

Siemens *Intern*

Bedriftsblad for ansatte i Siemens AS

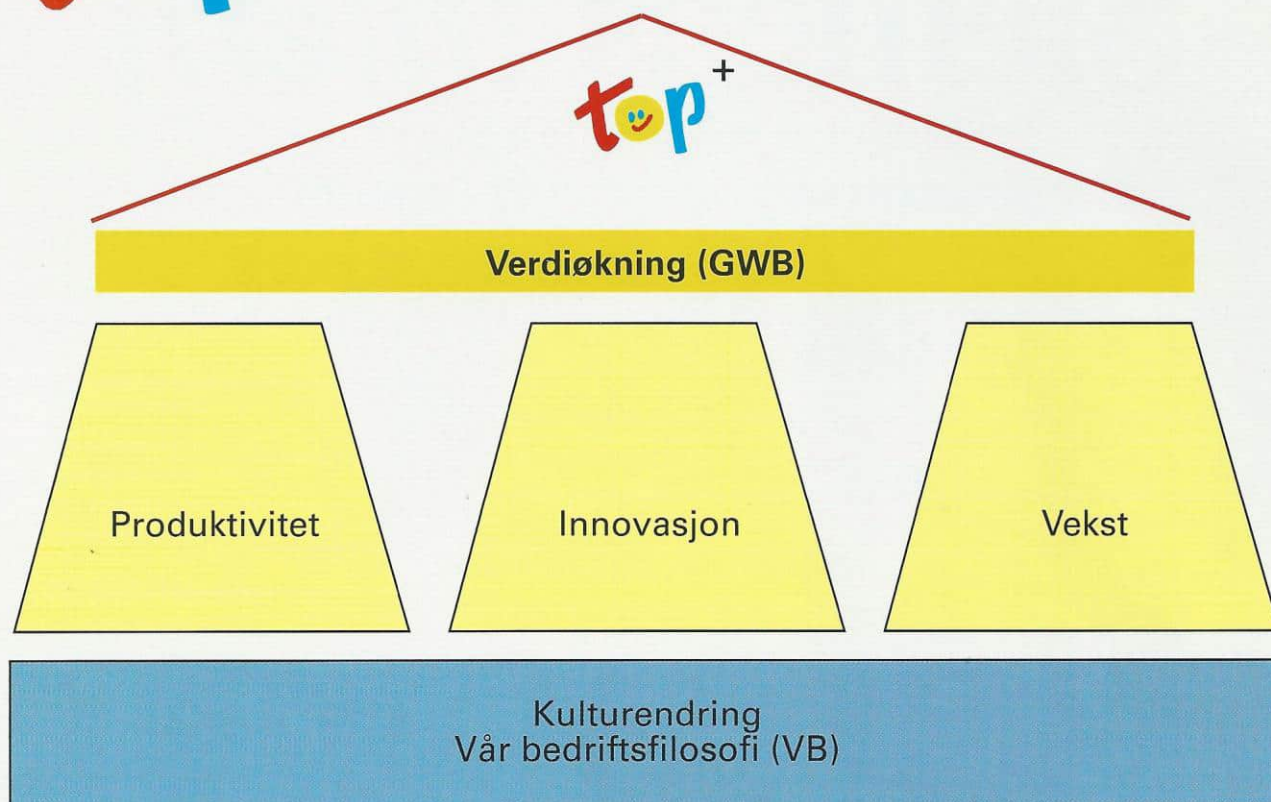
Billedtekst, se side 23



- | | | | |
|------------------------|-----|----------------------------|------|
| • top intensiveres | s.2 | • Oskar Alfheim gir seg | s.10 |
| • LU 580 tar av | s.3 | • Agnar Ræstad ser tilbake | s.12 |
| • En dag i direksjonen | s.6 | • Avd. Ålesund | s.16 |
| • Ny plassjef i Vest | s.8 | • ONS'98 | s.20 |



top intensiveres



– Vi har snart i 5 år drevet våre forbedringsaktiviteter under logoen *top*. Nå ser vi at *top* har fått et “pluss” i tillegg til den tidligere logoen. Hva innebærer dette?

Vi spør top-koordinator Jostein Haraldseid.

– Det er viktig først å fastslå at *top*, og nå med et pluss, fortsatt er samlebegrepet for alle våre aktiviteter for å styrke vår konkurranseevne. Når *top* har fått et “pluss” så har dette sin bakgrunn i at vi på tross av en god uttelling på våre forbedringsaktiviteter ikke har klart å forbedre oss i forhold til konkurrentene. Heller ikke operativt resultat er blitt bedre. Det vi har klart å skape forsvinner i høyere kostnader og lavere priser i markedet.

top skal derfor kjøres frem med større styrke. Dette innebærer også at våre medarbeidere bes om å engasjere seg sterkere i bestrebelsene på å bli bedre. Det vises i den forbindelse til “*top* i bredden” som er fremmet bl.a. gjennom skriv fra Hans Lødrup til alle ansatte og informasjon og oppfordringer gjennom intranett og Siemens Intern.

En annen oppfordring som fremsettes i forbindelse med *top+* er at vi må bli flinkere til å lære av hverandre og ta i bruk den beste praksis enten den er å finne internt i Siemens eller eksternt.

– Vi har også fått nye begreper som

Win og *GWB*. I hvilket forhold står disse begrepene til *top+*?

– *Win* (Wertsteigerungsinitiative) tar sikte på å øke firmaverdien (Geschäftswertbeitrag, *GWB*) og er med på å klargjøre målet med våre forbedringer. Det endelige målet med *top+* og dermed alle våre forbedringsprosjekter og -tiltak er altså å øke verdien av vårt firma. Med andre ord så er *GWB* et økonomisk mål på vår vellykkethet og påvirkes gjennom *top+*-prosjekter og -tiltak. Det som i hovedsak skiller *GWB* fra tidligere suksesskriterier er at vi nå må ta mer hensyn til kapitalkostnadene før vi gjør opp regnskapet.

– Hvordan passer dette nye begrepet *GWB* inn i EFQM-modellen som jo er innført som vår overordnede referansemodell?

– EFQM-modellen er like aktuell som før. *GWB* vil naturlig inngå som et av de økonomiske resultatkriteriene. På virkemiddelsiden vil vi måtte sette mer fokus på “ressurser” idet vi må utnytte vår kapital på en mer effektiv måte. I tillegg må vi etter min oppfatning måtte vie våre menneskelige resurser og kompetanse større oppmerksomhet fremover.

EFQM-modellen gir oss en samlet oversikt over resultater og virkemidler og vil sammen med en seriøs og ærlig egenvurdering gi oss gode holdepunk-

ter for hvor vi står og hva vi fortsatt må arbeide med.

– Betyr denne sterke fokuseringen på økning i firmaverdien at slike kriterier som kundetilfredshet og medarbeider-tilfredshet ikke lenger har den samme viktighet?

– Nei, på ingen måte. Ved siden av at disse resultatkriteriene har en egenverdi så er de selvsagt med på å skape de økonomiske resultatene, herunder *GWB*.

Det ville være en fatal feil å oppfatte de nye signalene fra stamhuset om *GWB* dithen at vi skal hoppe bukk over disse viktige, for ikke å si avgjørende, kriteriene.

– Til slutt. Hvilke endringer vil vi se i våre forbedringsaktiviteter under *top+*?

– Hovedmålet er klargjort: Vi skal agere slik at firmaverdien øker. Dette innebærer at vi må vurdere løpende og kommende prosjekter, som blant annet følger av våre strategiplaner, i forhold til deres bidrag til firmaverdien (*GWB*). Det kan hende at enkelte forbedringsprosjekter må legges på is eller sogar sløyfes, mens nye kommer til. Det er imidlertid klart at fokuseringen på forbedring må økes, i det kommende året med SAP som vårt viktigste *top*-prosjekt.

Med LU 580 et skritt ut i verden

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Et nytt LU 580, Konstruktiv ledermobilitet - en aktiv nyorienteringsprosess, ble avsluttet like før sommerferien etter en aktiv seminarperiode på seks måneder. Denne gang var det blant deltakerne fem fra Trygdeetaten - to fra Oslo og tre fra Buskerud - idet en del plasser på seminaret var blitt stillet til disposisjon for ikke Siemens-ansatte. Dette var ikke prøvet før, selv om dette helt spesielle Siemens-seminaret etter hvert har blitt kjent og vakt stor nysgjerrighet også utenfor huset. Siemens Intern var til stede under avslutningen av seminaret for å få ferske inntrykk fra trygdefolket.

- Positiv overrasket! Veldig stimulerende! Det beste kurs jeg har deltatt i! Umulig å bli upåvirket! Det manglet ikke på superlativer fra de fem - to kvinner og tre menn, det var tydelig at samværet med Siemens-ansatte og kursledelsen gjennom de mange arbeidsøktene hadde hatt en ikke så liten vekselseffekt.

- *Hvordan kom dere med på kurset?*
Vi henvender oss til Ragnhild Gray fra trygdeetaten i Oslo.

- Det var en annen dame hos oss som fikk nyss om dette seminaret og markedsførte det internt. Det vakte stor interesse - og her er vi!

- *Er ønsket om større mobilitet fremtredende i Trygdeetaten?*

- Vi kjente oss straks igjen og kunne fort identifisere oss med problemstillingen i Siemens. Problemet er kanskje enda mer fremtredende hos oss idet mange ansatte og ledere etter hvert har stivnet fullstendig i jobben.

- *Kurset er spesifikt utarbeidet for Siemens - føltes ikke det som en hemsko?*

- Ikke i det hele tatt, supplerer kollega Inger-Merethe Hall - også fra Oslo, Dette var såvisst ingen "gutteklubben Grei", selv om de fleste var ingeniører. Måten vi ble mottatt på og involvert i gruppearbeidene, samtalen og plenumsdiskusjonene var helt topp. En helt annerledes opplevelse enn det å delta på vanlige kurs. Umulig ikke å bli involvert! Kai Åge Fjellheim fra Drammen opplevde samværet med en helt annen yrkesgruppe som svært positiv og lærerik. - Vi fikk en helt ny innfallsvinkel til de oppgavene vi står overfor også i Trygdeetaten, nemlig å takle omstilling, flytting og nytt jobbinnhold på en konstruktiv måte.



Fornøyde seminardeltakere fra Trygdeetaten etter avsluttet LU 580, f.v: Kai Åge Fjeldheim, Buskerud; Ragnhild Larsgaard Gray, Oslo; Inger-Merete Hall, Oslo; Steinar Aasnæss, Buskerud. Femtemann fra Trygdeetaten, Magne Eckhoff, var ikke til stede da bildet ble tatt.

Noe som imponerer meg ved Siemens-folket er den sterke identifiseringen med bedriften. "Vi hører til i Siemens, og vil bidra til bedriftens utvikling!" var liksom det som skinte gjennom i alle deler av seminaret.

- Vi følte større trygghet i samværet med Siemens-deltakerne enn vi ville opplevd hvis f.eks. seminaret hadde vært holdt internt i Trygdeetaten, sier Ragnhild. - Jeg følte ingen hemninger under "markedsføringen" av meg selv eller ved gjennomgåelsen av min CV. Og det å legge opp en forpliktende handlingsplan for meg selv følte jeg rett og slett storveis.

Når vi kommer hjem vil vi orientere om våre erfaringer med dette seminaret i Trygdeetatens lederforum. Og jeg er sikker på at vi vil stille med flere deltakere ved neste anledning - hvis vi får lov da?

Denne uforbeholdne lovprising krever en kommentar fra kursledelsen, og vi henvender oss til trioen Inge Bø, Leiv Moksnes og Pat Joynt.

- *Hva er det ved LU 580 som vekker*

til de grader begeistring hos en annen bedrifts ansatte?

Leif: Det er vel ingen grunn til å være beskjeden. Jeg mener vi har utviklet et kursprogram som er meget bra, og som blir vurdert som profesjonelt, både i form og innhold. Vi kjenner fortsatt ikke til noe tilsvarende tilbud i andre bedrifter eller i konsulentfirmaer. Utgangspunktet er at vi tar oss tid til å ta deltakerne på alvor og gir dem anledning til å tenke over hvem de er, hva de kan, og hva de vil med sitt liv, og særlig da sitt arbeidsliv. Dette jobber de med både muntlig og skriftlig - individuelt og i gruppe - og lager forpliktende handlingsplaner som de gjennomfører og presenterer resultatene av til slutt.

Pat: Dette personlige fokus setter vi så inn i en forretningsmessig sammenheng. Skiftende omgivelser, raske forandringer og nødvendige forbedringsprosesser fordrer ledere og medarbeidere med fokus på egen kompetanse og markedsverdi, og med positive holdninger til nyorientering.

forts. på side 23

Hans Lødrup ved avslutning av årets LU 550:

Møt fremtiden med åpe



Gruppe SPIDERS i dyp konsentrasjon for utspørringen. F.v: Geir Ansjo, Jan Hokstad, Rune Johnsen, Anne Karin Andreassen, Bjørn Furu

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Det har blitt vanlig at kursdeltakerne på lederutviklingskurset LU 550 får møte bedriftsledelsen ved avslutning av seminaret. I år ble siste del gjennomført på Sundvolden Hotel der deltakerne fikk møte adm.dir Hans Lødrup og lederen for SNI, Ole Christian Iversen. Det var anledning til å stille spørsmål til tema som ligger den enkelte deltaker på hjertet - en sjanse som ble benyttet flittig. Men som alltid ble tiden for kort til at alle kunne få diskutert sine anliggender.

Imidlertid har vi grepet fatt i noen av spørsmålene - og svarene - som vi mener kan ha almen interesse for bedriftens ansatte.



Møtelederne Øystein Rennemo og Leiv Moksnes i felles duett

Sp. 1: Hva er begrunnelsen for at direksjonen skal godkjenne ansettelser av funksjonærer?

Svar: Enhver ansettelse må sees som en langsiktig investering. Å ansette nye medarbeidere ved akutt behov, uten å ha en langsiktig plan for vedkommende kan

straffe seg. Etter syv fete år kommer som regel syv magre, og vi har rikelig erfaring fra slutten av 80-årene hvor vanskelig og sårt det er å måtte si opp folk.

Alternativet til nyansettelse er intern rekruttering, og hvordan kan en lokal avdeling vite hvor i huset det finnes kandidater? Denne oversikten er det bare personalavdelingene som har. Derfor vil vi være litt formelle ved behandling av personalanmodninger.

At denne prosedyren bare gjelder funksjonærer skyldes at det er lettere å måle behovet på sikt for montører og fagarbeidere enn for funksjonærer.

Sp. 2: ABB oppfattes i folks bevissthet som teknisk spydspiss i Norge. De oppfattes dessuten som mer norsk enn Siemens. Hvordan kan Siemens imøtegå dette?

Svar: Det kan være mange grunner til at Siemens, på tross av 100 års tilstedeværelse i Norge, ikke har greid å få en like norsk image som ABB. En forklaring kan være at en svensk bedrift ligger nærmere norsk bevissthet enn en tysk. En annen kan være at Siemens ikke har lagt stort nok arbeid i å påvirke opinionsdannerne - presse, politikere, radio, TV osv.

ABB-ledelsen er dyktig, progressiv og har profilert seg sterkt. Men hertil kommer også en ren optisk effekt. ABB bokfører kr 25 milliarder mot våre 4-5, men brorparten av denne kommer fra ABBs internasjonale virksomhet på offshore. På det norske markedet er vi omtrent like store.

Siemens har på sin side større bredde, men det er en stor oppgave å gi hvert av våre 18 områder tilsvarende oppmerksomhet. ABBs størrelse sammenlignes ofte med deler av Siemens' spektrum, noe som kan gi et feilaktig inntrykk. Utfordringen kan bare møtes ved å øke vår egen verdiskapning og bygge ut vår eksportvirksomhet ytterligere.

Sp. 3: Nøkkelpersonell har en sterk arbeidsbelastning. Er det akseptert å prioritere familie/fritid fremfor arbeid, selv i pressede perioder? Bør vi skape en kultur for verdsetting av hjem/fritid, og ikke overlate dette til den enkelte?

Svar: Jeg er kritisk til at fritid prioriteres foran bedriften når situasjonen krever innsats. Forståelse for problemet har vi til fulle, men verden omkring oss krever noe mer av oss.

Vi greier f.eks. ikke å konkurrere med bedrifter internasjonalt som har en helt annen holdning til menneskeverd enn vi har, hvis fritid, hjem og familie som hovedregel settes foran bedriftens behov. Derfor må medarbeidere akseptere at bedriften i mange tilfeller gis første prioritet.

Men her må vi tilstrebe en fin balanse. Å finne fasitsvar kan være vanskelig, fordi individuelle behov vil være forskjellige. Hver og en må finne den balansen som



Linda B. Bratlie og Geir Joha



nt sinn!

er riktig for seg og sin familie. Og den vil til enhver tid være avhengig av den livsfasen den enkelte befinner seg i. Når individuelle behov melder seg, må og vil bedriften prøve å være fleksibel.

Sp. 4: Hvor lenge vil man akseptere at tapsområder belaster lønnsomme enheter før de ansvarlige må finne seg noe annet å gjøre?

Svar: Områder som bringer tap over tid må nedlegges.

Jeg innrømmer gjerne at vi i Siemens ikke har en kultur som straks gjør lederen til sydebukk når noe går galt. Det kan også være mange andre årsaker til at et område går dårlig, og disse bør analyseres nøye.

Deretter bør vi prøve å rette opp de tingene som kan rettes opp. Som regel er det vanskelig å påvise dårlig lederskap. Men hvis så er tilfelle - hvor mange ganger skal en leder få lov til å gjøre feil - en gang?, to ganger?. Og når er det kroken på døren? Det er en

lutning av seminaret blir markert på enørig vis - med stilfull middag og nogå attåt.



Hans Lødrup forklarer bedriftens syn - her går det om forholdet mellom avhending av "gamle" bedriftsenheter og tilkjøp av nye.

vanskelig bedømmelse, og skal også være det fordi vi her har med menneskeskjebner å gjøre.

Jeg ville føle meg mye mer vel hvis vi i forkant, slik vi forsøker bl.a. gjennom LU-kursene, sørger for å skolere våre kommende ledere grundig, og sette inn rett person på rett plass til rett tid.

Sp. 5: Hvilke prinsipper gjelder for internhandel mellom divisjonene og fremtidige aksjeselskaper, og for kjøp av sentrale tjenester i Siemens?

Svar: Prisene skal være konkurransedyktige, dvs man skal ikke måtte betale mer for en vare eller tjeneste internt enn ved kjøp utenfra. Men vær obs på at det finnes en herskare av tilbydere som mer enn gjerne vil selge til Siemens. Unngå derfor å legge gunstige introduksjonstilbud til grunn for en sammenligning. Divisjoner og datterselskaper får ikke bygge opp egne infrastrukturavdelinger; til gjengjeld kan disse med rette forlange at prisnivået på Siemens sine egne tilbud, både når det gjelder varer og sentrale tjenester, ikke overstiger prisnivået utenfor huset.

