

Siemens *Intern*

Bedriftsblad for ansatte i Siemens AS



Trålerinnstallasjon i Sandnessjøen.
V. r. nedenfra og opp:
Asbjørn Nordnes,
Stein Fossum, Jan A. Paulsen,
Agnar Edvardsen (skjult),
Ingvar H. Mathisen,
Roy A. Olsen.

Høyre rekke:
Larry Djonne,
Steinar Albertsen,
Fredrik Nordnes,
Arne J. Didriksen,
Morten T. Jakobsen

- Infosikkerhet
- AMU/BU
- År 2000

s.3
s.4
s.7

- Malerkunst
- Avd. Sandnessjøen
- Sverre Sivertsen trer av

s.10
s.12
s.16



- en ledelses

Tekst og foto: Gunnar Friedl

I forrige nummer ga adm.dir. Lødrup klare signaler om at *top*-forbedringsprosessen ikke bare må fortsette, men må intensiveres. Budskapet må ut til alle, idet hver eneste medarbeider i Siemens oppfordres til å tenke gjennom hvordan egne og tilstøtende arbeidsoppgaver kan forenkles eller forbedres.

Et spesielt ansvar påhviler lederne på alle nivåer, fordi nettopp de skal se til at *top* blir en levende prosess i deres respektive miljøer.

Siemens Intern har henvendt seg til dir. Inge Bø, som er ansvarlig for lederopplæringen, for å høre om *top*-begrepet er levende blant våre nåværende og kommende ledere.

- Både ja og nei, sier Inge etter en liten pause. - Lederne representerer ikke noen homogen gruppe, vi har alle varianter, hvilket betyr at noen tar forbedring meget seriøst, mens andre ikke har noe nært forhold til *top*-prosessen.

- Men hva er egentlig problemet?

- Lederne våre er først og fremst opptatt av å greie sine budsjetter. Det er

ofte faget, saken, prosjektet, terminer og resultater som styrer arbeidsdagen. De glemmer kanskje i farten at resultater skapes av menneskene rundt lederen og mister dermed muligheten til å oppnå resultatene lettere, og enda til med forbedring. Å bruke tid på sine medarbeidere er hjelp til selvhjelp!

- Men yter ikke alle sitt beste - alle har det travelt og mange er stresset?

- Sikkert utfører de oppgavene de er satt til så godt de kan. Men vi mennesker er forskjellige og sitter inne med mange kvaliteter og massevis av ressurser. For å få disse frigjort må den foresatte bruke tid på sine medarbeidere. Gjennom god kommunikasjon kan lederne skaffe seg overblikk over ressurser som ligger mer eller mindre skjult hos medarbeiderne. Derfor er dialogen leder og medarbeider imellom så viktig.

- Syndes det mot dette enkle budskapet?

- Ja, mange ledere bruker for lite tid til dette. Og jeg innrømmer gjerne at det for mange også kan være vanskelig. Å snakke fag er all right, men å befatte seg med de "myke verdier" hos medarbeiderne er det nok mange ledere som kvier seg for. De føler ubehag ved

tanken på å innvolvere seg i medarbeidernes indre liv, og snakke om deres ideer, interesser, styrke, motivasjon, tillit og hva de måtte brenne for. Denne sosiale egenskap er det ikke alle som har, men bevisstheten rundt dette bør kunne økes.

- Dialogen er altså vesentlig for at *top*-prosessen skal bli levende?

- *top* innebærer forbedring. Hvis lederne bruker mer tid på, gjennom dialog, å finne frem til den enkeltes interesser, sterke sider, osv., m. a. o. vedkommendes potensiale, vil oppgavene og målene for den enkelte i helheten (verdikjeden) lettere kunne avklares og vi vil kunne skape bedre harmoni mellom den enkeltes kompetanse, interesser og bedriftens behov.

- Overblikk over individenes ferdigheter hjelper vel også til å sette sammen gode team?

- I høyeste grad, og dette er meget viktig fordi team tenderer til å bli fremtidens ledelsesform. I en godt sammensatt gruppe møtes ulike kompetanse og ulike ferdigheter som tilsammen kan utgjøre et "winning team". Et ord sier: "Nobody is perfect, but a team can be". Man skaper ikke et vinnerlag ved å bemanne gruppen med toppfolk



SIEMENS

Mennesket,
vår viktigste ressurs



sak?

som behersker de samme tingene. Vi trenger både ideskaperen, pådriveren, iverksetteren, fullføreren og folk med en rekke andre egenskaper.

- Men dette må vi vel ta hensyn til allerede ved ansettelsen?

- Som ingeniørbedrift er vi naturligvis saksrettet, noe som avspeiles i hele firmakulturen og hos medarbeiderne. Jeg har mange ganger inntrykk av at det fremdeles er de tradisjonelle kriterier, fremfor alt dyktighet i faget, som legges til grunn både ved ansettelse og ved opprykk i en lederfunksjon. Dette viser seg også i noen grad ved utvelgelsen av kandidater til våre lederutviklingsseminarer. Men de unge har mange talenter, noe som ofte kommer til uttrykk under seminarene - verdifulle egenskaper og ferdigheter som senere ikke alltid blir utnyttet. Skulle ønske at den sosiale kompetansen hos nyansatte og hos lederkandidater blir tillagt større vekt i fremtiden.

- Men tross alt - fagkunnskaper vil vel fortsatt være det aller viktigste?

- Det sier seg selv, og faget behersker vi. Men det vi søker etter er det lille ekstra som kan gi oss konkurransefordeler. Før var det kvalitet, pris, leveringsevne og en rekke slike rasjonelle elementer vi konkurrerte på. Etter hvert har konkurrentene her kommet på samme linje.

Idag er det menneskene i bedriften med deres kunnskaper og ferdigheter som er det kritiske punktet. Kommunikasjon mellom leder og medarbeidere, og medarbeiderne imellom, er eneste måte å få avdekket dette potensialet på. Men en ting til er helt avgjørende. Skal vi få frigjort dette må tillit til hverandre stå sentralt. Og tillit oppstår først når samspillet fungerer godt. Da vil også bedriftens tarv bedre kunne forstås og gi seg positive utslag i den enkeltes adferd.

- En avsluttende kommentar?

- *top* innebærer forbedringsarbeid. Bruk av verktøy er vel og bra - IT og PC er hjelpemidler, og bringer selvfølgelig *top* et skritt fremover. Men den største forbedring kan skapes av mennesker, derfor er medarbeidernes engasjement helt avgjørende. Og som jeg har forsøkt å bringe på bane her: Vi har et stort potensiale å øse av! Ved å ta i bruk dette vil vi kunne styrke bedriften ytterligere og forhåpentligvis bringe den et hestehode foran konkurrentene.

Noen kikker deg over skulderen...

Tekst: Rolv Andersen

Foto: Gunnar Friedl

Vi opplever stadig at noen er inne på nettet vårt.

Vi vet ikke, men har hittil antatt at det bare er våre venner "sørpå" som kontrollerer oss.

Ifjor ble det klart at svært mange av våre servere og arbeidsstasjoner var i dårlig sikkerhetsmessig forfatning. Dette er noe vi kanskje burde ha visst selv. Likevel var det våre kollegaer i München som måtte fortelle oss det. Vi fikk forelagt oss en rapport som viste at det var svært så enkelt å komme inn på systemene våre og få kontroll over brukernes data.

Mye av dette skyldes bruk av svake passord. Bedre passordbruk er derfor nå blitt et uomgjengelig krav. Brukerne ville imidlertid vært bedre sikret dersom også de som "passer på" systemene hadde hatt bedre kunnskaper om hvilket ansvar de har og hva de må gjøre for å beskytte systemene. De fleste svakheter og sikkerhetshull som ble avdekket i systemene hadde nemlig sin rot i manglende kunnskap og uvitenhet.

I tillegg kommer de klassiske utsagnene fra mange hold når spørsmål om sikkerheten stilles: *«Har ikke tid!», «Får ikke prioritet det!», «Har ikke ressurser!» osv.,*

Siemens har i løpet av det siste året gjennomført et omfattende program for å bedre sikkerheten. Opplæring på flere nivåer har vært ett av tiltakene. Det viser seg nemlig at det å drifte en UNIX eller NT server/arbeidsstasjon er som å bevege seg i et minefelt som blir stadig mer uspekulert. Og det skal man helst ikke gjøre uten å vite hvordan.

Selv hadde vi ikke kompetanse i huset som kunne bidra til å få kunnskapene opp på et faglig forsvarlig nivå. Hva ligger da nærmere enn å be om hjelp av de som vet "hvordan" ting kan gjøres? Siemens' styrke er jo nettopp at det finnes så mye god kompetanse på så mange forskjellige plan.

Vi henvendte oss til *Zentralabteilung Technik* og fikk med oss Frank Schalkowski fra ZT IK3. Han stilte opp like før påske og i løpet av en tre dagers seanse kunne han gi oss en meget god oversikt over sikkerhetsproblemer forbundet med operativsystemene våre,

og hvordan disse kunne takles.

En av dagene var lagt opp som en workshop og helt og holdent viet demonstrasjon av verktøy som kan brukes for å teste sikkerheten og for å sjekke at alt er som det skal være. Dette er de samme verktøy som hackere benytter og som ofte kan stamme såvel fra hacker- som fra sikkerhetsmiljøer. Ved at vi benytter de samme verktøyene for å teste oss selv kan vi komme eventuelle inntrengere i forkjøpet ved i tide å fjerne alle svakheter. Frank Schalkowski forteller at informasjonssikkerhet er gitt høy prioritet i konsernet. Den nye *ICRoadmap* er Siemens' strategiske verktøy for å bli verdensledende eller i det minste like god som våre konkurrenter når det gjelder sikkerhet innen IT og Kommunikasjon.

Siemens' verdensomspennende datautvekslingsmuligheter på tvers i hele konsernet og med våre forretningsforbindelser setter store krav til sikkerheten for at ikke "hele verden" skal kunne følge med i det Siemens foretar seg i forretningsverdenen. At en slik uønsket åpenhet eller tilgang til våre informasjonskilder vil kunne skade oss i meget stor grad har da også vår toppsjef von Pierer gitt klart uttrykk for.

Schalkowski understreket meget sterkt at informasjonssikkerhet ikke bare et spørsmål om teknologi og kunnskaper. Hvis lederne i firmaet ikke har forståelse for tiltakene eller klarer å få aksept nedover i rekkene for viktigheten av dette, vil Siemens aldri kunne nå disse målene som er så viktige i dagens konkurransesituasjon. Dette er klare ord for pengene, og bør være en vekker for noen hver.

Rolv Andersen takker Frank Schalkowski fra ZT IK 3 for hjelp til å komme våre sikkerhetsproblemer til livs



AMU/BU - plikt eller

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Det holdes jevnlig møter i AMU/BU der som kjent en rekke representanter fra de ansattes organisasjoner og ledelsen sitter sammen.

Lovverket pålegger bedrifter å opprette slike utvalg, og avholde et visst antall møter pr. år. Sammensetningen er også foreskrevet i detalj.

Intensjonene er gode, idet bedriftsledelsen ikke bare skal lytte til de ansattes meninger i en rekke saker, men også legge deres oppfatninger på vektskålen når bedriftens videre kurs skal stakes ut.

Men det er nå en gang ikke et utvalg som bedriften selv har funnet på, og når noe er påtvunget er kanskje entusiasmen ikke helt på topp? Siemens Intern har samtalt med formannen i AMU/BU i Oslo om dette for å få vite om møtene virker etter hensikten.



- Deltakelse i AMU/BU krever selvdisiplin. Det er ikke et forhandlingsutvalg.

- Henrik Reimers, du har vært formann i AMU/BU i Oslo i mange år - hvilke forestillinger hadde du da du tok på deg formannsvervet, og hvordan har du senere opplevd møtene i utvalget?

- Formannsvervet veksler jo som du vet mellom kandidater vekselvis fra de ansatte og bedriftsledelsen. Da jeg ble anmodet om å overta formannsvervet

- Hovedavtalen angir retningen for AMU/BU-utvalget

må jeg tilstå at jeg så det som min plikt - nå var turen kommet til meg. Men etter årene i formannsstolen har jeg fått en helt annen oppfatning av de muligheter som ligger i utvalget. Det såkalte "Hurdals-møtet" i 1994 var nok litt av et gjennombrudd i så måte fordi alle, etter de diskusjonene vi der hadde, innså betydningen og viktigheten av møtene.

- Alle snakker om samarbeid - i hvilken grad synes du at AMU/BU bidrar til bedre samarbeidsklima?

- Samarbeid må basere seg på god og riktig informasjon, og mye av tiden på møtene går med til å gi informasjon og invitere deltakerne til å gi uttrykk for sine meninger. Det virker positivt både på fremmøtet og fører til en gjennomgående god tone. I så måte føler jeg absolutt at AMU/BU-møtene har positiv innvirkning på samarbeidsklimaet.

Adm.dir Hans Lødrup deltar så sant han har muligheten til det, og det gir møtene et ekstra løft.

- Før hadde vi egne bedriftsutvalg og arbeidsmiljøutvalg. Så ble disse slått sammen. Førte ikke dette til at det etter hvert ble helse- og miljø-spørsmål som dominerer sakslisten?

- Jo, møtene har nok slagside mot velferd og miljø idet skader, sykefravær, romklima, ergonomi osv ofte figurerer på dagsorden. Men også tema som skal styrke bedriften blir tatt opp. Et eksempel her er *top*-bevegelsen.

- I Hovedavtalen står det at AMU/BU også skal ta opp strategispørsmål og nyskaping for å få de ansattes representanter engasjert i dette arbeidet. Virker det i henhold til målsettingen?

- Jeg må innrømme at det har blitt lite av det. Nå er det jo slik at våre divisjoner har svært ulike strategier, så det har liten hensikt å bringe disse inn i dette utvalget. Men i de fleste divisjonene er det opprettet underutvalg av AMU/BU, såkalte avdelingsutvalg (AU). Og i disse utvalgene er det helt på sin plass å ta opp divisjonsstrategier til diskusjon.

