

SIEMENS

1/01

Siemens *Intern*





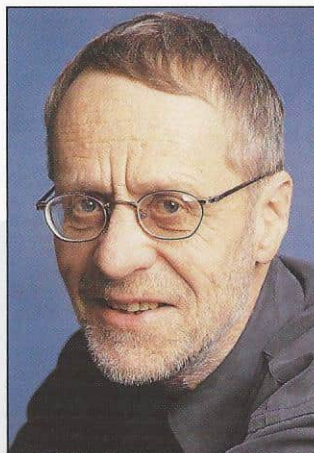
Det handler ikke om UMTS!

forkynner Broadband Mobile over en halv forside av Aftenpostens morgennummer. Jeg blir nysgjerrig. "Det handler om å forandre hverdagen til det norske folk", fortsetter annonsen. Dette begynner å bli virkelig interessant.

"I løpet av de neste månedene skal vi ansette 150 medarbeidere som får den fantastiske oppgaven å gjøre hverdagen til det norske folk enklere, morsommere og nyttigere", sier annonsen. Det begynner å lukte av lett kjøpte honnørord?

"Du blir førstegenerasjons 3G-er!", lyder det triumferende. Der slapp katta ut av sekken. Så handlet det om UMTS likevel. Eller en annen teknisk dings som skal bringe oss alle like lukt inn i den postmoderne himmel. Så enkelt, effektivt og hylende morsomt at det svimler for oss under ferden.

Ikke et vondt ord om UMTS, det er et system som sikkert vil forbedre kvaliteten og fremkommeligheten for oss alle



både på telefoni og data. Flott teknikk, og Siemens er i høyeste grad på banen. Se artikkel side 13.

Men teknikk er ikke alt. Og vi må ikke bli så lemfeldige med bruk av honnørordene at de mister hvert snev av mening og verdi. La oss reservere noen av dem til bruk om hverandre, og for hverandre. Slik en gammel siemenskjempe erkjenner etter 38 år i firmaet (intervju side 8). "Jeg er glad i mennesker, og tror at mellommenneskelig kommunikasjon - dialogen - er viktig for å få ut potensialet i den enkelte!", sier Inge Bø. Og han fortsetter - "Omsorg må også stå sentralt. Omsorg for firmaet, kunder, kolleger og deg selv".

For, når alt kommer til alt - livet handler om mer enn UMTS.

Tor Cederkvist

Siemens Intern

Utgitt av Siemens AS
Informasjon & Markedskontakt
I&M0004-04015.0

Redaktør:

Tor Cederkvist, tlf. 22 63 37 11
e-mail: tor.cederkvist@siemens.no

Redaksjon:
Sissel E. Bergh, tlf. 22 63 20 72
e-mail: sissel.e.bergh@siemens.no

Kontakt i Trondheim: Berit Selbo,
tlf. 73 95 91 75
e-mail: berit.selbo@siemens.no

Produksjon/trykk: Transfer AS

INNHOOLD

Konernsjefens fremtidsvyer	3
Siemens - merket skal styrkes	4
Vår største kontrakt	5
Sikrere togtrafikk	6
Intervju med Inge Bø	8
Omfattende kultursponsing	10
Mobil hverdag	13
Medarbeiderundersøkelse	14
Siemensgruppen reduserer	15
Miljøvennlig teknologi	15
Mot papirløst kontor	16
Gjesteforelesning på NTNU	17
I Farten	18

Forsidebilde:

Operaballetten ga våre VIP - kunder en kunstnerisk opplevelse av de sjeldne under vårt arrangement på Norsk Teknisk Museum i mars.
(Foto: Tor Cederkvist)



Konsernsjef von Pierers fremtidsvyer

Tekst : Stein H Bjørnbekk



Siemens er inne i en rivende utvikling, og mange av endringene har sitt utspring i Heinrich von Pierers tanker og strategier. Det kan derfor være interessant å se litt nærmere på hvordan von Pierer akter å styre Siemens-skuta i tiden fremover.

Hvert år i desember avholder Siemens en internasjonal pressekonferanse i München der det endelige årsresultatet for konsernet offentliggjøres. Selv om det er tallene som står i fokus, knytter det seg nesten like stor interesse til von Pierers tale, fordi den signaliserer essensielle veivalg for konsernet. Denne talen er dermed et godt utgangspunkt for å se hvor veien går videre.

Lønnsomhet

I fjorårets tale (desember 2000) la von Pierer blant annet vekt på at Siemens har ett mål som overskygger alle andre, og det er å øke bedriftens lønnsomhet. Situasjonen de siste årene har vært at enkelte forretningsområder, som telekommunikasjon, har gått meget bra, mens andre har hatt problemer. Å opprettholde fokus på en lang rekke felt samtidig er derfor en hovedutfordring.

EBIT

Et virkemiddel for å greie nettopp dette, er utarbeidelsen av et EBIT-mål (Earnings before interest and taxes) for hver av Siemens-gruppene. Dette målet er satt utfra en vurdering av hva som skal til for at vi skal kunne måle oss med de sterkeste industriforetakene i verden, og sikre Siemens en lederposisjon innenfor alle forretningsområdene vi er engasjert i.

Seks aktivitetetsområder

For at Siemens skal nå sitt hovedmål, en økning i EBIT på opp mot 20% årlig, har von Pierer skissert seks aktivitetesområder som er særlig viktige.

top+

Forbedringsprogrammet top+ har eksistert i Siemens i flere år, og består blant

annet av benchmarking, styring av bundet kapital, kvalitetssikring og best-practice sharing. Von Pierer gir dette programmet mye av æren for at alle Siemens-gruppene nå er lønnsomme. Det betyr likevel ikke at hver enkelt divisjon er lønnsom, og en av utfordringene i tiden fremover er derfor å la top+ også gjennomsyre arbeidet i den enkelte divisjon.

Vekst gjennom innovasjoner, og fokus på vekst-bransjer

Siemens styrer sitt innovasjonsarbeid i retning av strategisk viktige områder med sterk vekst, og er også opptatt av å benytte eksisterende kunnskap i kampen om nye markedssegmenter. Det kanskje mest rendyrkede eksempel på dette i Siemens-familien er Information and Communication Mobile.

Fortsatt portefølje-optimalisering

For ytterligere å forsterke Siemens' posisjon vil vi fortsette med å vurdere overtakelse og strategiske partnerskap med andre selskap. Det vil kunne dreie seg om selskap av ulik størrelse og innenfor forskjellige bransjer. På de områdene der det er nødvendig, vil vi også skille ut eller selge forretningsområder.

Styrke synergi-styringen på tvers av selskapet

Siemens har lenge hatt fokus på hvor viktig det er å utnytte de synergieffekter som skapes i et gigantselskap som vårt. Vårt elektroniske nettverk skal ytterligere hjelpe oss til å koordinere vår know-how innen teknikk, entreprenørvirksomhet og markeds kunnskap. Målet er at "Siemens skal vite hva Siemens vet".

Transformere Siemens til et e-selskap

Siemens skal bli et e-selskap, og vi har også åpnet egne "Center of E-Excellence" for å understøtte denne målsetningen. Hvor stor vekt von Pierer tillegger dette tema, kan illustreres av at vi vil investere ca. 8 milliarder kroner over en 18 måneders periode. I løpet av omleggingens første trinn regner vi med å spare opp til 16 milliarder kroner, et beløp som kan doubles når alt er på plass.

Global markedspenetrering

Siemens har de senere år hatt sterkere vekst utenfor Tyskland enn i Tyskland. Det øvrige europeiske markedet er heller ikke lenger vekstledende for Siemens globalt sett, på tross av at dette regnes som vårt hjemme-marked. Von Pierer tror at i løpet av fem år vil USA være Siemens' største marked, fulgt av Tyskland og Kina.

Inneværende år

Tiltakene som her har blitt skissert vil innvirke på Siemens i årene som kommer, men konsernledelsen har også klare forventninger til året vi er inne i. Man regner med å oppnå en tosifret vekst både når det gjelder omsetning og ordreinngang, og resultatveksten forventes å være høyere enn omsetningsveksten.

Siemens er i bevegelse, og vi kan forvente at omstillingshjulet bare vil dreie hurtigere og hurtigere. Vårt mål er å øke veksten, og å bygge varige verdier.

Siemens-merket skal styrkes

Tekst : Arne Nesheim

Toppledelsen i Siemens AG godkjente i desember en ny og offensiv policy for merket Siemens. Det dreier seg ikke om det grafiske utseende av logoen – det vil være uendret – men om de budskap som skal assosieres med logoen. Fortsatt kleber en del av det trauste og gamle ved Siemens-merket – nå skal det dynamiske og offensive innpren-tes! Og det må skje i ord og handling.

Siemens gjenoppdager verdien av sitt merke

Et "brand" – eller et merke – er egentlig noe abstrakt, men som likevel har en meget konkret innvirkning på et selskaps suksess. Et selskap som Coca-Cola lever nesten utelukkende på de verdier som assosieres med merket. Merket AEG er et eksempel på et merke som har overlevd selskapet som skapte det – merket er kjøpt opp og brukes videre fordi det har en verdi for folk.

"Branding" eller merkevarebygging har generelt fått en sterkt økende betydning gjennom de siste 10 årene, fordi markedene er blitt mer dynamiske med stadig nye navn og konkurrenter. Samtidig opplever vi at produktene blir likere og likere, hvilket gjør at de subjektive og psykologiske faktorer blir avgjørende i en kjøpsituasjon. Et sterkt og attraktivt merke blir da et viktig konkurransefor-trinn. Et sterkt merke styrker også kundeloyaliteten, og en utstrakt merkeprofi-lering tjener som en psykologisk bekreftelse for kunden på at hun eller

han har valgt riktig.

På området immaterielle varer som soft-ware og tjenester, som får raskt økende betydning i Siemens, vil de faktorer som kommuniseres av et merke spille en nøkkelrolle. Dette vil sågar være av avgjørende betydning for å lykkes innen e-bu-siness i global målestokk – uten et sterkt merke vil vi ha små sjanser. Siemens har her unektelig et godt utgangspunkt.

Ny satsing

Siemens-konsernet har likevel en del å ta igjen. De siste års pågående vertikalise-ring og økende makt til de ulike forret-ningsenhetene har ført til en oppsplit-ting, ikke bare av selskapet, men også av de mange budskap og slagord som bringes til torgs. Dette har ført til at ar-beidet med å opprettholde og videreutvi-kle et sterkt merke gradvis har blitt svek-ket. Denne trenden må snus – det er innsett på høyeste hold i konsernet. Ikke minst er det tvingende nødvendig med et sterkt og tydelig merke i USA, nå som Siemens-satsingen der øker radikalt og Siemens-aksjen introduseres på New-York børsen. En massiv profileringskam-panje iverksettes i USA; en satsing som snart vil få oppfølgere i Europa og andre steder i verden. Samtidig vil Corporate Design-regelverket mykes opp, gjøres friskere og mer fleksibelt. Men det kreves selvsagt full lojalitet mot de basisregler som etableres. Kommunikasjonen gjøres også mer emosjonell for å vise Siemens som en mer åpen, mer human og mer kundefokusert bedrift.

Troverdighet

Merkevarebygging dreier seg ikke bare om profilering og design. I bunnen må vi selvsagt ha produkter som er blant de ypperste i markedet. Alle medarbeideres opptreden og innstilling overfor kunder og omgivelser må harmonere med de verdier vi vil bygge inn i merket. Det dreier seg dermed om troverdighet – som en forutsetning for å lykkes i merkevare-byggingen.

En stor undersøkelse i 13 land har vist at hoved-assosiasjonene til Siemens-merket i dag er:

- pålitelig
- kvalitetsorientert
- tysk
- teknologileder
- innovativ

Ingen dårlig basis, men de menneskelige og dynamiske trekk er altså lite fremtredende.

Vi ønsker at Siemens-merket i fremtiden skal assosieres med verdier som:

- visjonær
- innovativ
- global
- dynamisk
- fleksibel
- menneskelig
- pålitelig
- kompetent
- suksessorientert

Siemens-merket er på sjetteplass i Tyskland.

Selskaps-merke	Verdi i milliarder Euro
1 Daimler Chrysler	36,2
2 Bayer	18,6
3 VW	18,4
4 Deutsche Telekom	18,2
5 BASF	16,8
6 Siemens	11,4

Kilde: Semion Brand Valuation 2000

Siemens i dag - kundens utgangspunkt

The advertisement collage includes the following elements:

- SIEMENS** logo at the top left.
- Slogan: **Wir finanzieren Erfolg** (We finance success).
- Slogan: **be inspired.**
- Text: **Siemens medical Solutions that help**
- Slogan: **Never stop thinking**
- Slogan: **Power to the Point**
- Text: **Siemens. Wir gehören zur Familie.**
- Text: **Excellence in Automation & Drives: Siemens**
- Text: **Siemens World Partner**
- Text: **Simply here to get you there.**
- Text: **Mobility for a moving world. Siemens Transportation Systems**
- Text: **Siemens Communication unlimited**
- Text: **Communication unlimited.**
- Slogan: **Ideas on the Move**
- Slogan: **Pick it – check it – move it – place it!**
- Slogan: **We are building security.**
- Text: *Mr. E. H. C. 1871-1901*
- Text: **Forvirrende og lite konsistent?**

Det må ryddes opp i dagens slagordvrimmel

Vår største kontrakt noensinne

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Forsvarets Tele- og Datatjeneste (FTD) har inngått en rammeavtale med Siemens Business Services (SBS) som hovedleverandør av IT systemer til forsvaret. Totalt skal det utruller ca. 8.000 pc/klienter med tilhørende servere og nettverk. Videre vil SBS overta og betjene Forsvarets Driftsenter på Kolsås. Avtalen har en ramme på 700 millioner kroner over en periode på fire år, med opsjon på videreføring.

Siemens har gjennomført en rekke storprosjekter og underskrevet mange kontrakter på tresifrede millionbeløp opp gjennom årene. Gardermoutbyggingen er et foreløpig høydepunkt, med oppdrag for ca. 1 milliard kroner til Flytoget og Hovedflyplassen.