Jeg vil understreke at det ved internhandel ikke kan beregnes fortjeneste i flere ledd. Det må sees konsolidert, hvilket betyr at fortjenesten skal ligge igjen i kundeledet.

Flere spørsmål gjalt bebudete organisasjonsendringer, f.eks:

- **Hva er grunnen til sammenslåing av SNI og TLC til en kjempedivisjon, når ANL ble splittet opp i tre p.g.a. størrelsen?**
- **Hvorfor skal SNI inn i Siemens, Forsvarssystemer ut av Siemens, men ikke forsvarsgruppen i SNI?**

Svar: Jeg er enig i at slike disposisjoner av og til kan virke merkelige for uinnvidde. Hvis jeg skulle sammenfatte dette i et svar måtte det bli at det er flere krefter i Siemens-konsernet enn våre egne som avstedkommer dette - i mange tilfeller har vi selv mindre å stille opp med i

avgjørelsessprosessen. Viktigste årsak er det som skjer rundt oss i verdensmålestokk, nemlig globaliseringen. Det påvirker naturligvis også Siemens-konsernet hvor toppledelsen igjen gir styringssignaler til bl.a. oss her i Norge. Men det hele går jo ut på å styrke vår markedsposisjon! Derfor hører avhending av "gamle" enheter, kjøp av nye og sammenslåinger av eksisterende til dagens orden. Verden i dag er ikke den samme som igår, derfor kan vi ikke orientere oss ved å gløtte "i bakspeilet". Og prosessen vil bare fortsette, det må vi alle og enhver innstille oss på. Vi må være modne og forberedt på løpende forandringer.

Men det er ingen grunn til å gå duknakket inn i fremtiden. Mange nye muligheter vil også åpne seg og disse må vi møte med et åpent sinn.



Geir Johansen er toastmaster og slår an tonen



Tekst: Anne Bjørnetun
Foto: Espen Nordhagen

Tenk på det, a' dere, jeg har vært så heldig å få være med en hyggelig kar i Siemens, født i Skyttens tegn, nemlig vår administrerende direktør, Hans Lødrup - en hel arbeidsdag. Vært flue på veggen, sittet sånn i bakgrunnen med skrivesakene, lyttet, tittet litt og laget noen små notater underveis. Så vær med meg på reisen da vel, til en dags visitt i K9 og dernest til en ettermiddags- og tidlig kveldstur til Ringerike der Hans Lødrup og Ole C. Iversen (Siemens Nixdorf) var i vinden i forbindelse med et aktuelt kurs.

Vi skruer tiden tilbake til juni i år da det for de fleste av oss var to temaer som farget hverdagen, nemlig fotball-VM og streiker. Sport gleder mange, men irriterer noen, og det samme kan en vel også si om streiking? En dag med en fotballentusiast som Lødrup inneholdt selvfølgelig innslag om fotball - og litt om streik.

Panorama og påfugler

Været er grått denne morgenen. Det kribler litt i magen, der jeg pakker ned dagens viktigste redskaper; skriveblokken og to nyspissede blyanter. Den store heisen kommer litt fortere enn forventet. Alene står jeg der og trykker på heisknapp nummer 9. Det er noen minutter igjen til avtalt tid. Ella Forberg ønsker meg velkommen og jeg tar plass i sofaen ute i sekretariatet der jeg lar øynene hvile på det vakre grønne veggteppet med påbroderte påfugler.

Om litt ønsker Lødrup meg velkommen og jeg tar plass i en sittegruppe inne på hans kontor. Det er ennå en rolig morgen og jeg ser meg rundt på dette hjørnekontoret øverst og ytterst til venstre i den store ruvende høyblokken. Her er et flott panoramabilde over München og noen bilder av Kai Fjell. Men også noen koselige familiebilder. Gardinene er i dyp blå farge ispedd brune- og orange blader. Noe som på

avstand ligner på en gammel bilradio ligger på en seksjon. Ved nærmere øyesyn er det en eldre modell av en Tandberg Data streamer.

Betraktninger og innretninger

Friske blomster på skrivebordet gir et snilt inntrykk. Blomster i kontormiljø skaper trivsel og er dessuten sunt for helsen, sies det. Jeg får servert kaffe fra en stor fin kopp i Porsgrund Porselen. Tusen takk Ella, det smakte godt!

Lødrup er ofte på reisefot, det dreier seg om ca. 70 reisedager i året, for det meste til München og Erlangen. München er den byen han liker best. Jeg legger merke til en meget praktisk innretning som er plassert i et hjørne. En jakkeholder kledd Lødrup sin lysgrå dressjakke. Det store ryddige skrivebordet er omgitt av pene grå-blå skinnmøbler.

Den første gjesten kommer inn. Han titter på meg og ser spørrende ut. Lødrup smiler og forklarer mitt ærend. Gjesten virker likevel noe usikker. Herrene diskuterer i vei, og jeg kikker litt nysjerrig på den noe originale arbeidsvesken til den pent dressklede gjesten.

Pollen og middag på slottet

Lødrup får inn en telefon fra Tyskland. Praten går livlig, men mon tro om ikke Lødrup er en smule forkjølet i dag? Eller er det kanskje et snev av pollenallergi?

Ella smiler vennlig og kommer ut og inn av kontoret med forskjellige beskjeder. Terminer avtales og det sjekkes med digital tidsplanlegger. Været klarner opp. Den pent antrukne forlater oss og ny telefon settes inn. Hørte jeg riktig? "Middag på slottet"? Men Lødrup ser alvorlig ut og studerer papirer på pulten. Han lener seg tilbake og ringer til Tyskland.

Fotball og streik

Ella kommer inn igjen med en tykk mappe, setter seg helt ytterst på stolen og sammen går de gjennom post og andre dokumenter. Telefonene ringer ute i sekretariatet. Lødrup svarer og diskuterer litt frem og tilbake med vedkommende i andre enden av tråden. Spennende foran kveldens fotballkamp! Arvid kommer ruslende inn. Dere vet, han som kjører for Lødrup. Det ryktes at transport-streiken er over. Men flystreiken vil nok påvirke Lødrups planer om et par reiser noen dager fremover i tid.

Arvid sier at han trives godt med å jobbe for Lødrup og at han til og med

En dag i Direksjonen

har fått kjørefri i ettermiddag på grunn av kampen i kveld !

Ny telefonsamtale. Det dreier seg om å gi et skussmål. Lødrup gir mange superlativer om den personen det her er snakk om. Noterer meg dog et lite sannhetskorn som sies underveis; "Det er ikke en leder gitt, og ta over å lede ulike typer bedrifter". Enig ? Det ryker av pipen ved forbrenningsanlegget på Brobekk. Utenfor danser skyene sakte forbi og trafikken på Østre Aker vei ruller i jevnt tempo. Livet og hverdagen pulserer, både innen- og utendørs.

Frokost på sengen og Tupperware

Ute i sekretariatet hører jeg Ella snakker med nye gjester som venter på å komme inn. Og sannelig er ikke en av gjestene en kvinne ! Lødrup spøker med at jeg serverte han frokost på sengen og at jeg kjørte han til kontoret i dag ! Gjestene tar plass og ser forundret på meg. Kvinnen snakker ivrig om rammebetingelser, nøkkeltall, fokusering, lønnsomhet og konsekvenser. Ute hos Ella rasler det i papir. Det romler i skribentens mage og jeg tar forsiktig frem en brødskeive fra matboksen i Tupperware-serien. Lytter til ordene "overregionalt ansvar, implementering og center of competence. Blyanten ruller i hånden til en av mennene. En annen tygger tygggummi.

Noen muntre herrer går ut fra nabokontoret og latteren runger. Det er i grunnen en egen spesiell- og hyggelig atmosfære her oppe på Siemens-toppen.

Rolig svev

Vanndråpene på vinduene er forsvunnet. En stor måke kommer rolig flyvende. Ubesværet svever den videre mot vest. Den har nok aldri hørt om insourcing, firmaoverordnede tiltak, benchmarking og andre vanskelige fenomener.

Gjestene forlater rommet etter vel en time. Det er kort pause til neste visitt og Lødrup forteller ivrig at han har spilt på Kjelsås.

Neste "kandidat" ser like overrasket ut som de andre ved synet av meg. Han setter seg ytterst på stolen, trommer litt med bena og snakker med lav stemme. Lødrup derimot, lener seg tilbake i den sorte skinnstolen med høy rygg og stryker hånden lett gjennom håret. Dette får nok gjesten til å slappe mer av, for straks inntas en mer komfortabel sittestilling. Terminer avtales. Men også denne gangen kommer sporten inn i samtalen. Møtet blir forholdsvis kort.

25 år i Siemens AS

Deretter er det klart for markering av en 25-års jublant. Vi går inn i Dagligstuen og får servert et særdeles smakfullt måltid. Serviset er så betagende. Jubilanten rødmer og gråter en skvett. Det er nok vemodig og føles kanskje svært høytidelig å være midtpunkt i en sådan stund. Samtalen veksler fra Lødrups sprøyteskrekke til røyking og humor på arbeidsplassen. Alle mener noe om røyking. Men ingen røyker i denne sammenkomsten. Jubilanten forteller fra sine år i Siemens og om sin lidenskapelig fritidsinteresse og naturlig nok om tanker omkring veien videre. Gaver overrekkes. Jubilanten smiler sjenert og får tilslutt en varm avskjed fra alle.

6-pack med øl eller tur til Paris

Kort tid etter kommer sjåfør Arvid og har denne gangen med seg en ny mobiltelefon til Lødrup. Den nye S-10 er i grunnen en snerten og fancy modell. Det ser ut til at Lødrup liker den. Men fotballen i kveld er akkurat nå viktigere, og vi vedder. Lødrup tipper 3-1, Arvid 2-1 og jeg 1-1. (Det ble 2-2). Gevinstene for oss kunne blitt en 6-pack med øl, tur til Paris eller 1 flaske hvitvin. Ingen av oss vant. Kanskje det var det beste. For vi hadde ikke avgjort hvem som skulle betale turen til Paris.

Lange dager

Før avreise til møte utenfor Oslo spør jeg Lødrup om det blir lange arbeidsdager. Og i gjennomsnitt dreier det seg om 12 timer pr. dag. Det er middager, reiser, noe arbeid i helgene og ellers på kvelden. Januar og februar er til vanlig rolige måneder, sier han, og at terminforpliktelsene overfor München naturlig nok avgjør noe av arbeidstempoet her hjemme.

Kremgule seter og høye boligpriser

Litt etter kl 15.00 setter vi oss i bilen, en blå, delikat bil av kjent merke med lyse gule skinnseter. Som om det skulle være en drøm tar jeg plass i baksetet med mine skriveanordninger. På majestetisk vis forsvinner vi ut fra Siemens og foran oss ligger veien til Ringerike. Noe som ligner på solskinn kommer til syne i horisonten. Lødrup ringer til datter'n sin og jeg tar diskret opp en grønn pastill fra vesken. Det raver en meget beruset mann over veien ved Storokrysset. Rolig (og heldigvis trygt plassert inne i bilen) diskuterer vi de enorme boligprisene, gjeld, renter, bankenes utlånsvirksomhet og datasamfunnet. Temaer som

alltid er aktuelle, og som i skrivende stund antagelig får mange til å bite negler og holde pusten.

Kalde drikker og sunn balansegang

Etter en liten time åpenbarer Tyrifjorden seg for oss og møtestedet ligger idyllisk til der vi tidlig ettermiddag entrer stedets parkeringsplass. Jeg hilser pent på Ole Christian Iversen og Gunnar Friedl. Noen av møtedeltakerne ser meget forbauset ut ved synet av meg sammen med Lødrup og Inge Bø må derfor fortelle om mitt "ærend". Vi forsyner oss med noen kalde forfriskninger.

Iversen og Lødrup sitter i et panel foran deltakerne og får blant annet inn spørsmål i kategorien jobb, hjem- og familie. Det dreier seg om balansegang og prioritering.

At de ansatte selv må foreta prioriteringer og at det er viktig med sunn balanse mellom jobb og fritid. Også i dette fora blir Lødrup avbrutt og Iversen svarer så godt han kan når Lødrup diskret forlater rommet for å kommunisere pr. mobil.

Stabukk og åpne landskap

Innimellom slagene trengs der en benstrekk og vi går ut på gårdsplassen. Trærne krummer seg i vinden. En svak fornemmelse av sommer.

Før møtet avsluttes får Lødrup og Iversen utdelt gaver av dagens selskapspsykolog. Han kalte seg faktisk det ! En av gavene var en bukk til hver av dem. Ordet "bukk" defineres av selskapspsykologen ; kuskese, kontroll, hoppe over hinder, bukken til havresekken, trebukk og stabukk. Nuvel, alt til sin tid -

Det er tid for retur til hovedstaden og vi forlater Ringerikes åser og åpne landskap.

Mens Lødrup igjen telefonerer, setter jeg meg godt til rette i baksetet og tenker tilbake på en svært lærerik og interessant dag. En gjennomsnittlig hverdag for Lødrup og en spennende dag, om enn ikke for "Josefine" som Benny Borg synger om, så i alle fall for skribenten, som på det varmeste takker Direksjonen for at hun fikk oppfylt en drøm hun har hatt lenge ; nemlig å være tilstede - en dag i Direksjonen. Takk for oppmerksomheten !

Med vennlig hilsen Anne Bjørnetun



Jan G. Rasmussen, vår nye plassjef i Bergen

Tekst og foto: Gunnar Friedl

- Min drøm er en Osolver, sier Jan.
 - Kan du tenke deg noe finere enn å ro en osolver i stille vann og bare lytte til bølgeskvulpet under bordgangene? Kanskje den kommer neste år, trøster han seg. - På hytta i Manger har jeg en gammel robåt, den får gjøre nytten så lenge. Ikke har jeg fått tid til så mange hyttebesøk heller denne sommeren. Travelt på jobben forstår du!
 Og det forstår vi. Jan er pålagt et stort ansvar innen Divisjon Olje og Gass og figurerer i rutene både for Technology & Products og Operational Support. I tillegg har han nå overtatt plassjefstillingen etter Sverre Sivertsen som gikk i pensjon 30.6 i år.
 - Plassjef ja, Jan smaker på ordet.
 - Plassledelse har etter hvert fått et litt annet innhold enn før. De fleste funksjoner her ledes jo fra de respektive divisjoner som i all hovedsak sitter i Oslo. Nå er også Eiendomsdrift lagt dit - Oskar Alheim som også gikk av i sommer har således ingen etterfølger. Men jeg har visse forestillinger om hva som vil være viktig i utøvelsen av plasslederfunksjonen. Medarbeiderne i Siemens Bergen har sin arbeidsplass her og er til enhver tid en del av Bergensmiljøet. Tilhørighet og trivsel vil i vesentlig grad være avhengig av det lokalmiljøet vi har og det vi greier å skape i fremtiden. Lite kontraversielt, og slik vil vi ha det.
 Plassledelsen etablerte alt for lenge siden et lederforum som holdt faste møter annenhver måned. Der møtes representanter for de enkelte forretningsområdene samt eiendomsdrift og personal for å informere hverandre om løpende og kommende aktiviteter, og ta opp spørsmål av felles interesse. Dette forum vil jeg bibeholde, og bygge videre på.
 Jeg kommer også til å være fast deltaker på AMU/BU-møtene som firmaets arbeidsgiverrepresentant.

Overfor omverdenen, altså Bergen og omland, må vi prøve å bevare ett Siemens-ansikt, og dette ansiktet vil

disse instansene - invitere til besøk, holde informasjonsmøter og sende ut hyggelige meldinger om hva vi holder på med her ute og hva vi ønsker oss fra deres side, for eksempel. Slike ting ønsker jeg å ta fatt i!

Jan mener nok det han sier, for han har det med å gå grundig til verks. De som kjenner ham som dykker vil si at han gjerne går til bunns i sakene. For Jan er utdannet dykker og har vært ROV Pilot ombord i "Seaway" for Stolt Nielsen i Haugesund. Han har undersøkt bunnforholdene under Nordhordlandsbrua, og utført undervannsarbeid i Messinastrødet under kabellegging. Personlig rekord i fri dykking er 35 meter, men miniubåter har ført ham helt ned på 800 meters dyp.
 - Drev med dykking på 'si allerede under studiet ved Bergen Ingeniørhøyskole i slutten av 70-årene, sier han og legger til at han etterpå jobbet som profesjonell dykker og ROV Pilot

- Men etter et par år syntes jeg det fikk greie seg. Vi hadde fått familieforøkelse, og de mange reisene passet ikke så godt lenger. Arbeidstiden var som regel seks uker ute og seks uker hjemme. Dessuten tenkte jeg nok litt mer på risikoen som alltid var forbundet med dette arbeidet.

I 1981 begynte Jan hos Frank Mohn, et firma som hadde lastepumper for skip som et hovedprodukt. Han var eneste ingeniør på Serviceavdelingen med elektrokompetanse, og den ble det god bruk for. Etter hvert ble han assisterende servicesjef i selskapet.

- Jobben hos Frank Mohn var veldig

Jan G. Rasmussen

Plassjef som

naturlig være mitt, smiler Jan godmodig. Det kan gjelde kunder, næringslivet generelt, kommuner, politikere, media av alle slag, og folk som ber om almisser.

Føler at vi fra vår side egentlig kan gjøre mer overfor

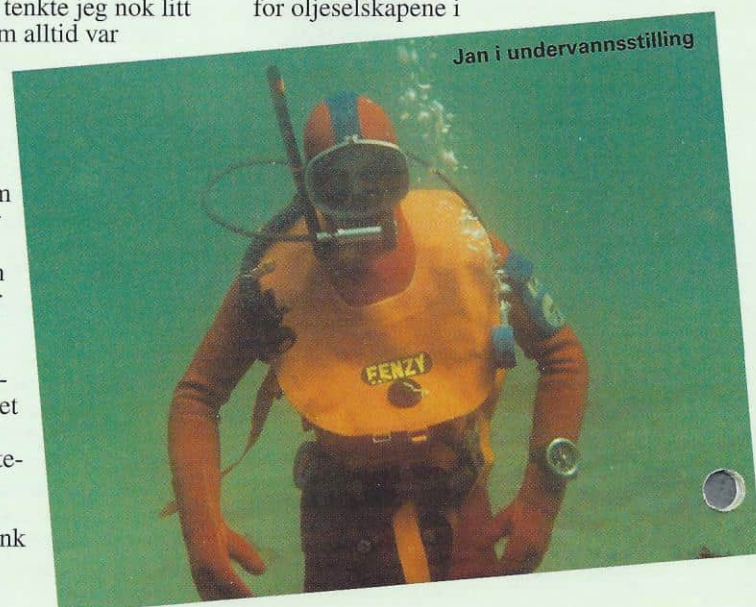
interessant og jeg lærte mye nytt. Men vedrørende reising kom jeg faktisk fra asken til ilden. Bl.a. reiste jeg en gang til Jugoslavia, med kofferten fullpakket av reservedeler, for en planlagt tre dagers tur, og ble der en hel måned!

