

Siemens *Intern*

Bedriftsblad for ansatte i Siemens A/S



- top-ALine, side 2
- Bergen renses, side 11
- Prosjektledelse, side 3
- Telecom med verdensansvar, side 14
- Pappapermisjon, side 7
- Partnerskap Linderud Ungdomsskole, side 17

Innovasjonskonkurransen: Hederskront forslagsstiller hjem fra Holland

Tekst: Gunnar Friedl

10. januar var en dag Inge Nyberg (Telecom) ikke så lett vil glemme. Åstedet var Siemens Nederland i Zoetermeer og anledningen Europafinalen for Siemens' store innovasjonskonkurranse som avholdes for å markere 150-års jubileet. 70 forslag fra 18 land var det den internasjonale juryen skulle forholde seg til og et av de norske forslagene, ALine, nådde helt frem til finaleplass. Forslagene - tre fra Østerrike, et fra Belgia, et fra Nederland, et fra Portugal, et fra England og altså et fra Norge går dermed videre til den store mønstringen som skal finne sted i Berlin i oktober dette år.

Inge forteller om en dag full av inntrykk og opplevelser. Det hele startet med lunsj og velkomstord, deretter fulgte omvisning i globen der alle de 70 forslagene var presentert på store postere.

Innovasjon som drivkraft

Så fulgte tre foredrag, det første av Jürgen Radomski, medlem av SAGs Vorstand, som tok for seg temaet «Sikring av firmaets fremtid». Han minnet om at innovasjon har vært grunnlaget for Siemens' utvikling fra starten og helt frem til idag. Prof. Claus Weyrich, leder av FoU, kom i sitt innlegg «Vekst gjennom innovasjon» med budskapet at innovasjon er essensiell hvis vi vil sikre fortsatt eksistens og ekspansjon for vårt firma. Og prof. Jos.

Schreinemakers fra Erasmus-universitetet i Rotterdam orienterte om «Knowledge Management in innovation» og understreket at dette går om å forvalte firmaets største ressurs - menneskene. Internasjonal konkurranse innebærer at innovasjoner må følge på hverandre fortene og fortene hvis vi fortsatt skal være konkurransedyktig.

Mellom foredragene ble det vist videoinnslag fra Holland og fremført musikalske godbiter.

Juryen hadde vært i arbeid fra tidlig morgen. Nå kom det store øyeblikket da vinnerne skulle kåres. Spenningen var til å ta og føle på og etter hvert som vinnerprosjektene og forslagstillerne ble utropt og hentet opp på scenen vanket det sterkt bifall og jubel.

Flott show

- Hele tilstelningen var et eventyr med et enestående flott show om kvelden. «Andedammen» utenfor ble til en internasjonal arena og med lånte skøyter og iført selvlvysende luer inntok vi skøytebanen i lystig lag. Det vanket utsøkt middag ledsaget av jazzorkester og tryllekunstner mellom bordene - utrolig hvor fantasifullt hollenderne arrangerte alt sammen, sier Inge.



ALine blant Europas åtte finalister

- Nå når viraken har lagt seg litt, hvilke tanker gjør du deg om innovasjon og vekstvilkårene i vårt firma?

- Innovasjonenes betydning er liksom kommet meg nærmere inn på livet. Dette å få frem et innovativt miljø. Mye er bra hos oss men mye kan også gjøres bedre.

Bort med barrierene.

Holdningen: «Det må først vises resultater før det gis anerkjennelse» er gjenganger i mange miljøer og kommer frem f.eks. under budsjettering. Den kan være destruktiv for et hvert innovativt miljø.

Innovasjon kan ikke vedtas. Vekstvilkårene må ligge i bedriftens kultur og organisasjon. Det beste enkeltordet jeg kan komme på for å beskrive denne grobunnen er **relasjoner**. Relasjoner til kundene våre, til teknologi, til arbeidsmiljø, til lærelyst (ikke tviholde på eksisterende kunnskap), og sist men ikke minst til firmaets ånd.

En ide - fra en smartrere måte å utføre en enkelt kontorrutine på til teknologisk nyskaping - oppstår i den enkeltes hode.

Skjøre «planter» må pleies

Alt nyfødt er svært sårbart og et enkelt «nålestikk» kan lett blokkere det hele. Å realisere en ide er samarbeide og med stor nyhetsgrad er usikkerheten også stor. Derfor er nærmiljøet så viktig

Kunderelasjonene må også være gode, enten det dreier seg om interne kunder eller det aktuelle markedet. Mange gode ideer forblir på idestadiet fordi relasjoner til kunden mangler. Brutalt sagt har ikke ideen noen bruksverdi.

Relasjon til firmaets ånd er noe mer kompleks. Opplevs innovatøren som urokråke og trussel mot avdelingens etablerte ånd og de kollegiale forhold man har opparbeidet gjennom mange år? Eller innser man at innovasjon er nødvendig for å kunne omstille seg til et mer konkurranseutsatt miljø? Eller satt litt på spissen: Skal innovatøren få «tid på seg til å komme på bedre tanker», eller skal hans ide trekkes frem i lyset?

Fra Europafinalen i Den Haag 10. januar fra venstre: Prof. Weyrich, Gunnar Dunserud, Inge Nyberg, Arnt Syrstad, Leif-Gunnar Hanssen og Hr. Radomski. Foto: Siemens den Haag.



Prosjektledelse i brennpunktet

Prosjektledere tungt inn på banen

Det skal tas et krafttak for å effektivisere prosjektstyring i Siemens A/S.

Nesten 70 prosent av bedriftens omsetning, fordelt på fem divisjoner, er idag bundet opp i prosjekter - for siste år altså over kr 2,5 milliarder.