Men Gardermoprosjektet var fordelt på et titalls kontrakter - SBS-kontrakten på 700 millioner kroner med FTD er én eneste kontrakt, og med opsjoner som kan bringe den godt over milliarden.

Felles IT-infrastruktur i alle våpengrener

Behovet for IT-fornyelser - maskinpark og systemer - er i dag presserende i Hæren, Heimevernet og Forsvarets fellesinstitusjoner. Det såkalte Prosjekt

FISBasis omfatter derfor i første rekke anskaffelse av 8-10.000 data-maskiner med tilhørende systemer til disse forsvarsgrenene. Intensjonen er imidlertid å



- Vår målsetning er å skape verdier i et langsiktig samarbeid med våre kunder. Nå gleder vi oss til å vise frem kompetansen vår og vår evne til samarbeid, sa en meget fornøyd Ole Harald Smerud i sin takketale. I samme åndedrag takket han sine medarbeidere Petter Moestue, Ole Morten Skymoen og Jan Christian Sjø for den innsats de allerede har ytt i prosjektet.



"Kontrakten gir Forsvaret det armslag det trenger, og som var en forutsetning fra Forsvarsdepartementet", sa FTD's adm.dir. Walthor Langrud (t.h) før han sammen med adm.dir. Ole Harald Smerud (SBS) signerte kontrakten.

Bak fra venstre viseadmiral Eyvind C Hauger-Johannesen, oberst Per Johnny Haugen og adm.dir. Hans Lødrup.

opprette en felles IT-infrastruktur for alle forsvarsgrener, for å realisere betydelige effektiviserings- og rasjonaliseringsgevinster. Dette forutsetter felles løsninger for drift, vedlikehold, sikkerhet, brukerstøtte og opplæring. Sett med felles basistjenester vil omfatte blant annet e-post, kontorstøtte, dokumentbehandling, arkivfunksjoner og katalogtjenester. Rammeavtalen med Siemens Business Services omfatter utvikling, anskaffelser, installasjon, brukerstøtte og drift/vedlikehold av den nye infrastrukturen. Systemene skal være i drift i Hæren, HV og Forsvarets fellestjenester i løpet av 2002. Opsjonen omfatter den planlagte innføringen av tilsvarende løsninger i Sjø- og Luftforsvaret.

Hvorfor Siemens?

Konsulent Bernt Refsahl i FTD gikk ved kontraktsundertegningen på Østmarksetra grundig inn på hvilke kriterier som var lagt til grunn for valg av leverandør. Listen var lang, detaljert og grundig, på militært vis. Det er verd å merke seg at størst vekt ikke var lagt på utstyr og tekniske spesifikasjoner, men på leverandørens kompetanse, organisasjon og evne til å tilpasse seg Forsvarets struktur og spesielle behov. Refsahl understreket også at Forsvaret anser Siemens som en stabil og langsiktig partner, og at dette kriteriet hadde spilt en betydelig rolle i et marked som på mange måter er preget av sterk turbulens.

Forsvaret setter også pris på at alle oppduggende problemer skal henvises til ett sentralt sted hos Siemens (ett telefonnummer - Help Desk), og på den kompetanseoverføring som skjer ved at deres egne folk går inn som fullverdige

deltagere i leverandørens team.

Siemens breddeleverandør

SBS-sjef Ole Harald Smerud legger vekt på at avtalen viser hvilket bredt spekter av utstyr og tjenester Siemens kan tilby, og at SBS's styrke ligger nettopp på denne type omfattende kontrakter.

- Rammeavtalen omfatter utvikling, anskaffelser, installasjon, brukerstøtte og drift av den nye IT-infrastrukturen i Forsvaret. Kunden opplever at vi forenkler driften, tar ansvar og deler risiko med ham. Det gir trygghet, sier Smerud. Denne kontrakten åpner også muligheter for andre Siemens selskaper som Fujitsu Siemens Computers (utstyr), Siemens Finans (finansieringspakke) og Divisjon Installasjon (utrulling av servere/PC'er/printere osv). Det ligger også muligheter for Divisjon Installasjon når det gjelder tilpasninger og utvidelser av det fiberoptiske nettet divisjonen installerte for Forsvaret i perioden 1990-95.

Fujitsu Siemens Computers må skjerpe seg!

Gjennom denne kontrakten har altså FTD primært valgt en samarbeidspartner, ikke løsninger/produkter. Dette betyr at selv om Fujitsu Siemens Computers i utgangspunktet er SBS's naturlige partner, er FSC ikke sikret hardwareleveransene i denne kontrakten. Compaq, Dell, IBM og andre vil hele tiden puste dem i nakken.

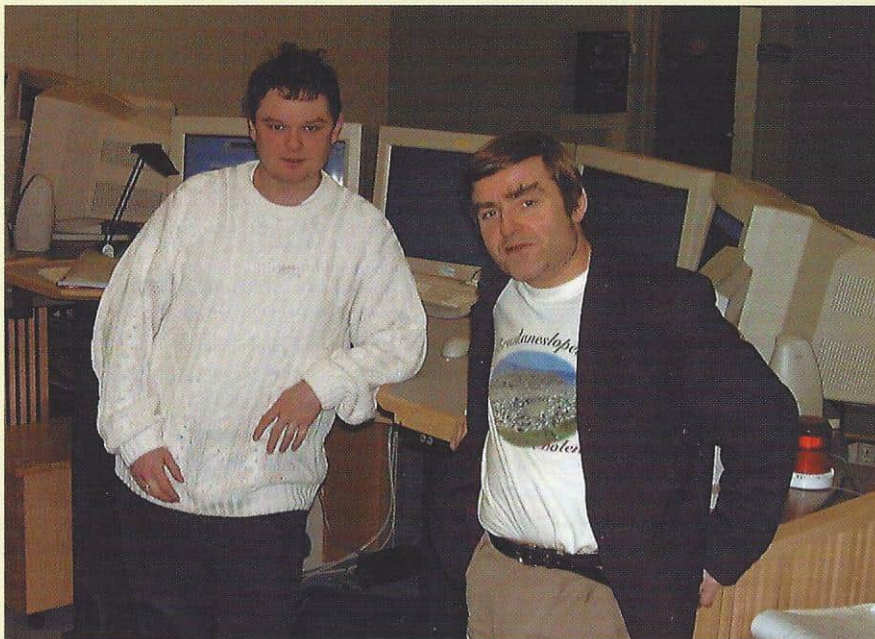
("Anskaffelsene baseres på mest mulig bruk av hylleware med stor utbredelse i markedet og gode støtteapparater i ryggen").

Første del av leveransen er likevel sikret Fujitsu Siemens Computers, og vil være på plass allerede i løpet av mars/april i år.

Sikrere togtrafikk

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Som en konsekvens av Åsta-ulykken har Siemens fått i oppdrag å utvide funksjonene i den driftssentralen vi har under leveranse til Jernbaneverket. Den nye funksjonen ble tatt i drift 1. april, og består i en alarm som aktiviseres ved forbikjøring av rødt lys. En slik hendelse vil heretter føre til at togleder varsles med lyssignal og akustisk alarm ved sin arbeidsplass.



Prosjektlederne Arne Kristian Røren, Jernbaneverket (t.h) og Frank Olaf Holter, Siemens avdeling baneteknikk, ser nå resultatene av to års konsentrert arbeid med å sikre og effektivisere togtrafikken i Sør-Norge.

Jernbaneverket og Siemens inngikk våren '99 en kontrakt på leveranse av en integrert driftssentral for fjernstyring av signalanlegg, strømforsyning og toganviser-anlegg. Kontrakten har nå en verdi på ca. 100 millioner kroner. Systemet skal dekke alle togstrekningene og jernbanestasjoner i Sør-Norge sør og vest for Asker. Driftssentralen har vært i drift siden høsten 2000, og er i en kontinuerlig utbyggingsfase i enda 2 år hvor stadig større områder tilknyttes sentralen.

Den nye driftssentralen er lokalisert i Drammen, med fjernarbeidsplasser i Kristiansand, Stavanger og Bergen. Driftssentralen har arbeidsplasser for togledere og annet operativt personell, og er bemannet døgnet rundt. Langs jernbanelinjene plasseres nye understasjoner (CTC, Centralized Traffic Control) for styring av signalanleggene, og nye understasjoner for styring av strømforsyningen til togene. Disse ko-

bles til driftssentralen via et avansert kommunikasjonsnettverk. Toglederne i Drammen kan da kontinuerlig følge med i togtrafikken og foreta øyeblikkelige inngrep i trafikkavviklingen hvis det oppstår situasjoner som gjør dette nødvendig. I den nye driftssentralen vil fagområdene for styring av Signal, Banestromforsyning og Informasjonsanlegg bli integrert. Det skal benyttes en type operatør som skal kunne betjene alle tre delanlegg. Dette er banebrytende ved Jernbaneverket, og innebærer et løft i utdannelsen av ulike personellgrupper. Gevinsten vil være en smidig bruk av personellet og langt mindre bruk av personell i lavtrafikkperioder.

Vi gjengir til høyre en artikkel om prosjektet, hentet fra Jernbaneverkets blad "Kjøreveien".

Snart vil Drammen og Region Sør i bruk landets mest moderne driftssentral til rundt 150 millioner kroner. Den nye driftssentralen vil få topp funksjonalitet på alle områder.

Tekst : Sindre Ånonsen, "Kjøreveien"

Per i dag er det mulig å styre strekningen Holmestrand-Nordagutu fra den nye fjernstyringssentralen. Men før samtlige strekninger i Drammen toglederområde er lagt inn under det nye fjernstyringssystemet (VICOS) vil det bare være begrenset aktivitet i driftssentralen. Dette gjøres av bemanningsmessige hensyn. I hele installasjonsperioden vil det være mulig å bruke det gamle fjernstyringsanlegget parallelt med det nye som kommer på plass.

Sprengt

- Hva er så bakgrunnen for at regionen går over til nytt fjernstyringssystem?
- For det første er kapasiteten i de eksisterende fjernstyringsanleggene sprengt. En ny strekning, som for eksempel Sande-parsellene, vil ikke kunne betjenes uten en omfattende og svært kostbar utvidelse. Dette henger sammen med foreldet og lite fleksibel teknologi. Men det som også er viktig å understreke, er behovet for å samlokalisere de enkelte funksjoner som fjernstyring av trafikk, elkraft og informasjon, sier prosjektleder Arne Kristian Røren i Region Sør.

Nettopp ønsket om samlokalisering stod sentralt da regionen i 1993 fikk klarsignal fra Hovedkontoret til å vurdere teknologi og et nytt konsept for trafikkstyring. Og i 1996 fikk Region Sør i oppgave å starte hovedplanleggingen.

Krav til informasjon

Røren peker på nødvendigheten av en mer effektiv og kundetilpasset trafikkstyring som også imøtekommer høyere krav til informasjon på stasjonene. Nye plattformanvisere og monitører vil bli styrt fra driftssentralen.

- Dette er anvisere og monitører som per i dag bare finnes på Sande stasjon som ennå ikke er tatt i bruk, legger Røren til. For øvrig vil de nye systemene skape helt andre og bedre arbeidsforhold for toglederne og elkraftmaskinistene. Gjennom en utvidet funksjonalitet skal toglederne i større grad kunne konsentrere seg om avvikssituasjoner enn regulær trafikkstyring. Og den nye teknologien kan legges ut ettersom nye behov melder seg.

Norges mest moderne driftssentral

Kan styre alt

Den nye driftssentralen og aulaen vil ha 6 operatørplasser med mulighet for utvidelse til 12 (togledere og elkraftmaskinister). Hver plass vil kunne benyttes som bestemt av operatøren; til trafikkstyring, styring av banestrømforsyning eller informasjon.

- Integrasjon er stikkordet her, sier Røren. For øvrig er det planlagt operatørplasser (fjernarbeidsplasser) i Kristiansand og Trondheim. Den nye driftssentralen vil med andre ord ivareta både lokale og sentrale behov innenfor elkraft- og trafikkstyring. - Med hensyn til maskinkapasitet vil vi kunne betjene hele Region Sør, en fremtidig Ringeriksbane og i prinsippet også Bergensbanen med tilhørende linjer, slår Røren fast.

Sikkerhet

Som et ledd i det pågående arbeidet med å oppgradere sikkerheten på jernbanen, vil den nye driftssentralen utstyres med akustisk alarm (lydalarm). Dette gjøres også på eksisterende R-CTC-sentraler i Stavanger og Kristiansand. Systemet fungerer ved at et lyd- og lyssignal vil fortelle togledelsen at et tog har passert rødt signal. Prislappen på å få innført systemet i hele regionen ligger på omkring 10 millioner kroner.

- Men er dette nødvendig?

- Dette er et av Hovedkontorets tiltak for å styrke sikkerheten og må ses i sammenheng med Åsta-ulykken. For Region Sør, som har ATC på de fjernstyrte strekningene, vil akustisk alarm gi togleder muligheter til å iverksette tiltak i de tilfeller der tog uten ATC - eller med denne utrustningen avslått - passerer et rødt signal,

påpeker Harald Ulsten fra BanePartner. Den akustiske alarmen representerer en betydelig ekstrautgift, men dette dekkes av Hovedkontoret og ikke prosjektet eller regionen. Totalt vil prislappen på den nye driftssentralen nærme seg 150 millioner kroner.

Fremdriftsplan

I henhold til revidert fremdriftsplan (som en følge av kravet om akustisk alarm) ser løpet nå slik ut:

Holmestrand-Nordagutu	ferdig
Gulskogen-Neslandsvatn	30.03.01
Skotselv-Hønefoss	15.06.01
Sandvika-Drammen	01.10.01
CTC fase 2	12.09.01
Storskjerm	01.10.01



"Utvikler andre - og seg selv"

Tekst og foto: Tor Cederkvist

"Jeg er glad i mennesker, og tror at mellommenneskelig kommunikasjon - dialogen - er viktig for å få ut potensialet i den enkelte!".