I AMU/BU må vi konsentrere oss om å informere om de store linjer, og det blir gjort.

- Det er blitt hevdet at de ansattes representanter har tendens til å bringe forhandlingskulturen med seg inn i utvalget, d.v.s. først og fremst tenke i egne interesser og være talerør for den organisasjon de tilhører?

- I de tilfeller representanten har et verv, f.eks. som NITO-formann eller tillitsmann for en gruppe, kan det nok for enkelte være vanskelig å ta av seg denne "hatten" og ta på seg "firmahatten" før vedkommende går på møtet. Det krever selvdisiplin og er derfor i stor grad personavhengig. Tidligere var det nok visse tendenser til det, men jeg har ikke merket så mye til det i min tid. Synes at "frontene" er blitt borte og at deltakerne virkelig er opptatt av våre felles problemer.

r samarbeidsforum?

- Sammensetningen av utvalget er lovbestemt, det betyr at representantene mer eller mindre blir utpekt til å sitte i utvalget. Hvis man da ikke er særlig motivert vil vel heller ikke entusiasmen være på topp?

- Engasjementet fra de stemmeberetigede er blandet - spesielt kan de med kort "fartstid" være tilbakeholdne. Noen sier ingenting mens andre igjen er veldig aktive. Og de som ikke har stemmerett er der bare og svarer når de blir spurt. Alt i alt er aktiviteten på møtene rimelig stor og stemningen god. Men det er klart - jo mer engasjert deltakerne er jo bedre blir utbyttet, derfor er det viktig at de riktige personer blir valgt ut som representanter.

Jeg har merket gledelige tegn på at ledelsen i større grad enn før tar AMU/BU med på råd. Og det er jo nettopp hensikten med AMU/BU. Jeg har på den annen side følt at lederne ikke er så godt kjent med lovverket som de burde være. Der er de ansattes representanter mye bedre skolerte. Alle burde kjenne lovverket som er basis for disse samarbeidsorganene like godt, for å unngå "fallgruver". Men la meg benytte anledningen til en liten pekefinger. Fremmøtet kunne vært bedre. Det vil de som blir forhindret kunne rette opp ved i tide varsle vararepresentanten. Det er desverre ikke alle som gjør det.

- Du nevnte avdelingsutvalgene, fungerer disse som en avlastning av AMU/BU?

- Ja, bl.a. for å unngå at møtet bruker tid på spørsmål av lokal art og detaljer som bare har perifer interesse for flertallet av representanter og som derfor burde vært løst i nærmiljøet.

I formålspara-grafen står det bl.a: AU skal være et forum for drøftelser av saker som har betydning for avdelingen og dens ansatte.

Drøftelsene skal ta hensyn til hva som er best for avdelingen med alle synspunkter tatt i betraktning. AU har derfor også en bred sammensetning.

Erferingen så langt er lovende.

Kommunikasjonen mellom de ansatte og ledelsen er åpen og god, og saker blir behandlet raskt.

- Bør AU-enes ansvarsområder utbygges videre?

- Ja så absolutt. Min tro er at AU vil kunne ivareta og videreutvikle samarbeidet mellom alle ledd i avdelingen og derved bli et ekte verktøy for å nå de mål som er nedfelt i Vår Bedriftsfilosofi.

- Blir det ikke vel mange når hvert miljø skal ha sitt eget AU?

- Jeg tror at den brede deltakelsen og den tiden som medgår til møter er vel anvendt. Det er viktig at så mange som mulig engasjerer seg i bedriftens ve og vel. Får man tilhørighet til problemstillingene vil man også engasjere seg.

- Og AMU/BUs rolle i fremtiden?

- Alle AU refererer til AMU/BU. Det betyr at alle saker av almen betydning som dukker opp på AU-møter skal kunne heves opp på



- Gode erfaringer med avdelingsutvalget idet utfordringene møtes der de oppstår.

AMU/BU-nivå. Likeledes saker av lokal art som man ikke finner en løsning på i lokalmiljøet.

Videre vil overliggende problemstillinger som f.eks. kartlegging av miljøbelastninger, arbeidsplassergonomi, kontorklima, skadefrekvens, personsikkerhet osv naturlig høre hjemme her.

AMU/BU skal også påse at delegering av oppgaver til AU fungerer, at kommunikasjonen mellom AU-ene og AMU/BU blir prikkfritt, og at intensjonene i Hovedavtalen etterleves.

Denne samtalen har tatt opp situasjonen i Oslo og er altså ikke uten videre representativ for AMU/BU-ene i Trondheim og Bergen. Men vi innbyr gjerne lesere som har erfaringer, eller synspunkter på hvordan vi kan få mer ut av disse samarbeidsutvalgene, til å gi sine synspunkter til kjenne i Siemens Intern.

- Tok nok formannsvervet som en plikt - i begynnelsen



Alt er nytt på Kopisenteret!

(unntatt personene og navnet)

Vi ønsker å endre navnet også, for å markere den store endringen vi har vært gjennom, sier Ivar Skjevik, avd.sjef ved avd. Kontordrift i Trondheim. – Det beste forslaget så langt er Siemens Grafisk Senter. Vi kommer tilbake når vi har bestemt oss for det nye navnet som skal gjelde fra 1. oktober i år.

Ivar har nettopp avsluttet LU550 med en prosjektoppgave som heter "Innføring av digital teknologi på Kopisenteret".

- Resultatet av prosjektet innebærer i korthet to ting: Vi kan tilby mange nye tjenester innenfor grafisk sektor, og vi har økt kvaliteten på det meste av det vi driver med uten at prisen er økt. Den er faktisk redusert med inntil 50% på enkelte oppdrag.

Som eksempler på nye tjenester nevner han:

- skanning av bilder til for eksempel produksjon av enkle brosjyrer, forsider til tilbud og lignende
- tilrettelegging av bilder til web (intranett og internett)
- skanning og printing av storformat tegninger
- printing av A4-kompendier i høy kvalitet
- digital fotografering
- OSV, OSV . . .

Vi gjør mye mer enn dette, så ta kontakt med oss for nærmere informasjon! Det må nevnes at vi ikke utfører alle de nye tjenestene på begge Kopisenterene (S/O og S/T) enda, men en av fordelene med den nye teknologien er at vi blir nesten uavhengig av geografisk avstand!

Et eksempel på hvordan de nye mulighetene bør utnyttes: La oss si at du er i S/Ha og skal distribuere et dokument på 50 sider til 50 mottakere. Tidligere måtte du skrive ut de 50 sidene på laserprinter for så å kopiere 2500 kopier på en liten kopimaskin. Dette tok mye tid, og kvaliteten ble kanskje ikke som du ønsket (spesielt hvis dokumentet inneholdt bilder eller grafikk). Nå har du muligheten til å maile dokumentet til Kopisenteret i S/T, vi printer ut 50 originaler (ikke kopier) i meget høy kvalitet og sender disse i posten, gjerne stiftet eller innbundet etter ditt ønske. Du har dem på kontoret morgenen etter at du sendte bestillingen til oss: Bedre kvalitet, lavere pris, og du kan bruke tiden på andre ting enn å kopiere papir!

Kopisenteret tilbyr de fleste av sine tjenester over hele landet, ta kontakt med Ivar Skjevik S/T eller Øyvind Fagersand S/O for mer informasjon.

Berit Selbo

Odd Opseth S/T betjener den nye maskinen som skanner og printer tegninger opp til A0 format.
OBS: Bildet er tatt med vårt nye digitale kamera som leies ut fra Kopisenteret!



Siemens og År 2000

Tekst: Berit Svellingen

Foto: Tor Cederkvist

For å komme de problemene som kan oppstå ved overgangen til det nye årtuset i forkjøpet, har Siemens AS opprettet «Team År 2000». Prosjektets oppgave er å bidra til at de utallige tekniske systemene takler tusenårsskiftet, både i våre egne datasystemer og i produkter vi har levert til våre kunder.

De ulike divisjoner og enheter i Siemens arbeider intenst med år 2000-problematikken, og det er etablert et felles år 2000-prosjekt for å koordinere det tekniske, kommersielle og legale arbeid foran årtusenskiftet. Prosjektet går under navnet Team år 2000, og er etablert med en egen styringsgruppe.

Hver enkelt divisjon har ansvaret for å avsette tilstrekkelig tid og ressurser, slik at Team år 2000 effektivt kan gjennomføre sine koordinerende og styrende aktiviteter. (Ref. DIR-melding 07/98, »Direktiv i anledning Team År 2000.«)

Koordinert opptrreden mot kunder

Det er svært viktig at Siemens opptrer med én stemme overfor sine kunder. Team år 2000 er derfor i ferd med å bygge opp en samling standarddokumenter. I denne samlingen inngår bl.a. utforming av henvendelser til kunder, utforming av tilbudstekst, ansvarserklæringer mv. Den oppdaterte dokumentsamlingen finnes på Siemens Intranettsider under År 2000 Fellesprosjektet. Her legges det fortløpende ut informasjon. Det er også utarbeidet en brosjyre til ekstern bruk, «Siemens og År 2000». Denne vil også bli lagt ut på Intranett. Det er allerede ferdigstilt en god del analyser og tiltak er satt i gang for en del sentrale applikasjoner som ikke vil overleve år 2000, bl.a. lønn- og personalsystemet LESSOR, TIDREG og SERVO.



«År 2000- problematikken» kan få store praktiske og økonomiske følger for et firma som vårt. Det er derfor viktig at kommunikasjon med omverdenen omkring problemene kanaliseres gjennom divisjons/sentralavdelings-kontaktene, som til enhver tid vil være oppdatert.

F.v: Eva Schultz (prosj.sekr.), Rune Amundsen (MED), Frank Nordby (TLC), Øystein Gran (EFO), Stein Bjørnbekk (SAM), Berit Svellingen (prosjektkoordinator), Lasse Martinsen (SNI), Hans Petter Sundberg (IND), Rolf Nordengen (KS-ansv.), Erik Granlund Aubert (INS).

Følgende var ikke til stede da bildet ble tatt:

Svein Rudning (OG), Erik Mordal (PRO), Erik Solem (ELV), Arne Beck (SRF), Petter Tharaldsen (SLOG), Aud Gulvik (SAPERS), Kjell Sætne (Eiendomsdrift).

Problembeskrivelse

År 2000-problemet er egentlig svært enkelt. Det oppstår fordi de fleste dataprogrammer ble laget slik at de bare bruker to tall for angivelse av år. Når år 2000 kommer, tror programmet at 00 er år 1900 og ikke år 2000. Dette kan medføre sammenbrudd eller feilaktige kalkulasjoner. Problemet kan også ligge i selve datamaskinen, eller i annet elektronisk utstyr der mikrochip'en ikke kan ta imot eller oppdatere datoer f.o.m. år 2000.

Årsaken til dette problemet er at de tidlige datamaskinene hadde en svært begrenset lagringsplass og regnekapasitet. Ved å velge en løsning med to-sifret årstall kunne man benytte programvare som ikke ville vært mulig dersom 4-sifret årstall var blitt benyttet. For utstyr som er produsert de tre-fire siste år er det derimot ingen unnskyldning for ikke å ha brukt 4-sifret årstall.

Utfordringen ligger i det store antall enheter som er berørt, og identifisering av datostyringen. Deretter må man teste og avgjøre om man skal oppgradere eller skifte ut utstyr/systemer hvis man finner feil.

De datofeil man ikke har klart å rette opp vil i all hovedsak vise seg 1. januar 2000. Utstyr og systemer som ikke håndterer årtusenskiftet vil enten stoppe eller fungere feil. Det er bedre at systemet stopper opp, enn de uante konsekvensene feilfunksjoner kan føre med seg.

Handlemåte ved henvendelser fra kunder

Alle henvendelser skal foreligge i skriftlig form, ingen svar skal gis kun på bakgrunn av en telefonhenvendelse.

Kun autoriserte personer har anledning til besvare kundes henvendelser. Svarene skal bygge på den standard dokumentasjon som er utarbeidet.

Ta kontakt med År 2000-ansvarlig i din divisjon dersom du har spørsmål til det arbeidet som utføres.

En praktisk vinkling på År 2000-problematikken

Skal du ut å reise, sjekk kortet ditt!

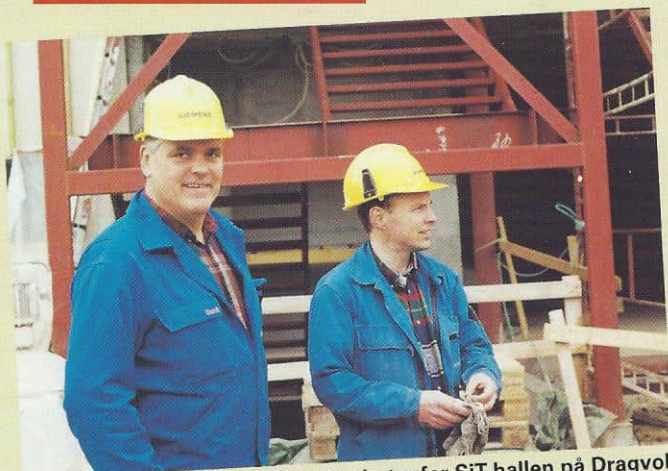
Har du kredittkort med utløpsdato etter 31.des'99 kan du få problemer ved bruk i utlandet. Betalingsterminaler i butikker og minibanker kan ha programvare som ikke takler tusenårsskiftet. Dersom du treffer på en slik terminal vil kortet bli avvist....så sats ikke alt på ett kort!

Ifølge Europay og Visa er det meste under kontroll i Norge. Etter et omfattende arbeid gjenstår det kun noen drosjer der betalingsterminalene må omprogrammeres. (Dagens Næringsliv 25.5.98)

NTNU utvider

NTNU (Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet) i Trondheim opplever nå tidenes byggeboom. Fram til tusenårsskiftet planlegger universitetet å bygge for 1,5 milliarder kroner. Byggeplanene omfatter bl.a nye undervisningslokaler på Gløshaugen og et idrettsbygg på Dragvoll.