Hvert år har vi måttet registrere at flere større og mindre prosjekter har gått med tap, tap som direkte har redusert firmaets årsresultat. Tap er direkte synlige.

Hva med de mange prosjekter som vel gir pluss men som burde ha gått så mye mye bedre? Mer og mer har firma- og divisjonsledelse innsett at vår måte å drive prosjektavvikling på må under lupen.

Samtidig erkjenner vi at fremtidig verdiskapning vil skje mer og mer på tvers i organisasjonen og at helhetstenkning og prosesskunnskaper vil få større og større betydning.

Prosjektledelse som profesjon og prosjektleders status og plass i forhold til den tradisjonelle linjelederfunksjonen gjennomtenkes i dag på nytt.

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Odd Trones er klar i sin tale. - Vi kan ikke lenger tolerere at vi skusler bort penger på prosjekter som jo ofte binder opp store ressurser over lang tid. Ofte ser vi at det er de samme gjentatte årsaker som fører til tap. Vi ønsker nå å fremskaffe verktøy, metoder og systemer som kan bru-

kes på tvers av divisjoner og som basis i et hvert prosjekt.

Til hjelp her - og for å få prosjektstyring på dagsorden - har vi gått med i prosjektet PS 2000 (Prosjektstyring 2000) som er en studie i regi av NTH/NTNU, der 12 bedrifter, bl.a. Norsk Hydro, Statoil, Statbygg, Saga, Telenor og Forsvaret, altså de store aktører (og våre kunder!) på prosjektområdet, er med. Vi håper der å kunne høste verdifulle impulser

og erfaringsmateriale som kan hjelpe oss videre.

- Men har vi ikke nok erfaringsmateriale i vår egen bedrift?

- Jo det fins en masse nyttig erfaringsmateriale som vi absolutt bør gripe tilbake på. Likevel er det en viss trygghet i å registrere at andre bedrifter sliter med de samme problemene, og høste erfaringer fra dem som har kommet mye lengre når det gjelder å finne veier til forbedring.

Prosjektlederopplæring

er ikke ny i Siemens. Da prosjektresultatene begynte å blinke i rødt for en del år siden ble det utviklet et eget prosjektlederkonsept, forteller Trygve Gundersen på Training Center. Det første seminaret ble gjennomført for ca 10 år siden i samarbeid med CCB (Siemens Coordination Center i Brussel). - Kurset har hele tiden blitt utviklet videre og går idag for å være et toppkurs innen Siemens AG. 164 medarbeidere har til nå deltatt, men det er slett ikke sikkert at prosjektledere senere

Forts. neste side

At det er innovasjon som har drevet Siemens frem - fra starten med visertelegraf og elektrodynamoen - til den stilling konsernet innehar idag er hevet over tvil. Og som datterselskap har vi høstet frukter av dette.

Mer innovasjon

Selv om Siemens i Norge også har gjort seg bemerket på området innovasjon utfører de aller fleste av oss den jobben vi er satt til slik den har vært utført før. Det føles som en beskyttet og trygg tilværelse. Nødvendigheten av innovasjon i den enkeltes arbeid har liksom ikke trengt inn i hjerterotha.

Med den betydning for firmaets videre eksistens og stadig raskere innovasjon vil få, burde det stå i hvert ansettelsesbrev at innovasjonsplikt er en del av jobbkontrakten. Ikke bare utføre det andre har tenkt ut, men selv søke forbedringer og nye innfallsvinkler.

ALine

Til prosjekt ALine er å si: ALine fører seg godt inn i prof. Schreinemakers presentasjon, med Conception - Creation - Realisation - fasene i et prosjekt. Vi har nå den første fasen bak oss, og har passert nåløylene fra ide til produktrealisering.

Det var en entusiastisk ALine-gruppe som poserte utenfor Telebygget en kald formiddag i februar.

-De har alle sin del æren for at vi nådde finalen i innovasjonskonkurransen. Selvfølgelig er vi spente på fortsettelsen, men vi har begge beina på jorda, sa Inge Nyberg. Foto: Leif Fiskaa.

ALine er godkjent som et Siemens AG -transmisjonssystem. Våre tyske kolleger har - sammen med Siemens i USA - vurdert bruksverdien for kunden, og funnet at den er bedre enn dagens teknologier.

At ALine utvikles og produseres i Norge bekrefter at vi er konkurransedyktige på alle områder innen det å få frem et produkt - fra ledelse, utvikling, service, logistikk og produksjon.

Men ALine er også en bekreftelse av det gode samarbeidsforholdet som Telesystemer gjennom årene har opparbeidet med Stammhaus.

Det er et svært kompetent team som er i full gang med utviklingen av ALine - og en kjerne av personer har vært med siden oppstart av ALines forprosjekt.

Alle på Telesystemer arbeider nå for at ALine-innovasjonen blir kimen til en fortsatt betydelig verdiskapning i Norge.



har blitt valgt ut blant dem som har fått denne opplæringen, understreker han.

PS 2000 (Prosjektstyring år 2000)

er et praktisk anlagt forskningsprogram innen prosjektadministrasjon, forteller Halvard Kilde (til venstre på bildet) som er programkoordinator. Prosjektstyring skal her utvikles i fellesskap og ved å ta tak i det beste og utvikle dette videre, vil den enkelte bedrift oppnå bedre kompetanse. Visjonen vår er: «Å styrke norsk næringslivs konkuranseevne ved økt satsing på kompetanseutvikling for identifi- sering, evaluering, planlegging og gjen- nomføring av prosjekter.»

Siemens v/Divisjon Industri og Skip har en tid vært aktivt med i dette samarbeidet. - Vi vet at Siemens har ni divisjo- ner med høyst forskjellige prosjektkultu- rer, sier Agnar Johansen (til høyre) som har vært PS2000's kontaktmann med di- visjonen. Vi ønsker i fellesskap å utvikle



Andre tema i gruppen er erfaringsutveks- ling, prosjektopplæring og prosjektledel- se som profesjon.