Hvem tør hevde et slikt credo, i en tid da dialogen er i ferd med å erstattes av informasjonen, samtalen av mailen, og hvor kjappe avgjørelser har preferanse fremfor veloverveid refleksjon?

Inge Bø (64) tør. Og han lyttes til. For dette er ingen overspent dagdrømmer eller teknologihater. Inge er utdannet sivilingeniør fra NTH i 1961, og har brukt mesteparten av sitt yrkesaktive liv nettopp til å utvikle og markedsføre systemer og produkter for teleteknisk kommunikasjon og data. Før han viet de siste ti årene av sin karriere til å utvikle mennesker.

Teknikk i en pionertid

Inge kom til Siemens i 1963, etter avtjent verneplikt i Hærens sambandstjeneste.

Startet med fjernskrivere (et av gulleggene i Siemenskurven), og utvidet etter hvert med data-transmisjonsprodukter og forsvarsutstyr. Ble overingeniør med markedsføringsansvar for storkunder i '68 og direktør for Seksjon Tele i '78.

Inge fulgte etter Kjell Høitomt, en visjonær mann med mange dristige prosjekter i lufta på en gang. Fortsatt husker mange Høitomts ironiske utsagn når det stormet som verst - "Det var postkasser man skulle lage. Samme form, samme farge, samme funksjon, og med et stort og stabilt marked!". Inge fulgte tett i Kjell Høitomts fotspor, utfordringene fristet også ham mer enn "postkassene".

Da Inge kom til Siemens var feltet "svakstrømsteknikk" en mygg i forhold til de store anleggsavdelingene på industri- og energiverkområdet, og begrep som dotcom og Mobile Solutions tilhørte ikke engang science fiction litteraturen.

- Inge, du kan med rette kalles en pioner på det området som i dag går under betegnelsen Information and

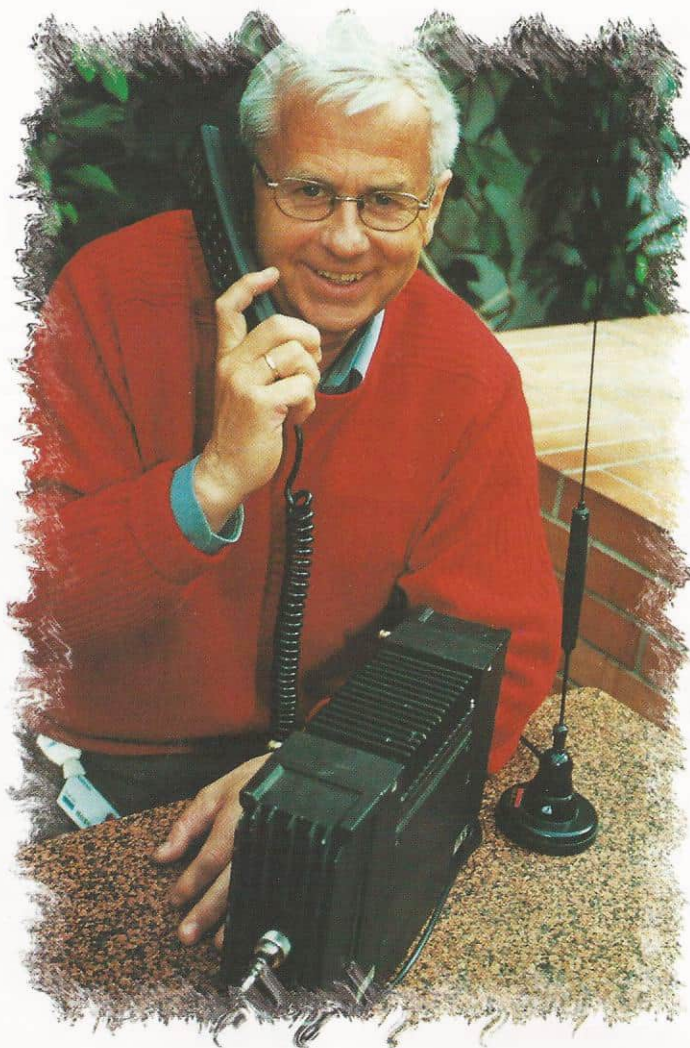
Man burde helst være i god fysisk form for å håndtere den første mobiltelefonen utviklet av Inge Bø og hans folk på Linderud i 1981. Og prisen - 21.500 nittenåttikroner - står det også respekt av.

Communication. Men den gang var din organisasjonsenhet, sammen med et par andre, "prügelknaben" som tapte penger på merkelige innretninger og avanserte utviklingsoppgaver, mens andre avdelinger solte seg i glansen av gode fortjenestemarginer på veletablert teknikk og solide tyske produkter. Hvordan føltes det?

- Det er riktig at vi i vår optimisme gikk skoene av oss på flere områder, datasystemer (6610), teletex- og flysikringsprosjektene kan stå som representanter for disse. Og kjeft fikk vi. Men heldigvis hadde vi også produkter som ga god lønnsomhet, blant annet PCM/transmisjonsprodukter og komponenter som Arne Besseberg og Trygve Engebretsen sto i spissen for. Og vi var en gjeng gode kolleger som brynte oss på hverandre gjennom åpne og svært friske diskusjoner. Vi trodde på det vi kjempet for, hadde utholdenhet og stå-på humør, og var villige til å få oss en på trynet.

- Tar jeg mye feil hvis jeg antar at "det store telespranget på Linderud", utviklingen av en av verdens første mobiltelefoner, kommer høyt på listen over minneverdige oppgaver?

- Nei, det er jo ikke akkurat dagligdags



kost at morselskapet kommer til Norge og spør om vi kan påta oss store utviklingsoppgaver med korte tidsfrister. At det dreide seg om apparater til det nordiske NMT-nettet som var under etablering gjør jo ikke saken mindre imponerende. Vi fikk en drøy måned på å lage en kalkyle over utvikling og produksjon av et slikt apparat, og uken etterpå fikk vi klarsignal til å gå i gang. Prosjektet (Nora) samlet danske, svenske og tyske siemenskolleger, foruten nordmenn og en inder, til felles innsats. Vårt prosjektteam med Jochen Schwarz i spissen klarerte jobben, og da Hannovermessen åpnet halvannet år senere var apparatet klart for markedet. Det er artig å tenke tilbake på at vi var så sterkt med i pionerfasen av et helt nytt forretningsområde. Et område som nå er et av våre aller største.

- Fiberoptisk transmisjonsutstyr er også et stikkord?

- Utvilsomt. Norske kunder som Televerket og Forsvaret har alltid ligget i front teknologisk, og har dessuten vært åpne for utviklingssamarbeid med norsk industri. Vi var de første fra industrien som hadde kontakt med Televerkets Forskningsinstitutt da det ble etablert i '69. Sammen med disse kundene kom vi mot slutten av 80-tallet frem til meget

konkurransedyktige produkter på områdene PCM og fiberoptisk transmisjonsutstyr, og det er i dag solgt slik utstyr for nærmere en milliard kroner til mer enn 50 land fra fabrikkene på Linderud. Det var et fantastisk team Arne Besseberg & Co hadde her!

Under en peptalk med sine medarbeidere i 1980 kom Inge med et budskap han fikk mye kritikk for, men som var oppriktig ment:

"De som ønsker å sitte i en krok og jobbe resten av sitt Siemens-liv med det de gjør i dag, bør finne seg en annen jobb enn på Tele. De som liker utfordringer og kan takle uforutsette ting, nye markeder og ny teknikk vil få det spennende og slitsomt – men utviklende – på Tele". Sannsynligvis er det denne endringsviligheten som gjorde at han selv kunne gjøre et dramatisk jobbskifte på begynnelsen av 90-tallet, da han etter en kort periode som sjef for Divisjon KK (Kommunikasjon og Komponenter) ga seg lederutviklingsoppgaver i vold.

Coach og mentor

Leser man Inges curriculum vitae, skulle man tro at den tekniske karrieren han har bak seg var mer enn nok til å fylle et liv. Likevel er det hans "andre liv", perioden med ansvar for "Sentralavdeling lederutvikling og opplæring", han er mest opptatt av. Her har han spesielt arbeidet for å rette lederutviklingen mot bedriftens utfordringer, samt å være coach og mentor for mennesker som gir seg i kast med omstillinger og nye oppgaver.

- Etter de turbulente årene på Teleteknikk og KK hadde jeg jo svært god erfaring med omstillinger, omorganiseringer og nedbygging. Vanskelige oppgaver, men jeg tror jeg løste dem uten å miste venner! Sammen med verdifull operativ erfaring, var dette et ypperlig utgangspunkt å ta med inn i jobben som leder av en stabsavdeling.

Sin lite autoritære holdning har Inge fullt ut tatt med seg inn i opplærings- og lederutviklingsaktivitetene.

- Ja, jeg er opptatt av bottom up prosesser, at ikke fra mye tres ned på folk ovenfra. Ideer og løsninger kommer ofte nedenfra, samtidig gir dette eierskap til utfordringene. Omsorg, det å bry seg om, må også stå sentralt. Omsorg for firmaet, kunder, kolleger og deg selv. Samtidig er jeg meget klar på at enhver som er i en bedrift må ha en nytteverdi, være til nytte. Uten at det skal innebære utnyttning!

- Vesentlige deler av vår omsetning kommer i dag fra salg av utstyr, med mobiltelefoner og datautstyr som typiske eksempler. Likevel er det et faktum at hoved-

tyngden av firmaets inntekter kommer fra vår egen verdiskapning, det vil si områder der vi utnytter kompetansen og erfaringen hos våre ansatte. Først og fremst i form av engineering, service og "anleggsbygging", aktiviteter hvor begrepet prosjektarbeid er et viktig stikkord. Hva med opplæringen på dette viktige området, Inge, hvordan oppøver vi evnen til å arbeide i team, og til å lære av de ting vi gjorde godt eller dårlig i tidligere prosjekter?

- Her har vi etter mitt skjønn ikke fått til så mye som vi burde! En vellykket prosjekt- og prosessrettet organisasjon utnytter det beste i den enkelte, samtidig som individet får utvikle seg selv. Jeg er skuffet over at jeg ikke har fått til et helhetsutviklingsprogram for prosjektledere og prosjektmedarbeidere i Siemens. I et slikt program skulle utveksling av erfaringer på tvers av avdelingsgrensene stå sentralt, en "Best practice sharing" om både suksesser og fiaskoer. Dette må komme langt sterkere på dagsorden!

- Andre ting vi ikke gjør godt nok i dagens Siemens?

- La meg først si at vi har fantastisk mange flinke folk i Siemens, men vi har en stor utfordring i å utløse reservepotensialet hos våre ansatte. I den sammenheng ligger seniorpolitikken mitt hjerte svært nær. På dette feltet synes jeg vi i Siemens kan være stolte av våre "innledende tiltak", vår vilje og evne til å sette temaet på dagsorden. Vi ble jo sogar utnevnt til "Årets seniorbedrift" i '94.

Likevel synes jeg nok vi har problemer med oppfølgingen, at vi ikke helt har lyktes i å realisere det potensialet som ligger i eldre arbeidstakere. Det gjelder både i forhold til bedriftens behov og for den enkelte medarbeider.

- Konkrete eksempler?

- Vi har i det siste vært gjennom mange nødvendige omstillinger. PROST/SAP, nedbygging og restrukturering av sentralavdelingene, slanking av divisjoner og utskillelse av datterselskaper er noen eksempler. Dette berører mange mennesker, og seniorene er her en særlig utsatt gruppe. Gjennom en åpen og ærlig dialog mellom leder og medarbeider bør man kunne finne ut hvilken kompetanse og ikke minst hvilket potensiale til ny læring den enkelte har. Jeg er overbevist om at det i slike turbulente tider kan være svært verdifullt å utnytte den sosiale kompetanse seniorene har!

- Kanskje våre ledere også må på skolebenken?

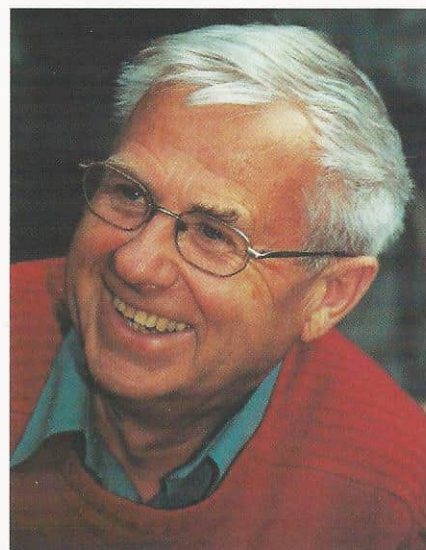
- Etter min mening burde det i alle fall være obligatorisk for våre ledere å delta på seminaret LU580, "Personlig endringsberedskap". Dette seminaret gir god innsikt i omstillingsproblematikken

generelt, noe alle møter i denne turbulente verden - og ikke minst, innspill til egen omstillingsprosess!

Søkelyset må også settes på den styrke som ligger i at et team består av personer med ulik bakgrunn, i spillet mellom mann og kvinne, ung og gammel. Våre ledere må bli mer opptatt av denne balansen!

- Balanse, ja, vi har nettopp innført det såkalte Balanced Score Card som et verktøy for å konkretisere og følge opp de forskjellige forretningsenhetenes mål. Hvor godt mener du vi har lyktes i dette?

- Foreløpig har vi i denne sammenheng primært fanget opp rent økonomiske kriterier, ikke arbeidsprosesser, team og samspill. Vi må etterspørre driverne i



"Det har vært en herlig tid!". Inge Bø valgte derfor å stå i full jobb et par år etter at han kunne trukket seg tilbake med AFP-pensjon. Og fortsatt kan han tenke seg engasjementer på området personlig utvikling og seniorpolitikk. Men først skal huset i Lommedalen få et løft, og han skal gå lange turer til fots eller på ski. Midt i uka!

