28.03 Nordengen, Rolf S/O
28.03 Øyum, Jarle S/T

67 år

18.01 Nilsen, Sverre S/O
30.01 Reimers, Henrik S/O
15.02 Keim, Fredrik S/O
19.02 Grav, Knut Albert S/T
29.03 Bøgeberg, Sivert S/T

70 år

24.01 Andersen, Hilde
Terrasseveien 27, 0682 Oslo
31.01 Kjensli, Gunnar
Tangen Terrasse 21, 1450
Nesoddtangen
05.02 Ruud, Kjell V
Ilavn. 5, 1476 Rasta
18.02 Viken, Odd
Stubbsvingen 26 A, 7036 Trondheim
22.02 Johnsen, Tor Øistein
Oterveien 2, Kjernesvågen 7670
Inderøy
25.02 Kåsbøl, Rolf
Fossegrenda 29 A, 7038 Trondheim
03.03 Svendsen, Kåre
Flatåsenget 45 G, 7099 Flatåsen
22.03 Johansen, Hans Realf
O.J.Aalmsos vei 47 C, 7023 Trondheim

75 år

23.02 Aune, Johan
Kr. Bakkensvei 15 C, 2316 Hamar

03.03 Steinvik, Inge
Helgesensgate 62, 0558 Oslo
20.01 Ulseth, Sven K
Stubben 8, 9900 Kirkenes
03.02 Fiske, Ola
Meteorveien 6 7036 Trondheim
18.03 Haugan, Johan
Kong Øysteins Veg 17 B, 7046
Trondheim
08.01 Johnsen, Harry
Olsvikfjellet 95, 5184 Olsvik
15.02 Spord, Knut
Frydenbøveien 13, 5161 Laksevåg
05.03 Jespersen, Arne
Syftesokveien 25, 4046 Hafslund

80 år

12.01 Berg, Tore
Kyrres Vei 5, 1369 Stabekk
22.01 Dahlberg, Bjørn
Protonvn. 13, 0690 Oslo
14.03 Heggland, Olav
Breisynvegen 34, 7021 Trondheim
23.03 Moen, Borgny
Utlertunet 1 E, 7036 Trondheim
29.03 Madsen, Knut
Sølvberget 14, 5038 Bergen

85 år

24.01 Langjordet, Arne
Åshaugveien 26, 3170 Sem

Fra Trondheim til Provence



Blått hav, hvite strender, svimlende fjellformasjoner og vidstrakte vinmarker. Innimellom små og mellomstore byer med sin historie og karakteristiske bygninger, blandet med romantisk villabebyggelse, spesielt langs Cote de`Azur, middelhavskysten. Vi er i Provence.

Det har nærmest blitt en tradisjon at Siemens Pensjonistforening, Trondheim, annethvert år tar en tur til utlandet og i år reiste 83 av oss til Provence i Frankrike.

I Provence bodde vi fire netter i Nimes, med innlagt besøk i pavepalasset i Avignon. Vi hadde utflukter til Camargue-deltaet, og til byer og steder som Arles,

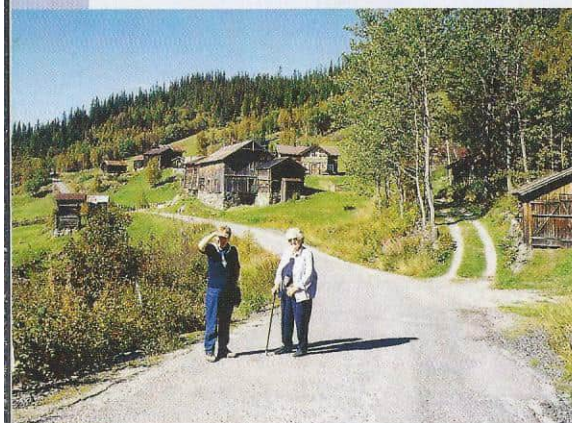
Fontaine-de-Vaucluse, og middelalderbyen Gordes.

Etter oppholdet i Nimes forflyttet vi oss til Nice via Marseille, langs kysten mot Toulon, med et opphold i byen Grasse hvor vi fikk omvisning i en parfymefabrikk.

I tillegg til en "fridag" i Nice, hvor vi tok oss frem på egen hånd, besøkte vi Cannes, Antibes og selvfølgelig Monaco med Monte Carlo og spillekasinoet der. Mange regnet dette som selve høydepunktet på turen.

Tekst: Agnar Ræstad, Foto: Tor Odd Vist

Høsttur til Telemark



Siemens` seniorklubb i Oslo lot årets høsttur gå til Bondal i Telemark, med første rast på Knutepunktet i Sauland i Tuddal. Knutepunktet er for øvrig nabo til atelieret til den berømte felespilleren Knut Buen. Etter kafferasten reiste vi videre på den gamle, svingete veien mot Bondal. Bondal er annerledes enn de fleste folkemuseer, det er en gammel grend hvor det fortsatt bor folk i de historiske bygningene fra ned mot 1500-tallet. Her fikk vi en interessant rundtur i den gamle grenden som har hatt bosetting helt fra 1411, og guiden vår Øystein Bondal fortalte og viste hvordan folk levde i tidligere tider.

Tilbake i Tuddal og Knutepunktet ble det hjemmelaget rømmegrøt og spekemat før turen gikk til fjells. Vi reiste forbi den mektige Gaustadtoppen, og nedkjøringen mot Rjukan ga oss betagende syn med den blinkende Tinnsjøen og trolske Rjukan i bunnen.

Veien hjem gikk over raske Tinn-sjøveien, videre til Bolkesjø og vi rakk en kafferast på Langebro Gjestegård før turen gikk hjem til Oslo.

Tekst: Iris Johansen, Foto: Edgar Berg

Langtur til Polen



Ett år etter Bergensseniorennes tur til Russland var alt klart for en ny ferd. Først fra Bergen til Karlskrona, før båten nådde Polen og Hansabyen Gdansk. Her rekonstruerer de nå lagre og handelshus fra 1400 til 1600-tallet som ble ødelagt under 2. verdenskrig. Warszawa hadde også mye historie å by på. Byen har vokst frem helt fra det 10. århundre, på samme tid som Norge ble samlet til ett rike av Harald Hårfagre.

På landeveien på reisen fra by til by kunne man møte hest og vogn og se folk plukke poteter for hånd. En kan jo si at det ser romantisk ut, men sammen med for-

fall på hus og utstyr, forteller det også om tingenes tilstand.

Møtet med Auschwitz var som ventet mettet med uhygge og vantro over disse barbarene i menneskeskikkelser. Videre gikk veien til Krakow, her fikk vi med oss gamlebyen med sine bymurer og borgporten med fallgitter. Den gamle markedsplassen omgitt av kirker og kjente byggverk måtte også ses.

Veien hjem gikk innom Europas største anleggsplass, Berlin, før de tok fatt på siste del av reisen på totalt 4.200 kilometer i buss.

Tekst og Foto : Knut Madsen