- Divisjonene er mye likere enn vi skulle tro hva angår problemer i forbin- delse med prosjektstyring og det fins store forbedringsmuligheter for alle dersom vi virkelig går inn for det, sier Inge Bø og legger til at en benchmarking internt ville kunne gi oss mye.

Egen profesjon

Prosjektledelse må utvikles som prof- esjon. Det er derfor gledelig at flere av divisjonene har innsett prosjektlederens særdeles viktige funksjon og nå har opp- rettet egen prosjektlederavd. Et opplæ- ringskonsept for prosjektstyring er under utvikling i Oslo hvor - foruten nevnte CCB-kurs - moduler fra vårt LU-pro- gram vil inngå..

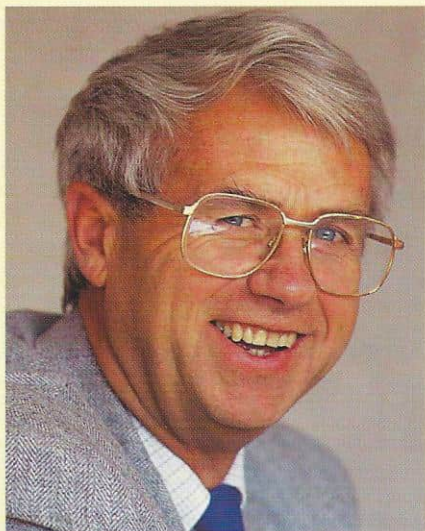
- Må ikke også prosjektledernes status høynes? Idag er de jo ikke en gang synli- ge på organisasjonskartet?

- Noen divisjoner har allerede markert prosjektlederne som frittstående enheter relativt høyt oppe i organisasjonshierar- kiet, og det arbeides på SAPERS for å innordne prosjektleder på riktig plass i vårt karrieresystem. Her vil det skje mye fremover, tror jeg.

Fra linje til prosjekt

Profesjonelle prosjektledere og pro- sessorienterte ledere vil utgjøre det frem- tidige nervesystem i bedriften, mens den tradisjonelle linjelederfunksjonen vil få et annet innhold og kanskje begrenses til å fremskaffe personell og spisskompe- tanse, og sørge for infrastrukturen.

- Vi har stor mangel på prosjektledere og jeg vil appellere til linjeledere å tenke gjennom om ikke profesjonell prosjekt- ledelse kunne være noe for dem i en vi- dere karriereutvikling?



endel byggesteiner, teknikker og syste- mer - altså hjelpemidler som er generelle - som Siemens kan legge «i bønn». Selve implementeringen i de respektive divisjo- ner må bedriften selv gjøre. Dessuten må det gis rom for interne metoder og teknik- ker, spesifikke for hver divisjon.

Inge Bø er firmaets koordinator for PS 2000 og med i en arbeidsgruppe i denne sammenheng. Han forteller at utgangs- punktet er forankret i *top*-prosessen der utvikling fra funksjons- til prosessorien- tert ledelse står sentralt. Engasjementet vil gi Siemens tilgang til de siste forsk- ningsresultater innen prosjektledelse.

Arbeidsgruppen består foruten Inge Bø og Odd Trones av deltakere fra fem divisjoner. Den er høringsinstans for alle innspill som kommer tilbake fra PS 2000.

Høring

De fem divisjonene som utgjør høringsinstansen for PS 2000 gir positive signaler så langt. (Utdrag fra møte høsten '96 med divisjons- lederne):

Magnar Uv (Industri og Skip):

-PS 2000 gir oss nyttige impulser. Teknikk/ verktøy er viktig. Opplæring av prosjektledere må inngå i lederutviklings-program- met (LU).

Per Otto Moe (Olje og Gass):

Prosjektleder må ansees som en daglig leder med vide fullmakter og må derfor inn i vårt karrieresys- tem. Vårt videre engasjement i PS 2000 må føre til iverksetting av til- tak.

Carl O. Solberg (EFO):

Positivt at prosjektstyring nå tas opp på felles basis. Prosjektleder må ha høyere status. Økonomisty- ringssystemene står sentralt.

Thor Løkke-Sørensen (Inst):

PS 2000-gruppen er et positivt tiltak. Vi må skaffe frem et felles verktøy i firmaet da jo flere divisjoner ofte deltar i felles prosjekter.

Arne Besseberg (Telecom):

Vi må se på et økonomistyrings- system i forkant som kan tilpasses prosjektstyringsbehovet. PS 2000 er vel og bra men vi må gjøre jobben selv.

Gjengangerne

- For dårlig planlegging i innledningsfasen er ofte årsak til at problemer tårner seg opp, sier Trygve Ulfnes som er fagsjef for prosjektledelse i Div Industri og Skip og delaktig i PS 2000.

Prosjektleder må fristilles for oppgaven og være med allerede fra akkvisisjonsfasen og få alle nødvendige fullmakter. Ansvarsforholdene må være klinkende klare og overstyring fra linjeleders side kan ikke aksepteres. Et godt gjennomarbeidet prosjekt er basis for suksess. Eventuelle uklarheter må ryddes av veien så snart som mulig.

Er du ikke sikker på hva som skal leveres kommer du nemlig «på hæla» fra dag 1 og kunden vil overta styringen.

På et visst tidspunkt må underlagene fryses: Fra da av vil enhver endring måtte koste ekstra for kunden og kreve mer tid. Muntlige avtaler internt og med kunden underveis må bekreftes skriftlig.

Og endelig må man gjøre seg ferdig når anlegget er ferdig. Halen av små kompletteringer koster alltid et hav av penger.