Balanced Score Card, hvor medarbeider-tilfredshet og kompetanse står sentralt. Spissformulert; våre ledere må lære seg å spørre, ikke bare etter bottom line, men også hvordan vi kommer dit! Dette har også vårt samarbeid med Fafo gjennom fem år til fulle bekreftet.

Inge grubler litt, før han oppsummerer det hele i en enkelt setning. En setning som på mange måter kan stå som hans trosbekjennelse i spørsmålet om bedriftsledelse. "Utvikling av bedriften og utvikling av menneskene i bedriften er en og samme sak".

Omfattende kultursponsing

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Idrett har lenge vært et yndet sponsorobjekt for næringslivet - nå kommer kultursektoren for fullt. Siemens har tatt konsekvensen av dette, og er med sine samarbeidsavtaler med Den Norske Opera, Griegselskapet i Oslo og Norsk Teknisk Museum i ferd med å bli en viktig partner for norsk kulturliv.

En sponsoravtale er i høyeste grad tidsdig. Vår partner får tilført høyst nødvendige økonomiske midler, og vi får ytelser tilbake i form av kunstneriske tilbud til våre kunder og ansatte.

Et sponsorat er således mer enn en "gave", begge parter må ha glede av avtalen hvis den skal bli vellykket.

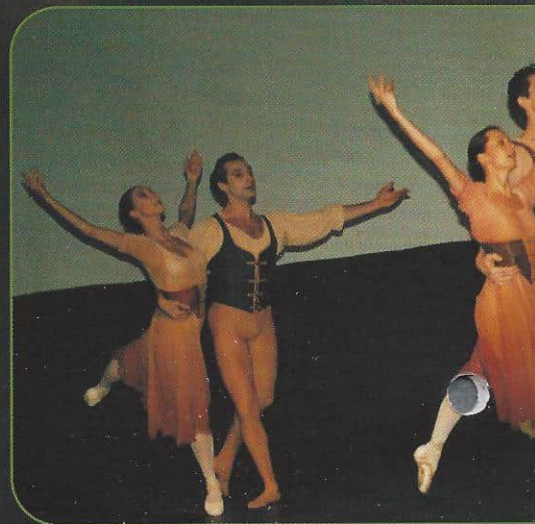
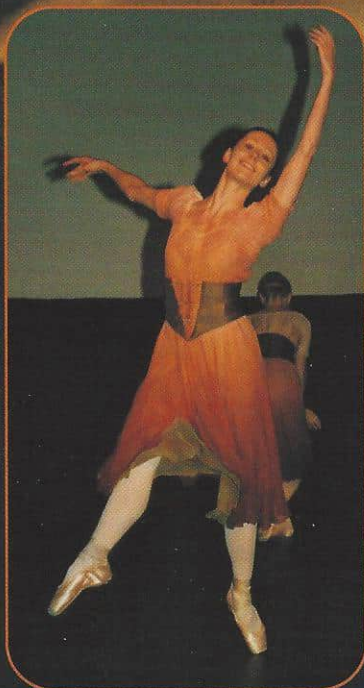
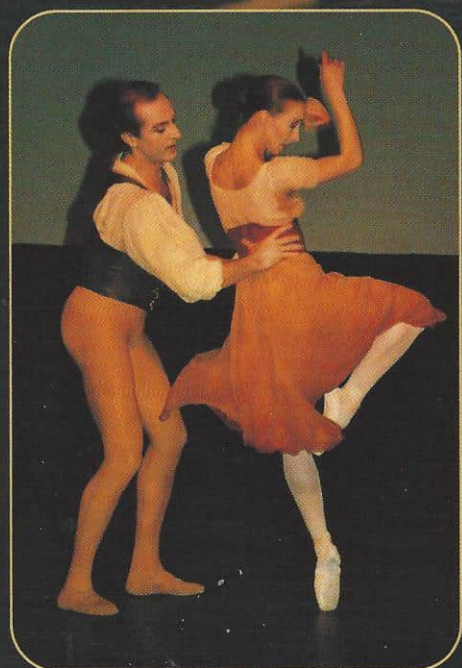
Avtalen med Den Norske Opera gir nytteeffekt primært som en arena for relasjonsbygging mot kunder og offentlighet. (Opera ikke bare for Oslo-fiffen!).

Gjenytelsene fra Griegselskapet kommer primært våre ansatte til gode, blant annet gjennom kunstneriske program på Siemens og Griegselskapets sommerkonserter i Nasjonalgalleriet.

På sikt tror vi disse avtalene gir et betydelig bidrag til å styrke

vårt image i markedet og mot norsk kulturliv. Effekten bør bli minst like stor som nytten av å ha Siemenslogoen på en fotballdrakt eller skilue!

Den første uken i mars gjennomførte vi sammen med våre tre samarbeidspartnere to meget vellykkede arrangementer i Oslo. Det første primært til glede for våre kunder, det andre for våre medarbeidere. En balanse vi tror er viktig for at alle parter skal se nytten av avtalene og føle samhørighet med firmaet.



● Kløft mellom de to kulturer?

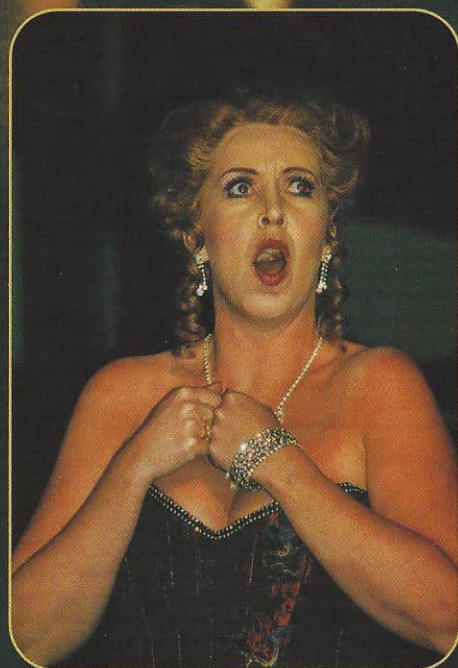
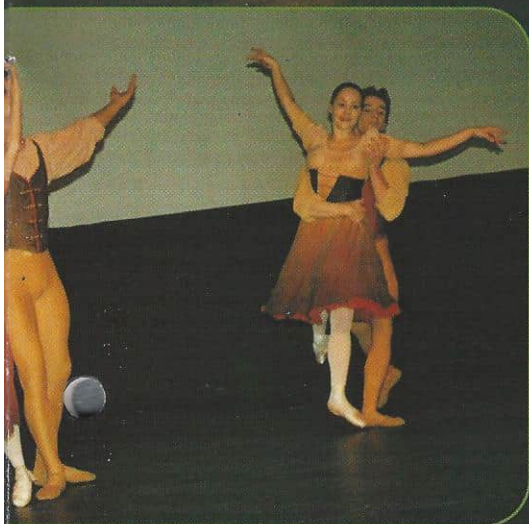
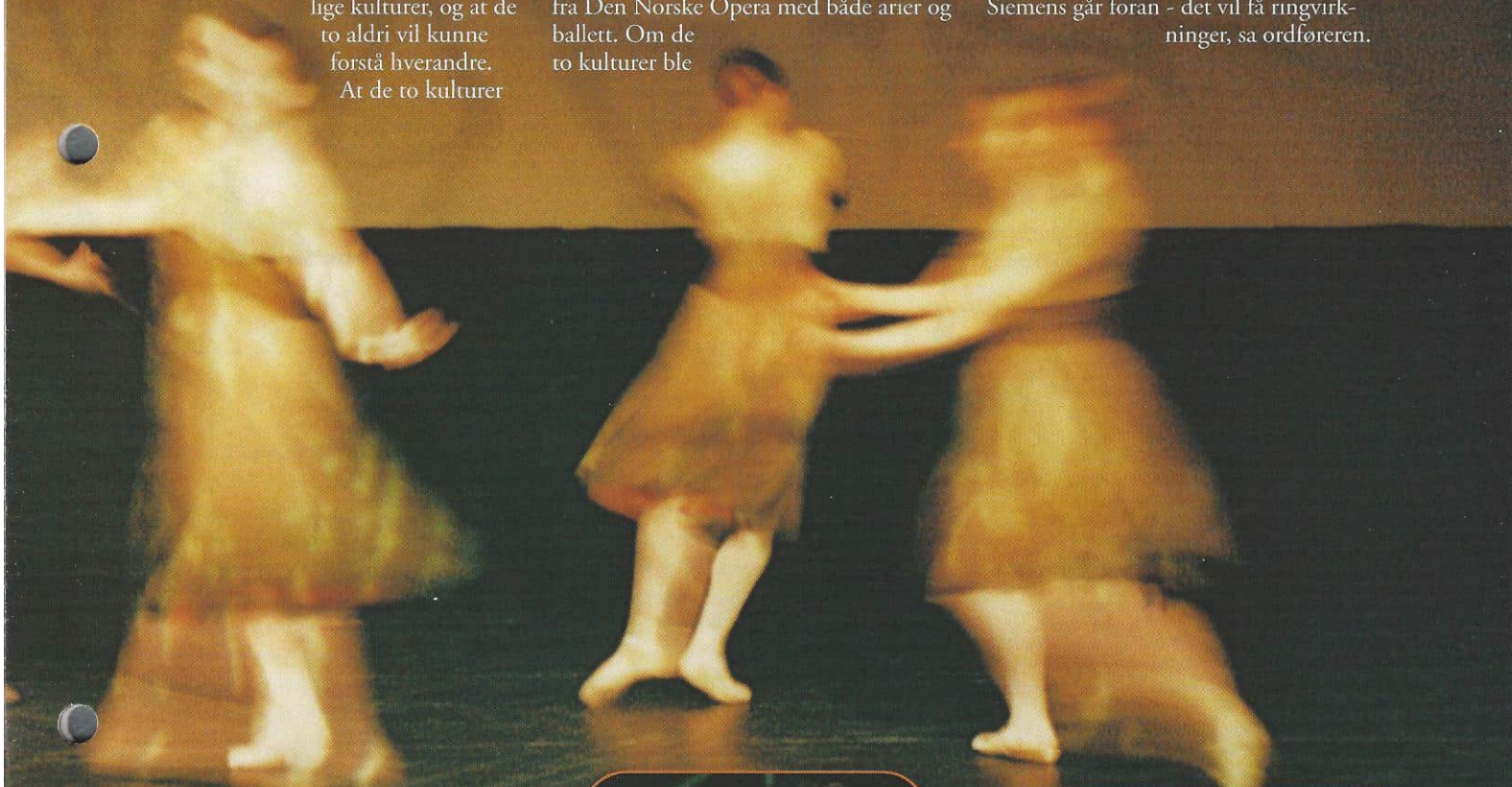
"Kunst og teknikk" var overskriften da Siemens samlet sine beste kunder, Oslos ordfører og andre topper fra politikk og samfunnsliv til et VIP-arrangement på Norsk Teknisk Museum mandag 5. mars. I nær allianse med våre to samarbeidspartnere Norsk Teknisk Museum og Den Norske Opera utfordret vi på denne måten den påstand litteraten C P Snow

fremsatte for nærmere femti år siden - at humaniora og teknikk representerer to vidt forskjellige kulturer, og at de to aldri vil kunne forstå hverandre. At de to kulturer

er forskjellige, skal vi ikke dra i tvil. Det var da også Arne Nesheim inne på, da han i sin velkomsthilsen advarte mot å assosiere arrangementet med det belastede begrep "Børs og katedral". Tvert om understreket han at Siemens ved å invitere til en aften med en miks av kultur og teknikk, ønsket å bidra kreativt til å forene de to.

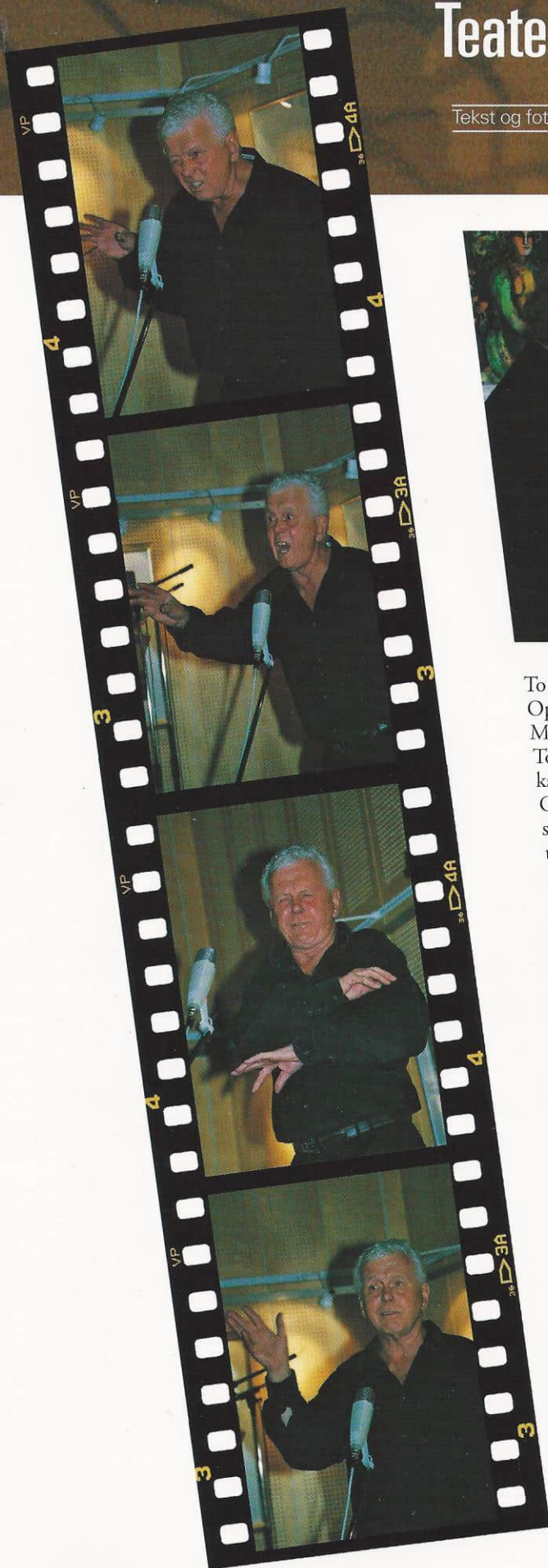
Og våre 80 gjester fikk virkelig valuta for pengene - fra visjoner på teknologiområdet ved Hans Lødrup til toppartister fra Den Norske Opera med både arier og ballett. Om de to kulturer ble

forenet denne kvelden, vet vi ikke. Men at de hadde glede av hverandre, er vi etter denne kvelden ikke i tvil om! Dette kom også klart frem da ordfører Per Ditlev-Simonsen takket for maten, og understreket at det var nettopp kombinasjonen av kunst og teknikk som ville bli sittende i minnet etter denne kvelden. - Alt vi har opplevd i kveld oser av kvalitet. Jeg er glad for og imponert over at et industriforetak som Siemens støtter slike aktiviteter, det tjener selskapet til ære. Siemens går foran - det vil få ringvirkninger, sa ordføreren.