I 1983 søkte Jan jobb i Siemens og ble tilknyttet offshore i Bergen. Fra før var der kun noen få medarbeidere i dette miljøet, fordelt på Bergen og Stavanger, og Jans oppgave var salg av reservedeler til oljeselskapene. I 80-årene skjedde det flere organisasjonsforandringer som førte med seg at Jan fikk prøve seg på forskjellige områder. Han ble servicesjef i Siemens Bergen, og senere overtok han ansvaret for montasjeavdelingen i Bergen som da tellet 130 mann. - En utfordrende jobb, sier han og legger til at det å lede en montasjeavdeling er noe av det mest turbulente man kan oppleve i Siemens - nye overraskelser hver dag, så og si.

I slutten av 80-årene ble offshoreinstallasjon overført fra Trondheim til Bergen, noe som ga støtet til ny organisering. Jan ble leder for industri/offshore, en kombinasjon som besto frem til divisjoneringen. Da ble Olje og Gass egen divisjon, og Jan rykket opp som ansvarlig for Bergens-delen. Siden tok han også over ansvaret for offshore-energi på landsbasis og fikk en kontorplass på Linderud i tillegg til sin faste plass i Bergen. Og idag leder han altså de innledningsvis nevnte funksjonene.

Organisasjonsforholdene kan nok synes litt uoversiktlig for uinnvidde, medgir han.

- Offshoremiljøet i Bergen omfatter 60 medarbeidere. De er aktive partnere for oljeselskapene i



og gjerne går i dybden

driftsfasen og disponerer eget lager av reservedeler.

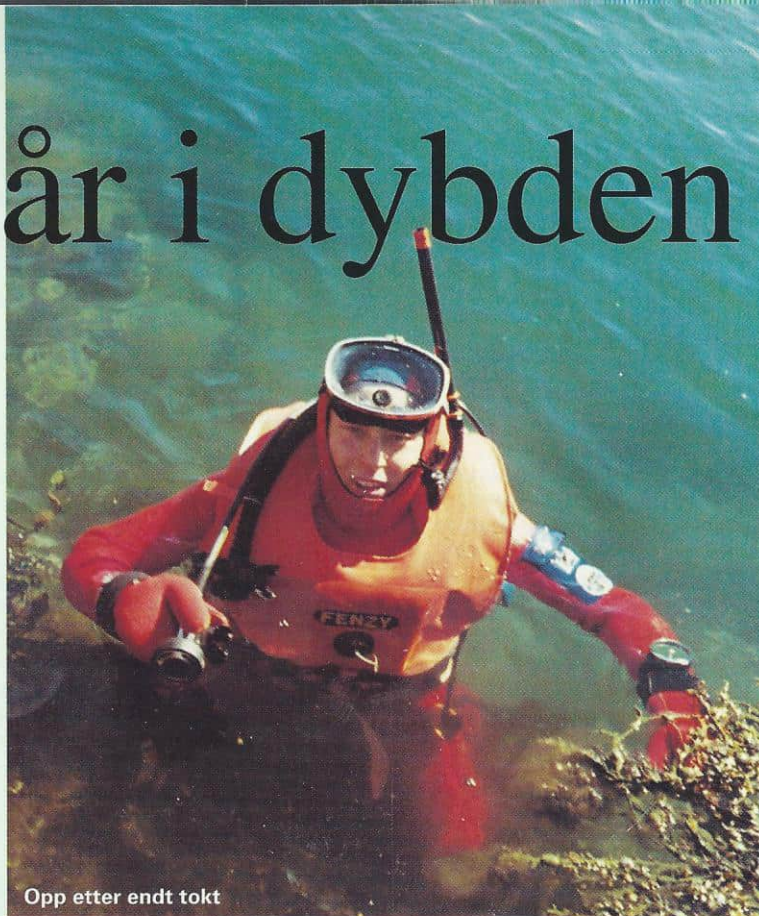
Offshore er en levende organisme, og vi forsøker hele tiden å tilpasse oss de forandringene som skjer i dette markedet. Derfor tror jeg heller ikke at dette org.kartet vil være endelig.

Som plassjef i Bergen får Jan nå møte i konsernledelsen, noe han gleder seg til.

- Spennende å få se hva som skjer i firmaet, og komme i direkte dialog med firmaledelsen, sier han.

- Jeg føler et stort ansvar ved å være ledelsens representant i Bergen, og vil prøve å ivareta det på beste måte. Å være en samlende faktor for alle ansatte i Siemens Bergen er en takknemlig, men også ærefull oppgave. Vi har jo et idyllisk sted her borte og en fin arbeidsplass.

Fins ikke maken, vil jeg si!



Opp etter endt tokt

Årsmøte i Sikringen

Tekst og foto: Tor Cederkvist

- Forandringer kommer snikende, men vi oppdager dem med et brak, sa sosiolog Ivar Frønes på Sikringens årsmøte på Norsk Teknisk Museum 26. august.
- Trender kommer og går i en avsindig fart, det er umulig å ligge i forkant av utviklingen.

Frønes' foredrag ble en kjærkommen underholdningspost på årsmøtet, til tross for sitt alvorlige innhold. Men selv om hans fremføring fikk forsamlingen til å humre av latter, sto nok alvoret klart for de fleste. Samfunnet er i stadig forandring – og bransjen må følge med!

Med denne erkjennelse bakket han også opp det budskap Hans Lødrup hadde gitt forsamlingen i sitt innledningsforedrag, der han oppsummerte bedriftens hundre år i Norge.

- Våre forgjengere opplevde skiftende tider, og det er ingen gitt å si hvem som hadde det hardest, sa Lødrup.

- Men ett er sikkert. Nå er det vår tur, vi som må klare det!

Rask vekst for Sikringen

Dette var det første årsmøte i "Sikringen", vårt nye kjedekonsept for elentreprenører.

Konseptets far, Odd Prytz på Divisjon

Produkter, kunne i sin hilsmingstale slå fast at Sikringen samme dag hadde registrert sitt medlem nr.100. De hundre bedriftene representerer 1240 ansatte, i tillegg omfatter samarbeidet 39 leverandørbedrifter som bidrar finansielt og faglig.

- Målsettingen ved starten var 200 medlemmer i løpet av de tre første årene av Sikringens liv, sa Odd Prytz.

- Da synes jeg vi skal si oss meget godt fornøyd med det resultatet vi har nådd allerede etter 7 måneder! Prytz kunne ellers fortelle at Sikringen hadde fått et nytt organ, Leverandørrådet, i tillegg til Kunderådet. Han benyttet også anledningen til å understreke at kompetanse skal være det bærende element i Sikringen, at Siemens ønsker å fremstå både som grossist og som

kompetansepartner for sine samarbeidspartnere.

Perspektiv år 2005

Daglig leder i ELBUS (ELEktroBransjens UtviklingsSenter), Trond Endresen, gjorde en analyse av samarbeidet i Sikringen sett i lys av studien "Perspektiv 2005 – Elekrto".

- Jeg tror Siemens med Sikringen har gjort noe veldig riktig, sa Endresen.

- Gjennom målsettingen om å bidra til å utvikle bransjen, hjelper bedriften også seg selv.

Han minnet om at elentreprenørbransjen består av mange små bedrifter, og at NHO ofte "tenker for stort" for disse firmaene. Samarbeidet i Sikringen burde derfor etter hans mening være som skapt for små og mellomstore elektrobedrifter.



Asså var det fest etterpå. Danseren Desirée Kongerød, musikeren Knut Henriksen og skuespilleren Terje Brevik fremførte Mixmasterpolka mens de 150 gjestene ble servert scampi sushi som forrett til kveldens jubileums-middag.

Oskar Alfheim

Økonomien i trygge h

Tekst og foto: Knut Madsen

En får nesten inntrykk av at det er rett før Oskar Alfheim bretter opp ermene klar for en ny jobb. Full av energi og ideer passer han liksom ikke inn i det gamle forestillingsbilde av en blivende pensjonist. En grå eminense? Nei, - han er fargerik nok, bare en lærer ham å kjenne. Etter nærmere 36 år som merkantil nestor i Bergen har han nå valgt å bruke tid og krefter på mykere verdier.

Hvordan opplevde du starten i Siemens?

Det var noen frustrerende første uker. Jeg hadde praksis fra bank og industri da jeg søkte jobben som merkantil leder for Proton's avdelingskontor i Bergen.

Overgangen fra de tidligere velorganiserte bedrifter jeg hadde arbeidet i og til Siemens' kontorer i den gamle busstasjonen i Bergen var stor. Dette skyldtes spesielle forhold - disponerten var for kort tid siden avgått ved døden og kontorsjefen hadde vært sykemeldt et års tid.

Personalet hadde liten oversikt over de oppgaver jeg skulle ha, og de oppgaver jeg ble tildelt stemte ikke helt med det jeg oppfattet som lederoppgaver. Jeg angret i grunnen bittert på at jeg hadde skiftet jobb.

Men forholdene endret seg fort og radikalt. Adm.dir. B. Dehli Jemtland kom på besøk til Bergen. Han redegjorde for de tanker ledelsen hadde for Siemens i Bergen etter at selskapet nå var kjøpt tilbake fra Bergen Industriinvestering og hvilke krav som lå i den jobben jeg skulle fylle. Etter kort tid flyttet vi også inn i nye lokaler i C.Sundtsgate.

Dermed var det bare å finne min plass som merkantil leder i ledergruppen. Lite ante jeg den gang om hvilken utrolig utvikling jeg skulle få ta del i, og hvilke interessante oppgaver jeg skulle få i tiden fremover.

På den tiden var vi ca 30 ansatte med en omsetning på kr15 - 20 millioner. Da regionene ble oppløst ca 25 år senere hadde Region Vest ca 400 ansatte og omsetningen rundet det siste året kr 500 millioner.

Men markedet haddde vel også endret seg?

Hovedvekten på engrossalg ble bibeholdt samtidig som vi tidlig på sekstiårene startet opp med installa-

sjonsvirksomhet i stor skala. Dette førte til en vanskelig tid. Våre engroskunder som hovedsakelig var installatører så på vår installasjonsvirksomhet som uønsket konkurranse og sluttet å kjøpe hos oss.

Men tingene falt etter hvert på plass igjen, kundene kom tilbake og installasjonsvirksomheten økte jevnt til en topp under utbyggingen av Haukeland Sykehus med nærmere 150 montører ansatt lokalt.

Den store montørstyrken åpnet for større engasjement også på industri- og everksektoren, tidligere var de store

oppdragene på Vestlandet blitt kjørt fra Oslo.

Senere ble også offshore- og skipsmarkedet viktige områder, sistnevnte med et internasjonalt omfang.

Hvordan mestret dere denne veksten administrativt?

Den største ekspansjon kom i en tid hvor det var nærmest umulig å skaffe høvelige lokaler.

Det ble mye improvisasjon og virksomhet spredt på flere steder i Bergen. Mest kontroversielle var vel lokalene vi hadde på Damsgård for lager,



ender gjennom 36 år

montasje og tavlebygging. Bygningene var vel nærmest gamle rønner, men de gjorde nytten. Jeg husker ennå ansiktsfargen og de verbale uttrykk fra adm. dir. Selmer da han innsiserte lokalene. De var jo ikke akkurat representative for et firma som Siemens, og jeg følte at jeg var ett nummer fra å få sparken. Heldigvis var direktør Simonsen med og fikk roet det hele ned. Lokalene gjorde nytte i mange år, selv om vi hadde problemer med å holde Bergensregnet ute.

Det store løftet kom imidlertid da vi i 1977 fikk tildelt tomt i Fyllingsdalen og kunne bygge det anlegget som skulle gi plass til hele virksomheten i Bergen. For meg ble dette en interessant kjempeoppgave. Den som sa at jeg hadde lagt en stor del av sjelen min i dette anlegget hadde nok rett.

Men det skjedde vel utvikling andre steder enn i Bergen?

Det gjorde det. Avdelingen i Stavanger ble del av Region Vest da regionene ble dannet. Senere kom vi inn i en periode hvor mange vestlandsfirmaer i installasjonsbransjen fikk generasjonsskifte og kom til oss for å søke samarbeid.

I Haugesund, Flekkefjord og Førde førte forhandlingene til overtagelse og disse avdelingen ble viktige elementer i Region Vest. I Stavanger overtok vi også en installasjonsbedrift som etter noen år ble en del av virksomheten på Mariero.

Du har i hele din ansettelsestid arbeidet i Bergen og i den samme stillingen, hvordan har forholdet til hovedkontoret i Oslo vært?

Det er riktig at jeg har arbeidet i den samme stillingen siden jeg ble ansatt. Men jeg føler det ikke slik. Jeg har alltid vært teknisk interessert, og jeg har hatt stor glede og nytte av å være med ut på forskjellige arbeidsplasser - en ubåt i Tyskland, et skipsverft i Bangkok, eller lokale installasjoner. Forholdet til hovedkontoret har jeg alltid følt som veldig godt, selv om de sentrale fagekspertene ikke alltid viste forståelse for at en liten organisasjon som S/B ikke kunne sitte inne med like stor kompetanse som økonomiorganisasjonen i Oslo.

Ofta følte jeg at det satt personell i Oslo som kunne alt om nesten ingen ting, mens vi i Bergen kunne nesten ingen ting om alt.

Men lett har det vel ikke alltid vært?

Det må innrømmes at det i løpet av mine 36 år i blant har vært en del vanskelige saker. Ukontrollerbare eksterne forhold har til tider ført til negativ påvirkning på våre resultater, men ofte har vi måttet innrømme at vi gjorde tingene feil og at oppfølgingen av prosjektene kunne vært bedre.

Personalsaker var også ofte vanskelig. Jeg har vært gjennom perioder hvor endringer i virksomheten har gjort det nødvendig med personalreduksjoner og omplassering. Jeg har alltid prøvd å finne rett oppgave for rett person - derfor føltes det som en belastning når den det gjalt ikke var enig med meg. Og det er vel noen som opplevde at jeg var noe hard i personalbehandlingen. Men jeg har også hatt gleden av at personell i ettertid har takket meg for å ha vært ærlig og direkte i samtalen.

Opprettelsen av divisjoner fikk stor betydning for oss som hadde sittet i regionsledelsen idet vårt ansvarsområde ble vesentlig redusert.

Men for meg kom dette på et tidspunkt i livsfasen hvor jeg ikke behøvde å ta det særlig tungt. Jeg var heldig som fikk fortsette som økonom for skipsvirksomheten som jeg hadde stor interesse for.

Jeg fikk på denne måten anledning til å fortsette mitt mangeårige samarbeid med Sverre Sivertsen som sjef, noe som har vært både inspirerende og krevende.

Selv om divisjonsdannelsen delte virksomheten i selvstendige områder, har jeg alltid følt at vi i Bergen klarte å opprettholde en fellesskapsfølelse. Kanskje er det den gamle Bergens-ånden eller Bergens-patriotismen som har gjort seg gjeldende?

Hva med livet utenom Siemens?

36 år i Siemens er lang tid, men selvsagt har jeg og min kone Ellen hatt tid til å oppleve mye og sett store deler av verden. Reiser i fremmede land, turer til fjells og på sjøen har vi prioritert høyt. Tilfeldig fikk vi tildelt en byggetomt nettopp i Fyllingsdalen samtidig med at Siemens startet sitt nybygg. Vi bygget huset med stor egeninnsats, rollen som håndverker liker jeg svært godt - den har vært en god avreagering fra kremmervirksomheten.

Huset ligger i gåavstand fra Siemens, slik at jeg de siste 18 årene som regel har gått til jobben, men sykkel og til og med ski har også vært benyttet. Nå er det familiehytten på Sotra som skal få en lenge tiltrent rehabilitering. Med tre barn og ni barnebarn blir plassen ofte litt for liten, og mine umiddelbare planer er å bygge et lite anneks for å huse deler av familien. Ellen og jeg skal fortsatt bruke tiden til friluftsliv på fjell, og fisketurer vest i havet i vår snart 30 år gamle båt.

Jeg er så heldig at Ellen har anledning til å gå av samtidig med meg slik at vi kan nyte pensjonstiden sammen. Og først på programmet står en uke ferie på Bornholm sammen med barn og barnebarn, til sammen blir det et reisefølge på 17 personer! Og sykler skal vi ha med.

Vemodig er det uansett å ta avskjed med Siemens og gode kolleger. Men jeg slutter med en god følelse for Siemens som arbeidsgiver og for tidligere kolleger. Turløypen vår til Kanadaskogen går rett forbi anlegget, så Siemens vil nok også forbli i våre tanker. Jeg føler jeg kan leve lenge på gode minner fra tiden i Siemens.

Skifte i AMU/BU Oslo

AMU/BU i Oslo har skiftet leder og sekretær. Ny leder er NITO's representant Arve Fretheim, sekretær er Arne Besseberg.

Agnar Ræstad:

KS og HMM

Tekst: Gunnar Friedl

Foto: A. Ræstad/ G. Friedl

- Å ivareta ansvaret for kvalitetsikring, helse, miljø og sikkerhet er slett ingen jobb for pensjonister. Derfor er jeg glad for at det er unge friske krefter med nye tanker og ideer som nå overtar. Ann Hilde har nok sin styrke i å påvirke våre ansatte til å ta i bruk den lærdom som er nedlagt i våre håndbøker og Styrende dokumenter. Selv var jeg på banen når det gjalt å skaffe til veie den dokumentasjon som trengtes - det kan ha vært min primære styrke.

Dette sier Agnar Ræstad, som nå forlater arenaen for å ta fatt på et aktivt pensjonistliv.

- Selv syns jeg det har gått sent med å få disse viktige delene av forretningsvirksomheten inn i blodet på folk, først og fremst hos ledere. Økonomi, økonomi og atter økonomi er det som først og fremst opptar lederne, og slik må det jo også være. Men økonomi må skapes og de innspill som "stabene" gir, skal bidra til dette og må få den oppmerksomhet de fortjener i alle ledd i linjen.

Treg aksept

Helt avgjørende er at det helt fra toppen gis klare signaler om viktigheten. Hvis ikke, oppfatter divisjons- og sentralavdelingslederne det også som et signal: "Dette trenger dere ikke å bry dere med!" Og dermed stopper arbeidet opp av seg selv. Slike signaler må sendes ut kontinuerlig. Det er ikke lett å etablere drivende kraft fra sidelinjen.

Men Agnar ser også lyse sider, det går fremover om enn med små skritt. Det tok 15 år før kvalitetsikring ble akseptert i organisasjonen, og det vil nok ta like lang tid med HMS, mener han. - Men Siemens var rimelig tidlig ute med

systematisk kvalitetsikring og senere HMS. Og vi ligger idag ikke noe tilbake, sett i forhold til de vi gjerne vil sammenligne oss med.