Det høres kanskje enkelt ut, men de jeg



her nevner er bare noen få av en hel rekke banale årsaker til at store penger kan gå tapt.

Delkonsepter i PS 2000

Ulfnes har sammen med Jan Brox Nilssen deltatt i prosjektet «Mindre ressurskrevende prosjektstyring» i PS 2000. I høringsrapporten er det beskrevet syv delkonsepter som skal bidra til at prosjektstyringen blir mindre ressurskrevende. - Dette virker så matnyttig og lovende at vi nå har gått videre på feltene standardisering og informasjonsflyt. Standardisering er jo ikke noe annet enn erfaringer satt i system. På feltet informasjonsflyt bruker vi et aktuelt case fra Tjeldbergodden. Vi interesserer oss spesielt for identifisering av grensesnittene mot andre aktører i prosjektet, og den informasjonsflyt som er nødvendig for at en prosjektleder virkelig skal kunne styre det hele. Jo flere aktører, jo flere grensesnitt og jo flere fallgruber. Men gledelig er det at noen grensesnitt også kan kuttes ut!

Prosjektlederen

Et blikk tilbake viser at man i førstningen la stor vekt på hvilken avdeling pro-

sjektleder skulle hentes fra - TA (Teknisk avdeling), MFA osv. Med tiden har man innsett at det er personlig legning som må legges til grunn for valg av prosjektleder, ikke hvilken org.enhet han eller hun tilhører.

- Hvilke egenskaper ser vi etter idag ved valg av prosjektledere?

- Mellommenneskelige relasjoner, dvs å få folkene med seg og bruke teamet optimalt, er nok særdeles viktig sier Trygve Ulfnes. - Hele tiden innhente relevant informasjon, ha sans for systematikk og få ting gjort (ikke grave seg ned i enkeltproblemer). Han må også være kremler, og fremfor alt være sterkt motivert til å ivareta ansvaret. Dessuten må han få tid til å utvikle seg og delta i skoling, kurs etc.

Solide økonomer (ikke avregner!) må kjøre i spann med prosjektleder fra dag til dag.

Barrierene

Den store frihet våre medarbeider nyter i sitt arbeid har ofte ført til overdreven kreativ utfoldelse og individuelle måter å gjennomføre prosjektene på. Man har ønsket å sette sitt personlige bumerke på prosjektet, ikke alltid til beste for økonomien. Kanskje standardløsninger og underlag ikke virker særlig utfordrende på de mest kreative?

Likeledes ser det ut til erfaringer ikke så lett lar seg overføre til andre. Svaret er ofte: «Jo, men hos oss er situasjonen en helt annen osv.....».

Et kjent ord sier:» Den som glemmer sin historie er dømt til å oppleve den på ny.» Har vi ikke nettopp lett for å «glem-

me» vår historie, legge bort erfaringene fra tidligere anlegg, og dermed gå i de samme fellene som andre har gjort tidligere?

I de 40 år Siemens har drevet prosjektavvikling i større målestokk har det samlet seg store mengder erfaringsmateriale. Det er laget manualer, veiledninger, håndbøker, sjekkliste og erfaringsrapporter som står i mapper rundt om i huset, og som svært få ser i.

I senere år har vi fått kvalitetsrevisjoner der det settes likhetstegn mellom kvalitetssikring og prosjektstyring. Her mangler det heller ikke på erfaringsmateriale. Men et effektivt prosjektstyringsverktøy mangler, sier våre prosjektledere. (Manibell er uegnet til prosjektstyring. SAP/R3 vurderes innført og hvis det svarer til forventningene vil det være et skikkelig løft).

Spørsmålene er mange og kanskje litt ømtålelige, innrømmer Odd Trones som nå - sammen med adm.dir. Lødrup - har stillet seg i bresjen for å gjøre vår prosjektavvikling strømlinjet og profesjonell.

Nødvendigheten av å opp nå betydelig bedre resultater ved god planlegging og solid gjennomføring av prosjektene våre står ikke til disposisjon. Fra mitt ståsted garanterer jeg divisjonens oppfølging av det vi har satt igang og også bidrag til å innhente ideer og momenter for ytterligere konkretisering av tiltak. Det er et klart mål å framstå i markedet med de beste referanser fra gjennomføring av både små og store prosjekter.

Dette er en historie om fire mennesker kalt Alle, Noen, Enhver og Ingen.

Det var et viktig arbeid som skulle gjøres og Alle var sikker på at Noen skulle gjøre det.

Enhver kunne ha gjort det, men Ingen gjorde det.

Noen ble sinte på grunn av dette, for det var Alle's jobb.

Alle trodde Enhver kunne utføre det, men Ingen forstod at Alle ikke ville gjøre det.

Det endte med at Alle bebreidde Noen da Ingen gjorde hva Enhver kunne ha gjort.



VM på ski i Trondheim



Når dette leses er VM forlengt igang. Vi bringer her glimt fra VM-bakken og Siemensfolkets forberedelser til det store innrykket på Sluppen.

Lysanlegget i Granåsen

To 55 meter høye master med henholdsvis 36 og 52 lyskastere, og 37 lyskastere rundt arenaen, bestykket med OS-RAM HQL 2000 watts lamper, sørger for at lyset i bakken blir best mulig. (Det sier litt om belysningsstyrken at gruppebildet på forsiden kunne tas i dette lyset uten blits!).



Markering av overlevering

Et håndtrykk mellom kunde (Carl Petter Brun) og leverandør (Odd M. Kamsvåg) besegler overlevering av lysanlegget.

400-volts anlegget har trinnvis regulering og gir mulighet til redusert lys under trening.

Mastene veier 12,5 tonn hver. De ble montert i seksjoner og fløyet på plass med helikopter.