Teater og musikk i kantina

Tekst og foto: Tor Cederkvist



To dager etter at våre kunder hadde nytt Operaens gjenytelser på Norsk Teknisk Museum, fikk våre egne ansatte glede seg over Toralf Maurstad og Einar Steen-Nøkleberg i kantina på Linderud. Det var Griegselskapet i Oslo som på denne måten ville takke for den støtte vårt firma gir til deres virksomhet for utbredelse av norsk musikk hjemme og i utlandet.

Kvelden åpnet med en klaveravdeling ved Einar Steen-Nøkleberg - Norges kanskje fremste nålevende tolker av Edvard Griegs musikk, og professor i klaverspill i Hannover.

Så fulgte Toralf Maurstad med en original blanding av selvbiografi og Peer Gynt-monologer. Det hele toppet seg i et dramatisk og betagende crescendo da de to avsluttet kvelden med sammen å fremføre en høyst personlig versjon av mor Åses død.

Kunstgruppa i Siemenslaget sto som teknisk arrangør, og loddet blant annet ut et bilde av maleren Thore Sveberg og et antall Grieg-CDer. Platen ble opprinnelig laget til vårt firmas 100-års-jubileum - i samarbeid med Griegselskapet og med blant andre Einar Steen-Nøkleberg som utøver på piano.

Ca. 50 Siemensansatte og pensjonister hadde funnet veien til kantina denne kvelden. Det er minst 50 for lite.



Været var ikke nådig mot journalistene som bivånet Siemens' road-show, vind og sludd forsuret livet utendørs. Men utstyret virket.

"Gjør din hverdag mobil!"

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Mobiltelefonen er for lengst blitt allemannseie, nå er det mobile nettverk og e-business som teller. Poenget er ikke lenger bare at du er tilgjengelig, men at verden er tilgjengelig for deg.

Fra vår egen Siemensreklame kjenner vi kampanjebudskap som "Make your business mobile", "Siemens communication unlimited" osv. Er det bare slagord, eller også realiteter?

Fortsatt ligger kanskje reklamemakerne et hestehode foran ingeniørene, men ikke mye. Under en demonstrasjon på Linderud i vinter fikk norske journalister se den såkalte TDD-teknologien, Siemens' UMTS radioteknologi, og ble overbevist om at det virker.

Road show i forkant av UMTS-tildelingen

- Dette er nesten en verdensbegivenhet, bare deltagerne på UMTS World Congress i Barcelona har fått demonstrert dette før dere, sa avdelingssjef Per Henæs på Divisjon IC Networks til de fremmøtte representantene for norsk teknisk presse.

- Ingen av våre konkurrenter har dette enda, fortsatte Henæs.

Han kunne også fortelle journalistene at Siemens er størst i Norge på utstyr til GSM-nett (dagens teknologi), og at hver tredje GSM-samtale i verden går på

Siemensutstyr. (Vi snakker da om nettverkene, det som overfører samtaler, ikke om telefonapparatene).

Det var neppe noen tilfeldighet at dette road showet ble kjørt i Norge akkurat da - kort før tildelingen av UMTS-lisenser (Universal Mobile Telecommunications System) til fire operatører i Norge. Siemens har nemlig ikke beskjedne ambisjoner i denne sammenheng, men har tatt mål av seg til å bli leverandør til minst to av de fire operatørene.

Anvendelser er stikkordet

UMTS, "tredje generasjons mobiltelefon", blir noe langt mer enn bare telefoni. Din nye telefon blir en håndholdt terminal, langt ut over dagens WAP-telefoner, der data vil utgjøre en større andel av trafikken enn tale. Med en slik løsning vil man kunne hente ut informasjon eller andre tjenester når man ønsker det, uavhengig av hvor man befinner seg.

Anvendelser blir derfor stikkordet - handel, hjemtjenester (alarmer, betjening av husholdningsapparater.....), spill osv. Alt fra din mobile "telefon". Fra enheten skreddersyr du din egen "nettportal", hvor du velger din egen nettmeny - sport, nyheter,

Betaling for tjenestene vil nok dreies stadig mer over mot "pr. gang bruk", f.eks.



Inne i bussen kunne journalistene fyre løs med kameraet.

ved at Securitas installerer gratis videokamera i din leilighet, og du betaler en tier hver gang du ringer oppfor å kontrollere hvordan tilstanden er.

Hastighet avgjørende

Når man kommer opp i de datamengder som må til for å løse disse oppgavene, blir naturligvis overføringshastigheten - bitraten - helt avgjørende. På GSM-nettet går trafikken i dag med 9,6 Kbit/sek (ISDN 64 Kbit/sek). På UMTS-nettet snakker vi i første omgang om 384 Kbit/sek, senere opp mot 2.000 Kbit/sek.

Det er i denne sammenheng Siemens viser sin styrke. Med en historie innenfor området transmisjonsteknikk fra 1846, bør vi jo ha noe å fare med!

Demonstrasjonen på Linderud viste utstyr beregnet på små celler og høye hastigheter. Foruten vanlig videotelefon på 128 og 384 kbit/s, ble også "streaming video" på 800 - 900 kbit/s, samt høyhastighets internett aksess (via LAN mot Siemens intranett) demonstrert. Utstyret befant seg i en container bak Siemensbygget, og kommuniserte med en mobiltelefon som befant seg i en bil som kjørte rundt i nabolaget.

Nå er det store spørsmålet hvor mange av de 170.000 abonnentene som er forventet å være på UMTS i løpet av året, vil være det ved hjelp av Siemensutstyr!

Utviklingspotensialet i Siemens AS

- medarbeidernes oppfatninger

Tekst : Eivind Falkum, Fafo

Siemens har i fem år samarbeidet med Forskningsstiftelsen Fafo i programmet "Bedriftsutvikling mot år 2000". Her lar vi Fafo presentere noen hovedkonklusjoner fra arbeidet. Funnene bygger blant annet på den omfattende undersøkelsen av medarbeidernes tilfredshet som 1453 ansatte i Siemens har deltatt i. Hovedtyngden av undersøkelsen ble gjennomført i 97/99, det vil si før de store strukturendringene i firmaet slo inn for fullt.

Har forholdene forandret seg siden den gang? Vi inviterer våre lesere til saklig debatt!

Siemens er en velorganisert virksomhet med lange tradisjoner på samarbeid mellom ledelsen og de ansattes organisasjoner. Siemens har god styring på produksjon, økonomi og teknologisk utvikling. Utfordringene er først og fremst knyttet til organisering og samhandling og til faglig utvikling og etter- og videreutdanning.

De ansatte trives i Siemens. Et stort flertall av de ansatte sier at de trives svært godt eller godt, at arbeidsmiljøet er meget bra der de jobber (81%), at de er stolte av å jobbe i Siemens (77%) og at bedriften er en trygg og varig arbeidsplass (75%).

Om tidsbruk

37 prosent av medarbeiderne i Siemens synes arbeidstempoet er passe, 60 prosent synes det er høyt mens 4 prosent synes det er lavt. Det er store forskjeller

fra divisjon til divisjon. Et stort flertall av både ledere og ansatte (opp mot 90%) sier at de bruker det meste av arbeidsdagen på nødvendige ting, MEN:

- En tredjedel av både ledere og ansatte sier de bruker mye tid på å vente på andre
 - 47 prosent av de ansatte og 57 prosent av lederne sier de bruker mye tid på ting som andre burde gjort
 - 33 prosent av de ansatte og 40 prosent av lederne sier de bruker mye tid på ting som ikke er til nytte i virksomheten.
- Det er med andre ord mye å hente i organiseringen av arbeidet. Ledere og ansatte bør gå gjennom fordelingen av oppgaver, ansvar, myndighet og ressurser i hver enkelt avdeling. Medarbeidersamtaler (PS) er et viktig verktøy som kan brukes til å kartlegge måter å utnytte tida bedre på, men under halvparten (46%) har hatt medarbeidersamtale det siste året. I noen divisjoner og sentralavdelinger er det riktignok

flere (62% i Elektromedisin og SRF). Kanskje bør medarbeidersamtalene videreutvikles slik at de gir bedre grunnlag for ny organisering av arbeidet. PS kan eksempelvis brukes for å legge opp en plan for etter- og videreutdanning for den enkelte.

Om utdanning og personlig utvikling

- 33 prosent av medarbeiderne synes at opplæringen av nyansatte er god, mens 23 prosent synes den er dårlig.
 - 32 prosent av medarbeiderne synes etter og videreutdanningsstilbudene er gode, mens 32 prosent synes de er dårlige.
- Her er det ganske store forskjeller fra divisjon til divisjon. Alt i alt mener 61 prosent av medarbeiderne at de har gode muligheter til personlig utvikling i Siemens. Kompetanse er viktig for utviklingen av Siemens som bedrift, i følge både ledere og ansatte. Medarbeidersamtaler er et viktig verktøy for å kartlegge kompetansebehov og for å lage gode opplæringsystemer både for bedriften og den enkelte medarbeider.

Medarbeidernes oppfatninger om hva som er viktig for utviklingen av Siemens

- De tre viktigste utviklingsområdene er:
- Å forbedre kundekontakten (73 prosent mener det er det viktigste)
 - Å heve kompetansen (58% mener det er det viktigste)
 - Å utvikle og ta i bruk ny teknologi (53 prosent mener det er det viktigste)
- 75 prosent av medarbeiderne sier de kjenner innholdet i Vår Bedriftsfilosofi helt eller delvis, men bare 17 % sier det er et nyttig verktøy for utviklingen av Siemens. 58 prosent kjenner innholdet i top (Opus i Div INS) og 35 prosent synes det er et nyttig virkemiddel i bedriftsutviklingen. Både ledere og ansatte ønsker seg mer innflytelse, særlig på utformingen av lønnsordningene, teknologi og valg av verktøy, valg av egne arbeidsoppgaver og på den totale arbeidsorganisasjonen.

forts. side 17



Siemens-medarbeidere er fleksible og endringsvillige. 58 prosent av de ansatte kunne tenke seg å få andre arbeidsoppgaver enn de har i dag og 35 prosent kan tenke seg å delta i jobbrotasjon. Dette betyr at medarbeiderne vil være med på endringer som medfører nye og andre oppgaver for dem selv.

Siemens-gruppen i Norge reduserer antall medarbeidere

Tekst : Kåre Ytre Eide

Tre selskap i Siemens-gruppen i Norge reduserer nå bemanningen. Først ute var Siemens Business Services AS med oppsigelse av 40 medarbeidere fra 1. mars.

I Voith Siemens Hydro Power Generation AS og i divisjon Energiforsyning i Siemens AS pågår nå en prosess for å redusere antall ansatte. Reduksjonsbehovet er 18 i VSHPG og 21 i EFO.

Siemens Business Services AS har sagt opp til sammen 40 medarbeidere i Oslo og Trondheim, Bergen og Årdal.

Reduksjonene skyldes at man ønsker å fokusere på selskapets kjernevirksomhet, samt sikre en mer rasjonell drift og øke bedriftens lønnsomhet. Mange har allerede fått tilbud om nye jobber eksternt.

I Voith Siemens er det i hovedsak teknisk personell i Oslo og Trondheim som blir overtallig etter at det har vært permitteringer i en periode. Reduksjonsbehovet skyldes et varig svekket marked og økte produktivitetskrav, samt en samordning av funksjoner mellom Oslo og Trondheim. Det er foretatt til sammen 12 oppsigelser.

I Siemens AS er det divisjon Energiforsyning som reduserer antall medarbeidere fra 104 til 83. Trondheim blir hardest rammet. Divisjonen legger her ned eksportavdelingen, og avvikler satsing på nye forretningsområder/Power Quality. Det gjennomføres omfattende kostnadsreduksjoner, og en gruppe medarbeidere må finne nye utfordringer. Noen har fått tilbud om jobb i divisjon Industri, andre til prosjekter i Tyskland.

Siemens
Business
Services

VOITH SIEMENS
HYDRO POWER GENERATION



Representanter for Siemens Westinghouse Power Corporation var nylig i Norge for å presentere sine løsninger og diskutere mulige prosjekter med norske Siemenskolleger og potensielle kunder.

Fra venstre Jan T Herstad (Konsernsentret), Allan Casanova (Siemens Westinghouse), Terje Knutsen (Olje og Gass), Blake Moore (Shell), Roy Skogsrud (Olje og Gass), Terje Skogen (FMC Kongsberg), Steve Veyo (Siemens Westinghouse).

Siemens ligger helt i verdenstoppen når det gjelder forskning og utvikling på brenselceller, og vil også være blant de første som når et kommersielt gjennombrudd på denne meget miljøvennlige teknologien.