Driftsingeniør i 25 år

Mange av oss kjenner Agnar også fra hans tid som driftsingeniør og senere sjef i Sterkstrømfabrikken - 25 år i alt. Han var den faste søylen - for noen hinderet, for andre åpningen til å få den prisen eller den leveringstid man så sårå trengte for å tekkes kunden.

Agnar smiler når han tenker tilbake.

- Det var ikke mangel på interne møter og diskusjoner, og ordet krise ble mye brukt når vi ble presset fra alle kanter.

Han kom direkte fra NTH og startet opp i Verkstedet i Industribygget i 1960 som konstruktør. Dette var i Nea-tiden, og det var bl.a. 300 kV skillebrytere som var på tegnebrettet og under utprøving.

- Korona var et problem, husker jeg, og tester ble gjennomført en mørk kveld på Nea-anleggene. Jeg stod inne og presset opp spenningen over en spenningstrafo, mens formann Weiseth stod ute og observerte og ropte: "Nå- der har vi det!".

Hver dag kjører jeg forbi Moholt trafostasjon - der blir jeg minnet om svennestykket mitt, 60 kV gjennomføringer, bygget i samarbeid med Moser Glaser. Og når vi i dag går turer forbi friluftsanlegget på Strinda, og jeg hører koronaen knitre, gir jeg min kone en innføring i koronaens hemmeligheter.

"Werkstatt Drontheim"

Den store forandringen skjedde da Sluppen ble tatt i bruk. Inntil da var vi et verksted, nå ble det fabrikk. Selv om tyskerne den dag i dag kaller det "Werkstatt".

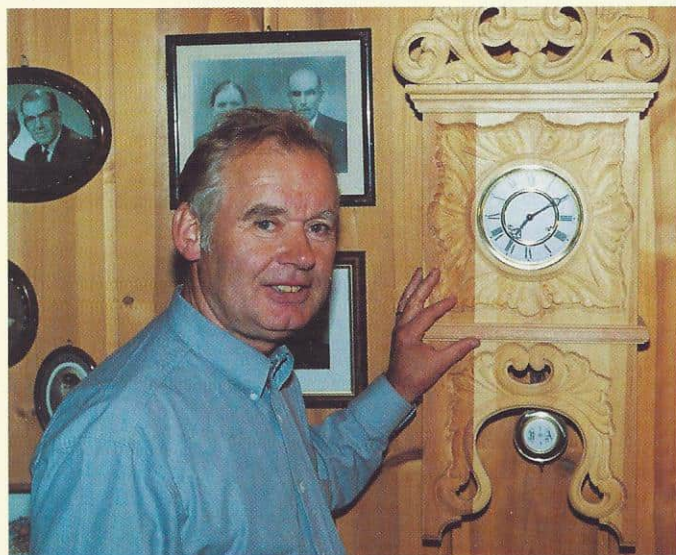
Arnfinn Johnsen var sjef og jeg selv driftsingeniør. Vi hadde liten erfaring i det å drive fabrikk men la trøstig i vei med ca 50 mann, og produserte høy- og lavspenningsfordelinger, likerettere og brytere. De store elektrolyselikeretterne hadde vi alt startet med mens vi ennå var i Industribygget, men banelikerettere for tunnelbanen i Oslo var en ny utfordring. På brytersiden kom 300 kV pantografskillebrytere. Det var god tilgang på arbeid og vi fikk

en kraftig økning av bemanningen. Mange var kommet fra Orkanger etter at smelteverket på Thamshavn ble nedlagt. Fylkesmannen hadde nemlig satt som betingelse for at vi fikk bygge fabrikk på Sluppen, at vi måtte ta inn folk derfra. De fleste ble ansatt som hjelpearbeidere og fikk opplæring, hver på sitt felt. Senere da Tomter-fabrikken fikk kapasitetsproblemer, produserte vi panelovner og fikk bl.a. store problemer med lakkeringen. Vi hadde ikke skikkelig

Agnar har gjort Vinjes ord til sine: "Eg er ein fjelletts mann, og derfor eg dreg til fjells, så titt eg kan." Her er han på Blåhø



Agnar ved et av sine treskjærerarbeider



utstyr og slet lenge med dette, mens Bjørn Randby slo i bordet og sa: "Jeg må ha minst 150 ovner hver dag!". Men det hele løste seg jo da hele produksjonen fra Tomter ble flyttet til Trondheim og Elektrovarmefabrikken ble etablert i 1966.

På denne tiden gikk vi også inn i en boom på området skipstavler og pultler, bl.a. til Japan, og en mengde utstyr til Husnes- og Karmøyanleggene. En fantastisk drivende tid egentlig. Neste utvidelse var etableringen i Selbu, forteller Agnar. Dette var i den tiden at Siemens ville kjøpe tomtareal på Sluppen Syd. Ved å gå inn i ledige industrilokaler i Selbu, bidro vi til arbeidsplasser utenfor pressområder, noe

S - et felles fundament

som gjorde tomtekjøpet enklere.

Utvidelser

- I 1984 kom så utvidelsene av Sterkstrømfabrikken, selv om våre arealønsker ble skåret ned til det halve av direksjonen i sluttbehandlingen. Galt eller riktig - ikke vet jeg. Men en ting sitter igjen som gjennomgående problem, nemlig kapasitetsplanleggingen. MF-avdelingene ga jo sine prognoser som vi etter at erfaringer var vunnet ofte

premisser. Dette var med og skapte gode arbeidsforhold innad.

Kvalitet og sikkerhet

Etter 25 år i fabrikkmiljøet syntes Agnar Ræstad at det fikk være nok, og ville gjerne prøve noe annet. Det passet godt idet bedriften skulle opprette en ny stilling som kvalitetssikringssjef. Selv om det hadde skjedd mye internt, spesielt i fabrikkene tidligere, fikk vi nye markedskrav inn over oss. Sammen med

ringrever som Olav Høyland og Sture H. Eide, skulle systemene og dokumentasjonen forenes/komletteres og gjøres akseptabel for våre viktigste kunder. Noen interne hjelpere hadde vi, og det var på et tidligere

i dag tror jeg ingen for alvor ville vært de Styrende dokumenter foruten.

Kollegialt miljø

Agnar kan se tilbake på en interessant tid i bedriften med mange varierte oppgaver. - Jeg fikk stor kontaktflate og hadde mange gode medarbeidere og hyggelige kolleger. Og ikke minst tålmodige og gode sjefer, tre i alt! Jeg har lært mye av dem, kanskje mest av Arnfinn Johnsen som jeg hadde som sjef i nærmere 30 år. En viktig kontaktflate utad fikk jeg også som mangeårig medlem av Teknisk råd i Norsk Teknologistandardisering, som styremedlem i Norges Standardiseringsforbund og som styremedlem i Norsk Elektroteknisk Komite.

Mange fritidssysler

Agnar forteller sin historie med innlevelse og uten de store fakter. Han har det ikke med å heve stemmen, uansett hvilke uforutsette ting som måtte oppstå. Det

gjør han til gjengjeld i fullt monn når han synger i Nidarosdomens Oratoriekor. Helt fra tidlig i ungdomsårene har han interessert seg for korsang og vært med i flere kor. Han har sunget mye i Nidarosdomen, bl.a. ved Kongesigningen, i Olavshallen og i Røros kirke. Når han deltar i fremføringen av Johannespasjonen ved juletider, eller Mattheuspasjonen ved påsketider er det ikke bare stemmen som settes på prøve men også beina, etter å ha stått i et par timer.

Men tålmodighet er et av Agnars sterke sider. Også når han foretar nitide og nøyaktige utskjæringer på trestykket som skal bli veggur, brødfjel eller speilramme, eller når han som knivmaker fremtryller den flotteste slirekniv.

Men han har også en annen pasjon, nemlig fjellvandring. Titt og ofte er han å treffe i den norske fjellheimen sammen med nære venner og sin kone Siri.

- Det blir det enda mer tid til nå, sier han, -men aller oftest vil jeg nok finnes på hytta i Selbu som stadig utvides og trenger oppussing.

Men Agnar har ikke gitt sine erfaringer og kunnskaper fra Siemens helt på båten. Han er timelærer på ingeniørhøyskolen der også en annen Siemens-veteranen Tor Inge Johansen underviser.

- Tor Inge har invitert til medlemskap i skolens vinklubb, så der vil det i tillegg til å smake på årgangsviner også bli anledning å mimre og se tilbake på tiden som var.



Produktdiskusjon i Sterkstrøm-fabrikken i 70-årene. F.v.: Utviklings-sjef Harald Hay, direktør Arnfinn Johnsen og fabrikk-sjef Agnar Ræstad

anså som betydelig overoptimistiske - man ville jo sikre seg. Derfor planla vi noe mindre behov, og det straffet seg når prognosene likevel slo til. Det omvendte skjedde også, slik at fabrikken ble sittende som Svarteper uansett, og mye kjeft fikk vi. Men vi var en samlet god enhet som hadde stor goodwill i ledelsen. De interesserte seg for fabrikkene og stakk stadig innom, en støtte vi satte stor pris på, og som virket svært motiverende for fabrikkfolkene. En ting til vil jeg også fremheve, nemlig forholdet til de

stadium opprettet kontakt til sentrale enheter i Stammhuset. Likeledes hadde vi et godt samarbeid med NTH. Så system ble det, og håndbok ble det.

Etter at Bjørn Dahlberg gikk av overtok jeg også ansvaret for sikkerhet og da senere loven om Internkontroll kom i 1992, gikk dette naturlig inn under mitt ansvar. Så ble det nye håndbøker og endelig Styrende dokumenter. Nå hadde vi et skjelett der vi kunne planlegge kvalitet, sikring, helse, miljø og sikkerhet under ett. På feltet Styrende dokumenter var vi forut for vår tid, det har vist seg senere. Men som sagt tidligere: I Siemens tar det sin tid å få budskap akseptert og implantert i hverdagen! Men

Ann Hilde Veastad: “Do it!”

Intervjuer: Gunnar Friedl
Foto: Tor Cederkvist

- Jeg får inderlig håpe Agnar Ræstad har rett når han tror jeg har evnen til å overtale folk til å ta i bruk våre underlag innen KS og HMS, smiler Ann Hilde.

- Underlagene er i alle fall gode og tallrike, så det er helt sikkert ikke der det skorter.

Men jeg liker nye utfordringer og ser frem til å ta fatt på det brede feltet innenfor SSKs ansvarsområder som omfatter kvalitet, helse, miljø og sikkerhet, samt det ytre miljø og sikring.

Fimaledelsen har gitt meg en utfordring som krever at disse områdene kontinuerlig får høy prioritet. De er høyst relevante for vår forretningsdrift og må være integrert i denne.

Ann Hilde har arbeidet i Siemens siden 83 - da kom hun rett fra NTH, linje for databehandling. Jobbet lenge innenfor TLC (01.06.83 - 01.01.96), hvorav 8 år i Forsvarssystemer og ett av disse i Tyskland. Fra 01.01.96 - 01.07.98 arbeidet hun i SAM/SPM som koordinator i firmaets strategiarbeid.

- Hva ser du primært som sentralavdelingens oppgave?

-Som sentralavdeling skal vi betjene våre kunder (divisjonene, datterselskaper og direksjonen) og være koordinatore for våre områder på tvers av firmaet. Vi skal være faglig innstans innenfor våre ansvarsområder og legge forholdene til rette - samt fungere som pådriver og motivator. Vi skal bistå til at hver enkelt forholder seg til indre og ytre miljø samt firmaets, egen og kollegers sikkerhet. Mens ansvaret for bl.a. kvaliteten og vårt HMS-arbeid ligger i linjen - og det er hver enkelt ansvar (også ditt!) at vi gjør dette i vårt daglige arbeid.

- Noen områder du vil legge spesiell stor vekt på?

- Vi må bli flinkere til å lære av hverandre - er det noen som har gjort dette før meg? Er det noen som gjør tilsvarende oppgaver på en bedre og mer effektiv måte? Dette er ikke minst viktig innenfor vårt kvalitetsikringsarbeid.

På HMS-siden vil jeg sette fokus på å få et “levende HMS”. Dette innebærer bl.a. at HMS-gruppenes arbeid må gis prioritert og at vi må følge opp de tiltak som besluttet helt til de er

er mitt motto



gjennomført. I tillegg vil HMS på anlegg fortsatt ha høy prioritet - det er på disse arbeidsplassene vi har de fleste skader og ulykker og tallet på slike er i dag for høyt! Skadestatistikken har det siste året vist en utvikling i gal retning, men i det siste kvartalet har vi igjen fått en gledelig utvikling som vi håper fortsetter.

- Hvilken utfordring følger du spesielt ligger i din nye jobb?

- Mange opplever de områdene som SSK har ansvaret for som litt kjedelige og noe som man må forholde seg til, uten selv å mobilisere den helt store interessen. Det er helt riktig at dette er noe vi må forholde oss til - både pga at kundene stadig stiller høyere krav til disse områdene, men først og fremst fordi det er områder som betyr mye for den enkelte og firmaet. Tenk bare på

om det plutselig var DU som ble liggende syk i flere måneder pga en yrkesskade? Eller at DU ikke hadde gjort det du skulle ved et innkjøp fra en underleverandør slik at firmaet tapte flere millioner? Eller at DU ikke hadde fulgt de sikkerhetsreglene vi har slik at vi plutselig fikk en brann? En stor utfordring blir derfor å få økt engasjement og motivasjon for disse områdene, slik at ledere og den enkelte medarbeider ser på dette som viktige elementer, og planlegger med det, og tar hensyn til det i sitt daglige arbeid.... (da kan det faktisk også vise seg å være interessant!).

- Ditt Motto i arbeidet?

- Vi skal ikke gjøre ting mer komplisert enn de er. For meg betyr dette å sette det som er fornuftig i system, for deretter å gjøre det vi sier vi skal gjøre - DO IT!

Siemens Forsvarssystemer AS skifter eier



Alt som kunne krype og gå på Siemens Forsvarssystemer AS møtte opp i gjestekantina på Linderud da Frank Almaas og Roger Chevrel orienterte om overdragelsen av aksjemajoriteten i selskapet til Thomson-CSF.

- Vi fortsetter vår virksomhet som nå, men med styrket kompetanse og slagkraft i markedet, sa Frank Almaas i sin orientering til sine medarbeidere.
- Eierandelen Siemens AS beholder er også stor nok til å sikre full innvirkning på alle vesentlige beslutninger i det nye selskapet.

Chevrel, sjef for Thomson-CSF Communications.

En vanskelig beslutning

- Jeg synes det er leit at denne gruppen høyt kvalifiserte medarbeidere nå forsvinner ut av vårt firma, fortsatte Lødrup.

- Noen ganger er man herre over de beslutningene som tas, andre ganger er man det ikke. Jeg kan forsikre dere om at denne gang kommer initiativet på ingen måte fra meg og Siemens AS. Men vi beholder en betydelig eierandel i det nye selskapet - til vi er overbevist om at dere blir tatt vel vare på, og vi er modne for å gi helt slipp på dere.

En meget betydelig aktør

Thomson-CSF er et av Europas betydelige industriselskaper, med en omsetning på nærmere 40 milliarder franske franc, eller 50 milliarder norske kroner. Hele 70% av dette er

relatert til eksport.

Den nye eieren av Siemens Forsvarssystemer AS er Europas største på sitt felt. Selskapet er nummer tre i verden i omsetning og størst i verden på eksport av forsvarselektronikk.

Strategisk beslutning

Når man sammenlikner med slike aktører, ble selv den aktivitet Siemens AG inntil nylig hadde på området forsvarselektronikk liten. Dette var årsaken til at man måtte revurdere sin strategi. Analysen viste at det ville kreve omfattende investeringer å bringe området opp på et nivå som kunne gjøre Siemens til en vesentlig aktør, større investeringer enn det Siemens AG var villige til i et synkende marked. Vårt morselskap valgte derfor å selge seg ut av forsvarsvirksomheten. Det som nå skjer i Norge er en naturlig følge av denne strategiske beslutningen.

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Siemens AS og Thomson-CSF undertegnet den 26. juni en avtale som gjør den franske forsvarsgiganten til hovedaksjonær i Siemens Forsvarssystemer AS. Det nye selskapet tar navnet Thomson-CSF NORTECH AS.

Frank Almaas fortsetter som administrerende direktør, og Hans Lødrup som styreformann, i det nye selskapet.

- Dette er første gang jeg oppfordrer dere til å lytte mer til en annen enn til meg, sa Hans Lødrup da han for siste gang henvendte seg til sine ansatte på Siemens Forsvarssystemer AS. Blikket hvilte på franskmannen Roger

I Gange Rolvs fots

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Siemens i Ålesund- et tilbakeblikk

i 1963 ble Jens Krøvel ansatt som Siemens' representant i Møre og Romsdal, med base i Ålesund.

I 1968 fikk Siemens Trondheim elektroentreprisen for det nye sentralsykehuset.

Etter fullføringen i 1971 ble ca 15 montører igjen og etablerte egen installasjonsavdeling. Den ble ledet av Per Arne Holen og holdt til i leide lokaler i Spjelkavik.

I 1974 flyttet avdelingen inn i sine nåværende lokaler i Gangstøvika.

Lidvard Måseide overtok i 1988 installasjonsavdelingen og ledet denne frem til 1993. Da gikk han over i annen stilling og overlot lederansvaret til Lars Olav Grande.

Avdelingen har i dag 25 medarbeidere, herav 16 montører og 4 lærlinger. Budsjettet for neste år er ca kr 17 millioner.

Divisjon Produkter har hatt en kraftig vekst siden Jens Krøvel la grunnlaget og har i dag 8 medarbeidere, hvorav en har kontor i Molde. Avdelingen ledes av Arnt Inge Torvik i Trondheim. Omsetningen er på ca kr 50 millioner. Ved årsskiftet forlater S/Ålesund Gangstøvika og flytter inn i et større bygg i Breivika, Spjelkavik.

Det jubileres og jubileres. I samme år som Siemens feirer sine 100 år går Ålesundene mann av huse for å markere byens 150 år. Fra byfjellet Aksla er det god utsikt over byen som aldeles ikke ser ut som en hundreogfemtiåring. Bysenteret i dag er et resultat av bybrannen som utslettet hele

gingsbesøk. - Vi har selvstendige medarbeidere her, hver med sine ansvarsområder, derfor er min tilstedeværelse en uke pr måned nok. Siemens er godt innarbeidet i markedet og vi leverer materiell hovedsakelig til installatører, men også en del til everk, skip og industri.

Men nå står vi jo foran nok en omorganisering på materiellsiden, idet kundegruppene skal rendyrkes og betjenes fra sine respektive divisjoner. Til en viss grad vender vi nå tilbake til det gamle opplegget, smiler han. - Men installatørmarkedet er interessant nok, for busteknologien er nå på full fart inn i bransjen, og her er vi langt fremme.