Forsidebildet:

«Kranselag» etter at lyskasterne ble tent i Granåsen.

F.v: Einar Grønning (fag.ing. S/T), Jørn Skarholt (IGP Tr.heim), Øyvind Rånes (driftsleder i Granåsen), Jarle Øyum (markedschef S/T), Odd M. Kamsvåg (avd.dir. S/T), Asbjørn Aursand (vedlikehold), Carl Petter Brun (adm.dir. i VM på ski), Andreas Glimstad (gen.sekr. i VM på ski).

Frivillig-antrekk

Funksjonærer som er tilgjengelig for å yte service for våre gjester vil være iført Siemens' VM-genser. Her representert ved frivillig Elin Bech-Hanssen.



Vinnere av VM-opplevelser!

Før jul trakk vi ut fire heldige vinnere av spørrekonkurranse ifm. VM på ski '97:

Jan Kåre Iversen, Molde, Kaj Varly, Oslo og Trond Andersen og Bjørnolf Aftret, Trondheim.

Disse vil sammen med ledsagere få overnatte i VIP-lugar i Prinsesse Ragnhild, og få VIP-billetter til VM-arrangementet helgene 22.-23.februar og 1.-2.mars.

Vi ønsker lykke til på reisen, og vil intervju dem i neste nummer av Siemens Intern!



Rune Eian fra Scan Partner dekorerer en av kantine i S/T

Frivillige

Siemens har nærmere 40 frivillige som skal bidra til at våre gjester får en positiv opplevelse av Siemens' virksomhet. I hovedsak er oppgavene knyttet til

servicesenteret og kantinen i bygg 6, samt transport til og fra arena. VM på ski skal i tillegg til det sportslige være en folkefest. Siemens forventer minst 100 gjester hver eneste dag under arrangementet.

Adm.bygg S/T utsmykket i anledning VM



Betalt permisjon for far

Tekst: Anita Brækken

Fra 1.4.93 ble det innført «tvungen» omsorgspermisjon for far som en del av den betalte fødselspermisjonsperioden. Ut fra gitte forutsetninger kan far ta 4 uker av den betalte perioden. Det normale vil være at familien mister denne del av den betalte stønadperioden dersom far velger å ikke benytte sin rett til fødselspenger.

Etter en noe treg start har vi lest i media at en stor del av landets fedre nå tar «pappapermisjon». I Siemens har vi ingen statistikk som forteller hvor mange som benytter fedrekvoten, men det generelle inntrykket er at de som har anledning til å ta denne permisjonen, gjør det.

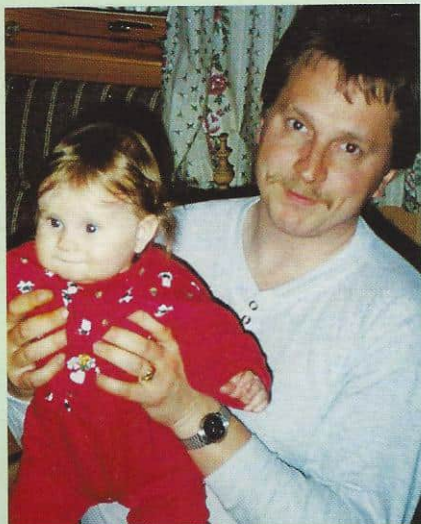
Siemens Intern har snakket med noen fedre som har benyttet seg av rettigheten.



Ole Tom Furu, systemingeniør på OSR TA, div EFO, har bare positivt å si om tilbudet. Gutten ropte «pappa» når det var noe, i stedet for «mamma». På avdelingen er det flere småbarnsfedre, inkludert sjefen, så det var forståelse og fleksibilitet fra bedriftens side.

Ole Tom ivrer for å få nevnt at vi i Norge har en utilfredsstillende forskjellsbehandling av familier ut fra hvor pappa er ansatt. Han tenker på Arbeidsmiljølovens permisjonstid på inntil 14 dager som far

kan ta i forbindelse med at mor og den nyfødte kommer heim. Alle nybakte fedre har rettigheten, men det er avhengig av arbeidsgiver hvorvidt tiden er betalt. Ole Tom mener det burde være en prioritert sak for arbeidstakerorganisasjonene å jobbe for at permisjonen blir helt eller delvis betalt for *alle*.



Harry Fillan er spesialarbeider på montasjeavdelingen i Div ELV. Han har benyttet fedrekvote to ganger, og ser bare fordeler med ordningen. Uttaket av permisjon ble veldig positivt mottatt på arbeidsplassen.

Karl I Sagberg er fagarbeider på avd. lavspenningsproduksjon i EFO Distribusjon. Da det tredje barnet ble født, var ordningen innført, og større ansvar på heimefronten ga mye utbytte. Småbarnsperioden går fort, og Karl Inge anbefaler alle som har tilbudet om å benytte det.



Den ene av foreldrene er ikke mindre verdtt enn den andre, hverken i forhold til hjemmet eller arbeidsplassen. Det er derfor riktig at ansvaret i heimen deles. Han