Konvensjonelle kraftverk brenner olje eller gass, med utslipp av drivhusgassen CO₂ og skadelige svovel- og nitrogenok-

Miljøvennlig teknologi

Tekst og foto: Tor Cederkvist

sider til følge. Brenselceller omformer drivstoffet direkte til elektrisk energi, uten forbrenning. Prosessen blir derfor meget energieffektiv, og hvis brennstoffet er hydrogen vil "eksosen" være rent vann. Hvis brennstoffet er naturgass eller metanol slipper man ikke unna CO₂ i avgassen, men den foreligger i alle fall i ren form, og derfor relativt enkel å bearbeide.

Fra biler til kraftverk

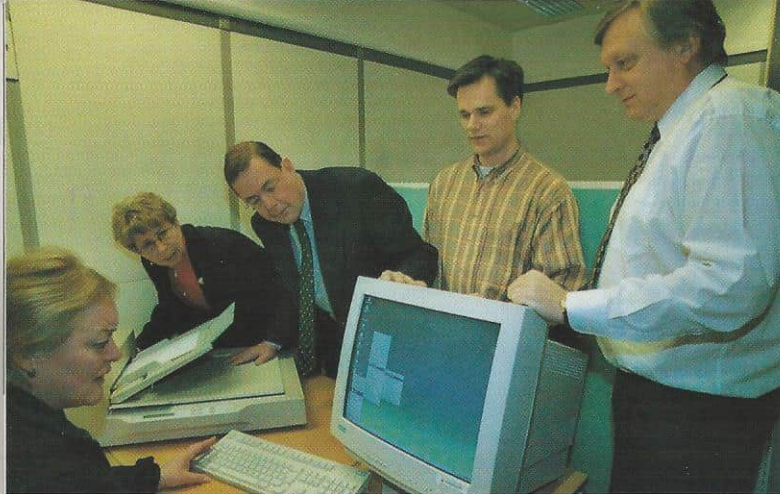
Forskningsavdelingen i Erlangen har allerede ferdige produkter i den såkalte PEM-teknologien, brenselceller med ytelse i området 100 kW. Cellene er i prøvedrift på busser, trucker og U-båter, mens det fremtidige volummarkedet antas å ligge innenfor bilsegmentet.

Gjennom oppkjøpet av Westinghouses aktiviteter på området ligger Siemens også i tet på store brenselceller - SOFC-

teknologi - egnet som kraftverk f.eks. på oljeplattformer og andre lokale energibrukere (1-100 MW). I samspill med gassturbiner vil denne teknologien kunne få ytterligere utbredelse i miljøvennlige energiverk. Siemens Westinghouse mener å ligge år foran sine konkurrenter i USA, Japan og Europa.

Mange anvendelsesområder

Etter initiativ fra Siemens i Norge ble det nylig arrangert en "Fuel cell week", der gruppen Shell/Siemens/FMC presenterte sine løsninger og diskuterte mulige prosjekter med sentrale norske aktører som Statkraft, Statoil, Norsk Hydro, Forskningsrådet og NTNU/Sintef. Ett spennende prosjekt er det brenselcellebaserte kraftverket Shell planlegger på Kollsnes, basert på naturgass fra Nordsjøen og brenselceller fra Siemens Westinghouse. I denne sammenheng planlegger "The fuel cell group" (Shell/Siemens/FMC) et samarbeid med torskeoppdrettsfirmaet Cod Culture Norway, som er interessert i elektrisk energi, spillvarme og CO₂ til sitt oppdrettsanlegg.



Workflow - et skritt mot det papirløse kontor

*Stor spenning da workflow-prosessen skulle testes!
Fra venstre: Kirsten Wallace, Wenke Nygaard, Andries Van
Bruggen, Per Johansson og Trond Johannesen.*

Tekst: Andries Van Bruggen
foto: Tor Cederkvist

Allerede kort tid etter innføringen av workflow-prosesser ("styrt saks-gang") for inngående leverandørfakturaer, registrerer vi en vesentlig reduksjon av manuelle og tidkrevende arbeidsprosesser i forbindelse med våre innkjøp.

Etter innføringen av PROST ble også rutine for inngående leverandørfakturaer desentralisert, det vil si innkjøperne fikk ansvar for fakturagodkjenning dersom faktura var basert på en Purchase Order, til daglig omtalt som PO. Betegnende for situasjonen etter at PROST ble innført var at mange fakturaer "svevde" rundt i Siemens, eller forsvant underveis. Resultat - lang behandlingstid, med doubling av antall rentenotaer og høye rentekostnader.

En standard modul i SAP

Løsningen på dette ble innføringen av Workflow-prosesser for inngående leverandørfakturaer. Workflow (på norsk også kalt "styrt saksgang") er en standarddel av SAP, og er satt opp etter våre behov.

Kort og enkelt fortalt er fremgangsmåten slik:

1. Konserntjenester mottar alle leveran-

dørregninger. De regninger som ikke tilfredsstiller våre krav med tanke på identifisering (hvem har bestilt?) returneres. Det brukes ingen ressurser på å finne ut av dette!! Leverandørene har tidligere fått beskjed om å påføre denne informasjonen.

2. Fakturaene scannes og arkiveres i vårt elektroniske arkivsystem (IXOS), og spesiell programvare som er installert på skanner gjenkjenner fakturaene (etter at en mal for de forskjellige fakturaene er blitt lagt inn tidligere).

3. SAP vil, på basis av det påførte PO-nummeret eller Kostnadssted/Ansattnummer kunne finne ut hvem som er bestiller, og vil forsøke å postere fakturaen automatisk, dvs ingen manuell bearbeiding. Mulighet for automatisk postering gjelder bare i de tilfellene hvor bestillingen er gjort på basis av en PO.

4. Dersom fakturaen (av forskjellige grunner) ikke kan posteres automatisk, sendes beskjed til vedkommende innkjøper i form av en melding i innboksen i SAP.

5. Innkjøper leser meldingen, kan se fak-

turaen på skjermen, korrigere det som trengs og postere.

En eskaleringsprosess er lagt inn slik at innkjøper påminnes om at vedkommende har mottatt fakturaer som ikke er behandlet.

Pr. dato er 33% av våre inngående fakturaer ikke basert på en PO, men de øvrige 67% er det. Målet er å øke antall fakturaer basert på PO for dermed blant annet å gi SLI (Siemens Logistikk og Innkjøp) en bedre oversikt over varekjøpet totalt. Av nevnte 67% blir 13% postert automatisk. Målet er å få denne andelen opp i et sted mellom 50 og 80%.

Hva gir workflow-prosessen i Siemens?

- Mesteparten av papirhåndteringen av inngående fakturaer er forsvunnet
- Konserntjenester vet hvor fakturaene befinner seg, og kan, i tillegg til nevnte eskalering, ta kontakt med avdelingene
- Redusering av antall purringer/rentenotaer
- Mulighet for fokusering på å øke antall fakturaer basert på PO.

Konklusjon: en vesentlig reduksjon av manuelle og tidkrevende arbeidsprosesser.

Siemens-aksjer til alle ansatte

I forbindelse med det usedvanlig gode årsresultatet til Siemens AG, kunngjorde konsernsjef Heinrich von Pierer at alle ansatte skulle få en engangsbonus.

Etter å ha utredet ulike alternativer, har Direksjonen nå besluttet at vi går for aksjealternativet. Dette betyr at alle som var ansatt i Siemens AS og de majoritets-eide datterselskapene i hele forretningsåret 99/00, vil få tilbud om å kjøpe

Siemens AG aksjer til halv pris. Antall aksjer vil være avhengig av aksjekursen på tildelingstidspunktet.

Det er etablert en prosjektgruppe som startet sitt arbeid umiddelbart etter påske. Det vil bli utarbeidet informasjonsmateriell som vil gi en grundig orientering om hva ordningen går ut på.

Kåre Ytre-Eide



Professorene Steinar Andresen (i.v) og Peder J. Emstad med Dr. Markus Nasshan etter forelesningen.

UMTS:

Gjesteforeleser fra Siemens AG på NTNU



Tekst og foto: Aage Amundsen

Det nye bredbånds telefonnettet UMTS er et "hett" tema for tiden. Siemens ligger langt framme i denne utviklingen, og det kan vi utnytte til profilering av vårt firma. Vi inviterte derfor en av UMTS-spesialistene fra Siemens AG i München, Dr. Markus Nasshan, til å holde en gjesteforelesning på NTNU.

I løpet av vel et år har vi nå hatt tre gjesteforelesninger ved NTNU om aktuelle temaer der vi har trukket inn internasjonale eksperter fra moderfirmaet. De to tidligere forelesningene tok for seg energitemaer som solceller og brenselceller, som begge antas å spille en viktig rolle i framtidens energiforsyning. Denne gangen satset vi på et IT-tema, og det ble altså UMTS.

Mobil framtid

Forelesningen fant sted 16. mars, og studentene fikk innblikk i en utvikling som peker fram mot en spennende "mobil framtid". En mengde nye funksjoner vil kunne utføres med framtidens mobilnett

og mobiltelefoner. For eksempel vil framtidens mobiltelefon samtidig kunne brukes som video-kamera, og vi opplever en utvikling som virkelig er en utfordring for vår fantasi!

Ca. 50 studenter og andre interesserte var møtt fram for å høre på gjesteforelesningen fra Siemens som var annonsert både på NTNU og i Adresseavisen i Trondheim. Tatt i betraktning at statsråd Trond Giske samtidig holdt et høyaktuelt innlegg til studentene i naboauditoriet, må vi si oss meget tilfreds med oppmøtet!

Dr. Nasshan fikk også møte professorene Steinar Andresen og Peder J. Emstad fra institutt for telematikk ved NTNU. Disse herrerne hadde mange interessante erfaringer å utveksle.

Dr. Nasshan fortalte på sin side at han hadde stor glede av besøket i Trondheim, og understreket nytten av å kunne profilere Siemens ved universitetet.

mobileZONE

Både professorene og Dr. Nasshan ble

også informert om satsingen på virksomheten mobileZONE som er et "vektsthus" for mobilt internett i Trondheim. Det er etablert av Siemens AS og Mobile Forza AS, som går sammen om å etablere mobileZONE AS med hovedsete i Trondheim. Formålet er å dyrke frem teknologi og å skape nye lønnsomme bedrifter på området mobilt internett. Dette skal skje ved å åpne dørene for kreative teknologer.

Før han forlot Trondheim fikk Dr. Nasshan også besøke mobileZONE som nettopp nå holder på å etablere seg i sine lokaler og ble informert om den planlagte virksomheten der. Besøket av Dr. Nasshan i Trondheim ga en fin profilering av Siemens, og en rekke viktige kontakter ble etablert.

Dr. Nasshan ville gjerne komme tilbake en annen gang. Han så på Norge som et spennende land å feriere i, og han fortalte at han var spesielt interessert i historien om de norske vikingene!

forts. fra side 14: Utviklingspotensialet.....

Samarbeidet mellom ledelse og ansatte

Bare 13 prosent mener at samarbeidet mellom ledelse og medarbeidere er dårlig, mens 52 prosent mener det er godt

eller svært godt. 37 prosent mener samarbeidet mellom ledelsen og arbeidstakerorganisasjonen er godt eller svært godt. 60 prosent av de ansatte får den

informasjonen de trenger for å utføre arbeidet best mulig. 50 prosent opplever å få ros og anerkjennelse for jobben de gjør.

Se på Div INS!

I Installasjonsavdelingen i Oslo har de brukt Avdelingsutvalget som utviklingsorgan med stort hell.

Utvalget har bidratt til å forbedre samarbeidet mellom ledelsen og elektromontørklubben generelt, og til å utvikle og forbedre virksomheten. Alle arbeidstakerorganisasjonene i avdelingen deltar i utvalget.

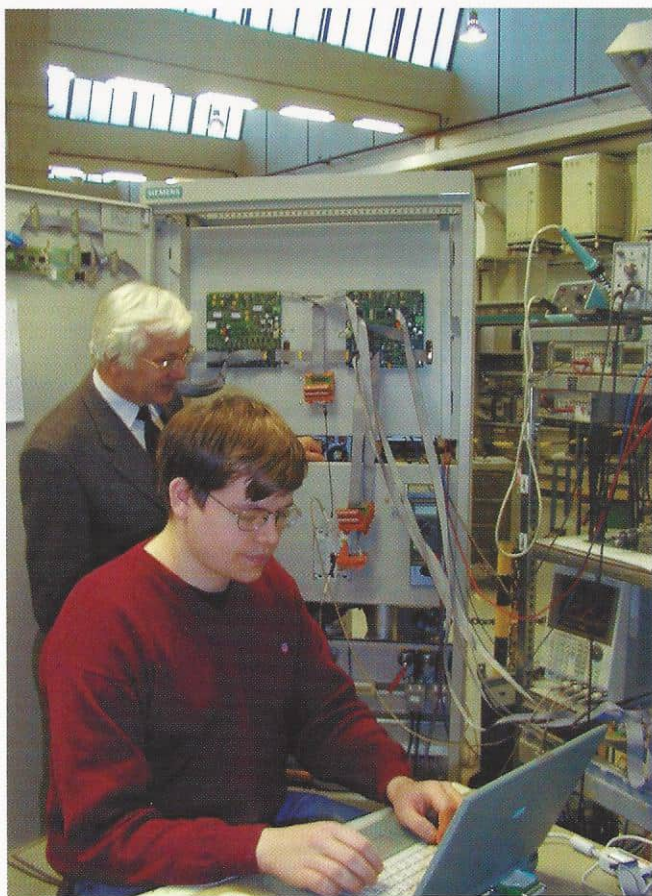
Tillitsvalgte er trukket med i strategikutviklingen, og utvalget er brukt som forum for å løse problemer, drøfte muligheter og planlegge endringer og tiltak for forbedring. Det

opparbeides enighet om forandring-er som bør gjennomføres, og det bidrar til at selve gjennomføringen går raskere og bedre. I fjor høst startet strategisprosessen i divisjonen med en samling av ledere og tillitsvalgte.