Tekst og foto: Per-Arne Busch



Tor Hammer (t.v.) og Ole Megaard utenfor SiT-hallen på Dragvoll

Realfagbygget vil samle det største naturvitenskapelige miljøet i Norge under ett tak og skal stå ferdig i mars 2000. Bygget oppføres på sørsiden av Gløshaugenplataet mot Lerkendal Stadion. Det blir på hele ni etasjer, vil dekke et areal på 100 x 170 meter, og blir dermed det største enkeltbygget i Midt-Norge. Arealet er på 57.000 m² og vil gi plass til 2.500 studenter og 700 ansatte. Siemens Installasjon i Trondheim har fått fire kontrakter på bygget, og har flere anbud inne. Kontraktene gjelder høyspentanlegg, elkraft, kabelbruer og brannalarm, og beløper seg på tilsammen ca kr 15 millioner + mva.

Oversiktsbilde av Realfagbygget



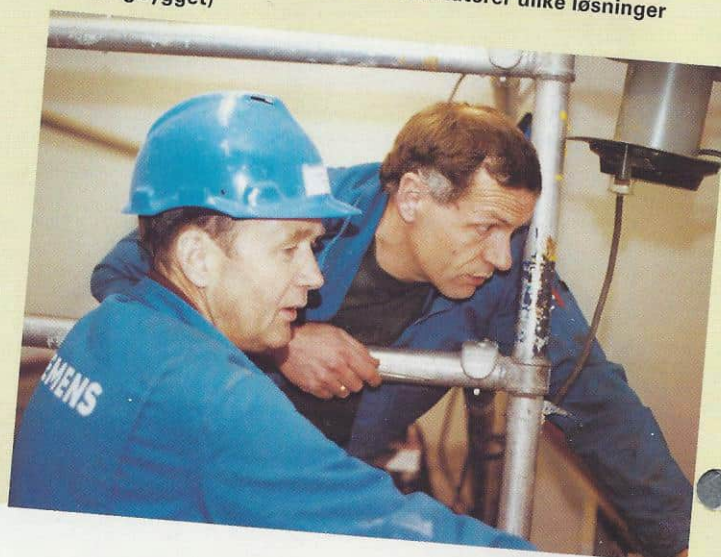
Idrettsbygget på Dragvoll skal gi plass til idrettsaktiviteter for studenter og ansatte.

SiT-hallen er på 9.858 m² og vil inneholde to håndballbaner, tre squashbaner, gym.sal, og en klatrevegg tilsvarende tre etasjer. Ellers vil det bli vestibyle, kafé, garderober, kontorer og laboratorier.

For Siemens beløper oppdragene seg til ca. 6,85 mill + mva og tilsvarer ca. 6450 timeverk.

Oppstarten var 1. mars og bygget ventes ferdig i september 1998.

Ingolf Tøndel (t.v.) og Ragnar Døhl diskuterer ulike løsninger (Realfagbygget)



“Strategisk personalledelse” på BI

Tekst: Trude Ness Egeland

Foto: Einar Fiske

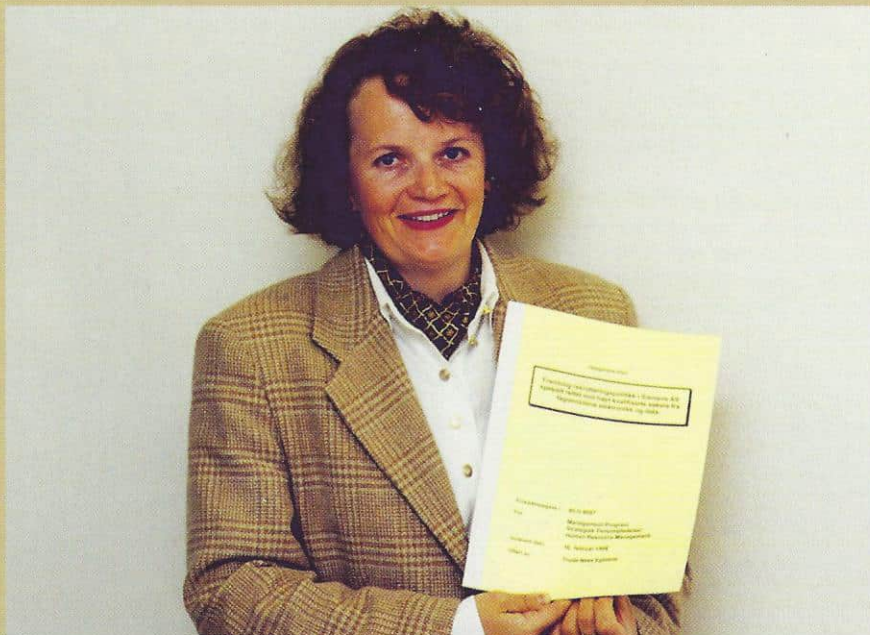
I perioden mars-97 til mars-98 gikk i alt 5 medarbeidere fra SAPERS på BI hvor vi tok 10 vekttall innenfor “Strategisk personalledelse”. I denne sammenheng hadde alle en prosjektoppgave som telte 60% av karakteren. Jeg gjennomførte i denne sammenheng en prosjektoppgave med tittel: “Fremtidig rekrutteringspolitikk i Siemens AS, spesielt rettet mot høyt kvalifiserte søkere fra fagområdene elektronikk og data”. Jeg er blitt oppfordret til å presentere prosjektet i Siemens Intern, da kanskje flere kan ha nytte og glede av dette tema. Dersom noen ønsker mer informasjon om oppgaven kan dere ta kontakt med Trude Ness Egeland.

Prosjektoppgavens sammendrag:

Det er i de senere årene blitt færre søkere til stillinger i Siemens AS som krever høy kompetanse spesielt innenfor fagområdene elektronikk og data.

Målsetningen med denne oppgaven var å få kartlagt hva som skal til for at flere jobbsøkende i denne kategori skal ønske å søke jobb i Siemens.

For å kartlegge dette har jeg foretatt en spørreundersøkelse blant avgangsklassestudenter ved Norges teknisk - naturvitenskapelige universitet, NTNU, linjene Elektronikk, Elkraft, Teknisk kybernetikk og Data samt blant nyrekruttede medarbeidere med samme bakgrunn. I tillegg er relevant teori studert i håp om å finne en sammenheng mellom funn og teori.



Trude Ness Egeland valgte oppgaven “Fremtidig rekrutteringspolitikk i Siemens AS, spesielt rettet mot høyt kvalifiserte søkere fra fagområdene elektronikk og data”

De to aller viktigste momentene som kom fram av spørreundersøkelsen var interessante arbeidsoppgaver og videre utviklingsmuligheter, men mange andre momenter ble også ansett som viktig.

En påstand i teorien som ser ut til å treffe godt til undersøkelsen er at “Det er de med høyest kompetanse som er ivrigst på å lære mer”.

En ledermodell som er kommet fram de senere år og som nok vil være interessant for denne kategori jobbsøkere er selvledelse. Lederen vil i denne modellen inngå som en motivator for

andre til å lede seg selv ved bl.a. å kunne utvikle og sette mål.

Jeg har gjennom mitt arbeid med denne prosjektoppgaven kommet fram til en del momenter som kan være rekrutteringspolitiske virkemidler. For Siemens mener jeg at forbedringspotensialet spesielt ligger i at søkeren ikke må få oppfatningen av at Siemens er “staten” men at det her er en kultur for nytenkning og kreativitet. I tillegg mener jeg blant annet at lønningene må noe opp for de med kjernekompetanse samt at vi også må kunne avse litt tid til omtanke for hverandre i en travel hverdag, da det sosiale miljøet ofte kan ha betydning for prestasjonene!

Ny karriere?

Er du glad i og flink til å skrive? Utadvendt og selvdrevet? Ønsker du å gjøre en relativt kraftig dreining i din yrkeskarriere?

Da er kanskje jobben som medarbeider og mulig fremtidig redaktør av Siemens Intern noe du bør reflektere over.

Den som ansettes vil tre inn i vårt redaksjonelle miljø (SAM/F) på Linderud. Vi produserer i dag foruten internbladet, SiNEWS, Energi & Automatisering, Årsberetning (norsk og engelsk) pluss en del mindre trykksaker. Hovedarbeidsområdet til vår nye medarbeider blir Siemens Intern.

Vedkommende vil få støtte og hjelp fra vår sjefredaktør Tor Cederkvist, men må i det daglige vise stor grad av selvstendighet. Mye av arbeidsdagen vil gå til idèskapning, fremskaffelse og produksjon av stoff. Interesse for fotografering og sans for formgivning er også en forutsetning.

Den som ansettes må ha godt kjennskap til bedriftens organisasjon og allsidige virksomhet. Daglig base blir i Oslo, men det må påregnes en god del reisevirksomhet.

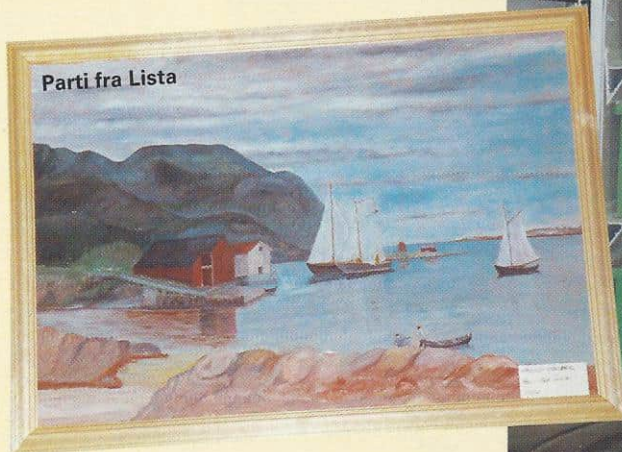
Hvis du synes jobben høres fristende ut, ta kontakt med Tor Cederkvist på telefon 3711.

Brytermontør og kunstmaler

Tekst og foto: Berit Selbo

Harald Vågsvær arbeider i Sterkstrømfabrikken i Trondheim som brytermontør. Han er 51 år gammel og har arbeidet i Siemens i snart 30 år.

Harald har billedmaling som sin store hobby, noe vi fikk vite ved en ren tilfeldighet idet han nylig deltok med bilder på en utstilling på Trondheim Folkebibliotek.



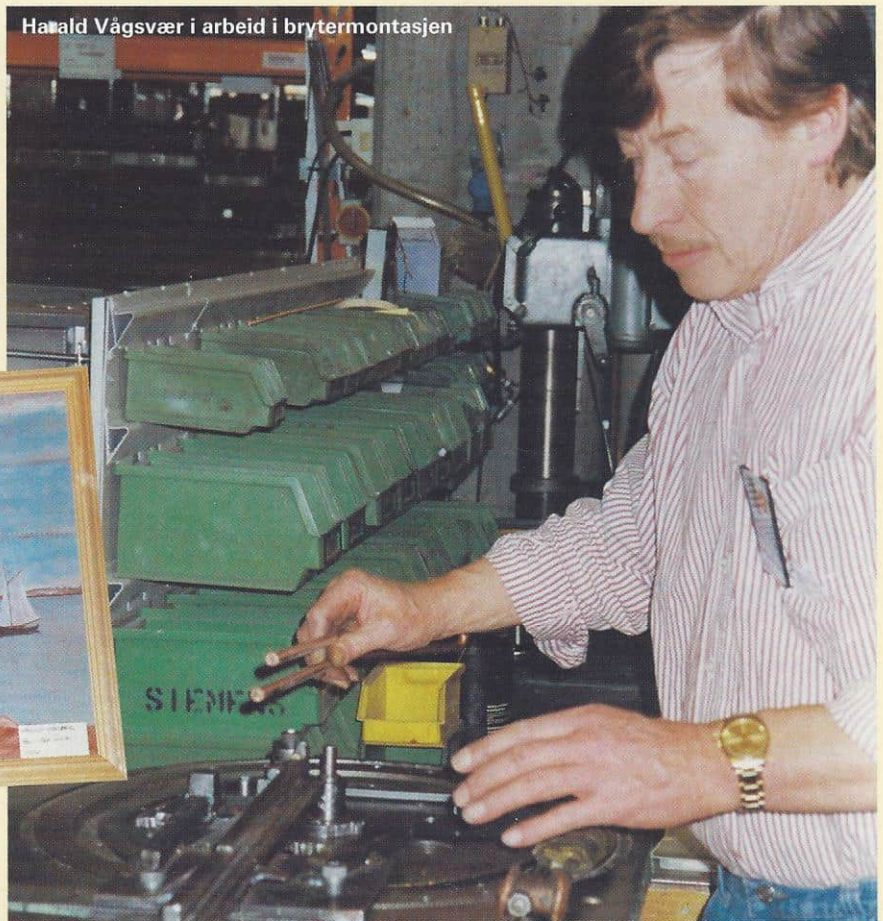
- Hvor lenge har du holdt på å male?
- Jeg har vært glad i å tegne og male helt siden jeg var bare "ungen", men "på virkelig" har jeg vel hatt denne hobbyen i ca tre år nå. Men for fullt startet det vel i fjor vinter da jeg meldte meg på et tegne- og malekurs. Der lærte vi mange forskjellige male- og tegneteknikker som ga mye ny inspirasjon. Etter kurset er vi nå 13 stykker som fortsatt møtes en gang i uka i et lokale nede i byen. Disse møtene gir meg mye, og vi har det skikkelig trivelig sammen. Det er viktig å omgås andre som har samme interesser som en selv. Det gir adspredelse til kropp og sjel og er noe alle trenger!

- Maler du kun oljemalerier - eller?
- På kurset prøvde jeg de fleste teknikkene, blant annet akvarellmaling og tegning med kullstift. Der malte vi også etter modeller og ut i fra fotografier, man skulle lære og prøve litt av hvert. Selv liker jeg best å male maritime bilder, eller å hente motiver ute fra naturen.