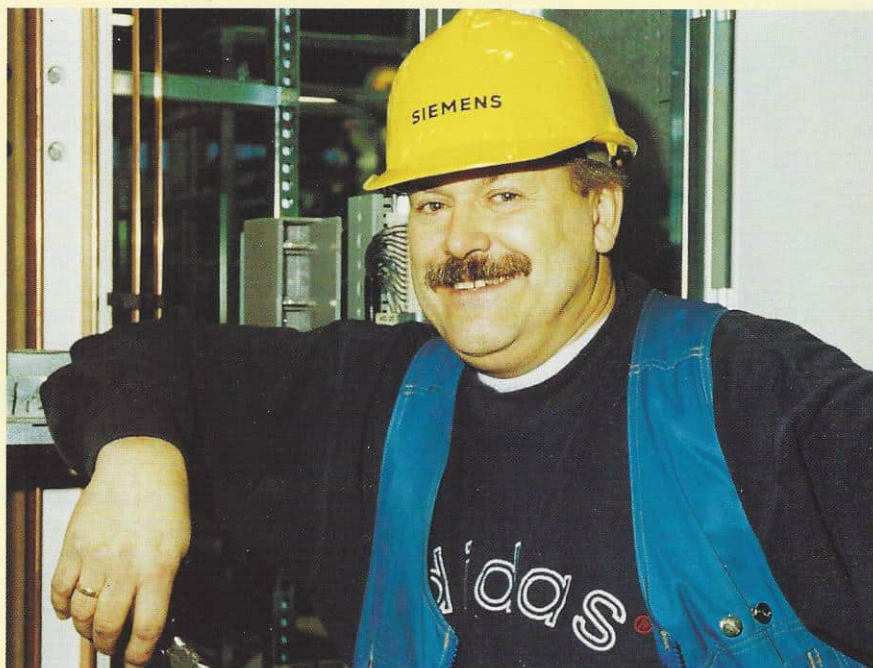
tror at det over tid vil bli mer og mer vanlig at foreldrene deler fødselspermisjonen mellom seg. I avdelingen fyller de ansatte plassene til hverandre, så det er kun snakk om holdninger. Han møtte ingen negative holdninger - tvert imot.



Torkel Granbo er lønningssjef i Siemens, og en erfaren pappa. Da fjerde barnet ble født, var også fedrekvoten et faktum. Hjemmeperioden med ansvar for en ettåring hele døgnet var veldig givende. Omgivelsene på jobb reagerte også meget positivt. Torkel la opp til tett kontakt mot jobben i permisjonstiden, og var tilgjengelig på telefon.

- Hva med pappas innsats uten fedrekvote?

På spørsmål om far ville tatt permisjonen dersom fedrekvoten ikke eksisterte, var svarene fra mine fire intervjuobjekter ganske entydig: Det er lettere for far å ta ut permisjon i form av mild tvang. Det faktum at far får betalt for å være heime, samt at permisjonstiden tapes dersom far ikke benytter den, ser ut til å være utslagsgivende. Det hele er et økonomisk spørsmål, men *hvem* av foreldrene som har ansvaret for at far ikke tar ut mer av den betalte perioden enn 4 uker, ja det får bli en annen diskusjon.



- Rakk du julebaksten i år da Oddbjørn?
Hva med julegavene - eller gjelder slagordet
«Siemens går foran»? Ingen nøling med svaret: -
Ingen problem - jeg rakk alt!

«Det er ikke den ting EFO DL ikke kan hjelpe deg med»

Oddbjørn Røstum, S/T ute på krevende montasjeoppdrag

Hva ville du gjort dersom du fikk en relativ stor bestilling den 26. november? Du vet at leveransen må gjennomføres til kundens tilfredshet - det er kort tid igjen til jul - og ordrene står i kø...? I EFO DL sier de: «Dette skal vi klare!». Og alle organisasjonsledd går løs på utfordringen. Tilbakemeldingen fra kunden til Divisjon Olje og Gass ble meget tilfredsstillende.

Lagånd

Bestillingen gjaldt ombygging av to tavlefelt til Saga Petroleum i forbindelse med Vigdis - en utbygging av Snorre-fel-

tet. Motorstarterne var for små til å klare å starte pumpene. Grunnen var at disse var blitt dimensjonert opp. Problemet ble løst ved å sette inn effektbrytere 3WN.

Brytere med ramme ble bestilt fra Tyskland og vi satte opp ordre for produksjon av jerndeleler. Nødvendige deler kom i hus til rett tid - mekanisk avdeling omprioriterte og laget jerndelene i løpet av en uke. Alle ledd i EFO D spilte på lag, slik det skal gjøres for at resultatet skal bli bra.

Kald kaffe

Nye felt ble bygd opp i fabrikk og fredag 13. desember kl 15.00 reiste Oddbjørn Røstum ut fra Florø kl 1500, og startet på jobben samme kveld. S/T hadde ordnet med billetter til to mann. Dess-

verre var det så fullt ute på plattformen at vi bare kunne sende én. Montasjeutfordringen gikk ut på å fullføre på kortest mulig tid: Vi beregnet to mann i 3 døgn, men måtte klare oss med én mann i 4 døgn. Mens ombyggingen pågikk hadde store deler av anlegget produksjonsstans. Det ble mørkt på toaletter og kaffebarer og ingen varmmat å få tak i. Og produksjonsstans betyr som kjent økonomisk tap....!

Improvisasjon og tidspress

Enhver som har vært ute i tilsvarende ærend kjenner seg igjen: det er ikke sikkert alt klaffer. Også her manglet det noen deler, og det måtte improviseres. Oddbjørn sier selv at det var ganske mye arbeid - de skulle jo vært to. Han jobbet hele tiden under tidspress for å få utkoblingsperiodene kortest mulig. Tirsdag kl 1600 var han ferdig og kunne dra inn til land med helikopter. Dagen etter foregikk prøving og S/T fikk gledelig tilbakemelding om at pumpene startet uten noe som helst plunder. Vi fikk skryt for godt utført arbeid til rett tid.

En kjempehonnør til Oddbjørn Røstum for sporty innsats og meget bra arbeid. Vi må også berømme øvrige involverte i EFO D for godt utført jobb. - I en produksjonsbedrift er vi særdeles avhengig av at alle ledd samspiller, da kjenner vi at begrepet lagånd har en mening.