Skipskabel et problembar

Telefonen ringer og folk kommer og går. Det er travel hverdag. Olav Sjøstad kommer innom og setter seg. Han er litt mismodig fordi Siemens ikke

kan tilby kabel like billig som konkurrenten. Det gjelder skipskabel, en type som SAG selv ikke kan levere og som prismessig ligger for høyt fra norsk leverandør. - Dermed glir en del av dette markedet ut av hendene våre, sukker han. - Husk, det er store skipsverft på Møre, og

kabelleveranse til en båt kan ofte komme opp i en million kroner!

Mens mulige andre løsninger diskuteres de to imellom treffer vi Jan Spjelkavik. Han er distrikssjef for indre Sunnmøre og har bordet full av tilbudsdokumenter. - Det

går mest i materiell til installatører, smiler han. - Helst skulle jeg vært ute hele tiden, men minst to dager i uken trenger jeg

inne for å gjøre

papirarbeidet.

Vet du hva det

beste er i denne

jobben?, spør

han. - Jo når jeg

får en god ordre

og vet at vi kan

levere! Da er

livet solskinn.

Det verste er det

motsatte - når

leveringsevn

svikter i det

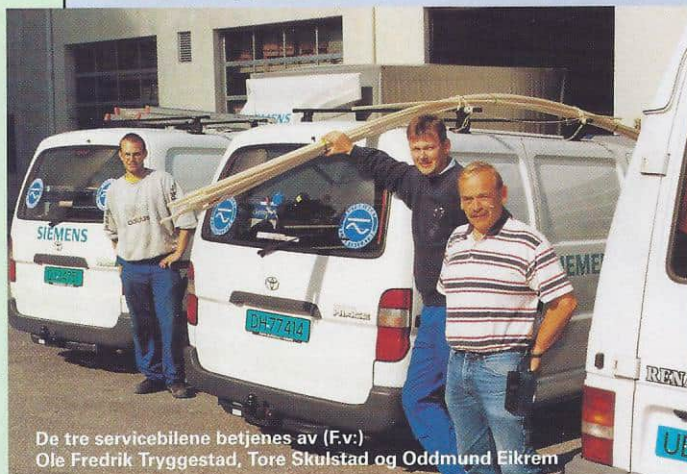
øyeblikket jeg

har en stor fisk

på kroken. Det

hender også av

og til, dessverre.



De tre servicebilene betjenes av (F.v.): Ole Fredrik Tryggstad, Tore Skulstad og Oddmund Eikrem

den gamle bebyggelsen i 1904, og fremstår arkitektonisk som en blanding av vestlandsk tradisjon og internasjonal Jugendstil. Ikke minst det siste har gjort byen kjent og flittig besøkt.

På veien ned passerer vi Rollon-statuen (Gange Rolv), et minne om hans herkomst. Byen er med sine 35000

innbyggere sentrum i fylket, et fylke som er kjent for en iherdig og drivende befolkning som kan vise til store resultater ikke bare innen fiskeri, men også industri og shipping. I dette markedet har Siemens funnet sin faste plass.

Stort salg til installatører

- Selv om vi i det daglige lever litt skjult for folk flest her i Gangstøvika, er aktiviteten stor, sier avdelingsleder på Divisjon Produkter, Arnt Inge Torvik. Han er nettopp kommet fra Trondheim på et av sine oppføl-



Lars Olav Grande var læregutt på Sentralsykehuset, men tok senere videreutdanning og var en periode på konsulentkontor. I 1994 kom han tilbake til Siemens og ble avd.leder på Div. Installasjon og samferdsel.

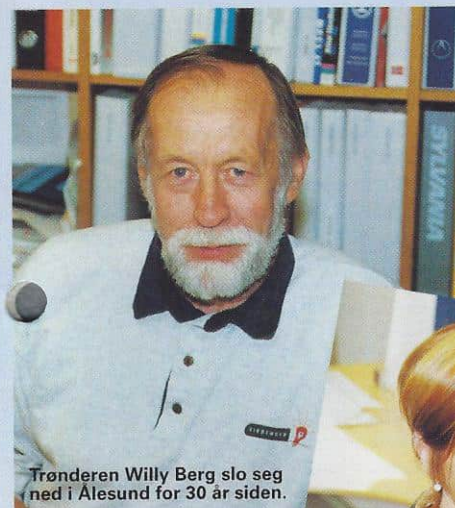


På Tine meieri har Siemens all montasje og alle elektroniske styringer inklusive tilkobling til all apparatur. Ved fjernstyringsavla for produksjon av pudding: Tor Kristiansen og lærling Ivar Arne Vadseth.

Fra slusk til salgsmann

Mellom to telefoner får vi et innsmett hos Willy Berg, en av veteranene i . Han er salgsleder med ansvar for innenkomsten som omfatter drift av lageret, innkjøp, kontor og eienomsdrift der 90 % av tiden går

med til ordrebearbeiding, sortimentoppfølging og innkjøp, forteller han. Willy Berg er ingen hvem som helst - han ble flasket opp i 50-årenes anleggsmiljø i Trondheim under Ivar Dragseths faste og kyndige ledelse. Senere ble han anleggsbas under installasjonene av Sentralsykehuset i Ålesund. - Så da jeg fant kona her slo jeg meg liksom godt ned her for godt - nå har det blitt 30 år, smiler han. Berg har tilsammen 43 år bak seg i Siemens, og en fortid som "slusk". Han var med på bygging av Jernverket i



Trønderen Willy Berg slo seg ned i Ålesund for 30 år siden.

Mo og senere bas bl.a. i Hjerkin gruver og på Røros sponplatefabrikk. - Det tragikomiske ved dette er at alle disse stedene ble nedlagt etter at jeg hadde vært der, sier han med en god latter.

- Jeg stortrives i den jobben jeg har nå - du vet med årene faller en gjerne mer til ro.

liginstallasjon et tyngdepunkt mine hos ansvarlig installatør Oddmund Eikrem står avd.sjef Lars Olav Grande og ansvarlig for bolisektoren, Arne



En del av medarbeiderne i S/Ålesund samlet i Gangstovika. Stående f.v: Jan G. Hansen, Jan Spjelkavik, Arnt Inge Torvik, Arne Johannesen, Willy Berg, Olav Sjøstad, Synnøve Ulvenes, Lars Olav Grande, Harald Molnes, Lovise Gudmundset, Knut Stokknes(skjult), Arne Nøstdal, Gunhild Hallsteinsen, Oddmund Eikrem.

Nøstdal, bøyde over tegningene for et 20000 m2 stort bygg. - Spennende, sier Nøstdal, - men jeg tror vi får oppdraget.

- Etter at vi overtok svakstrømsfirmaet Teletrygg AS har vi nå kompetanse på nesten alt elektrisk som trengs i bygg og vil dermed bli enda mer konkurranse-dyktige, sier Grande. Folkene vi overtok er nemlig spesialister på alt som har med sikkerhet og trygghet å gjøre. Fra før har vi ca 40% markedsandel på boliger, men med vårt komplette tilbud regner vi nå å kunne øke omsetningen ytterligere. Nøstdal forteller at Siemens har fast leveringsavtale med husleverandørene Block Watne, Nordbohus og Planar Bygg, og at flere store nye utbyggings-felter er under forberedelse. Selv om boligmarkedet utgjør den største del av kundekretsen, har avdelingen under utførelse også større anlegg, bl.a. Psykiatrisk klinikk ved Sentralsykehuset, ombygging av Politihuset og utvidelser av Tine Vests meierianlegg.

Eget tavleverksted

- Ikke glem at vi har et utmerket tavleverksted skyter primus motor Arne Johannesen inn. - Vi lager tavlene vi trenger selv, men verkstedet tjener også som avlastning for Sterkstrømfabrikken. Vi har bl.a. utstyrt Molde stadion, Akerselva og Halden trafostasjoner, og bergenserne fikk tavler fra oss da de leverte utstyr til de nye Hurtigrute-båtene.

alle våre tilbud en presentasjonsperm med informasjon om Siemens. Dessuten en sjekkliste vedrørende internkontroll. Er denne utfyllt av kunden, nøyer inspektørene seg med å kontrollere denne, og slipper dermed å gå runder på bygget.

Samtidig tilbyr vi utarbeidelse av konsept, og årlige kontroller, begge deler til fast pris. Til nå har vi inngått slike avtaler med 15-20 bedrifter. Denne fremgangsmåten tjener alle parter på og anbefales på det varmeste til installasjonskolleger i andre Siemens-avdelinger.

Flytting til nyttår

Nå er vi spente og forventningsfulle til flyttingen som skal skje ved årsskiftet. Da etablerer vi oss i 2. etasje i et stort bygg ute i Breivika, som vi leier av byggevarefirmaet E.A. Smith. Vi får god plass. Det blir resepsjon i midten med salgsavdeling og installasjon på hver sin side. I første etasje får vi lager og verksted. Belliggenheten blir strategisk god, like ved hovedinnsfartsåren til byen. Så nå blir profileringen vår av Siemens i Ålesund en helt annen enn tidligere.

Det er høyt under taket på Tines meierianlegg. Øverst oppe på vaklende føtter Bertil Riise.



Innringere til Ålesunds-avdelingen møter som oftest den blide stemmen innflyttet trønder og har vært i Siemens siden 1982.

Internkontroll som salgsprodukt

I en avsluttende samtale med Grande nevner han Internkontroll som et meget interessant salgsprodukt. - Vi vedlegger

Tele og data blir ett

Integrasjon av tele og data er en klar trend, teknologisk og markedsmessig. Siemens AG er den første store aktør som tar konsekvensene av dette, også organisatorisk.

Fra 1.10.98 er I&C (information and communication) en ny operativ enhet, noe som også får følger for Siemens AS og SNI i Norge.

Tekst og foto: Tor Cederkvist

På almannamøte i kantina på Linderud 2.9. ble medarbeiderne i SNI og de berørte deler av Telcom orientert om de viktigste endringene de vil bli berørt av.

- Vårt firma er i begynnelsen av en omfattende prosess hvor enheter kjøpes, integreres, selges eller legges ned, sa Hans Lødrup.

- Dette er klare eksempler på de forandringens vinder som blåser over verden, og som på mange måter kan være smertefulle. Men jeg ville være mye mer bekymret om Siemens ikke hadde vært i gang med den type prosesser vi i dag er vitne til!

Unikt konkurransefortrinn

Det finnes ingen annen tilbyder world wide med en så stor bredde som det Siemens har på feltet elektroteknikk/elektronikk. Vi er derfor i en unik posisjon, dersom vi klarer å utnytte de muligheter som åpner seg ved at vi får de forskjellige enhetene i firmaet til å spille sammen i de nye markedene.

- Det er en meget stor enhet som nå skal integreres i et enda større selskap, sa Lødrup.

- Det vil skje etter samme modell som i Stamhaus, ved at det gamle SNI i praksis kommer til å opphøre. Selv om vi i Norge har ergret oss litt over at



det har tatt såpass lang tid å avklare situasjonen etter at de første signaler ble gitt i våres, tror jeg vi skal ha ærbødighet og respekt for det arbeid som er gjort. Prosessen har ikke vært enkel, og muligheten for feil har vært klart til stede. Jeg håper vi kan være konstruktive i tiden fremover og rette opp de skjevhetene som eventuelt måtte komme for en dag, apellerte Lødrup.

Karismatisk leder går fra borde

- Med det som nå skjer, er også jeg på sett og vis kommet til veis ende, sa Ole Christian Iversen til sine medarbeidere i SNI.

- Jeg har hatt samme type stilling i tre forskjellige bedrifter de siste 15 årene. Det har vært tøft, og jeg velger derfor nå å puste ut i en periode som konsulent.

Ole Christians første oppdrag er for Hans Lødrup, ut året '98. Det skulle ikke forundre oss om han får forlenget oppdraget, sett i lys av den uforbeholdne ros vår administrerende direktør ga ham mot slutten av møtet.

- Ole Christian er en person med utpreget karisma, sa Lødrup. -Han har vært en meget god leder, og det har vært en udelt glede å samarbeide med ham!

Den nye organisasjonen



De nye divisjonssjefene, flankert av sine tidligere sjef. Fra venstre Jostein Grytbakk, Ole Harald Smerud (SBS), Ole Morten Skymoene (IT SERVICE), Vidar Berg (IT-produkter), Ole Christian Iversen

Hittil har arbeidet med restruktureringen vært konsentrert om den tyske Siemens-organisasjonen, hvor forretningsområdene ÖN(Öffentliche Kommunikationsnetze), PN(Private Kommunikationssysteme) og SNI(Siemens Nixdorf Informationssysteme AG) grupperes i 3 nye forretningsområder, med arbeidstitlene:

- I & C Network Group
- I & C Product Group
- I & C Services Group

Siemens Nixdorf Informationssysteme AG vil bli opprettholdt som eget selskap med ansvar for Self Service

Products og Retail Systems.

Følgende struktur vil opprettes i Norge innenfor Siemens AS:

Divisjon Telecom.

Siemens' Divisjon Telecom vil endres på følgende måte:

Nettverksaktivitetene i SNI overføres til denne divisjonen, mens produktene mobiltelefoner og DECT-apparater overføres til en nyopprettet Divisjon IT-Produkter.

Divisjon Telecom vil representere forretningsområdet I&C Network Group.

Divisjon IT-Produkter.

Divisjon IT-Produkter vil ha følgende portefølje:

- mobiltelefoner, DECT-apparater

- PC'er og server-løsninger
 - printere, skjermer etc.
 - selvbetjeningsautomater
- Divisjonen vil representere forretningsområdet I&C Product Group og nye SNI AG.

Divisjon IT-Service

I den tyske organisasjonen blir IT-Service en egen juridisk enhet som eies med 75% av I&C Product Group og med 25% av I&C Services Group. I Norge vil IT-Service bli etablert som egen divisjon i Siemens AS.

Nytt aksjeselskap.

Det etableres et eget aksjeselskap med arbeidstittel Siemens Business Services AS (SBS). Selskapet blir et 100% eiet datterselskap av Siemens

AS, og omfatter følgende hovedområder:

- IT-løsninger/-prosjekter
- Opplæring
- Outsourcing
- Rådgivning, prosjektledelse og konsulentvirksomhet
- DocuLive

Selskapet vil representere I&C Services Group.

Infrastruktur

De nye divisjonene vil benytte seg av Siemens AS' infrastruktur tjenester. Dette skal også i størst mulig grad gjelde for det nye aksjeselskapet. Personell knyttet til tilsvarende tjenester i dagens SNI vil bli integrert i Siemens infrastrukturavdelinger.

Divisjon Industri satser på nytt vedlikeholdskonsept.

Tekst: Stein Bjørnbekk

Foto: Tor Cederkvist

Siemens og andre aktører innenfor industrien står stadig overfor nye utfordringer, og et tegn i tiden er at det ikke lenger er nok å tilby assistanse når noe går galt. Nå ønsker kundene at leverandøren i større grad enn tidligere skal bidra til at feil ikke skjer.

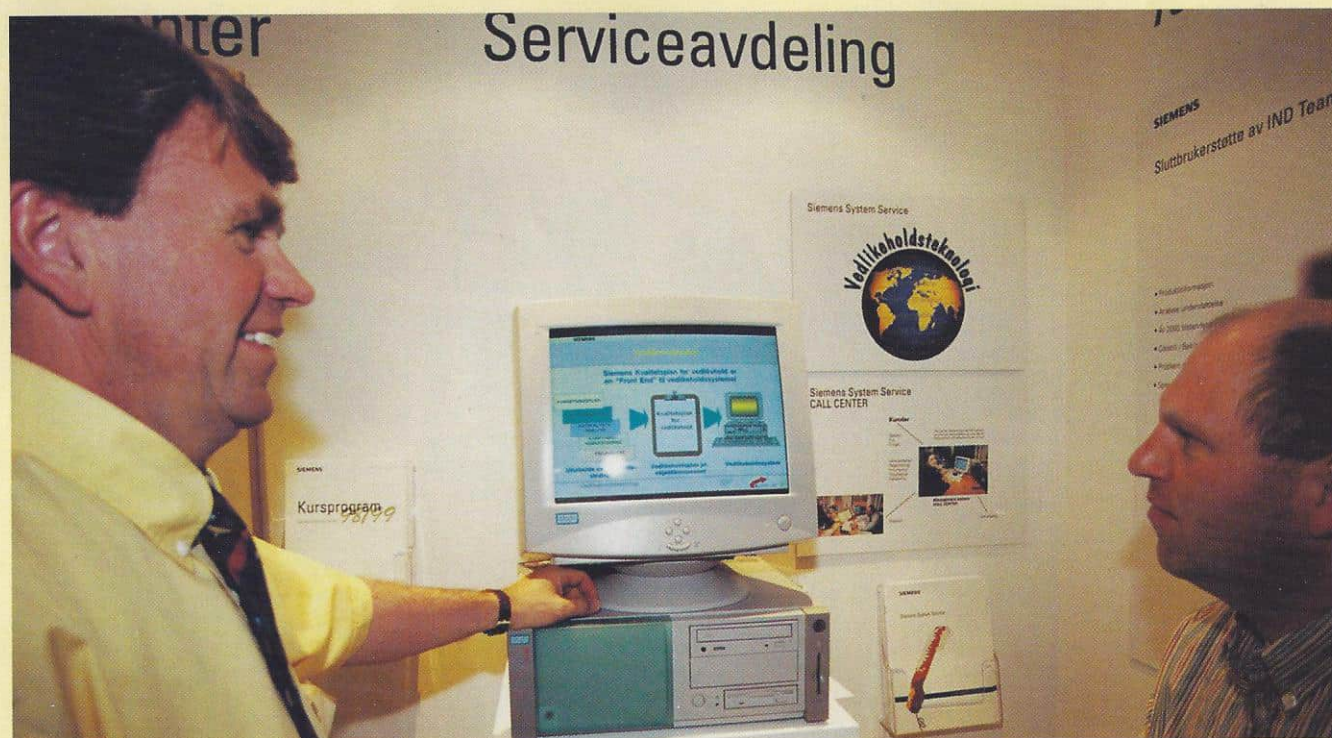
Årsaken til denne utviklingen er åpenbar. Produksjonsstans koster mye, så vel i tapt arbeidstid som i tapt tillit hos kunden. For å komme disse nye kravene i møte lanserer divisjon Industri og Skip nå et nytt konsept, utviklet av Siemens Australia.

"Stikkordet for konseptet er oppfølging", sier fagsjef for vedlikeholdsteknologi, Harald Slåtten. "Kunden skal ikke lenger selv ta kontakt med oss for å bestille vedlikeholdet, det er vi som sier fra når tiden er inne". For kunden har dette nye konseptet mange fordele. Ved siden av den sikkerhet som ligger i at leverandøren selv kontrollerer utstyret, frigjør det også ressurser i den enkelte bedrift. De behøver for eksempel ikke lenger å ha en egen stab med ansvar for vedlikehold.