Utgangspunktet var nettopp resultatene av medarbeiderundersøkelsen. Det er også opprettet et eget Forum for Samarbeid og Utvikling (FSU) der tillitsvalgte og ledere fra hele divisjonen på landsbasis har sine representanter. Å bruke Bedriftsutvalg, Avdelings-

utvalg, Forhandlingsutvalg og Arbeidsmiljøutvalg som utviklingsorganisasjon har vist seg å være svært vellykket også i andre bedrifter i BU 2000. Siemens Installasjonsavdeling i Oslo har gått foran.

Det er bare Siemens som kan forandre Siemens. Vi i FAFO ser det ikke som vår oppgave å gi svar på hva som bør gjøres, men å reise de spørsmålene og problemstillingene som det er smart for bedriftene å finne sine egne svar på. I samarbeidet med Siemens har vi lært masse!



Far og sønn Skjellnes i ferd med å teste et prototypanlegg i Sterkstrømfabrikken i Trondheim.

Er teknologi arvelig?

I tidligere tider var det ikke helt uvanlig at en sønn fulgte i fars fotspor.

Ved avdeling Kraftelektronikk og Tavlesystemer i Trondheim har det imidlertid oppstått en situasjon som er såvidt spesiell at den fortjener omtale.

Junior Tore Skjellnes, ansatt hos Siemens Teknologiutvikling AS, for tiden dr.ing.student ved Institutt for Elkraftteknikk ved NTNU, jobber i tillegg med et NTN-støttet utviklingsprosjekt ved avdeling Kraftelektronikk og Tavlesystemer.

Senior Asle Skjellnes er en av senioren i det samme utviklingsprosjektet.

Prosjektet det er snakk om gjelder utvikling av neste generasjons avbruddsfri strømforsyning (UPS).

Senior har deltatt i utvikling av tidligere generasjoner UPS og kjenner prosessen ut og inn. Han er sterkt delaktig i de forbedringer som nå implementeres i den nye produktrekken som heter CP200 og har spesifisert, simulert i datamodeller og testet i modellnettverk de nye funksjonene.

Som i så mange produkter i vår tid inngår det også her mikroprosessorer og tilhørende programvare. Programvaren er omfattende og flere programmerere jobber med hver sin del. Og her kommer junior etter hvert inn i bildet. Han er en av disse og står for utviklingen av programvaren for en vital funksjon i den nye produktrekken.

Tekst: Tore Gleen Skaslien

Foto: Berit Selbo

Full fart i Skien!

Lørdag 20. januar 2001 var det familiedag på Skien Isstadion for ansatte i Siemens Telemark.

Ca. 70 personer var påmeldt.

Vi grillet pølser, hadde kappløp på skøyter, sparkstøttingløp og bandykamp for både små og store. Alle barna fikk fine diplomer og sjokolade for fin innsats.

Om kvelden var de fest for de voksne på Villa Fløyen i Skien.

En fin dag som frister til gjentakelse om ikke alt for lenge.....

*Ingunn H. Grøstad
Siemens Telemark*



Med tysk som fellesnevner

"Stammtisch" er et interessefellesskap av Siemensansatte i Oslo som har spesiell glede av å dyrke tysk kultur og språk. Fredag 26. januar holdt Dr. Burkhard Issel fra Goethe-Institut i Oslo foredraget "Die Situation der deutschen Sprache in Norwegen" før Stammtisch-medlemmene samlet seg i kantina i Oslo.

Goethe-Institut er en privat organisasjon som arbeider for utbredelse av tysk kultur og språk. Organisasjonen får støtte av den tyske stat, og finansierer for øvrig sin virksomhet gjennom undervisning og oppdrag for næringsliv og organisasjoner. Instituttet står relativt sterkt i Norge, selv om sparekniven er ute også der. Dette har blant annet resultert i nedleggelse av avdelingen i Bergen for tre år siden.

Tysk relativt utbredt i Norge

- Det er ikke så vanlig at tysk er 2. fremmedspråk i et land, slik tilfellet er i Norge, sa Issel.
- Ca. 1500 norske skoler tilbyr tyskundervisning, og vi regner med at ca. 5000 nordmenn snakker språket aktivt. Selv om Norge ligger godt an når det gjelder antall skoler som tilbyr tysk, mente Issel at faget 2. språk i norsk ungdomsskole var for lite. Åtte uketimer fordelt over tre år er generelt lavt for å lære et språk noenlunde grundig, mente han.



Politisk vilje

Blant EU-borgerne snakker i dag 47% kun sitt eget språk, blant briter er tallet helt oppe i 60%. Issel kunne fortelle at det er politisk enighet i EU om at enhver borger "burde" snakke/forstå et annet europeisk språk. Han pekte også på at det er offisiell politikk i norsk UD at kontakten mellom Norge og Tyskland skal forsterkes. Kulturelt, ikke bare økonomisk/handelsmessig. "Veien mot Europa går via Tyskland". Og hva med å studere i Tyskland? Før krigen var Tyskland det viktigste studie-

Kanskje burde det tillates bayerøl eller riesling i glassene når "Stammtisch-folkene" møtes til sine joviale samlinger i kantina?

landet for nordmenn, nå reiser bare 900 nordmenn årlig til Tyskland for å studere, mens f.eks. 4000 tar turen til England. Til tross for at studieplassene i Tyskland fortsatt er gratis, mens de fleste andre land opererer med høye semesteravgifter.

Tekst og foto: Tor Cederkvist



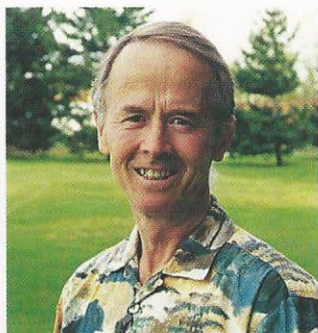
W. Skarås lot seg begeistre av Tore Svebergs bilder, og slo til med et kjøp.

Malertreff i Skien

Vår gamle kollega Tore Sveberg tok med sine malerier og besøkte Siemens Telemark i desember. På informasjonskvelden i kantina til Siemens i Skien møtte han Siemensansatte med familier samt folk fra Solar Elektroengros, tilsammen ca. 15 personer. Det ble servert kaker og frukt, og Tore fortalte litt om sitt liv.

Siemenslaget fikk et bilde for utlodning, den heldige vinneren ble Knut Fossum. Bildene ble hengende til midten av januar. To bilder ble solgt, kjøpt av Svein Stensbøl og W. Skarås. Flere hadde også ønske om å besøke Galleri Rosenvinge i Oslo, hvor Tore har sitt faste Oslo-galleri.

*Ingunn H. Grøstad
Siemens Telemark*



Nå er det lenge siden temaet grammatikk har vært oppe i Siemens Intern, og det blir enda lenger til neste gang, for dette blir det siste innlegget. Jeg ønsker bare å si takk for meg, og samtidig takke for hyggelige og positive tilbakemeldinger. Det er kanskje jeg selv som har lært mest, i og med at jeg har vært nødt til å sette meg inn i stoffet. Men noe må vel ha vært til nytte for mange av dere også, håper jeg.

Grammatikk har aldri vært enkelt, og vil vel heller aldri bli det. Selv ikke de beste programmer for stavekontroll vil hankses med feil ordbruk og dårlig setningsoppbygging. Den oppgaven er det forfatteren som må ta. Utviklingen i så måte er ikke oppløftende, særlig ikke i dagspressen. Så, hvis jeg skal våge meg på et lite råd til de unge fremadstormende: Følg med i norsktimene, og les mye, særlig god litteratur.

Korrekt grammatikk, takk !

Da avslutter jeg med et lite knippe såkalte språkblomster. De viser hvor lett det er å komme skjevt ut.

NRK1:

- *"RiT må søke etter plastiske kirurger fra Sverige."*

Er de norske for vanskelige å forme?

- *"Grunnen til konkurransen er mangel på passasjerer og store under-skudd."*

Kanskje noen flere store under-skudd ville ha reddet situasjonen?

BIL&MOTOR:

- *"- - - samtidig som avgassene reduseres kraftig. Dette skal ikke gå på bekostning av dårligere motoreffekt."*

Det var da nesten synd!

Adresseavisen:

- *"Det gjelder ved alle typer språkvansker - desto tidligere barna får hjelp, jo større er muligheten for å bli kvitt problemene, - - -"*

Fy da! Det heter - *jo tidligere - , - desto større -!*

- *"En ny epoke i erobringen av verdensrommet ble innledet i går, da det første langtidsmannskapet på den internasjonale romstasjonen ISS ble skutt opp. Dermed går en gammel drøm i oppfinnelse."*

Godt at mannskapet ble skutt opp, og ikke bare skutt. Da hadde vel drømmen heller ikke gått i oppfinnelse.

- *"Brant opp bil"* (som overskrift)
Antakelig brente de opp bilen.

Overskrift på et lokalt "flygeblad":

- *"Hei alle mine sambygninger!"*
Gjelder det også garasjer og uto-do?

Så til slutt et lite tankekors. Vi kan lese eller høre uttalelser som:

"Forhandlingene pågikk hele natten, men uten resultat."

Var ikke også det et resultat? Resultatet av forhandlingene så langt var jo at partene ikke ble enige. Kanskje ble resultatet av neste forhandlingsrunde at de kom til enighet?

Er det noen som har meninger om dette, så kanskje redaktøren har noen millimeter spalteplass til rådighet?

Da håper jeg noen har hatt glede av spalten, og sier med det takk for meg.

Tor-Odd

NHO formann fra Siemens

Årsmøtet i NHO Sør-Trøndelag har valgt vår personaldirektør Kåre Ytre-Eide til ny forman.



Hjertelig takk

- til Firmaledelsen i Voith Siemens for blomster, gaver og hyggelige ord, samt til arbeidskolleger i Siemens og Voith Siemens for gavekort i forbindelse med overgang til pensjonisttilværelsen. Gavekortet er konvertert til en kraftig slagboremaskin.

Asbjørn Gjerstad, VS/Trondheim

- til Direksjonen og kolleger, takk for oppmerksomheten i anledning mitt 25 års jubileum.

Inger Tanem S/T

- til Direksjonen og Montørklubben i Trondheim, takk for oppmerksomheten i forbindelse med min 60 års dag.

Torbjørn Sumstad S/T

- til kolleger og venner, for nydelige blomster og gave i anledning min 50 års dag.

Inger Elisabeth Kaalhus S/T

- til kolleger og venner i Oslo og Braunschweig, Serviceavdelingen og Seksjon Samferdsel for støtte og oppmerksomhet i forbindelse med min kones bortgang.

Trond Larsen S/O

- til Direksjonen for de vakre blomstene jeg fikk i anledning min 60 års dag.

Helge S. Johansen

- til Direksjonen for nydelige blomsteroppsats til min 70 års dag.

Kari Faanes

- til Direksjonen for nydelige blomster, til kollegaer for blomster, gaver, samt hyggelige hilsener på min 50 års dag.

Torunn Oppegård Flåsen S/ Bodø.

- til ledelse og kolleger for oppmerksomheten i forbindelse med min 60 års dag.

Gunnar Husby S/O

- Jeg takker hjerteligst alle som viste meg oppmerksomhet med gaver, blomster og vakre ord i forbindelse med min inntreden i pensjonistenes rekke den 01.03.2001.

Carl O. Solberg S/O

- til Direksjonen, divisjonsledelsen, kollegaer og venner for blomster og gaver i anledning min 60 års dag.

Einar Viken S/T

- til ledelsen, kolleger og venner for all oppmerksomhet i anledning min overgang til AFP. Takk for godt samarbeid i alle år, og lykke til videre.

Bjørn Lian, S/INS

- til Direksjonene for blomsterhilsen i anledning min 70 års dag.

Turid Moen S/T

- til Direksjonen, kolleger og avdelingen for blomster og gaver i forbindelse med min 50 års dag.

Stig Kobberød S/T

- for all oppmerksomhet i forbindelse med min overgang til pensjonisttilværelsen.

Aksel Ulseth S/T

- til Direksjonen for nydelige blomster, og takk til kolleger og venner for gaver og en trivelig tilstelling på min 60 års dag.

Emil Alfer S/T

- Jeg vil takke kollegaer for fin gave og oppmerksomhet til min 60 års dag, og blomsteroppsats fra Direksjonen.

Sverre Helgason S/T

- til Direksjonen for oppmerksomheten ved min 70 års dag.

Trygve Snekvik

- til Direksjonen for fin blomsteroppsats i anledning min 75 års dag.

Andreas Aasen S/T

- til Direksjonen for nydelige blomster, og takk til kolleger og venner for gaver og en trivelig tilstelning på min 60 års dag.

Emil Alfer S/T

- til Direksjonen, kolleger og avdelingen for blomster og gaver i forbindelse med min 50 års dag.

Liv-Berit Falkum S/T

- til Direksjonen og Seniorklubben for blomster og oppmerksomhet til min 75 års dag.

Einar Sverre Hanssen

- til Direksjonen for blomsterhilsen i forbindelse med min 80 års dag.

Andrew Olsen S/T

- til Siemens for fine blomster til min 75 års dag.

Gunvor Guldseth, Selbustrand

- til Direksjonen, kolleger og avdelingen for blomster og gaver i forbindelse med min 50 års dag.

Bodil Eikro - S/O

- til Direksjonen for blomster i anledning min 67 års dag

Sverre Røstad S/T

- til Direksjonene og Siemens Pensjonistforening i Trondheim for nydelige blomster i anledning min 75 års dag.

Johan Grønning S/T

- til Direksjonen, venner og kolleger for blomster og gaver i anledning mitt 25 års jubileum.

Øyvind Langhelle S/B.

- til Direksjonen for hyggelig blomsterhilsen til min 75 års dag.

Knut Arthur Kjerstad S/T

- til Direksjonen og avd. ledelsen for gaver og blomster i anledning mitt 25 års jubileum.

Øystein Valla S/T

- til Direksjonen og ledelsen i Bergen for nydelige blomster i anledning min overgang til pensjonisttilværelsen.

Herbert Nilsen S/B

- til Direksjonen for blomster i anledning min 80 års dag.