Svarte bergensere

Siemens Bergen ble sist november anmodet om å stille med personell for assistanse ombord i et forsknings-/seismikkfartøy som var på oppdrag utenfor vestkysten av Afrika.

På kort varsel var vår utmerkede kollega Bjørn Losnegaard på vei, sammen med reder og noen andre, til Afrika via Paris. Turen skulle gå til Nigeria, men ble underveis endret til Camerun der fartøyet hadde gått til et «skipsverft» med ledig kapasitet.

Mer eller mindre framme var det stillet til møte i messen ombord. Der satt delegasjonen fra Norge samt besetningen og diskuterte problemene. Men, bak en avis i kroken satt en skikkelse, og den var stor, svært stor og ikke minst svart, blåsvart!

Plutselig reiser skikkelsen seg, legger bort avisen, går bort til vår Bjørn Losne-

gaard og spør noe uventet på umiskjennelig bergensdialekt: «Kor tror du eg e fra?»

Alle som kjenner Bjørn, vet at han ikke så lett lar seg vippe av pinnen, så han ser på skikkelsen og svarer: «Eg ser at du ikkje e fra Bergen, så du må vere stril!».

Og det var han, - stril fra Camerun - det viste seg at han hadde studert og bodd noen år i Bergen.

Verden er ikke så stor som du tror, så vær forsiktig.....

Iver Wake



ABB-sjefen Kjell Almskog på LU 570-seminar:

«Siemens er den store konkurrenten – som vi elsker å slå!»

Tekst : Gunnar Friedl

Foto: Bengt Elter

«Siemens nyter stor respekt i ABB og bør ikke undervurderes, men er til tider ikke rask nok på avtrekkeren. Ved fusjonen i 1988 hadde ABB store problemer og forventet at Siemens skulle utnytte det kaos som hersket hos oss. Vi ventet i hele 1988, vi ventet i 1989 og vi ventet i 1990 uten at noe skjedde. Først i 1991 kom Siemens, og da kom de godt!»

Dette sa Kjell Almskog under diskusjonen etter hans foredrag på LU 570-seminaret like før jul. Almskog var invitert som gjesteforeleser og hans tanker og synspunkter falt i god jord hos både seminardeltakere og øvrige gjester.

Ikke rart at forsamlingen lyttet oppmerksomt - tross alt har vi her å gjøre med nr. 1 innen elektroteknikk i Norge og en av de største aktørene i verdensmålestokk. De er den konkurrenten våre divisjoner oftest møter når slaget om de store kontraktene utkjempes.

Offshore

Selv om Almskog i det innledende sitatet mente organisering av ABB-konsernets globale aktiviteter er det nærliggende å tro at hans tanker særlig gjaldt utviklingen på offshoreområdet.

Grunnlaget for ABBs verdensomspennende offshore-aktiviteter ble nettopp lagt i tiden etter fusjonen. ABB i Norge fikk verdensansvaret for offshore som idag utgjør det største og mest lønnsomme forretningsområdet innen ABB-konsernet.

Siemens A/S hadde jo da allerede i lang tid vært aktiv på offshore-markedet og hadde know-how og erfaringer fra inn- og utland. Hva ville vel vært mer naturlig enn at Siemens da hadde slått til for alvor på verdensmarkedet med Stammhaus i ryggen? *)

Sterk produktivitetsøkning

Almskog levnet ingen tvil om at den sterke stilling ABB har idag først og fremst skyldes hardt og nitid produktivtetsarbeid. Inntil 1994 var lønnsomheten dårlig (2%). I 1996 var den steget til 6% og neste år forventes 10 %!

Eksempelvis er administrasjonskostnadene de siste fire år blitt redusert fra 20% til 13% og personalkostnader i forhold til driftsinntekter fra 34% i 1986 til 25% i 1996.

Noen av ABBs problemområder kjenner vi igjen fra våre egne, f.eks. prosjekt-

ledelse og gjennomløpstider, mens innkjøpseffektivitet og arealeffektivitet, som er tillagt stor betydning i ABB, kanskje ikke har fått stor nok oppmerksomhet hos oss ennå. På alle de nevnte områder har ABB gjort stor anstrengelser som til gjengjeld har gitt store uttelling i retning bedre produktivitet.

Organisasjon

Almskog reflekterte også over organisasjonsformen de har valgt kontra Siemens sin:

«Vår holdingmodell har klare fortrinn. Sterk desentral organisasjon med klare ansvarsforhold og korte beslutningsveier er svært motiverende for de ansatte. Dessuten gir denne organisasjonsformen mulighet for hurtige omstillinger og tilpasninger.»

Men formen har også sine svakheter, innrømmet Almskog. Det er f.eks. ikke lett å overføre mannskap fra en business-enhet til en annen, og det kan volde problemer virkelig å kunne utnytte de samlede ressursene optimalt. Dessuten blir kundene lett forvirret over den sterke organisatoriske oppdelingen og vet ikke alltid «hvem og hvor ABB er.» Og følgende bekjennelse ble mottatt både med undring og samtykkende nikk:

«Noen hos oss mener at Siemens har en mer kunderettet organisasjonsform som gjør det lettere for kunden å ta kontakt.»

Lederne

I ABB settes det stor krav til ledere på alle plan. De har klare ansvar, stor frihet og forventes å arbeide svært selvstendig. Til gjengjeld må de tørre å stikke hodet frem, ønske noe og gjøre noe. Det er lov å gjøre feil (men ikke for ofte!).

Ledere får bonus i tillegg til fastlønn,



Adm.dir.
Kjell Almskog
trivdes
tydeligvis godt
i «løvens hule»
som han selv
uttrykte det

som kan utgjøre fra 12 til 40% av årslønnen. Som del av lederutviklingen sendes kandidatene ofte til utlandet. Når de kommer hjem igjen er de bedre kvalifisert for varierende oppgaver.