"Bedriftene får både en umiddelbar

økonomisk gevinst, samtidig som antallet uønskede produksjonsstopp bli dramatisk redusert." Divisjonen har foreløpig ikke inngått noen avtale med kunder om slike vedlikeholdskontrakter, men Slåtten tror høsten vil bli spennende. "Utfra de signalene vi har fått i markedet ser vi lyst på fremtiden", avslutter Harald Slåtten.

Odd Nygaard, Glava (tidligere Siemens), lot seg gjerne informere av Harald Slåtten på Eliaden '98.



Oljemesse Stavanger



"Siemens 100 år kake" ble hver dag servert kl. 14.00, med drikke.

Tekst og foto: Stein Kirkeng

Divisjon Olje & Gass hadde en stor stand i to etasjer, sentralt plassert på årets oljemesse ONS '98 i Stavanger. Mellom 30 og 40 personer har vært involvert i å markedsføre Siemens for oljemiljøet. Pågangen har vært upåklagelig og til tider har det vært fullt, både nede i selve utstillingen og oppe i restauranten hvor det var kaffe og nystekte vafler hele tiden. Spekemat og flatbrød kunne man også forsyne seg av.

Hver dag fra kl. 18.00 og utover arrangerte Siemens Stavanger "grillparty" for spesielle kunder på plenen utenfor kontorene på Mariero

Et av høydepunktene den dagen Siemens Intern besøkte standen, var da Gennady A. Shemraev, assisterende styreformann i Rosshelf - Det Russiske Offshore Utviklingsselskap - kom på besøk. Shemraev viste stor interesse for hva Siemens kunne tilby, og ble guidet og informert på standen i en hel time. Så nå vil bare tiden vise om dette gir resultater.

Siemens lyser opp i nord!

Tekst: Ivar Karlsen
Foto: Gunnar Friedl

Byfornyelse - et populært ord i mange nordnorske byer. Sentrum skal fornyes og det medfører som oftest at riktig

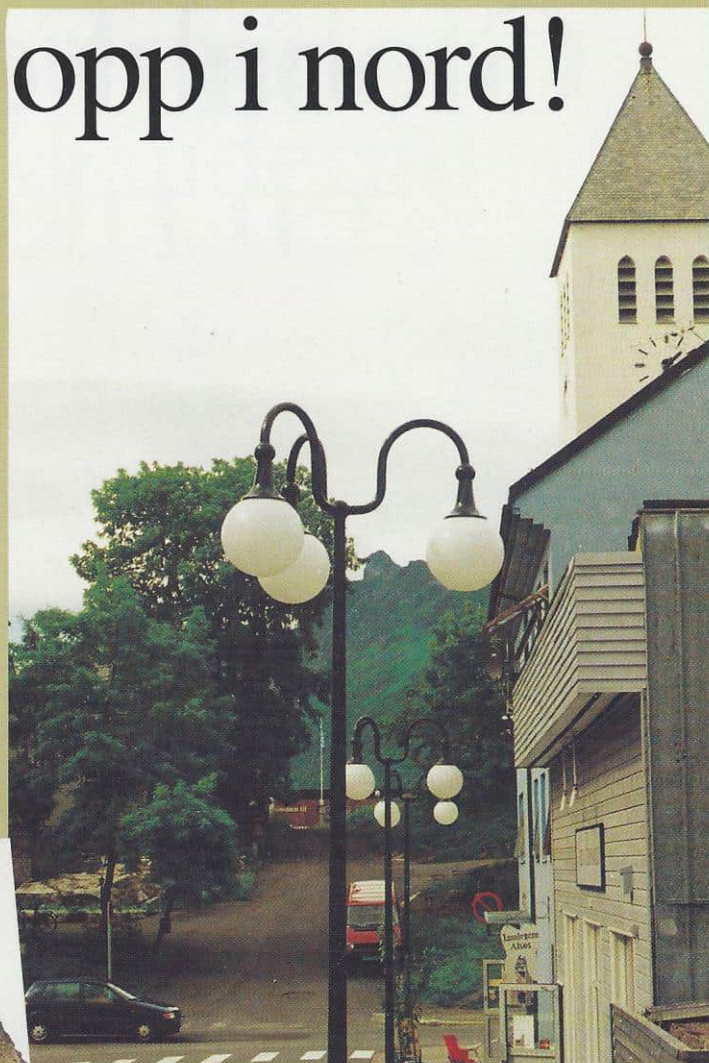
belysning må velges. Når det investeres i nye fasader og nye gangveier er belysningen et svært viktig element.

Derfor har blant annet både Svolvær, Sortland og ikke minst Harstad valgt Siemens belysning. Sidekal kule, Sidekal lanterne og Sidekal klokke pryder alle disse nordnorske steder i dag.

I Harstad har byfornyelsen vært gjort i regi av kommunen, og Harstad kommune har valgt å standardisere på Sidekal klokke. Det vil si en leveranse på ca. 100 armaturer fordelt på hele sentrum. Armaturene er hovedsakelig levert med bestykning på 100 W Nav-t.

Det er bare positive tilbakemeldinger blant byens borgere på belysningen. Byens handelstand jubler og flere av butikkene har til og med brukt Sidekalklokken i firmapresentasjoner og brosjyrer, og avisene i sine presseoppslag.

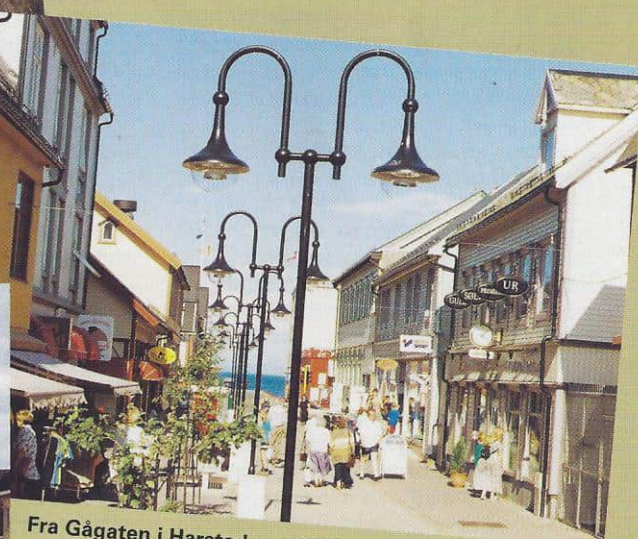
Med nyoppussede fasader, brolagte gater og gangveier, belyst med Siemens lamper er dette et meget vakkert skue.



Svolvær har valgt Sidekal kule som gatebelysning. I bakgrunnen på venstre bilde Svolværgeita skimtes.



Sidekal lanterne kranser hovedgaten gjennom Sortland



Fra Gågaten i Harstad med Sidekal klokke som belysning

Global Forum – en rik opplevelse!



11 stolte medlemmer av "The sunshine team" med selvlaget flagg ved Penha Longa utenfor Lisboa. Laila til venstre i første rekke

Tekst: Laila S. Brødsjømoen

Med en liten sommerfugl eller to i magen og en ubehagelig følelse av at jeg ikke var godt nok forberedt, satte jeg meg på flyet til Lisboa og Global Forum – der jeg skulle treffe 80 Siemens-kolleger fra hele verden – og være sammen med dem i en uke.

Førsteinntrykket var varmt og spontant. Nesten som en voksen ferieleir, der unge Siemensianere hadde samme mål: å bygge personlige relasjoner til nytte for Siemens og seg selv i fremtiden.

For første gang på flere år skulle jeg dele rom med en ukjent, og "Doris" ble gjenstand for mange tanker før jeg traff henne – 3 dager senere var det en selvfølge å ligge våken og snakke til langt på natt med min nye venn, og jeg reflekterte ikke lenger over de praktiske sidene ved å dele rom med en "fremmed".

Gruppen min besto av 11 personer, hvorav flertallet var fra Tyskland, og de øvrige fra Holland, Sveits, Portugal – og jeg fra Norge. Etter å ha vært gjennom en "Outdoor training"-dag i skogene rundt Lisboa der vi bl a skulle kaste oss i armene (stående baklengs

fra et bord) på våre team-medlemmer, var tilliten 100% til stede og vi kunne begynne selve arbeidet.

Oppgaven var å skissere vår strategi mot år 2005 på området "Communications" og presentere strategien for øvrige deltagere siste dag. Arbeidsspråket var engelsk. Vi satte i gang med nok av mot og masse struktur. Fortsatte adskillig mindre strukturert og med mange som ønsket å ta kontrollen - med den følge at vi tidsmessig kom langt bak skjema. Vi oppsummerte, endret metode og prøvde å la én få lov til å ta ansvaret. Dette gikk adskillig bedre, og vi jobbet oss videre – med hele teamets eierskap. Glemte var pauser og andre drømmer om svømming og golf – og begrepet ferieleir ble ettertrykkelig erstattet med arbeidsleir.

Våre øvrige kolleger (de 70 andre) så vi stadig mindre til, bortsett fra på bussturene hver kveld. Alle sov i hvert sitt sete. (Etter hyggelige utflukter som båttur og verdensutstillingen, EXPO'98).

Endelig kom vi i mål – bak skjema, men fortsatt som venner. Etter vel overstått presentasjon og diskusjon

siste dag skulle vi lage en "kunstnerisk forestilling" for de andre gruppene til siste kveld og avskjedsmiddag.

Vi fikk hjelp av en lokal artist til oppgaven og laget vårt lille "reggaeteam" – med skjeer, søplebøtter og andre fornuftige redskaper. Kvelden ble naturlig nok en suksess. For alle 80 – og støtteteamet fra Siemens. At vi hadde greid å nå vårt opprinnelige mål om å bygge personlige relasjoner ble tydelig bekreftet.

Verden går videre og hverdagen innhenter meg altfor fort. Likevel har jeg en ting som hverdagen ikke kan endre: Personlige venner fra andre Siemens-land i hele Europa. Nettverk som jeg kommer til å bygge videre på i mitt arbeid. Jeg vet også at jeg har mange kolleger med de samme verdinormene og målsetningene på vegne av Siemens som jeg har. Verdifullt for Siemens og verdifullt for meg. Jeg kan varmt anbefale Global Forum for andre Siemens-kolleger og takker for at jeg fikk sjansen denne gang!

Nysgjerrig på resultatene? De finner du på: <http://info.siemens.de/ukif/gforum>.

Nye ansikter på legekontolet, Linderud

Mange har etter hvert merket at vår aktive bedriftslege Rajinder Midha ikke har vært å se på Linderud i det siste, spesielt de som har oppsøkt bedriftshelsetjeneten i sommer.

1.mai dro Rajinder på et års permisjon, ikke for å feriere, men for å fullføre sin spesialisering innen nucleærmedisin på Radiumhospitalet. Neste vår skal han være tilbake i full stilling i Siemens igjen hvis alt går etter planen.

I mellomtiden har vi fått ny lege, riktignok med bare fem timer pr uke. Dr. med Jan Alexander er ansatt ved Statens institutt for folkehelse avdeling for miljømedisin, hvor han er overlege og leder av toksikologisk seksjon.

Alexander tok medisinsk embedseksamen ved Universitetet i Oslo i 1973, medisinsk doktorgrad i 1983 og ble spesialist i arbeidsmedisin i 1993.

Han har tidligere tjenestegjort ved Institutt for klinisk biologi på Rikshospitalet og Statens arbeidsmiljøinstitutt. Videre har han drevet forskning, og undervist ved Universitetet i Oslo og Bergen, og har bedømt doktorgrader og annen vitenskapelig virksomhet i Norge, Sverige og Danmark.

Man vil sikkert også ha observert at søster Vivian har fått en kvinnelig kollega. Hun heter Kristin Munkvold og er nyansatt som bedriftssykepleier.

Kristin er utdannet sykepleier ved Statens Sykepleiehøgskole og har gjennomgått videreutdanning for bedriftshelsepersonell og kurs i bedriftsøkonomi på BI.

Erfaring i denne type arbeid har hun fra Solheim Felles Bedriftshelsetjeneste og Norsk Bedriftshelsesenter.

Kristin ser på forebyggende helsearbeid som spennende og interessant og gleder seg til å ta fatt på nye utfordringer i Siemens, sier hun.



Tekst og foto: Gunnar Friedl

Smilende nye ansikter i bedriftshelsetjenesten Linderud. Ja, man får beint frem lyst til å søke konsultasjon.

LU580....

(forts. fra side 3)

Vi kaller dette personlig endringsberedskap. Programmet gir deg anledning til å stoppe opp og reflektere over din jobbsituasjon og hjelper deg til å planlegge og ta et større ansvar for din egen fremtid.

Deltakere fra andre bedrifter som er opptatt av disse forholdene, vil kunne ha et like godt kursutbytte som Siemens' egne.

- Vil dere fortsette med å invitere andre bedrifter til seminaret?

Inge: Ja, vi synes dette pilotkurset var svært vellykket. Å blande to forskjellige bedriftskulturer gir et gjensidig løft. Vi blir stilt overfor utradisjonelle spørsmål som gjør at vi kan få en annen innovativ prosess i gang, og ny læring

- Kan det bli aktuelt å holde LU 580 internt i andre bedrifter, f.eks. med bistand av de respektives foresatte?

Inge: Vi kunne absolutt tenke oss, sammen med divisjonene, å invitere kunder til å delta i vårt opplegg.

Dessuten kunne vi gjerne arrangere innføringsseminarer i bedriftene for å finne ut om vårt LU 580 eller KN 35 - "Nyorientering for medarbeidere" kunne egne seg der.

- Eller sogar gå helt ut på markedet og tilby LU 580 som åpent kurs for alle?

Inge: Det hadde vært fristende å tilby åpne kurs, da vi på dette området er blant de ledende, og kan vise til gode resultater. Ikke minst er det fristende når vi ser hvor mange eksterne konsulenter som prøver å fravriste oss kompetanse på dette området. Dessverre har vi ikke kapasitet til å gjennomføre åpne kurs. Vi må prioritere intern deltakelse og, som nevnt, sammen med divisjonene innby utvalgte eksterne kunder.

- Hva har eksterne deltakelse betydning for Siemens og egne deltakere?

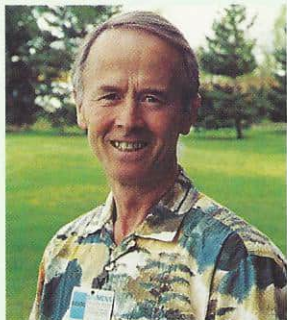
Leif: Det er et ordtak som heter: Vi du vite hvordan det står til hjemme, må du gå til naboen. Vi lærer mye om oss selv og det vi har å tilby ved å møte "fremmede". Dessuten må vi skjerpe oss og kvalitetssikre det vi skal ta betalt for. Samarbeidet med Trygdeetaten har gitt oss kunnskap om, og nye spennende perspektiver fra

en "verden" som er ganske forskjellig fra vår egen. Likevel ser vi mange felles problemstillinger som det har vært fruktbart å diskutere i samme forum. Begreper som livskvalitet og kundetilfredshet har fått et mer nyansert innhold for mange.

- Andre kommentarer?

Leif: Våre eksterne deltakere har kanskje i større grad enn våre egne oppfordret oss til å markedsføre LU 580 mer aktivt overfor våre øverste lederskikt. Dette ikke minst fordi disse i det daglige sjelden tar seg tid til å løfte blikket og svare på spørsmål av typen: Hvorfor er vi her?, men også fordi kunnskap om endringsberedskap og evne til å møte og støtte medarbeidere i omstilling på en god måte, vil bli stadig mer etterspurt hos ledere.

Inge: Jeg skulle ønske at flere i Siemens ville delta på LU 580. Kurset tilbyr den beste individuelle forbedringsprosess en medarbeider kan ønske seg, for bevisstgjøring av egen styrke og kompetanse i forhold til bedriftens behov. Dessuten opparbeides en positiv og aktiv holdning til forandring og omstilling, og evner til å se disse som nye muligheter.



selvfølgelig være "til gode". Takk for den telefonen, Ase Torp!

Regler for forkortelser er flere ganger blitt etterlyst, så det er derfor dagens tema. I Finn-Erik Vinjes bok "*Skriveregler*" går det over ni sider, men jeg skal prøve å lage en noe forkortet versjon.

Når skal det være punktum, og når skal det ikke?

Punktum kan sløyfes i alle forkortelser når det ikke er fare for misforståelse eller feillesning

ca, dr, hr, kl, pkt, f eks, o l

Det skal ikke være punktum ved forkortelser (symboler) for grunnstoffer og deres forbindelser

H ('hydrogen'), *He* ('helium'), *NaCl* ('natriumklorid')

Ikke punktum ved forkortelser for mål og vekt

mm, cm, dm m, km, A, V, W

Korrekt grammatikk, takk !

Å få tilbake-melding på det jeg pusler med er veldig godt, også påvisning av feil. I forrige nr. presterte jeg å skrive ordet "tilgode" i ett ord. Det skal

Ikke punktum ved forkortelser for myntenheter

dkr, skr, nkr, fmk, £, \$, DM

Gjelder også for de internasjonale forkortelser

DKK, SEK, NOK, FIM, GBP, USD, DEM

Ikke punktum ved initialforkortelser av følgende type:

FN, NRK, USA, Nato/NATO, edb/EDB

Store eller små bokstaver?

De fleste initialord som er egennavn, skrives med store bokstaver

LO, UD, DNA, KFUM

Leses initialordene som vanlige ord og ikke bokstav for bokstav, er det valgfri skrivemåte

Nato/NATO, Efta/EFTA, Tass/TASS,

Norad/NORAD

De fleste initialord som ikke er egennavn, skrives hovedsaklig valgfritt

aids/AIDS, bh/BH (eller: behå), lp/LP, pc/PC, tv/TV

Bokstavs sammensetninger

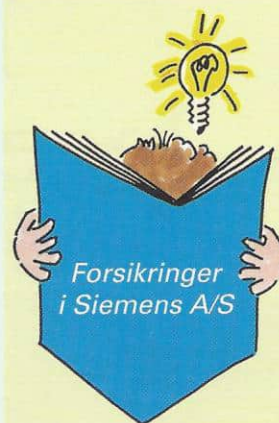
Stor bokstav i uttrykk som oppfattes som egennavn

A-pressen, D-dagen, T-banen

Liten bokstav i de fleste fellesnavn

i-land, o-fag, p-pille. x-akse

Tor-Odd Vist



TILBUD OM BILFORSIKRING FOR FAST ANSATTE

I juni ble det sendt ut tilbud om tilslutning til Siemens' bilforsikringsavtale for alle fast ansatte.

Forsikringsavtalen er inngått med Storebrand, gjennom Woie Assurance & Co.