- Hvor mange bilder har du malt til nå?

- En hel haug - mange av dem har jeg hengende hjemme - noen har jeg solgt også. Blant annet har jeg solgt tre stykker her til folk på Siemens - to av dem malte jeg på bestilling.

Harald Vågsvær i arbeid i brytermontasjen



Jeg har forresten planer om å male Siemens-byggene i Trondheim en gang i tiden som kommer, det tror jeg blir en interessant oppgave.

- Er dette en stor hobby - bruker du mye tid på den?

- Ja i perioder, men det går litt opp og ned. Av og til mangler jeg ideer og inspirasjon og da blir det lite ut av det. I andre perioder er inspirasjonen der for fullt og da kan jeg male, male og male.

Når jeg mangler inspirasjon pleier jeg å ta en tur med båten min som jeg har liggende nede på havna.

Jeg drar ut på sjøen og setter meg til å male motiver som jeg ser fra båten. Jeg liker meg godt på sjøen, der er det fredfullt og fint å arbeide. Stiller jeg meg opp på land for å male, samler det seg fort folk rundt meg som blir stående og glo og prate -

jeg liker bedre å ha ro og fred rundt meg.

- Hva ligger prisen på maleriene dine på?

Han drar litt på svaret.

- Det kommer litt an på hvor store de er og hvilke materialer jeg bruker. Men spesielt dyre er de ikke. Jeg benytter ofte brukte emballasjeplater fra montasjen å male på isteden for lerret. Det er både enklere og rimeligere, sier han.

- Det er vel mange som vil kjøpe eller bestille bilder av deg?

- Ja, vi får vel se på det, avslutter han beskjedent.



Fra anlegg til atelier

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Thore Sveberg skaffet seg mange gode venner gjennom de 22 årene han arbeidet som elektroingeniør og anleggsslusk i Siemens. For noen uker siden traff han igjen flere av dem - på Kunstgruppas vårtilstelling med Thore som gjestende kunstner.

- Anleggslivet var fint, men hardt, sier Thore Sveberg.

- Det ga meg mange gode venner, men alkoholen tok overhånd for meg. Jeg trodde den var løsning på problemene, helt til jeg forsto at det var den som var problemet!

Rendyrket ekspresjonist

Thore er selvlært som maler. Men han har brukt mye tid på reiser, til kunstmetropoler der han har kunnet studere de store mestre i original. En av de viktigste inspirasjonskildene ble Vincent van Gogh, en maler med eksplosiv skaperkraft og en av ekspresjonismens grunnleggere.

- Det er ikke lett å se i dine bilder at van Gogh er et av dine største forbilder?

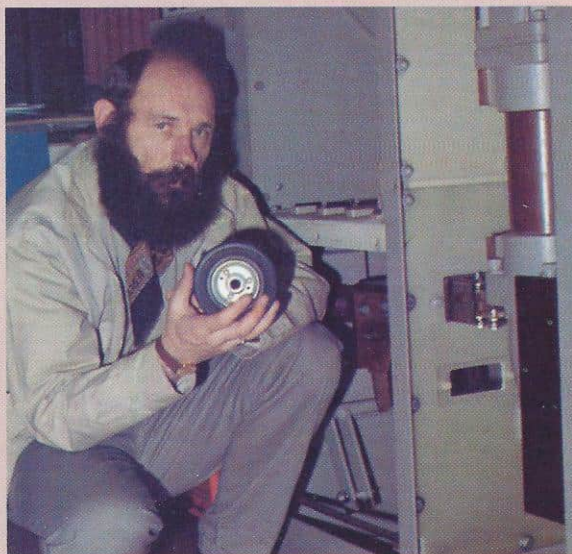
- Det er korrekt, måten min å male på rent teknisk er temmelig forskjellig fra van Goghs. Men van Goghs liv og psyke har gjort et enormt inntrykk på meg, sier Thore.

Men kunsten vant:

- Sveberg er en av våre mest erfarne anleggsledere, en av de som foretrekker anleggslivet fremfor kontorpulten, skrev Siemens Intern da Sveberg i april '84 mottok premie fra Forslagskassen for en oppfinnelse som letter transport av høyspentceller på anleggsstedet. Lite ante man da at Sveberg skulle komme til å sette det ensomme livet i atelieret enda høyere!

- Du tenker på hans lidenskapelige engasjement og intense livsutfoldelse, på grensen til galskap?

- Slektskapet er påfallende. Gjennom hele mitt liv har jeg hatt en indre uro i meg som enten slo ut i arbeidsnarkomani eller alkoholmisbruk. Denne indre uroen gjorde at jeg en tid kom i psykisk ubalanse og ble innlagt på psykiatrisk avdeling. Under oppholdet der åpnet det seg en mulighet for meg til å finne tilbake til en sjelelig balanse ved at jeg plutselig selv begynte å male. Van Goghs liv og den store produksjonen han etterlot seg i løpet av de få årene han fikk skape, ga meg kraft og tro på at det kunne lykkes også for meg.



Hardt arbeid

Thore var i sin anleggstid kjent for å være litt av en hardhaus, både når det gjaldt å arbeide og å feste. Festingen er det slutt med, men arbeidsinnsatsen er fortsatt på topp.

- Å male er hard jobbing og masse øvelse, sier Thore.

- Opp i fem-tida om morran. Mot ettermiddagen blir jeg sliten, men kan gå på igjen om kvelden og jobbe til langt på natt.

- Arbeider du mest for å nå ut til andre med din kunst, eller er det først og fremst terapi?

- Begge deler er viktig. Jeg blir veldig glad når andre ser verdien i det jeg gjør, men aller viktigst er det kanskje at jeg får ned på lerretet noe inne i meg som må ut. Jeg får ro i sjela når det hele er over, og jeg ser at bildet er godt.

Kunsten er alt

Og det er ikke bare Thore selv som ser at mange av bildene hans er gode. På de siste utstillingene, i Kragerø og på Eidsvoll, solgte han for mer enn 250.000 kroner i løpet av få dager.

- Klart det er moro, alle trenger anerkjennelse. Det vet vel jeg, som til tider har vært helt nede ved hælvetes porter!

- Du trenger ikke lenger alkoholen som inspirator og trøster?

- Jeg har en ydmyk holdning både når det gjelder alkoholens makt og andre menneskelige svakheter. Men ved egen hjelp ble jeg avholdsmann i 1979. Nå beruser jeg meg på kunsten!

Vennskap som holder:

Thore setter stor pris på sin første sjef i Siemens, Aage Thomassen.

- Aage lærte meg at det alltid finnes en løsning, sier Thore.

- Den visdommen har jeg tatt med meg, fra anleggsbrakka til atelieret.

Fra sjelsdypet:

- Til tider maler jeg dag og natt, sier Thore Sveberg.

- Jeg arbeider med mange forskjellige uttrykksformer og farver som i all sin mangfoldighet avspeiler mine skiftene sinnstilstander mellom lys og mørke.



Avdeling Sandnessjøen: Markerer seg sterkt

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Fra Terje Sandnes i 1974 tok turen til Trondheim for å høre hvilke planer Siemens hadde for Helgelandsområdet tok det bare én måned til en samarbeidsavtale var inngått. Den gjalt overtakelse av Terjes virksomhet i Mosjøen, Elektroservice AS, og oppstart av nye Siemens-avdelinger i Sandnessjøen og Mosjøen var et faktum.

Tidligere hadde Siemens ikke hatt noen installasjonsvirksomhet i Nord-Norge bortsett fra en montasjegruppe i Mo. Avdelingen i Sandnessjøen startet opp 1.sept 1974 med fem mann i leide lokaler - et tidligere snekkerverksted - men kunne ti år senere flytte inn i eget nybygg på 700 m² på Nord-Sandnes litt utenfor byen.

Siemens Sandnessjøen er største elektroentreprenør i området og har idag 40 medarbeidere hvorav 7 i stab. Avdelingen utfører oppdrag innen alle typer kraft- og teletekniske anlegg både på land, skip og innen offshore.

Omsetningen for 1998/99 er budsjettert til kr 26 millioner.

Det meste av ekspertisen Siemens har på området skipsinstallasjon er idag samlet i Sandnessjøen.

Det er et overveldende panorama som åpner seg for besøkende i Alstadhaug kommune enten de besøker Petter Dass' prestegård, Hårek på Tjøttas hjemsted eller byen Sandnessjøen litt lenger nord. Mot vest øyriket med Dønna og Herøy som nærmeste naboer og effektive skjermes mot storhavet; mot øst De syv søstre, den karakteristiske fjellkjeden med Botnkrona som høyeste topp. (1072 m.o.h.)

Det er ikke bare Bergen Turlag som arrangerer tur over de syv fjell. Også de syv søstrene kan besøkes i løpet av en dag hvis man er noenlunde i form. Personlig rekord for Siemens-sjefen i Sandnessjøen, Terje Sandnes, er ti timer i tett tåke.

I dette flotte kystriktet som strekker seg fra Brønnøysund i syd til Rødøy i nord, og til Mosjøen i øst, er det at Siemens Sandnessjøen ferdes og utfører installasjoner i boliger, skoler, sykehjem, forretningsbygg, kjøpesentere og hoteller. Men som hovedkunde rangerer Slipen Mek. Verksted i Sandnessjøen som desidert ener.

- Det begynte med alle onshoremodulene produsert på SIVA-anlegget, forteller Terje. - Og deretter kom vi raskt i kontakt med Slipen Mekaniske Verksted. Der har vi hatt installasjonen ombord i samtlige nybåter, 15 - 20 i tallet, deriblant to gasstankere, sier Terje. - For ikke lenge siden fikk vi oppdrag på installasjon ombord i fire nye trålere, en bestilling på tilsammen kr 24 millioner. Den første er vi igang med, og oppdraget gjelder all montasje ombord unntatt radio og radar.

- Føler nok at jeg gjorde rett i å kontakte Siemens for 24 år siden, smiler han og legger til at det var den gangen det begynte å avtegne seg nye markedsmuligheter, spesielt innen oljesektoren. - Uten en sterk partner ville nok sjansene for oss ha vært heller små, til det var ressursene og kompetansenivået for lite. At det ble Siemens var dengang et riktig valg.

Terje Sandnes forteller at Siemens er med i forskjellige konstellasjoner som er i stand til å avgi totalentrepriser. Denne modellen velges av de fleste byggherrer idag fordi de da bare har med en part å gjøre. Selv anser han aktiv markedsføring som sin viktigste oppgave. - Selge Siemens og få tak i jobb, sier han og legger til at enkelte anlegg tar han hånd om selv, dessuten følger han opp båtprosjektene økonomisk. Han skulle gjerne hatt flere folk, men taler varmt for den mannskapsstyrken han har. Den teller

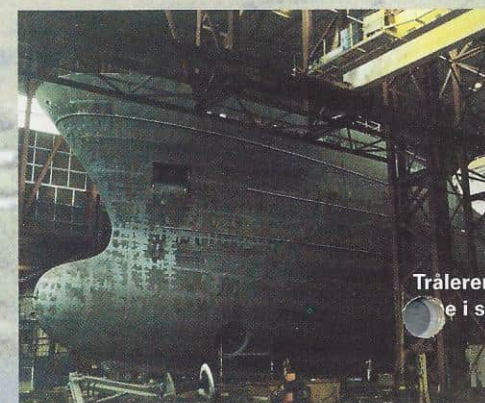
montører med gruppe L, S og A-sertifikat, dessuten mekanikere og telemontør. - Vi har også en del VK 2-ere, de har gått tre år på skole, avlagt teoriprøven, men mangler praksis fordi de under studiet ikke har hatt fast læreplass. Men etter hvert blir også disse fullverdige montører.

Vi prøver å løse kapasitetsproblemene ved å låne montører fra andre Siemens-avdelinger eller kolegaer. Elektroinstallasjon i vårt område er underlagt store svingninger - selv har vi vært nede i store bølgedaler - og da er det



«Kontorstaben» knipset utenfor Siemensbygg Paul Tønder, Gunn Karlsen, Remi Horsgård, Pål

greit å kunne gi hverandre en håndsrekning. Våre montører har også kunnet bistå i prosjekter i fjernere strøk, f.eks. Hamburg, Stockholm, Kirkenes og i



Tråleren
e i s

på skipsinstallasjon

Nordsjøen, utvilsomt en god tilleggsutdannelse!

På verftet hersker det travel aktivitet og i anleggsbrakkka til Siemens treffer vi prosjektleder Sverre Sivertsen og hans nye assistent Per Arne Johannesen travelt opptatt med å studere tegninger. Intim atmosfære - utrolig hva man får plass til i det "lille husværet!" Sin vane tro er Sverre i perlehumør og har glimtet i øyet når han forteller om sin hverdag. - Idag kom jeg hjemmefra

fordelingstavler og utstyr. En moderne tråler er ikke en enkel fiskeskøyte, men et avansert produksjonsanlegg spekket med elektronikk og avansert utstyr. - 35.000 meter kabel går det med, sier Sverre, - og da gjelder det å treffe sånn noenlunde under oppmålingen og masseberegningen! Han legger til at det går med ca 10.000

montasjetimer ombord i båten som bare er 70 meter lang. Den har tre generatorer à 3.500 kW som tilsammen yter 7000 hk. - Ja, hva skulle vi gjort uten Sverre Sivertsen, sier Terje. Han er blitt flasket opp med båter, helt siden han gikk i læra på Trondheims mek. og har tatt seg av både anbudsberegning og prosjektledelse for alle båtprosjektene vi har hatt. En krumtapp som stort sett greier brasene selv, men tilkaller selvfølgelig ekspertise når han trenger det. Hans innsats står det stor respekt av.

Over en kaffekopp forteller Terje om sine tanker og ønsker for avdelingens fremtid.