John Bugten S/T

- til Direksjonen for blomsterhilsen i anledning min 67 årsdag.

Leif Georg Engan S/T

- til Direksjonen for blomster på min 67 års dag.

Arnfinn Lyngen S/T

- til Direksjonen og kollegaer for vakre blomster og gaver i forbindelse med min 50 års dag.

Einar Grønning S/T

- til Direksjonen, divisjonsledelsen
div.IND og kollegaer for gaver og blom-
ster i forbindelse med mitt 25 års
jubileum.

Arne Larsen

- til Direksjonen for fine blomster i
anledning min 67 års dag og overgang
til pensjonist-tilværelsen.

Johannes Ringen S/O

- for den vakre blomsteroppsatsen til
min 75 års dag.

Inger-Johanne Gebauer S/T

-for blomster jeg fikk til jul

Eivind Vold S/O

- til Direksjonen og kolleger for blom-
ster, gaver og oppmerksomhet i
forbindelse med min 60 års dag.

Vidar Eikeri S/O

- til Direksjonen og Seniorgruppen for
blomster og all oppmerksomhet på min
70 års dag.

Ove Larsen S/B

- for flotte gaver og for godt samarbeide
i mange, mange år.

Grete Eriksen

- til Direksjonen for blomsterhilsen til
min 70 års dag.

Olav Claussen S/S

- til gode kolleger på avd. INS for en
hyggelig blomsterhilsen til jul.

Gunnar Johansen

- til service avd. IND, kolleger og venner
for vakre blomster og hyggelige gaver i
forbindelse med min overgang til AFP
01.01.01.

Bjørn Mathisen

- til Direksjonen, kolleger og venner for
gaver, hyggelige, varme og artige hilsner
i forbindelse med min omstilling til en
videre utviklingsprosess i
pensjonistalderen.

Inge Bø

- for koselig julehilsen og ønsker dere
fortsatt fremgang.

Tora Fjell S/O

- til Direksjonen og Seniorklubben for
hyggelig hilsen på min 75 års dag.

Reidar Nilsen S/O

Tusen takk for deilige kalorier til jul – og
"Syvende Sans". Siemens er trofast mot
oss pensjonistene. Jeg har lyst til å
fortelle at jeg stryker fortsatt på min
Siemens strykemaskin – kjøpt av min
mor i 1938 – slå den!

Jeg stryker *meget* – for to familier.

Hjertelig hilsen Aase Kilander Pharo

- til Direksjonen for blomsterhilsen i
anledning min 67 års dag.

Magnar Vattøy S/Ålesund

- til Direksjonen og Siemens montør-
klubb for blomsterhilsner i anledning
min 60 års dag.

Sverre Gustad S/T

Velkommen nyansatte

Abrahamsen, Ketil,Oslo
Andersen, Rune,Oslo
Bakkeng, Morten Andre,Oslo
Bekkestad, Per,Oslo
Benjaminsen, Jonny,Oslo
Berg, Erik,Oslo
Blom, Heidi,Bodø
Brest, Frank Ove,Sarpsborg
Bruggen, Torhild Van,Oslo
Bøckmann, Roar,Flekkefjord
Børve, Toralv,Odda
Carlsen, Tom Allan,Oslo
Dybhavn, Tom Erik,Oslo
Edenvik, Alexander,Oslo
Edenvik, Niclas,Oslo
Elgsås, Stig Arve,Oslo
Eliassen, Steffan
Andreas,Mosjøen
Fondenenes, Lisbeth,Bergen
Gjerde, Lars,Bergen
Gottschalk, Hanne-Cecilie,Oslo
Grotle, Finn,Bergen
Grønli, Eivind,Trondheim

Gundersen, Leik,Oslo
Guriiby, Ståle,Oslo
Hansen, Geir,Oslo
Hansen, Ranveig,Oslo
Haugen, Per Øivind,Oslo
Heien, Roy,Oslo
Hellgren, Vegar,Oslo
Hildebrandt, Richard,Oslo
Hjønnevåg, Tore,Bergen
Hopland, Stein Erik,Oslo
Høyen, Thomas,Oslo
Juliussen, Stig,Oslo
Jyhne, Bjørn,Oslo
Karlsen, Lars Einar,Sarpsborg
Kjerstad, Michal,Ålesund
Kristiansen, Geir,Stavanger
Kaald, John Endre,Trondheim
Landrø, Morten,Oslo
Langballe, Finn,Oslo
Lund, Jone,Stavanger
Lund, Jøran Elisabet,Oslo
Lundgren, Ørjan,Bergen
Lystad, Jan Erik,Trondheim
Løvlund, Nina,Oslo
Magnussen, Lars - Erik
Sten,Sarpsborg
Meling,Tarald Landre,Stavanger

Mjelde, Rune,Oslo
Mobakken, Tom Carlo
R.,Stavanger
Mouhleib, Reidar,Oslo
Myklebust, Karsten,Oslo
Myrbakken, Roger,Oslo
Nesse, Kenneth,Stavanger
Olsen, Arne Karsten,
Olsen, Bjarne Henrik,Oslo
Olsen, Stian,Bergen
Ramskjell, Ørjan,Bodø
Røst, Geir Olav,Trondheim
Sandengen, Roger,Tromsø
Schei, Are,
Sjølie, Hans-Christian,Oslo
Standal, Brynjuv,Oslo
Storjord, Eskil Strann,Bodø
Svendsen, Hans Christian,Oslo
Søbstad, Ronny,Oslo
Tjørhom, Arne,Flekkefjord
Todnem, Daniel,Stavanger
Trøftmoen, Jonas,Oslo
Valseth, Lars,Oslo
Wick, Tommy,Trondheim
Wiersdalen, Lars Erik,Skien
Østerhus, Torbjørn,Oslo
Aanonsen, Aril,Oslo

Vil gratulerer:

25-års jubileum

- 01.04 Thronsen, Kjell S/O
- 20.04 Nøstvold, Arnold S/T
- 01.05 Ørvik, Peter S/O
- 18.05 Trandem, Kari Margrethe S/O
- 20.05 Hansen, Kjell Andreas S/T
- 08.06 Johansen, Else Marie S/T
- 18.06 Breivik, Arvid S/B
- 01.08 Ellingsen, Dag Runar S/O
- 01.08 Hofsmoen, Willy Finn S/O
- 02.08 Svanem, Bjarne S/T
- 05.08 Belsvik, Egil S/T
- 09.08 Hjulstad, Frode S/T
- 09.08 Sund, Roy S/Mosjøen
- 10.08 Andersen, Trond S/T
- 15.08 Rylandsholm, Stig M. S/O
- 16.08 Bue, Randi S/O
- 16.08 Ulseth, Eva S/O
- 16.08 Andersen, Terje S/T
- 19.08 Jodal, Even S/T
- 30.08 Holmedal, Ingolf S/B
- 06.09 Kjensli, Lars S/O
- 07.09 Austad, Reidar Odd S/T

40-års jubileum

- 04.04 Wettland, Randi Strøm S/T
- 02.05 Grav, Knut Albert S/T
- 26.06 Andersen, Kjell S/T
- 03.07 Johansen, Leif S/O
- 01.08 Tajet, Gunnar S/O
- 14.08 Lie, Jan H S/T
- 21.08 Aass, Bjørn S/T
- 21.08 Ørnlund, Tor S/O

50-års jubileum

- 18.08 Sagstad, Dagfinn S/B

50 år

- 06.04 Kvelland, Ernst Alfred S/Fl.fjord
- 07.04 Hammer, Bjørnar S/T
- 09.04 Kvernflaten, Torbjørn S/O
- 22.04 Levinsky, Øyulf S/O
- 25.04 Iversen, Leif Dagfinn S/O
- 28.04 Molteberg, Ole S/O
- 30.04 Jensen, Johannes S/Tromsø
- 01.05 Sætherhaug, Morten S/O
- 05.05 Hegdahl, Svein S/T
- 09.05 Bratlien, Arvid S/O
- 10.05 Lafton, Jan Th. S/O
- 23.05 Kristiansen, Gudrun S/T
- 11.06 Esbensen, Solveig S/T
- 11.06 Lier, Claus Jørgen S/O
- 16.06 Birkeland, Solfrid S/O
- 26.06 Ellingsen, Dag Runar S/O
- 06.07 Lillemo, Magnar S/T
- 29.07 Holm, Jørgen S/O
- 15.08 Helgesen, Arne S/T
- 23.08 Larsen, Gro S/O
- 26.08 Bjerken, Kjell S/T
- 09.09 Litleskare, Bernt-Johan S/O
- 11.09 Grytan, Paul Kristian S/T
- 12.09 Kleiven, Helge S/T
- 24.09 Johannessen, Arne S/Ålesund

60 år

- 05.04 Zupfer, Siegfried S/O
- 10.04 Narvesen, Odd Hilmar S/O
- 11.04 Gustad, Sverre S/T
- 08.06 Guldseth, Edel K S/T
- 09.06 Sonberg, Tom S/O
- 29.06 Magne, Odd Harald S/T
- 16.07 Lundestad, Magne S/S/Mosjøen
- 18.07 Klæhaug, Ingjald S/H.sund
- 20.07 Gulvik, Aud Mary S/O
- 07.08 Hansen, Ruth S/O
- 14.08 Blindheim, Brigitte S/O
- 15.08 Strand, Kjell O. S/H.sund
- 20.08 Røed, Gerd Meland S/O
- 10.09 Kringtrø, Trygve S/T

67 år

- 21.05 Harper, Thor Arnold S/T
- 28.05 Pedersen, Kåre Harald S/B
- 29.05 Thanem, Knut S/O
- 03.06 Gran, Asbjørn S/T
- 09.06 Aslaksen, Ole Kjell S/Stavanger
- 20.06 Jæger, Bjarne Paul S/Tromsø
- 28.06 Mevold, Randi S/T
- 23.07 Lindstad, Karl S/O
- 20.08 Brautaset, Odd S/T
- 27.08 Aune, Helge S/T Kr.sund
- 01.09 Straum, Oddmund S/T
- 05.09 Skarholt, Jan L S/T
- 13.09 Stordal, Ove S/Mosjøen
- 28.09 Berg, Kolbjørn S/T

70 år

- 01.04 Kyrkjebø, Dagfinn
- Ullersmovegen 19 2040 Kløfta
- 15.04 Aftret, Helga
- Moen 7234 Ler
- 16.04 Meland, Kristoffer
- Egganveien 27 7081 Sjetnemarka
- 27.04 Korneliussen, Knut
- Hagavn. 8 B 0980 Oslo
- 08.05 Jakobsen, Alf Oddvar
- Gunnarsveg 46 3746 Skien
- 15.05 Langhelle, Johannes
- Bjørnevegen 40 5236 Rådal
- 30.05 Randby, Bjørn
- Ullern allè. 93 0381 Oslo
- 13.06 Mohn, Anni Lore
- Solheimsvn. 85 C 1473 Skårer
- 15.06 Johansen, Arne
- Skedsmogt. 15 A 0655 Oslo
- 19.06 Jemtland, Tor
- Mellbyedalen 6 0287 Oslo
- 24.07 Jæger, Frithjof
- Statsråd Mathiesensvei 9 0594 Oslo
- 07.08 Sivertsen, Tor
- Sildråpevegen 33 A 7048 Trondheim
- 20.08 Larsen, Mary
- Husabøåkeren 4 4085 Hundvåg
- 22.08 Olsen, Kjell Johan
- Marcus Pedersens Veg 11 9406 Harstad
- 28.08 Alseth, Birger
- Olav Vasseljens Vei 2 C 7033 Trondheim
- 04.09 Kristvang, Odd
- Langrand 46 3055 Krokstadelve
- 15.09 Standahl, Rolf
- Kringsjåveien 47 7032 Trondheim

24.09 Gundersen, Trygve
Haakon Tvetersvei 7 B 0682 Oslo

75 år

- 10.04 Pedersen, Sigurd
- Protonveien 9 A, 0690 Oslo
- 10.04 Bakløkk, Erik
- 7353 Børse
- 15.05 Sødal, Lars
- Myrtunet 167098 Saupstad
- 24.05 Whist, Gangar
- Sæterskogveien 27 1415 Oppegård
- 31.05 Ollestad, Øivind
- Ravnkollbakken 22 0971 Oslo
- 02.06 Sundseth, Hans
- Skyttervegen 13 7088 Heimdal
- 12.06 Båtnes, Sverre
- Tryms Veg 4 7033 Trondheim
- 17.06 Selven, Ingvald
- Olaf Nordhagens Vei 13 C 7020 Trondheim
- 03.07 Remøy, Margot
- Nåkkvesvei 5, L. 9002 0670 Oslo
- 01.08 Petersen, Erik Henry
- Rødtangveien 8 3484 Holmsbu
- 11.08 Brustad, Odd
- Jarlsborgveien 28 7041 Trondheim
- 22.09 Abrahamsen, Finn
- Skiveien 238 1415 Oppegård
- 29.09 Sivertsen, Torleif
- Kjerringlia 158663 Mosjøen

80 år

- 20.05 Garvang, Robert
- Linderudveien 8, 2. Etg 0594 Oslo
- 24.05 Bakken, Thorbjørn
- Bokfinkvegen 4 2209 Kongsvinger
- 31.05 Nygård, Birgit
- Major Forbus gate 27 1776 Halden
- 01.06 Rønsberg, Johan
- Gina Krogs Vei 3 7046 Trondheim
- 03.06 Draget, Knut
- 7290 Støren
- 10.07 Gjerkaas, Aase
- Granstangen 16 A 1051 Oslo
- 15.08 Hovda, Sverre
- Gardertoppen 1900 Fetsund
- 04.12 Wiggen, Arne
- Postboks 17 7399 Rennebu

85 år

- 27.04 Thunes, Trygve
- Betzy Kjelsbergs vei 15 0486 Oslo
- 30.07 Jørgensen, Erling
- Åsensvingen 2 C, 0488 Oslo
- 28.09 Dahl, Martin Johan
- Bakkehellet 3 7000 Trondheim