Det har vært god respons, og mange har mottatt premietilbud som ligger lavere enn det de i dag betaler for sin eksisterende bilforsikring.

Ansatte, som hittil ikke har benyttet seg av tilbudet, kan ta kontakt med Woie Assurance direkte, eller sende inn skjemaet som ble delt ut i juni. Vår kontaktperson heter Oddvar Krage, og treffes på telefon 22 33 12 00.

Woie Assurance v/Oddvar Krage er for øvrig også behjelpelig med andre spørsmål om private livs- og skadeforsikringer, dessuten også boliglån.

SAPERS

Historiestafetten

Denne historien er selvopplevd anno 1982 - sted Mallorca. Der fikk jeg en av mine første opplevelser med det tyske vokabular:

Vi var tre kamerater som ferierte på Mallorca i to uker. En kveld ville vi utforske Palma som er hovedstaden. Da vi hadde besøkt en del barer og restauranter, fikk en av oss en glimrende idé: Vi drar til San Antonia - en egen bydel hvor det oppholder seg en del "løse fugler!". Som sagt så gjort. Vi stoppet den første og beste taxi og dro av gårde.

Etter en gjennomgang av de fleste smug og gater stoppet vi på et hjørne for å legge slagplanen videre. Rett ved satt det en del "løse fugler" og vi gikk bort og forklarte at vi ønsket to hver, og en av oss begynte "vareopptellingen". Vi kom da frem til fem som var en for lite, men plutselig ante vi løsningen da en "eldre høne" åpenbarte seg på toppen av trappen. Vi sa da seks med en gang.

Da oppsto det med en gang en voldsom argumentasjon med følgende utbrudd. "No mama, no mama!".

Den som satt på trappen nærmest meg begynte å spørre mer direkte om mulighetene for en handel, men skjønnte etter hvert at vi bare var ute for å ha det artig. Men plutselig grep hun meg i skrittet og klemte til og sa på tysk: Maschine kaputt???"

Petter Døsvik, PRO Oslo

EXPO 2000, Siemens-folk i vinden!

Planleggingen av den store verdensutstillingen i Hannover er i full gang, lenge før årets utstilling i Lisboa, EXPO'98, har lukket dørene. Vår administrerende direktør Hans Lødrup har takket ja til en forespørsel fra Nærings- og handelsdepartementet om å lede et nasjonalt råd som skal organisere arbeidet med den norske deltakelsen på EXPO 2000. Rådet er bredt sammensatt og skal representere ulike deler av det norske samfunn. Forøvrig har Siemens AG planer om en omfattende stand på verdensutstillingen i Hannover. Konsernet vil presentere seg som en "global player". I den anledning ønsker konsernet å trekke på internasjonale krefter for å unngå en for tyskpreget løsning. Vår informasjonsdirektør Arne Nesheim har blitt bedt om å bidra i arbeidet.



Fra åpningen av Service Call-Center. Odd Moen med selvkomponert nøkkel

Torsdag 13 august var det invitert til offisiell åpning av Systems Service's sitt nye CALL-SENTER / SUPPORT-TJENESTE i Trondheim. Omtrent 20 personer var invitert til åpningen. Samtlige fikk servert Mosell-cider i hvitvinsglass, samt kjeks og peanøtter. STILFULLT!

I møterommet var en PC pent pyntet med rød silke sløyfe, som seg hør og

Et nytt og bedre tilbud fra Service avdelingen.

bør på en offisiell åpning. Innledning ble holdt ved avdelingsleder Lars Skrøvseth som orienterte om bakgrunnen og planene for satsningen på dette. Han ble fulgt opp ved en presentasjon av Grete Bjørgan, som via skjerm viste hvordan systemet "Ser-ut" i PC og hvordan det er bygd opp og skal brukes for registrering og oppfølging av kundesvar. Odd Moen hadde fått æren av å foreta selve åpningen og startet sitt innlegg med å si at han hadde komponert nøkkelen til systemet og ønsket å

overrekke denne. Nøkkelen ble overrakt Grete Bjørgan påskrevet de ønsker som han hadde pluss en del nyttige adresser. (Se bildet). Seansen ble avsluttet ved at den røde snoren profesjonelt ble klippet av Odd Moen. Siemens System Service har over tid arbeidet med å bedre sitt service-tilbud til sine kunder, det gjelder såvel eksterne kunder, samarbeidende

divisjoner som kunder innen egen divisjon. Call Center tjenesten i likhet med Support funksjonen er et tilbud som er landsdekkende hvor de tre service-avdelingene samarbeider på tvers av geografien. SISU senteret i Oslo, først etablert som et Simatic support, får derved en tilvekst for å dekke support mot motordriftsiden. Hver avdeling vil på sikt lokalt betjene sine kunder, mens Oslo og Trondheim dekker en utvidet support mot henholdsvis Automatiseringsprodukter og Motordriftsprodukter.

Dataverktøyet, det såkalte Service Management Systemet (SMS), er et verktøy utviklet i Siemens Bergen, og som vil være senterets profesjonelle assistent inntil SAP sin SMS blir implementert.

Support tjenesten har sin egen telefonlinje, men alle kundesvar skal gå gjennom Call Centeret for registrering og ikke minst videre oppfølging. Call Centeret i Trondheim sitter klart til å ta i mot din telefon, vi treffes på telefon 73 95 95 70 hilser Bjørn Sundli og Grete Bjørgan i kor.

Tekst: Berit Selbo / Lars Skrøvseth
Foto: Berit Selbo

Søker du råd angående vannforsyning til hytte eller landsted?

Det er mange år siden Siemens sluttet å levere vannpumper til hytte, hage og fritidsboliger. Reparasjonsverkstedet i Trondheim ble nedlagt da Bjarne Schrøen ble pensjonist, men det er fortsatt mange av disse pumpene som "lever".

Siemens-pumpene hadde en sugeevne (opp til 8 m) og derfor er det ikke så enkelt å finne en erstatning.

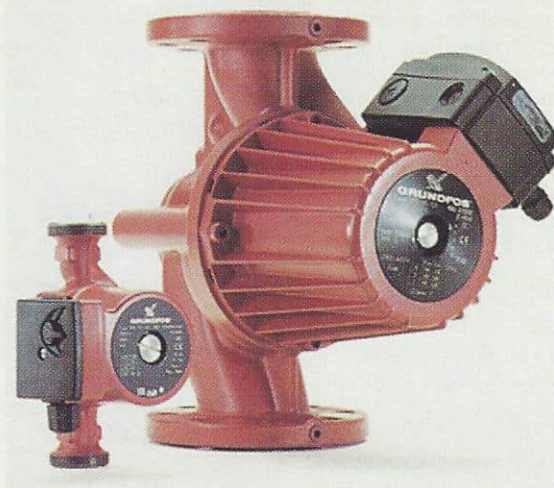
En gladmelding til alle med slitne pumper - den lages fortsatt i Tyskland hos Lutz Pumpen, og lagerføres i Trondheim hos Siemens

Pumpeservice. Reservedeler til Elmo-pumpene kan også skaffes. **Siemens Pumpeservice** er et ektefødt barn av **Siemens Systemservice**, **Trondheim** og **Siemens INS, Tromsø**, og i skrivende stund planlegges flere lokale kontakter.

Siemens Pumpeservice er ingen novise på VVS-markedet. Siden 1990 har Siemens vært godkjent servicepartner for Grundfos Pumper AS og Hamo

maskin AS (nå Hamo - Ankerløyken AS). Aktiviteten består i å reparere/vedlikeholde hele produktspekteret fra disse leverandørene samt stort sett alt mulig annet innen vann- og avløppspumper, holde et assortert utvalg av reservedeler og byttepumper, veilede angående pumpe-løsninger og problemer samt behandle eventuelle reklamasjoner. Ute i felten foretas idriftsettelse av nye anlegg, tilstandskontroll og reparasjon av eksisterende anlegg. Området som betjenes strekker seg fra Sogn og Fjordane i sør til Finmark i nord.

Hvorfor Siemens og ikke en rørbedrift? Moderne pumper har ofte avansert elektronikk. Det leveres både motorer



Moderne hyttepumpe fra Grundfos

og pumper med innebygget frekvensformer/mykstarter. Pumpene drives med elektroniske trykk-/nivå-/mengde-/styringer og dette er ikke VVS-bransjens sterkeste felt. Da er det lettere for en elektrofagmann å sette seg inn i pumpeteknikken. Den er enklest å forstå ved hjelp av Ohms lov som er elektromannens ABC.

Knut Grav

Innkjøpere i EFO på samling!

Under Eliade-uka var 9 innkjøpere i EFO (3 hadde meldt forfall) samlet til innkjøps og logistikkforum i Oslo. Dette var det 4' de forumet, og hensikten med disse samlingene er faglig oppdatering, erfaringsutveksling, strategiarbeid, samt at innkjøpere og logistikkmedarbeidere i divisjonen skal bli bedre kjent med hverandre. Markedsførere har "alltid" vært samlet til salgsmøter og det er på høy tid at vi som arbeider med vareflyt, "tar oss tid" til å møtes. Særlig når vi vet at hele 64% av kostnadene i Siemens er innkjøpskostnader – omtrent 2/3 av salgsvolumet.

Mange tema stod på dagordenen, blant annet hadde Knut Prestsveen en presentasjon av endringene i elverksmarkedet. En nyttig informasjon for oss innkjøpere. Per Lægred fra SRF fortalte om hvilke systemer som står til rådighet i forbindelse med informasjonsinnhentning av nøkkeltall fra leverandørene. Guri Solem ga en kort innføring i ny planlagt vareflyt for S405 og Trond Johannessen underviste i forskjellige typer for avtaler, sjekkliste før avtaleinngåelse, og kom med tanker om fremtidig organisering av innkjøp i Siemens. Morten Sætherhaug poengterte at innkjøp skal bidra til å nå et mål, og at markedsstrategien i hver seksjon må omformes til en forsyningsstrategi. Forsyningsstrategien for DL, DH, Dmek, KE, Nett og Energi ble så gjennomgått av den respektive inn-



kjøpsleder/sjef. Mange konkrete mål, handlingsplaner og terminer ble kommunisert på møtet.

Vi har dessuten som tradisjon å invitere en av våre største leverandører til disse samlingene. Hensikten er å bli bedre kjent med våre hovedleverandører, få innsikt i (benchmark) hvordan de har organisert sitt innkjøps- og logistikkapparat, og diskutere felles problemstillinger innen vårt fagfelt. Denne gangen var det innkjøpssjef Ole Georgsen fra ABB Control som var vår gjest.

Et av målene for denne samlingen var å fokusere på at innkjøp og forsyning må brukes som en strategisk konkurransefaktor.

Lønnsomhet og rentabilitet vil i stor grad være avhengig av hvordan vareflyten blir ivarettatt.

Tilbakemeldingene fra møtet var meget positive. Derfor planlegger EFO en ny samling i november måned.

Morten Sætherhaug.

From (and to) Russia with love

Den menneskegruppen som lettest kan ta seg inn i Russland er elektrikere fra Siemens. De har sine alternative metoder til pass og visum for å kunne entre landet. Oppskriften er enkel:

Du tar deg en tur midtvinters til grensen Norge – Russland. Der finner du forfrosne grensevakter som ikke har kjent varme på flere dager (bortsett fra den varmen som passende mengder vodka kan gi). Kunsten er å ha med seg ting som varmer. Svaret er varmeovner produsert på elektrovarmefabrikken i Trondheim.

Elektrikerne ofrer gjerne noen varmeovner, som de setter opp i vakthytta, før de fortsetter inn i landet, til Murmansk og andre steder for å utføre installasjoner i sykehus og fabrikker - ja, også i boliger.

Denne givergleden varmer de russiske vaktene så mye at det nå er nok at det står Siemens på ryggen til folk. Da kan de passere, uten ytterligere kontroll eller problemer.

Neste gang du skal til Russland, sørg altså for at du har en bekledning som det står Siemens på!

En ting er å komme inn i Russland. Noe helt annet er å komme seg ut igjen. Det er vanligvis minst like vanskelig som å komme inn. Tar du strake veien fra Murmansk møter du et dalføre som normalt er stengt. Men denne veien er mye kortere enn den offisielle veien til grensen. Det er da det er en fordel, nok en gang, å ha Siemens-tøy på seg.

Kjør den stengte veien, minn vaktene (når du treffer dem) om alle varmeovnene som står i vaktbua, og du er en lykkelig person som sporenstreks er tilbake i hjemlandet Norge.

Slik beveger våre kolleger i nord seg inn og ut av Russland. Glem kroner, dollar og brennevin som smøremiddel. Det prøver alle andre seg med, men med sviktende hell.

Arne Næverdal

Vi bygger Sørø

Høsten 1997 fikk Siemens kontrakt på levering av den nye likerettergruppen til Sør-Norge Aluminium på Husnes i Hordaland.

Gruppen som består av transformator, likeretter og skinnedesystemer, leverer 36000 kW for aluminiumsproduksjon i de kilometerlange produksjonshallene. Siemens har for øvrig levert de åtte tidligere gruppene, og håper på ytterligere leveranser til Sør-Norge Aluminium neste år.

Selve likeretteren blir laget i Trondheim på lisens fra Tyskland. Den består av 144 tyristorer som sammen med tilhørende kjølebokser, sikringer, fleksibler etc. utgjør et komplisert system å sette sammen for montørene. I tillegg er både tyristorer og skinnedesystem vannkjølte.



Bildet viser fra venstre montørene Ingvald Brurok, Oddbjørn Jonstad og Jan Lie. Jonstad er til daglig prosjektleder, men arbeidet en tid som montør på likeretteren. I bakgrunnen til venstre ses selve likeretteren. Tekst og foto: Oddbjørn Jonstad



Brannfeller

To eksempler på uvetting bruk av elektriske tilkoblinger. Bildene ble tatt på SiT - hallen i Trondheim under et anleggsbesøk. Det presiseres at ingen av kontaktene tilhørte Siemens.

Men refleksjonene gjør seg selv. Hvordan står det egentlig til med brann- og personsikkerheten rundt om på anleggene?

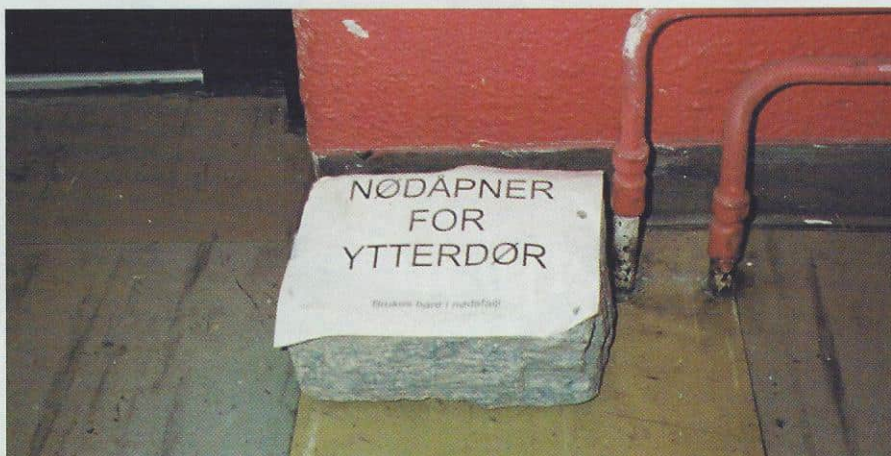
Hvis dette er typisk norsk skjodesløshet - behøver man da undres over at Norge ligger på verdenstoppen i antall branner?

Tekst og foto: Per Arne Busch

Døråpner med smell i

Denne døråpneren fant vi ved Avd. Kraftelektronikk utgangsdør i bygg 4 på Sluppen. Itte no' knussel der i går'n.

Berit Selbo





Fra Service-festen etterpå

“Harrabail” i Trondheim

Lagoppstilling alle lag



En mild, solfylt fredag ettermiddag i juni skulle krefter måles på “Sluppen Stadion”. Deler av Divisjon Industri (Anlegg) i Trondheim har startet en tradisjon med ei fotballturnering mellom Markedsføringsavdelingen, Teknisk avdeling og Serviceavdelingen, med påfølgende premieutdeling og “harrabail”. (Vi er enda ikke enige om hvem som vant..).

Turneringen er 7-mannsfotball for blandet lag, der dommeren skal være betalt av service!!

MFA stilte med 4 spillere, og følgende er sagt om det; “MFA har som vanlig kalkulert med tap!”...(Kilden, Edmund Knudsen, foretrekker å være anonym).

Tradisjonen tro har vi dusedamer på sidelinja, og bølgen går uansett hvem som scorer mål. En av de nyansatte

prosjektlederne hadde sikkert tenkt at han skulle nøye seg med å være publikum, men ble til de grader revet med at han plutselig stod i mål med skinnjakke og finsko.

Like før kampstart kom det joggende 4 Madonna's with very big boobies (alle fra SA), og det var flere som forsøkte

seg på Jagland/Svabø omfavnelse.

- Listen very carefully, reporter:

Godt miljø bygges i fredstid så vi kan gå i motbakker mest mulig samlet.

Tekst: Ruth Krangsås

Foto: Berit Selbo



Trønderpian

Dette er Siemens-jentenes deltagelse i “Jentebølgen” i Trondheim juni i år. Det var 63 påmeldte, men vi greide ikke å fange inn alle sammen til avfotografering.

Hilsen Trønderpian v/ Randi Wettland
Foto: Jan Erik Reierskog

Svein Skagseth til minne.

Fredag var han på plass hos Siemens, søndag morgen fikk vi den triste meldingen om at Svein Skagseth var død, bare 44 år gammel. Dette skjedde midt i ferietiden, men mange avbrøt ferien for å følge han til graven ved Ski gamle kirke den 10. juli 98.

Svein's bortgang var et sjokk for oss alle. Han var en kollega og fagperson som vi ikke hadde råd til å miste, og det er et stort savn nå når han er borte. Han etterlater seg kone og to tenåringsgutter.

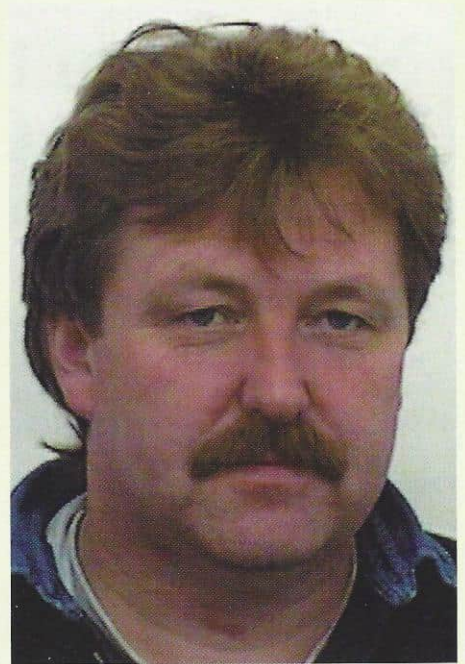
Svein ble født 30.04.54 i Trondheim. Etter montørutdannelse og praksis som elverksmontør, høyspent, tok han eksamen ved Sofienberg Videregående Skole, sterkstrøm 1978. Han praktiserte ved Ski komm. elverk før han kom til Siemens og begynte ved Teknisk Avdeling, Kraft i 1980. Her var Svein engasjert med bearbeiding og idriftsettelse av likeretteranlegg for bl.a. Oslo Sporveier, Bergen Lysverker og Norsk Hydro. Svein hadde også et opphold i Tyskland for å perfektionere seg som bearbeider og idriftsetter for SF6 koplingsanlegg.