- Som en av mine viktigste oppgaver anser jeg det å holde god kontakt med omgivelsene omkring meg, det gjelder politikere, ordførere, arbeidsorganisasjonene og ellers nøkkelpersoner, altså å etablere nettverk.

Innstansene er så sammenvævd at det er helt nødvendig å stikke hodet frem, og vi må minst være så store at vi rekker opp til bordet der det

forhandles, sier Terje spøkefullt. - Det betyr at vi ofte må ta raske avgjørelser, langt borte fra våre overordnede i Trondheim eller Oslo. Hvorfor da ikke la uteavdelingene ivareta det komplette markedsansvaret for kundene i sitt område, og hente inn nødvendige ressurser og kompetanse ved behov? Avdelingene ble jo opprettet for å få nærhet til kundene, og kundene vil gjerne se på Siemens som helhetlig - ikke stykkevis og delt slik det føles i mange avdelinger. En gjenganger i floraen av spørsmål, javel, men spørsmålet blir mer og mer aktuelt, tror jeg.

Vi må ta signalene i markedet, fortsetter han, - og gjøre det nødvendige, nå er spørsmålet om vi bør bevege oss inn på tilgrensende områder - ventilasjon,

Slipen mek. verksted er en stor og viktig kunde for S/Sandnessjøen



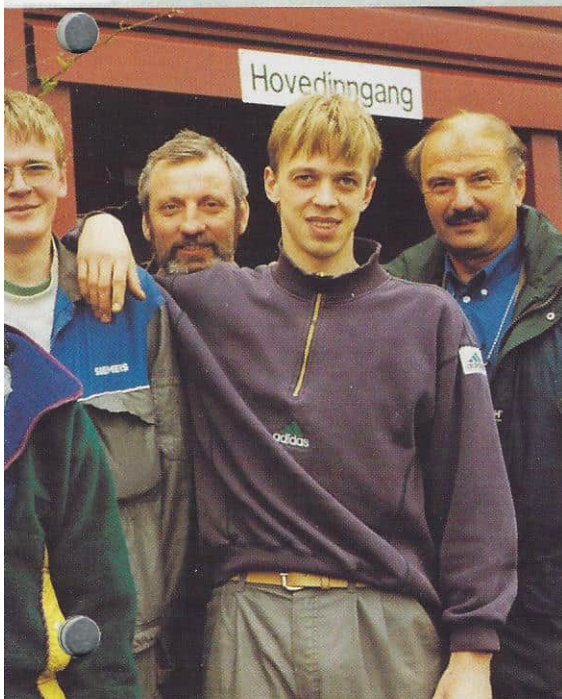
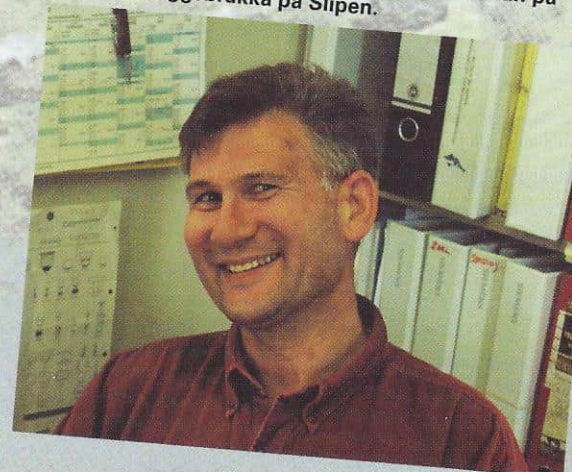
himlinger f.eks..

- Store endringer er på gang også rent geografisk. Det lages broer og tunneler. Om noen år tar det en halv time til Mosjøen, og på én time er du i Mo. Det tilsier at våre lokale avdelinger f.eks. kan spesialiseres på hver sine felter men bestå som felles ressurs.

- Vi håper nå at nyorganiseringen innen bransje installasjon vil bringe frem slike nye tanker, slik at vi kan bli enda sterkere ute i markedet, slår han fast til slutt.

Man kan bare ta hatten av når man møter så ivrige Siemens-forkjempere som Terje Sandnes og Sverre Sivertsen. De tilhører gruppen av medarbeidere rundt om i vårt vidstrakte land som nærmest fosser over av engasjement og innsatsvilje. De lever nær kundene og praktiserer virkelig Siemens sin målsetting: Å sette kunden i sentrum. Det ville kanskje ikke være så dumt å lytte mer til de erfaringer og forslag som kommer fra dette "grasrotplanet"?

Sverre Sivertsen er arbeidsleder på Slipen og Trondheim mek. verksted samtidig. Her er han på plass i anleggsbrakkka på Slipen.



i Sandnessjøen. F.v: Frank Pettersen, Peter B. Olsen, Henrik Aslaksen, Arne Eriksen, Terje Sandnes

Trondheim og skal være her i tre dager. Holder akkurat nå orden på et båtprosjekt (70 bilers ferge) på Trondheims Verft i tillegg til Slipen-båtene så det blir å pendle en del. Det har jeg forresten gjort så lenge jeg kan huske - var ansatt i Siemens Trondheim, men har for det meste jobbet her på Slipen siden 1978. Masseberegning er en sak for seg, sier han, og det forstår vi under omvisningen på den første av de fire trålerne som nå utrustes i den store skipshallen. 12 mann fra Siemens er i sving med elektromontasjonen, de må sno seg frem på de trangeste og mest utilgjengelige steder for å få frem kabler og ledninger til



ruver godt pshall

Med dragning mot havet

Mange drømmer om en real pause fra jobben. En skikkelig utskjelvelse, som tramp langs Route 66 eller matros på de sju hav. Bare få lar drømmen gå i oppfyllelse. Men noen slike kollegaer har vi i Siemens, heldigvis.

De fleste synes å føle en dragning mot havet. Askild Sandvold var mannskap på en 36 fots Najad over Atlanteren i '94, Tore Strindberg på 74-foteren "Vestørn" over Stillehavet i '95. Nå setter Olav Steffensen kursen mot Hellas. Som skipper på egen skute, havseileren Oneiro.

Siemens Intern ønsker å følge Olav på ferden. Både fordi vi synes det er godt stoff, og fordi det kanskje kan gi andre mot til å kaste anker og gjøre alvor av sine egne drømmer - før det er for sent.

Innbrudd i båten et døgn før avreise er ikke akkurat ønskedrømmen. Båten ble lettere skadet, og verdier for nærmere 20.000 kroner forsvant. Olav erstattet det viktigste - lommelykt, nødraketter, nødbøye osv - og kastet loss 18 mai, tre kvarter etter opprinnelig plan. Nedenfor følger hans egen beskrivelse av forberedelsene og opplegget for turen. TCe

Onerio - min greske drøm

Da jeg høsten 1993 kjøpte min nåværende seilbåt, ble jeg både begeistret over båtens linjer og interiør, og fascinert over dens navn, Oneiro. Da jeg fikk høre at det betydde "Drømmen" på gresk, var det ikke tvil i min sjel. Det skulle båten fortsatt få hete!

I mange år har jeg, og til dels også mine voksne barn, drømt om en gang å kunne seile rundt mellom de greske øyer og lære litt om den fascinerende greske historie og mytologi. Med Oneiro skulle det gå troll i ord.

Tvers gjennom Europa

Siden jeg hadde liten erfaring med havseilas, var det naturlig å se på andre måter å komme seg til Middelhavet på enn å seile rundt Frankrike, Portugal og Spania og inn gjennom Gibraltar. På et tidlig tidspunkt leste jeg en reisebeskrivelse om en nordmann som hadde gått gjennom de franske elver og kanaler fra Middelhavet og til Amsterdam. Han frarådet alle båter som stakk dypere enn 1,6m å prøve det han hadde gjort.

Det var ikke hyggelige informasjon, siden min båt måtte ha minst 1,8m vanddybde. Jeg sjekket ikke holdbarheten av hans påstander, men begynte i stedet å tenke på andre veier. Jeg hadde jo hørt om Rhinen/Donau-kanalen, og da skulle det være mulig å



Båttunnel ved Revin, Frankrike. Enveiskjørt, i takt med slusene !
(Foto: Thorbjørn Ulriksen)

komme seg ut i Svartehavet og derfra ut gjennom Bosporus-streket. Men, der var et stort men. Jugoslavia i oppløsning og uro i flere av de landene Donau renner gjennom gjorde sitt til at planene ble lagt til side. En annen faktor var strømforholdene i Rhinen, som flere steder er så strie at en seilbåt med relativt liten motorkraft vil måtte slepes over en del strekninger. Slike slep kan resultere i ganske store påkjenninger på båten.

Nye muligheter

I januar 1997 kom jeg i kontakt med en Sandnes-mann som året før hadde gått gjennom de franske kanaler med en 37-fots seilbåt som stakk 2m dypt. Riktignok hadde han "skrappt slusebunnene" noen steder, men han kom gjennom.

Han gav meg mye nyttig informasjon om reiseruter, nødvendig båtutrustning etc - nok til at drømmen i meg våknet til live igjen. Jeg gjorde noen grove kostnadsberegninger og fikk vurdert mulig leieinntekt på huset mitt i de perioder jeg regnet med å ta permisjon fra jobben i Siemens. Det kunne se ut som at regnestykket ikke var så umulig å få til å gå i hop.

Jeg diskuterte mulighetene for permisjon med min avdelingsleder og sendte deretter min søknad om 4-5 måneders permisjon uten lønn fra midten av mai 1998 og en tilsvarende periode i 1999. (Det var nemlig ikke mulig å seile tur/retur fra Stavanger til Hellas samme året). Søknaden var begrunnet med min interesse for den greske historie og mytologi, og ikke minst å kunne gjennomføre en slik tur mens krefter og helse var i orden.

I begynnelsen av februar 1997 fikk jeg

innvilget permisjonen for 1998, og den store planleggingen kunne begynne.

Variert mannskap

Siden min samboer ikke vil kunne komme fra sin lærerjobb på den tiden turen starter, og jeg vil være avhengig av hjelp spesielt i kanalene med alle slusene, måtte jeg arrangere meg med mannskap ganske tidlig.

En kollega fra Siemens i Stavanger, Steffen Rundhovde, sa seg interessert i å bli med å seile båten fra Stavanger til Travemünde.

Senere kom også hans seilvante svoger med og en gammel venn av meg som allerede hadde pensjonert seg, dermed blir vi 4 mann på denne første etappen som skal gå unna på 6 dager og med seiling på skift.

Etter at de har gått fra borde i Travemünde, får jeg en nabo med gjennom kanalene og slusene sydover til Hannover. Da er allerede de fleste slusene i Tyskland passert, og jeg kjører båten alene vestover gjennom resten av kanalene til Rhinen.

6.juni, når jeg etter planen skal være fremme ved Rhinen, kommer min gamle venn og kollega Thorbjørn Ulriksen for å bli med en uke nedover Rhinen og inn i elven Maas som bringer oss gjennom Nederland og Belgia og forhåpentligvis også litt inn i Frankrike.

Jeg ville gjerne dele opplevelsen med å reise på kanalene i Frankrike med min datter og sønn som begge er voksne og har stiftet familie. Med noe økonomisk bistand fra faren har de fått lagt opp sine ferieplaner for 1998 slik at familiene blir med én uke hver på kanalene i Ardennene og Champagne-området. Det gir meg samtidig anled-

ning til å se igjen mine to barnebarn, gutter på henholdsvis 13 måneder og vel 2 år. Jeg regner med at vi skal få det gøy sammen!

Uken deretter kommer min søster på 68 og hennes venn om bord for å bli med på den noe roligere ferden nedover elven Saone til Lyon. På siste etappen nedover Rhone kommer så min venninne Tove om bord, sammen med et gammelt vennepar fra Stavanger som gjerne vil kombinere sin Provence-ferie med turen nedover Rhone. På dette viset skifter altså mannskapet om bord i Oneiro, med skipperen som gjennomgangsfigur.

Vi holder kontakten!

I skrivende stund, begynnelsen av mai, har de viktigste tingene falt på plass. Huset er leiet ut for 2 år og jeg bor hos Tove. Båten har fått en del nytt utstyr montert våren og høsten 1997, karter og navigasjonsbøker er kjøpt inn, motoroverhaling på verksted og den vanlige vårpussen - bortsett fra at i år måtte en hel rekke vedlikeholdsgaver tas spesielt grundig, og kritiske reservedeler skaffes til veie.

Vi fire som skal seile sammen har også fått oss noen småturer med båten på forhånd, slik at de skal bli kjent med båten og utstyret om bord og vi alle skal bli bedre kjent med hverandre. De siste ukene før avreise brukes til pakking - både to og tre ompakninger og gjennomgang av prioriteringslister må til før alt finner sin stueplass ombord.

Kommunikasjon er også et viktig tema. Ved hjelp av mobiltelefonen og en lap top PC som Siemens har latt meg få låne med på turen, skal det bli mulig å holde kontakt med familie, venner og kollegaer via telefon, faks eller E-mail. (Email-adressen er : **olav.steffensen@rl.telia.no** for de som måtte ha interesse i å etablere kontakt underveis!).

Ellers har jeg investert i et videokamera og et hendig lite kamera som jeg håper skal kunne fange opp og bevare mange fine naturscener og begivenheter underveis. Kanskje kommer noen av resultatene på trykk i et senere nummer av Siemens Intern!

Med dette ønsker jeg alle i Siemens en god sommer!

Reiserute

Fra Stavanger til Travemünde, ta ned mast og rigg, for motor gjennom Tyskland til Rhinen. Deretter nordover (nedover) Rhinen til Nijmegen i Nederland, inn i elven Maas og videre gjennom Belgia til Frankrike. I Frankrike går så turen syddover nesten 1100 km gjennom kanaler og elver med til sammen over 240 sluser. Siste 300 km går nedover elven Rhon til den lille byen Port St. Louis hvor båten skal gjøres klar for seilingen i Middelhavet. For ikke å få skadet masten under kanalfarten har jeg valgt å la masten bli transportert med trailer fra Travemünde og til verftet i Port St. Louis. Det koster en del, men en mast som er 4 m lengre enn båten representerer en stadig fare for å bli skadet i de tallrike slusene som skal forseres.

Seilassen i Middelhavet er bare grovt planlagt og tidsmessig løs. Det blir langsetter Rivieraen til Monaco, deretter sannsynligvis over til Korsika, videre langsetter Italias vestkyst med stopp for å bese Roma og Napoli, for å nevne et par steder.

Videre gjennom Messinastredet og rundt Italias hæl og til Korfu. Da har vi kommet til ca. midt i september og det er gir oss ikke tid nok til å bli kjent med øyene i Egeerhavet. I stedet skal vi seile 4-5 uker langs Hellas' vestkyst og prøve å bli kjent med den.

I midten av oktober blir så båten satt på land på et anbefalt verft på vestkysten og pakket inn for vinteroppholdet som vil vare frem til 1.4.99.

Siste

I det vi går i trykken, 15 Juni, er Olav kommet til Nancy.
Il faut parler francaise, Monsieur!

9. juni: Ved kai i Dinant, Belgia. (Foto: Thorbjørn Ulriksen)



Det er ennå ikke for sent.....

Jubileumsnummeret av Siemens Intern er under forberedelse, og vi tar gjerne imot ditt bidrag i form av et minne, en hendelse, en milepæl, en morsom historie, et bilde fra en situasjon i Siemens, eller rett og slett en hilsen til jubilanten.

På denne måten kan du være med på å forme vår historie og sette farve på bladet.

Tidligere henvendelser om samme sak har ikke ført til de store innrykk - de fleste tror vel at det de måtte ha ikke har særlig interesse.

Feil! Ingen sak er for liten og ingen for stor til å sende inn. Derfor, -se og tenk etter, om du likevel kunne ha noe "på lager" som kunne egne seg til videre formidling i jubileumssammenheng.

Denne henvendelse retter seg naturlig nok først og fremst til alle seniorer og medarbeidere som har vært i bedriften en stund, men yngre medarbeidere er selvfølgelig også velkomne til å bidra.

red.

Sverre Sivertsen:

Ansatt i tre regioner - v

Tekst: Gunnar Friedl

Foto: Sverre Sivertsen/Gunnar Friedl

Begrepene anleggsslusk og rallar begynner å bli forslitte i vårt vokabular etter hvert som de det gjelder går over i pensjonistenes rekke. Vi tenker på mange av dem som ble rekruttert i 50-årene og som var med på å bygge opp Siemens til et større anleggsselskap. Det tynnes etter hvert i rekkene av folk som nærmest ble flasket opp i anleggsmiljøet etter krigen og som hver for seg kjente alle sider ved anleggsmontasje, det være seg innen aluminium, jern, ferrolegeringer, klor, papir, cellulose, treforedling osv.

Sverre Sivertsen er en typisk representant for denne gjengen av anleggsslusker. Han velger nå, nærmere bestemt pr 1.juli, å trekke seg tilbake etter 37 aktive år i firmaet, ikke som slusk, men i egenskap av plassjef i Siemens Bergen.

Sverre har hatt en variert løpebane som startet i everksmiljøet i S/T og siden førte ham innom installasjon, industri og skip. I 1983 overtok han plassledelsen i Bergen etter Sverre Falkenberg. Selv ynder han å fortelle

at han er den eneste sivilingeniør i Siemens som har vært ansatt i alle tre regioner.

Fra NTH hvor han etter eksamen i 1958 var vitenskapelig assistent hos prof. Hagemann og siden tilbragte 11/2 år på EFL, gikk veien til Siemens i Trondheim, forteller Sverre. - Hadde giftet meg med Tove og var etablert der, selv om husværet ute på Hundhammer heller var noe primitivt. Men Siemens skaffet oss nytt husvære i forbindelse med min nye jobb på AKA (nå TA), og alt så med ett lysere ut.

Dette var før Sluppen var reist og "Murgjengen" som jeg tilhørte holdt til i Thomas Angells gate.

Ola Høyland var AKA-sjef mens Magnar Skjervøy var gruppeleder, og mitt første anlegg var et kraftverk i Øvre Namsen.

Jeg hadde senere gleden av å arbeide under Solveig Ødegård, første kvinnelige elektroingeniør uteksaminert fra NTH. Det gjalt Tunsjø kraftverk i Namdalen, men da Solveig plutselig havnet på barsel-

seng fikk jeg værsgod overta prosjektansvaret. På dette anlegget var forresten Tore Sehm, vår nåværende verneleder, basmontør.

I 1963 flyttet murgjengen som første avdeling inn i 2. etasje i fabrikk på Sluppen. Nå var Julius Ormberg gruppeleder på AKA Everk og under arbeidet med Rørvikfoss kraftverk søkte jeg i all stillhet på jobben som elektrosjef på Husnes. Grunnen var at far var blitt syk og jeg ønsket meg nærmere hjemstedet Haugesund. Mot alle formodninger ble jeg innkalt til Husnes-konferanse med selveste Aluisse-direktør Keppler.

Arne Jørgen Ingels var allerede blitt ansatt som elektrosjef, men hadde pluselig hoppet av for å ta seg jobb på Alnor Karmøy. Det hastet derfor for Sverre å komme på plass. Han startet opp 1.mars'65, flyttet inn i et atriumhus på stedet og ble nærmest kastet inn i jobben. Han førte forhandlinger direkte med sveitserne som leverte det meste av utstyret, bl.a. Oerlikon

Tove og Sverre nyter friluftslivet, på Lindås

likerettere og 300 kV-brytere. Selve installasjonen og montasjarbeidene ble utført av Siemens med Olav Søreide som anleggsjef.

- Fikk med meg idriftsettelsen av begge ovnshallene før ferden gikk videre til Alnor på Karmøy, minnes han. - Olav syntes han selv hadde vært anleggsslusk lenge nok og fikk penset meg inn som anleggsjef der ute. Alnoranlegget har det vært sagt og skrevet så mye om at det er overflødig å gå nærmere inn på dette her, syns jeg.

Det ble stillet i utsikt en god bonus for Siemens hvis vi greide å bli ferdige tidligere enn kontraktsfestet, på tross av enorm kort byggetid. Men i juni '67, en måned før fristen, kunne jeg ringe til montasjesjef Johan Aatlo i Oslo med beskjeden: "Nå kan dere

Slusken Sverre etter et gruvebesøk på Svalbard i 1972



aigte Bergen

komme og sette på spenning!" Men bonusen har jeg ikke sett noe til ennå, sier han ertende

I Alnor-tiden var Sverre ansatt i Oslo og planen var at han skulle fortsette der etterpå. I stedet ble det Trondheim igjen med oppgaver for Kjell Aune som ledet installasjonsavdelingen. Han fikk ansvar for

anleggsvirksomheten i Bergen. I løpet av de neste årene ble det klart at Sverre Sivertsen skulle overta som regionssjef etter Sverre Falkenberg, og sommeren '82 dro han sammen med familien på et års opphold til Siemens i Tyskland. - Jeg besøkte minst

100 forskjellige avdelinger både i

og utenfor

Erlangen og

fikk også delta på lederseminarer i Feldafing, sier han. Etter hjemkomst var Falkenberg og jeg sammen i 1/2 år før jeg så overtok som regionsjef 1.1.84. Denne stillingen hadde jeg frem til divisjoneringen i 1989 da stillingen som plassjef ble opprettet. Historien videre dreier seg først og fremst om skip, idet S/B fikk ansvar for bransje skip som del av industridivisjonen. Ansvarer omfattet dessuten Sverige og Finland, og world wide ved kontraheringer av skandinaviske redere.

Sverre er kjent for ikke å stikke noe under stolen når meninger skal sies og er ikke redd for å gå på tvers av "folkemeningen". Og han har evnen til å si i fra i klartekst.

- Jeg har nok hatt ry for å opponere og lett for å "banne i kjerka" mange ganger, og kan kanskje ha skaffet meg litt upopularitet nå og da. Spesielt minnes jeg den evige krangling om ansvarsdelingen mellom de sentrale og regionale avdelingene med en viss fryd. Men det har nå en gang vært min stil å si hva jeg mener. Har aldri angret på det, og stort sett har jeg kommet godt ut av det både med kunder og kolleger.

Det har vært høyt under taket i Siemens og stor frihet i jobben, noe jeg har satt stor pris på under alle mine år i bedriften.

Kan nok av og til også ha flydd litt høyt og latt meg besnære av forretningsmuligheter jeg har sett for meg,



Sverre ser nå frem til et liv uten forretningsmessige plikter

sangviniker som jeg er. Men så har jeg heldigvis hatt Oskar Alfheim ved min side. Han har alltid hatt en god evne til å få meg ned på bakken igjen.

- I de senere årene har jeg begynt å sette spørsmålstegn ved Siemens' rolle som anleggsfirma. Det er et urovekende tegn at vi i enkelte tilfeller ikke lengre blir spurt om å gi anbud. Fra å ha vært ledende entreprenør i Norge blir vi idag i mange tilfelle forbigjørt. Denne utviklingen er det vel ingen i Siemens som ønsker?

Vi kan stille oss spørsmålet: Var det feil å løse opp Anleggsdivisjonen? Og mangler vi den underskogen av mennesker som kan anlegg? Husk på - en PC løser ikke anleggsproblemene alene!

Vel - nå er det vel den frittallende Sverre som er ute igjen, avbryter han med et sukk.

Nå venter en ny epoke bak neste sving, nemlig en aktiv pensjonisttilværelse. Sverre og Tove elsker sin hytte på Lindåshalvøya med fire mål tomt og strandlinje. I fjorden svømmer det taretorsk, makrell og pale, og nede på bunnen av Fensfjorden rumsterer krabbene. Så Sverre blir nok ofte å se i Strandebarmen sin med kurs ut Austfjorden og bakstevnen fullastet med trollgarn og teiner.

- Men aller først skal vi ut og reise. Kona har fått et års permisjon for å studere kunsthistorie, og da kan det bli aktuelt med besøk i en rekke byer med severdige gallerier og museer - Paris, London, Bologne, Madrid, Haugesund, Rom osv. osv.

Og hvem tror du skal bære koffertene?



installasjon ombord i båter bygget ved Trondheims

mek. verksted og på Sterkoder i Kristiansund samt på andre mindre Møreverft. Under arbeidene ombord i en Fred Olsen-båt brente en generator, forteller han. - Den måtte ut og en ny generator inn - gjennom skutesiden. En uke før dåpen kom adm.dir. på besøk. Ved synet av det digre hullet i skutesiden fikk han nærmest sjokk, og hvem andre enn jeg måtte ta kjeften innover meg? Men vi ble ferdige til dåpen, legger han til.

Olav Søreide som var anleggssjef i Bergen og dessuten vikarierende elektrosjef på Odda Smelteverk hadde under sin sykdom utpekt Sverre som sin etterfølger, og i 1971 ble han utnevnt til overingeniør og leder for



I forrige nummer av Siemens Intern beskrev vi Personalforsikringen som vi nå har etablert hos Grieg Insurance.

Fra 01.06.98 har vi forhøyet dødsfallerstatningen til etterlatte barn - det såkalte "barnetillegget". Barnetillegget, som utbetales til hvert barn under 20 år, blir ikke lenger redusert etter barnets alder. Det utbetales likt beløp pr. barn - dvs. 6,5 x Folketrygdens grunnbeløp - pr. idag kr 276.250. **Dersom den ansatte var eneforsørger vil hvert barn motta dobbel erstatning.**

På bakgrunn av ovennevnte har vi ventet litt med å sende ut forsikringsbevisene. Forsikringsbevis, som er oppdatert i forhold til endringene pr 01.06.98, vil bli sendt alle ansatte over internposten i løpet av juni.

SAPERS



Korrekt grammatikk, takk !

I dag skal vi se litt på tegnsetting og starter med det tegnet vi vanligvis avslutter med: **Punktum.** For ordens skyld gjør jeg oppmerksom på

at de fleste eksemplene her er hentet fra boken "Skriveregler" av Finn-Erik Vinje.

Punktum markerer slutten på et fortellende utsagn, som kan være en enkel setning eller en setningsforbindelse

Dagene går:

Høyt henger de, og sure er de.

Blir en helsetning gjort til ledd i en annen setning og satt i anførselstegn, skal den ikke skilles ut med punktum:

Ordtaket "Morgenstund har gull i munn" hører vi ofte.

En setning skal normalt inneholde minst subjekt og predikat. En god regel er å bruke korte setninger. Det er ingen skam å sette punktum. En leservennlig setning har sjelden mer enn 20 - 25 ord.

Punktum brukt som forkortelsestegn skal vi komme tilbake til senere.

Punktum som skille tegn ved tidsuttrykk

Han fikk notert tida 2.48.02 ('to timer, førtiåtte minutter og to sekunder')

Hvis deler av sekund skal angis, brukes desimalkomma:

5.08,2 ('fem minutter, åtte komma to sekunder')

Klokkeslett kan skrives med fire sifre med eller uten punktum

kl 0905, kl 1500, kl 2015, eller kl 09.05, kl 15.00

Deler av sekund angis også her med desimalkomma:

kl 09. 25.10,4

Punktum ved ordenstall

13. mann til bords, den 100. gangen, 2.

opplag, 0. time

Skrivemåter av typen *1ste etasje, 5te gang, 7de sans* skal ikke brukes.

Tre punktumer markerer noe uavsluttet eller nølende

"Tomme tønner ..."

Det var da som bare ..., mumlet han.

De tre punktumene skal ikke deles på to linjer, og de bør ikke innlede ny linje.

Ikke punktum etter visse frittstående tekstdele

Regelen gjelder for over- og underskrifter, margtitler, kortere margtekster, de enkelte linjer i innholdslistene, regnskaper, prislister o.l.; adresser, avsender- og adressatbetegnelser, datoer o.l. som står utskilt fra teksten for øvrig:

Wergeland og jødeproblemet

Bekkestua 30.04.95

Slik monterer du skapet

Ikke punktum når ytringen avsluttes med en forkortelse som har punktum

Han foreslo en fottur e.l. De hadde en ukes fottur til gode.