Fra 1983 til 1988 var han ansatt ved Serviceavdelingen, hvor oppdragene var idriftsettelse for både industri- og kraftverkskunder som bl.a. Norsk Hydro Karmøy, Statoil Kårstø, Ilmenittsmelteverket i Tyssedal og flere av NVE's koplingsstasjoner.

Svein gikk over til Teknisk Avdeling Industri-Energi i 1988, hvor han ble involvert i mange forskjellige typer anlegg for mange kunder. Som fagperson for likeretter- og høyspentanlegg ble Svein engasjert helt fra tilbudsstadiet og kontakt med kunder, gjennom hele bearbeidingsfasen, montasje og til slutt idriftsettelsesfasen for flere av våre norske kunder.

Svein tok stadig på seg større oppgaver og utfordringer, noe som resulterte i at han ble prosjektleder for flere av disse anleggene og leder for gruppa for Teknologi og Baneanlegg. Svein hadde også en sentral rolle som prosjektleder ved våre leveranser av statiske omformeranlegg til Jernbaneverket ved Stavne og Kjelland. Med sin faglige dyktighet og sitt rolige vesen opparbeidet han seg god kontakt og nøytt stor respekt både hos Jernbaneverket og våre samarbeidspartnere i Tyskland.

Svein var en person vi alle ble glad i. Med sitt rolige og tålmodige vesen var han en trygg støtte for alle når anleggsprosjektering og avvikling ga store og vanskelige utfordringer. Han sa aldri nei, stilte opp uansett tid på døgnet enten det var spørsmål om å gi tilbud, utføre bearbeiding eller reise av sted for å utbedre eventuelle feil ute hos kunden. Gjennom hans store tekniske kunnskap og lange erfaring ble han en verdifull mann for Siemens innenfor høyspent-, likeretter- og omformeranlegg.



Midt i en hektisk hverdag hadde Svein alltid tid til å delta også ved sosiale arrangementer i Siemens regi. Vi vil også takke for alle turene avdelingen hadde til familiehytta i Trysil. Vi savner Svein, hans lunhet og mildhet midt i en hektisk hverdag på TA.

Tankene våre har mange ganger i denne tunge tiden gått til hans kone Brit og guttene Runar og Vegard. Det vil de fortsatt gjøre. Vi deler sorgen med dere, og lyser fred over Sveins minne.

Leif K. Midbøe, Torgeir Flatås.

Velkommen nyansatte

Bakken, Atle
Inst Skien
Fossheim, Walter
SHS Service, MED
Jacob, Vivi Bakstad
EFO MFA
Lon, Christopher
TA OG
Tveit, Trygve
TA OG
Dahl, Geir
TA OG
Gullerud, Arne
SHS MED
Pettersen, Jørn
PRO Stavanger
Rodt, Arnbjørn
SHS, MED
Fondenes, Lisbeth
EFO Nett
Breien, Gøril
TLC Prod
Haugtomt, Håkon
SHS IT, MED
Andersen, Kjell-Eric
Forsvarssystemer

Lian, Randi
Forsvarssystemer
Tryggestad, Ole Fredrik
Inst Trondheim
Snell, Jan
Inst Tromsø
Jakobsen, Terje
Inst Trondheim
Indrelid, Per Thomas
EFO Nett
Thoresen, Petter
Inst Skien
Paulsen, Jan Arve
Inst Sandnessjøen
Øiangen, Svein Erik
KE Distribusjon
Moe, Inge Roar
EFO Distribusjon
Andersen, Vegard
Inst Skien
Lindgren, Anita
Forsvarssystemer
Ihle, Arnt Yngve
Inst Oslo
Martinsen, Espen
IND Service

Hundal, Elisabeth
MED
Larsson, Bo
Inst Stavanger
Bakeng, André
Inst Trondheim
Arshad, Tassadaq
Inst Oslo
Benjaminsen, Halvard
Inst S.sjøen
Manger, Thomas
Inst Oslo
Skagseth, Runar
Inst Oslo
Ramsland, Bjørn
MED
Børve, Toralf
Inst Bergen
Kleven, Bjørn
Inst Trondheim
Krøger, Sabine
TLC Telesystemer
Nilssen, Robert
Distr. Hspg.prod
Johansen, Hugo Johan
Inst Skien
Karlsvik, Morten
Distr. KE prod
Dunsæd, Trond
OG TA

Bråten, Ronny
EFO
Butt, Talat Mahmood
TLC
Pedersen, Dag Fleming
PRO
Ellevset, Geir
Distr KE prod
Juliebo, Bård
Distr LSP prod
Sandum, Hans Arthur
PRO Kløfta
Jondum, Kristin
EFO Drift
Munkvold, Kristin
Bedr.helse.tj Oslo
Aalberg, Roger
Distr LSP prod
Aastorp, Christian
MED
Bruland, Frank-Arne
TLC
Apelthun, Morten Sæle
Inst Bergen
Lund, Geir
IND Aut.
Rygg, Arild
Inst Bergen
Stavsetra, Are
Inst Sarpsborg

Nordmann til topps i Siemens AG

Mange siemensianere vil huske Jørgen-Ole Haslestad, mannen som i 1989 overtok ledelsen av vår daværende datterbedrift Kongsberg Offshore etter Henrik Reimers.

Haslestad ble i 1994 tilbudt en ledende stilling hos Siemens i Tyskland, Bereich KWU, hvor han blant annet arbeidet med å bygge opp Siemens virksomhet på kraftverksområdet i Sør-Øst Asia.

Etter det gigantiske oppkjøpet Siemens nylig har foretatt av amerikanske Westinghouse, vil Siemens bli verdens

største leverandør av utstyr og systemer for produksjon av elektrisk kraft.

Haslestad har i denne sammenheng tatt et nytt skritt mot det internasjonale toppsjiktet, ved å bli leder for den nydannede Product Division Steam Turbine Power Generation and Electrical Generators, samtidig som han har det regionale ansvar for forretningsområdet Fossil Power Generation i Sør-Øst Asia inklusive Kina.



TCE

Hjertelig takk

- for de flotte blomstene jeg fikk til min 60-års dag

Hans Kristiansen S/Tø

- til Direksjonen, seksjonsledelsen og kolleger for gaver og blomster i anledning mitt 40-års jubileum
Hans-J. Schwarz S/O

- til montørklubben og ledelsen for oppmerksomheten i anledning min 50-års dag
Harald Dyrendahl S/T

- til Direksjonen for blomster på min 80-års dag
Bjørn Eggen S/T

- til venner og kolleger for samarbeidet gjennom 25 Siemens-år, og for flott avskjedspresang

Marit Pettersen S/O

- til Siemens, ledelsen og montørklubben for oppmerksomheten i anledning min 70-års dag

Raymond M. Berg S/T

- til Direksjonen for oppmerksomheten i anledning min 75-års dag

Johan M. Landrø S/T

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

Johan Fredrik Horn S/O

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

Sven Arve Brevik S/T

- til Direksjonen for den nydelige blomsterhilsen, og hilsener fra tidligere kolleger i anledning min 67-års dag

Anni Lore Mohn S/O

- til Direksjonen for oppmerksomheten ved min 67-års dag

Arne Johansen S/O

- til Direksjonen, Plassledelsen og

kolleger for blomster og gaver i anledning min 60-års dag.

Kai Andersson S/B

- til Direksjonen, Plassledelsen og Seniorklubben i Bergen for oppmerksomhet og blomsterhilsener i anledning min 70-års dag

Ragnar Kristiansen S/B

- til Direksjonen, venner og kolleger for blomster og gaver i anledning min 50-års dag

Peter Ørvik S/O

- til ledelse, venner og kolleger for blomster og gaver i forbindelse med min 50-års dag

Arnulf Bye S/O

- til Direksjonen, avd. Distribusjon, kolleger og venner for oppmerksomhet, blomster og gaver i forbindelse med min 60-års dag

Karin Helstad Visted S/B

- til Direksjonen, venner og kolleger for blomster, gaver og oppmerksomhet i forbindelse med mitt 40-års jubileum

Tor Magnus Heggebø S/O

- til kolleger for vakker og varm kofte, gode ord og nydelige blomster ved min avgang

Johannes Ringen S/O

- for blomster og deltakelse ved min mann og vår fars bortgang

Sølvi Tangen m/familie S/B

- til Direksjonen, Seniorklubben og Divisjon Energiforsyning for blomster og oppmerksomhet i anledning min 70-års dag

Anders Hundsnes S/O

- til Direksjonen og kolleger for oppmerksomhet i anledning min 75-års dag

Ingeborg Graver S/O

- til venner og kolleger for blomster og gaver i forbindelse med min 60-års dag

Tore Johansen S/O

- til Direksjonen, kolleger og gode venner for flotte gaver og nydelige blomster, som jeg fikk på min 50-års dag

Grete Eriksen S/O

- til Direksjonen, venner og kolleger for gave, blomster og hilsener i anledning min 50-års dag

Wenke Nygaard S/O

- til kolleger og firmaledelse for gaver og blomster i anledning min 60-års dag

Harald M. Paulsen S/T

- til venner og kolleger i Siemens for gaver, blomster og all oppmerksomhet i forbindelse med min 50-års dag

Thor Barkvoll S/O

- til Direksjonen for blomster på min 75-års dag, og takk for det flotte bokverket!

Olav Langli S/T (Selbu)

- til Direksjonen for blomster på min 80-års dag

Bjørn Eggen S/T

- til Direksjonen for oppmerksomheten i forbindelse med min 70-års dag

Johan M. Haugan S/T

- til Direksjonen, kolleger og medarbeidere for blomster og gaver i anledning min pensjonering. Takk også for gode minner og hyggelig samarbeid gjennom mange år.

Agnar Ræstad S/T

- til kolleger for oppmerksomhet og gaver i anledning min fratredelse fra Divisjon Installasjon

Ove Baatnes S/T

- for oppmerksomheten i anledning min 70-års dag

Olav Johansen S/T

- til klubben, arbeidskolleger og Direksjonen for gaver og blomster i anledning min 50-års dag

Ove Hegge S/T

- til firmaet for oppmerksomheten i forbindelse med mitt 40-års jubileum

Bjørn Gustafson S/T

- for varm medfølelse, all omtanke, vakre blomster og deltagelse ved Svein Skagseths bortgang

Hilsen Brit, Runar og Vegard

- til Direksjonen for vakre blomster på min 80-års dag

Jens Sæther S/T

- til Direksjonen for gaver i anledning mitt 40-års jubileum

Sverre Gustad S/T

- til Direksjonen og Plassledelsen i Bergen for blomster og oppmerksomhet ved min 67-års dag

Mary Larsen S/B

- til Direksjonen, venner og kolleger for blomster, gaver, oppmerksomhet og mange gode klemmer i anledning min 50-års dag

Laila M. Helge Olsen S/O

- til Direksjonen, Divisjon Olje og Gass, kolleger og venner for blomster og gaver i forbindelse med min 50-års dag

Vidar Steigen S/O

- for all hyggelig oppmerksomhet til min 60-års dag

Einar Næss S/O

- til Direksjonen, Divisjon Industri og Skip, venner og kolleger landet rundt for gaver og blomster og alle hyggelige hilsener i skrift og tale i forbindelse med min fratreden som plassjef og skipsansvarlig i Bergen.

Takk for godt samarbeid i alle år, og lykke til videre!

Sverre Sivertsen S/B

- til tidligere kolleger og arbeidskamerater, medlemmer av pensjonistfore-

ningen og Siemens AS for deltakelse og vakre blomster i anledning Charles Stiles' begravelse.

Hilsen familien

- til Direksjonen for blomster til min 70-års dag

Arne Bjerke S/O

- til Direksjonen for de vakre blomster i anledning min 75-års dag

Edgar Berg S/O

- til venner og kolleger for hilsener og gaver i anledning min 50-års dag.

Bløtkake og kaffe i SOIB ga den riktige starten på vår ferie i Norge!

Anders Druglitrø, p.t. SBS München

- til Direksjonen for blomster, og takk til avdelingsledere og kolleger for gave i anledning min 60-års dag

Bjørnolf Aftret S/T

- til Direksjonen for blomsterhilsen i anledning min 85-års dag

Nelly Frostad S/O

Vi gratulerer:

40-års jubileum

13.11 Svein Jørgensen S/O

25-års jubileum

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

01.11 Udo Decker S/T

01.11 Roy D. Heitmann S/O

01.11 Bjørn-Jørgen Sundli S/T

01.11 Terje Krog S/T

05.11 Sigbjørn E. Hesbøl S/O

06.11 Per Grytå S/T

12.11 Øivind Tornaas S/O

01.12 Kjell Sætman S/O

01.12 Bjørn Wangsholm S/T

01.12 Trygve Nilsen S/O

03.12 Harald Økland S/B

03.12 Bernt Braseth S/B

85 år

12.10 Konrad Solem,

Vestre Moholt-Tun 2, 7048 Trondheim

80 år

24.09 Inga Marie Kulseth,

7580 Selbu

09.11 Anker Aasen,

Holmsveien 199, 3721 Skien

75 år

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 Ingebrigtsvold,

Stabellsv. 11 A, 7021 Trondheim

26.11 Kjell Oddvar Aune,

Svolderveien 3, 7040 Trondheim

29.11 Bjarne Johannes Hofstad,

Steinåsen 12, 7049 Trondheim

24.12 Olga Marie B. Malming,

Hubroveien 4A, 0595 Oslo

24.12 Egil Oddvar Jacobsen,

Otto Ruges vei 15 B, 1345 Østerås

70 år

29.09 Harald Worren,

Skjettenveien 107, 2013 Skjetten

02.11 Gudrun Judith Brevik,

Siriusveien 10 A, 7037 Trondheim

03.11 Irene Elvine Egeberg,

St.Jørgensvei 65, 0662 Oslo

06.11 Osvald Eckholm, Ortruanden

41, 5033 Fyllingsdalen

30.11 Kåre Olav Melkild,

Storhaugstien 38, 7022 Trondheim

21.12 Inger Johanne Magnussen,

Langbølgen 54, 2.etg., 1150 Oslo

23.12 Øivind Melhus,

Bjerkeliveien 2 B, 1087 Oslo

67 år

24.09 Trygve Gundersen S/O

29.11 Torbjørn Dahl S/O

28.12 Olav Grindheim S/B

29.12 Dagfinn Nordlid S/O

60 år

18.09 Muhammed Younas S/Sarp

26.09 Knut Flaten S/O

11.10 Willy Jarle Berg S/Ål

11.12 Arild Selnes S/B

50 år

30.09 Arild Moe S/T

01.10 Henry Johansen S/O

28.10 Bjørn Arne Jakobsen S/Mos

02.11 Terje Lønberg S/Dr

10.11 Edmund Henriksen S/O

13.11 Tore Danielsen S/T

15.11 Jan B. Sæther S/T

18.11 Jørn Bjørnstad S/O

20.11 Kjell Erik Jensen S/T

10.12 Per Otto Moe S/O

18.12 Oddbjørn Hole S/T

Siemens Intern

Utgitt av Siemens AS
Sentralavdeling
Markedskommunikasjon
SAM0068-09985.0

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 1/12
Siste frist for innlevering av
manuskriptet er 23/10

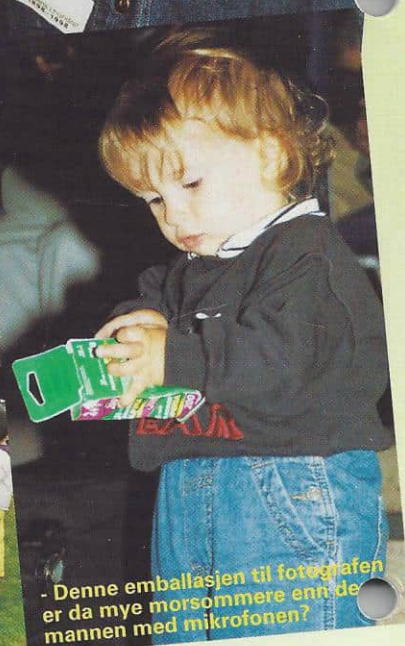
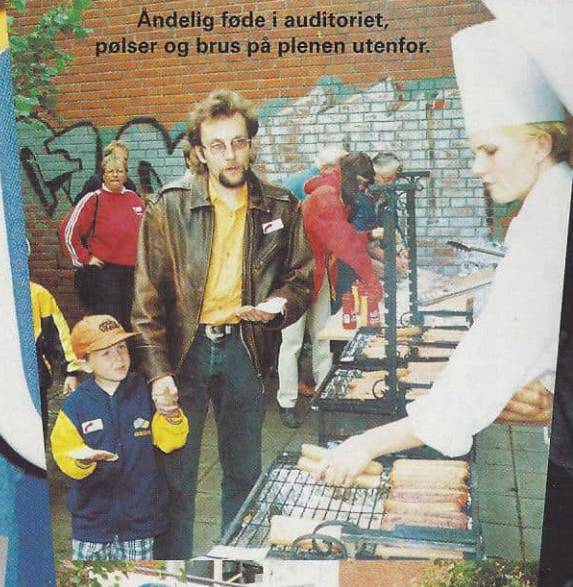
Den store Siemensfamilien

Siemenslaget i Oslo var heldige med været da de arrangerte familiedag på Norsk Teknisk Museum i august - bra nok til at folk våget seg ut, og dårlig nok til at de ikke ble fristet av en tur til badestranda eller en siesta i solstolen på terrassen hjemme. Nærmere 500 siemensianere med familie hadde funnet veien til museet ved Akerselva denne høstdagen. Det store auditoriet var nesten halvfyllt da Lødrup og representanter for SAM ga smakebiter fra Siemenshistorien, og Siemenslaget orienterte om de sosiale tilbud dagens siemensansatte og deres nærmeste familie kan nyte godt av. For øvrig sto hele museet til fri disposisjon, noe kanskje særlig de litt større barna visste å sette pris på. Grillpølene og brusen på plenen utenfor falt tydeligvis i smak hos både store og små, her var det rensket for alt spiselig da dagen nærmet seg sin avslutning.

Tekst og foto: Tor Cederkvist



Andelig føde i auditoriet,
pølser og brus på plenen utenfor.



- Denne emballasjen til fotografen
er da mye morsommere enn de
mannen med mikrofonen?