Dette skulle dekke det meste om bruken av den lille prikken.

Noen skikkelig historie har jeg ikke denne gangen, men jeg kan gjengi en liten trykfeil i Adresseavisen den 30.03.98. De skriver om hyttesalget som raser til værs:

"... Hos DnB Eiendomsmegling kan man få en tilsvarende hytte til 170 000 kroner på Kvikne, mens Notar Eiendoms rimeligste hytte koster ca. 180 000 og ligger i Meråker. Den billigste og minste hytta tilbyr likevel BoligTorget. Her betaler du 120 000 for en 30 kvadratmeter stor setesdøl, som ligger høyt og fritt med utsikt over Trollheimen." (Understreking gjort av meg).

Det er vel så at setesdølene alltid har vært noen skikkelige kjemper, men denne må da vel være kvalifisert for Guinness Record-bok?

På gjensyn

Hold av dagene!

Jubileumsfest!

Festen for ansatte og pensjonister går av stabelen i perioden 11.-13. desember.

Nærmere detaljer følger.

Familedag!

Lørdag 22 august arrangerer Siemenslaget i Oslo familedag på Norsk Teknisk Museum fra kl. 12 til 16. Se utstillingen "Strøm i dagliglivet", og benytt anledningen til også å se andre deler av museet, og til å treffe kollegaer med familie. Det vil bli anledning til en matbit, noen aktiviteter planlegges og hvis pent vær er det også gode muligheter for å ta et bad like i nærheten av museet. Mer informasjon om arrangementet blir sendt ut senere.

Ha en riktig god sommer!

Ann Hilde Veastad

Med blink i øyet

Tekst og foto: Berit Selbo
Skyttergruppen i Trondheim har eksistert lenge. Den ble opprettet i 1973 av Egil Trapnes og Kolbjørn Berg. Den gangen ble det kun skutt med salonggevær mens det i dag brukes luftgevær.

Gjennom årene har det vært ca 60-70 medlemmer innom gruppen som i dag teller 12-13 medlemmer. Noen er svært aktive mens andre kommer og går. De håper at dette skal bedre seg nå når de har fått ny skytebane.

Jeg spør eldstemann Per Fossum om hvor lenge han har vært med i gruppen. - Helt siden den ble startet en gang på 70-tallet, sier Per. Da kommer det en kjapp replikk fra yngstemann Kjell Rune Kokås, som har vært med i litt over et år: - Da har du jo vært med siden før jeg startet å puste da!

De fleste medlemmene er av hankjønn men et hunkjønn treffer jeg også, nemlig Eva Landrø. Hun har vært med i gruppen i ca 8 år og synes det er gøy å delta i skyting sammen med karan.

Den nye banen har plass til 8 skyttere, og er virkelig blitt fin. Jeg blir fascinert der jeg sitter og beskuer gjengen som innimellom spøk og latter er dypt konsentrert mot skyteskivene som etter hvert skal poengdømmes. En henter skivene. Nestemann bedømmer skiven og skriver opp poengsummen for så å levere den til neste ledd. Siste mann legger så resultatene inn på data.

Hver serie varer en halv time, dernest bytter de plasser og neste pulje gjør seg klar til skyting.

Skyttergruppen deltar i seriespill som vanligvis består av ca 22 kamper gjennom sesongen, forteller Per. I tillegg deltar de i to faste turneringer/mesterskap, Rådsmesterskapet og "Førjuls—". Jeg spør opp igjen - det er litt støy rundt meg - da du førjulsCup?

Nei **Treff** - det er jo skyting det går om!

- Hvor ofte pleier dere å trene?

- Vi trente sjelden eller aldri tidligere. Det var så tungvint å rigge opp alt utstyret for hver gang vi skulle trene. Nå, med den nye banen, vil det nok bli større aktivitet. Vi skal ha faste treningsdager fremover og det blir onsdager kl 15.30! Få med det i artikkelen din da!

Jeg prøvde to skudd før jeg dro derfra, og tenk - jeg traff til og med skiva!
Kanskje får skyttergruppa et hunkjønn til på laget, hvem vet?



Skytterne i aksjon, f.h: Trond Andersen, Kjell Hansen og Per Fossum.
Lengst bak to skyttere fra NGU (Norges Geografiske Oppmåling)

Historiestafetten

Denne historien har jeg hørt er sann. Og jeg må sannelig si det virker slik.....

En "selger" sørfra var på en av sine mange turer i Nord-Norge. Før han skulle reise hjem, tenkte han som alltid på sin kone og hva han skulle kjøpe til henne. En pressent måtte hun jo få etter en hel uke borte fra henne.

Han gikk inn på en antikkforretning og så seg om. Der fikk han øye på en fin liten kanne. Ja, den minnet faktisk litt om en tekanne -i messing. Kannen ble kjøpt, puttet i pappeske for papir var de fri for den dagen.

Mannen dro så hjem til sin ventende kone sørpå.

Da han kom hjem måtte han pakke inn kannen i fint papir som seg hør og bør. Og i det han tar ut kannen og pusser litt på messingen skjer det helt store... En "ånd" kommer ut av kannen.

"Takk min herre for at du hjalp meg ut etter 500 år i trengsel. Du skal få ett ønske oppfylt. Bare velg min herre"-sa ånden.

Østlendingen fikk hakeslepp. Hva i all verden var dette? Etter noen minutter fikk han summet seg og tenkt seg om."Jo, jeg ønsker at det skal bli fred i Midt-østen. "Midt-østen"???,sa ånden, og skjønte ikke hvor det var. "Et øyeblikk", sa mannen og hentet fram et svært kart han hadde.

Ånden fikk forklart problematikken i området og så betenkt ut.

Etter en liten betenkingspause måtte ånden melde pass. Dette ble for vanskelig selv for en ånd.

"Nei, denne klarer jeg nok ikke. Du får komme med et annet ønske min herre",-sa ånden og så litt oppgitt på sin herre. Østlendingen pakket bort kartet og tenkte på hva han da skulle velge. Han burde finne noe som var litt enkelt.

Av sin store beundring for Nord-Norge og Nordlendingene så valgte han følgende ønske:"Jeg ønsker å bli like tøff som Nordlendingene".

Da så ånden på sin herre og sa følgende stille og rolig:"Jeg tror du finner fram kartet igjen!"

Hilsen Ivar Karlsen, S/Harstad

Jeg takker for stafettspinnen fra Helge Fallmyr og sender den videre til kollega Petter Døsvik i Oslo.

Nytt fra Redd Barna

Redd Barnas stedlige representant i Eritrea har sendt oss et langt brev der han forteller at Redd Barna nå er i ferd med å forlate landet. Vi siterer noen avsnitt fra brevet:

Til våre støttespillere i Siemens;

Eritreas regjering er av den oppfatning at all u-hjelp bør være av midlertidig karakter. Hvis ikke kan støtte utenifra bli en sovepute for landet, og man kan bli mentalt og økonomisk avhengig av hjelp.....

De ønsker i stedet å ta fatt på utfordringene selv med egne midler og på sine egne premisser.....

Fra vår side nøyer vi oss med å ønske Eritrea lykke til videre. Når vi nå slutter kan vi se tilbake på støtte til en rekke prosjekter som har gjort hverdagen bedre for barn. Herfra takker vi hjertelig for den støtten dere har gitt til vårt program; takker på våre vegne og fra barn og ungdom som har nytt godt av hjelpen.

Med de beste hilsener

*Terje Todesen, Stedlig representant
Redd Barna - Eritrea*

Redd Barna i Oslo skriver:

"Vi håper at vi fortsatt kan regne med støtte fra Siemens-ansatte i vårt arbeid. Nøden blant barn i verden er fortsatt stor, og Redd Barnas oppgaver er mange. Likevel må vi konsentrere oss om enkeltprosjekter og tro at vår "dråpe i havet" er viktig.

Vi ønsker derfor å "ta dere med oss" til vårt arbeid for arbeidende barn i Nicaragua."

SAPERS og Siemens Intern sender herved denne anmodningen videre til alle ansatte, både de som allerede har tegnet seg for månedlig bidrag, og til nye glade givere.

Blankett for tegning av nye bidrag og svar på eventuelle spørsmål vedrørende trekkordningen fåes ved henvendelse til SAPERS



Vis hensyn til de yngste !

Til glede for barn og foreldre har bedriftsbarnehaven på Linderud eksistert i 16 år. Til sammen har bortimot 200 barn fått opplæring og tilsyn av våre 6 førskolelærere og assistenter. Trafikken forbi barnehaven er tett, og mange foreldre er naturlig nok engstelige for hva som kan skje i et uoppmerksomt øyeblikk når småtassene skal avleveres og hentes. Hittil har vi ikke hatt en eneste trafikkulykke, og slik vil vi også ha det for fremtiden !

Derfor legger Eiendomsdrift i disse dager om trafikk- og parkeringsløsningene i området rundt barnehaven. Det blir laget en gjennomgående fotgjengerovergang fra fortauet langs hovedveien, slik at alle som kommer fra parkeringsplassene kan komme seg trygt over begge veiene, helt frem til barnehaven. Veien mellom Service- og Telebygget er trang og uoversiktlig, med mye lastebiltrafikk. Her er det innført "All stans forbudt" og det er satt opp tydelig merking for barnehaven. I tillegg vil det bli laget egne parkeringsfelt for av- og påstigning til barnehaven.

Vi ber alle trafikanter om å innrette seg etter dette; vis hensyn til våre yngste "leieboere" på Linderud !

Erik Kronstad

Diplomater i Trondheim

Onsdag 20. mai hadde Eksportavdelingen ved Divisjon Energiforsyning Distribusjon besøk av 20 diplomater fra Bosnia Hercegovina. Som ledd i et 2-ukers seminar, hvor gruppen var kommet til Norge for å lære moderne norsk diplomati, ble Siemens Trondheim av det norske Utenriksdepartement bedt om å ta imot diplomatene. Besøket fant sted på Sluppen hvor også EFO's direktør Carl Solberg var til stede, og ble etterfulgt av bespisning på et hotell i byen.

Kr. Himmelfartsdag deltok gruppen i omvisninger på Ringve museum og i Nidarosdomen, anført av en dyktig bygguide som bandt det hele sammen. Dagen etter returnerte diplomatene til Oslo for å fullføre seminaret. Dette er først gang etter krigen at en gruppe serbere, kroater og muslimer opptre sammen på vegne av det Bosniske Utenriksdepartement. Deltakerne uttrykte stor takknemlighet overfor Siemens for mottakelsen og arrangementene.

Tekst/foto: Anita Brækken



Fra fiskebuffet og sosialt samvær på Royal Garden



Siemens Intern på Gåsa

Tekst og foto: Tove Løhne

Siemens Intern har en gruppe medarbeidere i Trondheim. På den måten kan vi lettere fange opp det som skjer ute i bedriften. Skrivearbeidet foregår på fritiden, mot honorar må vite. Samtidig kan vi i gruppa spørre hverandre til råds, dele på skriveoppgavene og ha det trivelig - på ekte trøndervis. Gruppen ble dannet i 1986 og ledes nå av Berit Selbo. Gjennom årene har noen valgt å prioritere andre oppgaver og nye medlemmer har kommet til. De fleste divisjonene er nå representert, med unntak av Industri og Skip og Produkter. Så er du skrivefør og en smule kreativ, eller kjenner noen som er det - ta gjerne kontakt. Det samme gjelder dersom du har tips om stoff som bør med i Siemens Intern.

Det er mye kreativitet og fellesskap i gruppa. Av og til blir det også en tur på byen. Som her når hele gruppen var samlet på Gåsa, Trondheims kanskje mest berømte utested. På Gåsa er det meste gammelt og skjevt, men stedet har en upretensiøs hygge du knapt finner noe annet sted i hele Norge.

På bildet f.v: Anita Brækken, Arne Næverdal, Einar Fiske, Tor-Odd Vist, Jan Erik Reierskog, Berit Selbo og Tove Løhne.

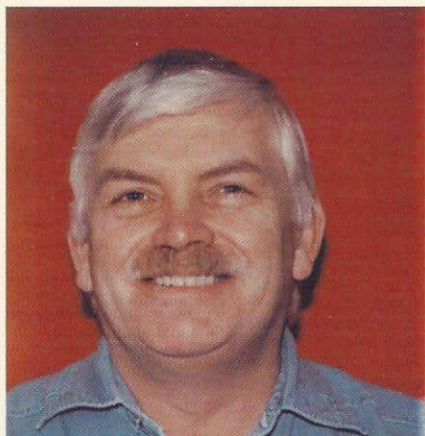
Sparelamper i pæreform

Nå kommer endelig energisparelamper i klassisk glødelampesdesign. Det er OSRAM som har tatt hensyn til et ønske fra 30 % av forbrukerne, som på grunn av den spesielle formen har måttet begrense bruken av sparelamper. De nye lampene i klassisk glødelampesdesign kalles Dulux EL Classic. De gir et mykt blendfritt lys og leveres med E27 standard sokkel i 7 og 11 W. 3 W mignon er også på trappene.

Sammenlignet med den klassiske glødelampen, har spareversjonen ca. 70% mindre strømforbruk og fem ganger så lang levetid. Det betyr mange hundrelapper i gevinst i løpet av levetiden, som er ca. seks år ved fem og en halv times gjennomsnittlig bruk pr. dag.



Egil Skorstad



Søndag 17. mai fikk vi den triste meldingen om Egil Skorstads bortgang etter et kort sykeleie, 64 år gammel. Det kom svært brått og uventet på oss alle. Egil var en venn som vi ikke hadde råd til å miste og vi føler et stort savn når han nå er borte. Han etterlater seg kone, 4 barn og 9 barnebarn.

Egil var født i Osen 09.04.34. Etter avlagt eksamen ved Skiensfjordens tekniske skole i 1963, kom han til Siemens i Trondheim. Han har hele tiden arbeidet på AKA, senere TA.

Fra 63 til 71 var Egil med på å bygge ut kraftforsyningen nordenfjelds, fra Leirfoss i Nidelva til Hestfoss på grensa til Russland.

Fra 1971 jobbet han med industrianlegg - det er vel knapt noen større industribedrift nordenfjelds hvor Egil ikke har bidratt. Av de anleggene der Egil har vært engasjert i lengre tid vil vi spesielt nevne LKAB i Narvik, Skorovas Gruber, Orkla-Thamshavn, Felleskjøpet i Trondheim og Elkem Aluminium i Mosjøen.

Da Egil begynte for 35 år siden var forholdene i samfunnet annerledes. Det var f.eks. ikke så enkelt å reise til disse stedene, slik at han ofte måtte bli borte fra Dagrunn og barna i lange perioder. Det skjedde også at Egil måtte dra ut på reiser når barna var nyfødte. Dette sier noe om Egils lojalitet og ansvarsbevissthet overfor Siemens som arbeidsplass. Mange av oss har vært på anlegg i lengre tid sammen med Egil og ble godt kjent med ham. Han var ikke bare kollega, men også en god kamerat.

Egil har i løpet av sine 35 år i bedriften vært både konstruktør, prosjektleder, gruppeleder og fagleder. Han var lettbedt, lojal, pliktoppfyllende, positiv og faglig dyktig - ja, han

var som person slik han så ut - solid, jovial og snill.

Med sin lange allsidige praksis kombinert med sin væremåte ble Egil ofte benyttet som fadder for nyansatte. Han fikk dem til å føle seg velkomne og trygge i sitt nye miljø. Han lærte dem teknikk gjennom veiledning og råd. Men ikke minst lærte han dem hvordan de skulle omgås kollegaer og kunder.

Egil fant løsninger på det meste, og var en god praktiker. Også kundene benyttet seg ofte av hans evner til å løse praktiske problemer.

Egil var behagelig å omgås, kunne snu tvister til det positive og få dem løst - dette gjaldt både kolleger imellom og overfor kunder. Han kunne med et glimt i øye provosere til å framskynde løsninger. Han kunne være rund, men også bestemt.

Det er uvirkelig at Egil ikke kommer tilbake på sin arbeidsplass. Vi som var hans arbeidskamerater vil fortsatt bruke lang tid på å bearbeide tapet av en god venn og kollega. Våre tanker og medfølelse går til hans kone Dagrunn og resten av familien. Vi lyser fred over hans minne.

Svein Nassvik, Unn Marit Forbregd

Velkommen nyansatte

Nilsen, Dag Bjørnar
Inst Bodø
Bakken, Ronny
Inst Skien
Normann, Marit
Inst Bodø
Haraldsen, Unni Cecilie
EFO Nett
Floden, Thorvald Dahl
SHS Service
Sletvold, Jon
Forsv.systemer 20
Egge, Knut Thomas
SHS IT

Kulstad, Anne
Forsv.systemer 90
Steinskog, Kjell Børge
TA Bergen
Conrad, Mark
SHS Utv.
Hjellese, Inger Louise
Inst Flekkefjord
Feet, Anngunn
SHS IT
Fossli, Roy V.
SHS Service
Hjelmen, Odd Egil
SHS IT

Linkjendal, Gaute
SHS Utv.
Olsson, Jan M.
SHS Lisenser,
Piene, Jo
SHS Utv.
Taffjord, Lars
SHS Utv.
Wettergreen, Annelise
SHS IT
Flataas, Tore
EFO Nett
Sørli, Tore
IND Syst.service
Olausson, Haldis
SHS Service

Schanke, Jan
Inst Skien
Fagerli, Joakim
SHS Utv.
Eriksen, Arne
Forsv.systemer 90
Olsen, Larry
Inst Kristiansand
Nødland, Ingve
TA OG
Wang, Magnus
Inst Tromsø
Gashi, Sevdil
TLC Prod
Tønder, Dix-Raymond
TLC Prod

Hjertelig takk

- til Direksjonen for vakre blomster til min 75-års dag

Trine Johanne Grøtting S/O

- til NOFU-klubben S/O for gaven på årsmøtet - blomster, aromabehandling og ansiktsmassasje! Takk også for tilliten i en lærerik og spennende tid som leder for klubben.

Elisabeth Weum S/O

- til Direksjonen for blomster i forbindelse med min 70-års dag, og takk for det flotte to-binds bokverket

Boye Flittig S/T

- til arbeidskolleger og ledelse for gave og blomster i anledning min 60-års dag

Lars Steinrud S/Mos

- til Direksjonen, venner og kolleger for de vakre rosene og gavene i anledning mitt 25-års jubileum

Marianne Andersen S/O

- til Direksjonen, Seniorklubben og Elektronikkfabrikken v/dir. Aage Tangen for blomster, samt personlig overbragt hilsen fra gutta på Salgsavd. v/vår flyvende ing. John Berg i anledning min 75-års dag. Det har gledet meg meget

Henning Goborg S/O

- til Direksjonen for blomster i anled-

ning min 70-års dag Per Fossum S/T

- til ledelsen og kolleger for blomster og gaver i anledning min 50-års dag

Magnar Bjørkum S/B

- til venner i Div produkter for en hyggelig oppmerksomhet i form av vakre blomster til min 70-års dag

Aage Runsjø S/O

- Til Direksjonen for blomster til min 75-års dag Per Storm Pedersen S/O

- til Direksjonen, Div Telecom og kolleger for blomster og gave i anledning min 50-års dag

Solveig Haugen S/O

- for oppmerksomheten ved min 60-års dag Henryk Komeza S/T

- til alle kolleger som husket på meg med gaver og blomster da jeg den 1.4.98 gikk over i pensjonistenes rekke *Gunnar Kjensli S/O*
 - til Direksjonen og installasjonsavdelingen i S/T for fine blomster i anledning min 70-års dag *Ola Hilmo S/T*
 - til Direksjonen og plassledelsen i Bergen for flotte blomster og oppmerksomhet til min 67-års dag *Johannes Langhelle S/B*
 - for medfølelsen ved min mann, og fars bortgang *Lilly og Anders Kristiansen S/O*
 - til venner og kolleger for gaver og blomster ved min overgang til pensjonistenes rekke *Tore Jensen S/O*

- til Direksjonen, venner og kolleger for hilsener og gaver i anledning min 50-års dag *Tom Larsen S/Sk*
 - til Direksjonen og kolleger for nydelige blomsteroppsatser til min 70-års dag *Olav A. Rygnestad S/T*
 - til Direksjonen for blomster og gaver i anledning mitt 25-års jubileum *Eilert Sandvik S/T*
 - til mine kolleger og venner i Siemens for gaven og blomstene jeg fikk i forbindelse med min overgang til AFP-tilværelse *Hilde Andersen S/O*
 - til Direksjonen og divisjonsledelsen i ELV. for gaver og blomster i anledning mitt 25-års jubileum *Freidis Hermanstad S/T*

- til Direksjonen for blomsterhilsen i anledning min 75-års dag *Borgny Moen S/T*
 - til Direksjonen og divisjonsledelsen for blomster og gaver i anledning mitt 25-års jubileum *Margit Valseth S/T*
 - til Direksjonen og kolleger for oppmerksomhet, blomster og gave i forbindelse med min 60-års dag *Arne Tungen S/T*
 - til Direksjonen og til montørklubben for blomster i anledning min 60-års dag *Torbjørn Løhre S/T*
 - til mine medarbeidere for flotte gaver i anledning min overgang til AFP *Odd Viken S/T*

Vi gratulerer:

40-års jubileum

07.07 Tor Magnus Heggebø S/O
 07.07 Sverre Gustad S/T
 04.08 Bjørn Gustafson S/T
 20.08 Roy Hammer S/O
 20.08 Jack Jansen S/O
 09.09 Tor Bøås S/O

25-års jubileum

09.07 Anne Mette Monseth S/T
 16.07 Tore Berg S/O
 23.07 Kurt Ove Brattset S/T
 20.08 Kjell Bjerken S/T
 27.08 Nils Petter Haugen S/T
 01.09 Arnt Syrstad S/T
 01.09 Lars Baardsgaard S/O
 10.09 Odd Eriksen S/O
 10.09 Karl Lindstad S/O
 11.09 Brit Lid Martinsen S/T
 17.09 Svein Korsnes S/T
 17.09 Kari Nausthaug S/T
 17.09 Roar Nesset S/T
 08.10 Per Thomas Laksfors S/T
 29.10 Knut Lindh S/O
 29.10 Arnt Inge Torvik S/T

90 år

12.09 Anna Grotle Hansen,
 Svaneviksveien 2, 5032 Minde

85 år

24.06 Nelly Frostad,
 Tvetenveien 233, 0675 Oslo
 12.09 Eystein Hoseth,
 Østre Berg 10, 7017 Trondheim
 12.10 Konrad Solem,
 Vestre Moholt-Tun 2, 7048 Trondheim

80 år

10.08 Jens Sæther,
 Skytterveien 9, 7080 Heimdal

29.08 Georg Tyberg,
 Furubotn 35, 5082 Eidsvågneset
 24.09 Inga Marie Kulseth, 7580 Selbu

75 år

22.07 Ingeborg Graver,
 Stuejordet 4, 3721 Skien
 12.08 Magnar Petter Andreassen,
 Tussøyvegen 4, 9013 Tromsø
 22.08 Edgar Berg,
 Åsdalsveien 29 B, 1166 Oslo
 04.09 Lauritz Flaaseth,
 Protonveien 10, 0690 Oslo
 19.09 Alf Henry Waagene,
 Hellerudsvingen 6, 0684 Oslo
 27.09 Tor Skagseth,
 Peter Wanviksvei 23, 7022 Trondheim
 17.10 Hugo Harmens,
 P.b. 446, 7001 Trondheim
 19.10 Gunnar Wiig,
 Olaf Nordhagens vei 13 A, 7020 Trondheim
 30.10 Peder Ingebrigtsvoll,
 Stabellsv. 11 A, 7021 Trondheim

70 år

01.07 Ragnar K. Kristiansen,
 Brønnaldalen 20, 5071 Loddefjord
 02.07 Olav Johansen,
 Olav Nordhagensvei 18 B, 7020 Trondheim
 18.07 Anders Hundsnes,
 Ekraveien 68 F, 0756 Oslo
 03.08 Arne Kristoffer Bjerke,
 Riimäkiiveien 5, 2013 Skjetten
 29.09 Harald Worren,
 Skjettenveien 107, 2013 Skjetten

67 år

24.07 Frithjof Jæger S/O
 07.08 Tor Sivertsen S/T
 20.08 Mary Larsen S/St
 28.08 Birger Alseth S/T

04.09 Odd Kristvang S/Dr
 15.09 Rolf Standahl S/T
 24.09 Trygve Gundersen S/O

60 år

25.06 Harald Magnus Paulsen S/T
 07.07 Einar Næss S/O
 08.07 Tore Johansen S/O
 11.07 Kjell Mattson S/Ki
 05.08 Jan Olav Helberg S/T
 22.08 Bjørnolf Aftreth S/T
 23.08 Bjørn Lian S/T
 26.08 Herulv Mortensen
 18.09 Muhammed Younas S/Sarp
 26.09 Knut Flaten S/O
 11.10 Willy Jarle Berg S/Ål

50 år

25.06 Bente Sæter S/T
 25.06 Laila Helge Olsen S/O
 25.06 Arnulf Bye S/O
 27.06 Vidar Andre Steigen S/O
 28.06 Hans Hosøy S/B
 28.06 Peter Ørvik S/O
 28.06 Øivind Gustafson S/T
 01.07 Thor Barkvoll
 08.07 Wenke Nygaard S/O
 15.07 Anton Fredrik Fossum S/O
 18.07 Anders Druglitrø S/O
 19.07 Ove Hegge S/T
 27.07 Hung Xuan Do S/O
 02.08 Erik Hauge S/T
 10.08 Geir Landmark S/O
 25.08 Trond Hagen S/T
 25.08 Per Harald Aasen S/T
 08.09 Terje Odvar Olsen S/T
 12.09 Kjell Vik S/T
 12.09 Trond Ivar Haug S/T
 30.09 Arild Moe S/T
 01.10 Henry Johansen S/O
 28.10 Bjørn Arne Jakobsen S/Mos

Siemens Intern

Utgitt av Siemens AS
 Sentralavdeling
 Markedskommunikasjon
 SAM0066-06985.0

Redaktør:
 Gunnar Friedl, (linje 3556)
 Layout/ Desktop:
 Transfer AS

Kontakt i Trondheim:
 Berit Selbo, (linje 9175)
 Kontakt i Bergen:
 Bjørn Magnus Bjørndal,
 (linje 6824)

Ansvarlig:
 Tor Cederkvist, (linje 3711)
 Neste nummer kommer 18/9
 Siste frist for innlevering av
 manuskriptet er 25/8

Nok en vellykket Eliade

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Med sin 250 m2 store stand, benyttet Siemens også i år den anledning en stormønstring som Eliaden byr til å eksponere firmaets store bredde. De fleste av våre divisjoner viste nye og interessante produkter, selv om divisjonene Olje og Gass og Energiforsyning stilte noe mindre mannsterke enn tidligere år. Forklaringen ligger i at disse divisjonene har sine spesialmesser (Elverk på Hamar og ONS i Stavanger), og foretrekker å samle sin tyngste innsats om disse.

Vår stand holdt som vanlig en meget høy standard, både når det gjaldt den arkitektoniske utformingen og standpersonalets profesjonalitet. Hjemmeleksen var tydeligvis gjort grundig. Det forbauser forøvrig ikke oss som har sett prosjektlederen og hennes folk i aksjon - her har det vært topp tempo atskillig mer enn 40 timer i uken over en lang periode. Vel blåst!