Den sterke resultatorienteringen er nå dypt forankret, ikke bare hos lederne men også hos den jevne medarbeider.

Vil øke i Norge

Uten å gå i detalj røbet Almskog at ABB nå ønsker å øke sine aktiviteter i Norge og gjerne vil gå inn på naboombråder.

For Siemens gjelder det altså å forberede seg på en enda sterkere konkurranse i tiden som kommer. Vi burde stå godt rustet, og praktisere det budskapet Almskog selv kom med i sin avslutning: *Det er viktig å holde dampen oppe i et stadig kjørt etter forbedringer. Det vil bli helt avgjørende for fortsatt suksess, ikke bare å kunne utnytte vår totale kompetanse men også å gjøre det!*

*) Det manglet da heller ikke på henstillinger og påtrykk fra Siemens A/S' side overfor Stammhaus om å se mulighetene i offshoremarkedet, danne et forretningsområde og gå aktivt ut på verdensmarkedet, gjerne med utgangspunkt i Norge. Men Stammhaus tilla den gang ikke dette markedet noen særlig betydning, det passet ikke inn i moderselskapets porteføljetenkning.

Men Offshore-forkjemperne våre slo seg aldri til ro med dette, noe som dagens virksomhet på området til fulle bekrefter. Norge har fått verdensansvar innen automatisering etter avtale med Bereich Aut og er dessuten utpekt som Center of Competence for Nord-Vest-Europa på energisektoren.

Offshore fikk sin egen divisjon (Olje og Gass) 1.10.94 og har øket sitt volum fra kr 150 til kr 400 millioner, mens mannskapet er blitt fordoblet. (redaktørens anførsel).



Termostat nr. 1.000.000 produsert!

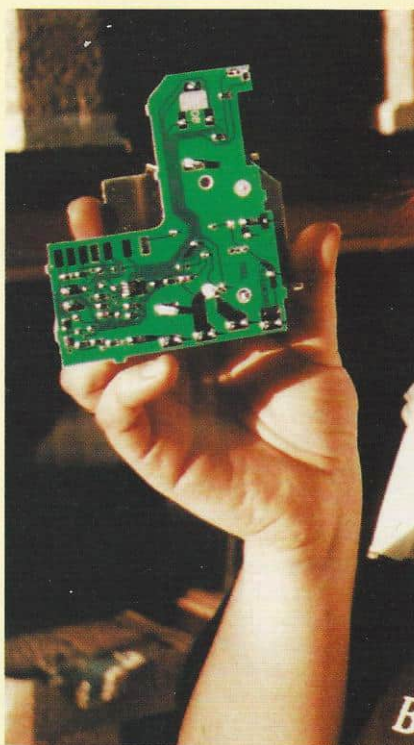
Like før jul passerte Elektronikk-fabrikken (ELFAB) 1 million produserte termostater som har gått til produksjon av ovner i Elektrovarmefabrikken i Trondheim. Denne produksjonsmessige milepælen ble markert både i Oslo og Trondheim. På vegne av de ansatte i Elektrovarmefabrikken fikk produksjonssjef Kjell Vik overrakt en gullforyglt termostat i glass og ramme av Øivind Veland fra Elektronikk-fabrikken (ELFAB). - Trofeet skal få en hedersplass i fabrikkens, påpekte han i det han overlot trofeet til tillitskvinne Else Johansen.

Det var lagt opp til stor markering i Trondheim da ELFAB passerte 1 million produserte termostater like før jul. Ved loddtrekning blant de ansatte i ELFAB fikk to av medarbeiderne muligheten til å reise til Trondheim hvor den offisielle overrekkelsen skulle finne sted. De heldige vinnerne var Anne-Mette Lindstad og Grethe Torp. Spente og fulle av forventning entret de SAS-maskinen som skulle bringe dem til Værnes. Det har ikke blitt mange timers søvn, slo de fast og innrømmet ganske fort at det ikke er så ofte de reiser med fly. Men både flyturen og bevertningen underveis ble en fin opplevelse for jentene.

Leverandør av klasse

Vel fremme ved Siemens-hovedkvarteret i Trondheim ble vi møtt av produksjonssjef Kjell Vik. Han ga oss en kortfattet innføring i hva som produseres i fabrikkens og hvordan termostatene inngår i produksjonen.

Vik ønsker å fremheve det nære og gode samarbeidet med ELFAB. - Både kvalitets- og leveringsmessig er den blant de



Slik ser den ut dagens termostat som blir montert i ovnene fra ELFAB. Den har skiftet form, funksjon og farge i løpet av årene.

I «historisk arkiv» kan man studere de forskjellige typene og følge utviklingen på produktet. Termostaten er en viktig del av ovnens kvalitets-kriterier.

beste leverandørene vi har i dag. Det er også et eksempel på utmerket samarbeid på tvers av divisjonsgrensene som vi vil dra nytte av også i fremtiden, understreket han.

Bakgrunn

Det var i 1986 at ELFAB besluttet å ta i bruk den nye komponentteknologien OFM (Overflatemonterte komponenter). Derved ville man stå godt rustet overfor fremtidens krav på dette området. - Vi

Alle i Elektrovarmefabrikken som har hatt nærkontakt med termostatmontasje sammen med kolleger fra ELFAB i Oslo.

Bakre rekke f. v: Øivind Veland, Anne-Mette Lindstad, Grethe Torp, Gudrun Sumstad, Jarle Magnar Øien, Anne Mari Feragen, Kjell Vik, Henryk Komez, Randi Schultz. Foran f. v: Grete Rosset, Lillian Smevik, Else Johansen, Ingeborg Bellingmo.

snakket den gang om investering i nytt OFM-utstyr for nærmere fem millioner kroner. Problemet var at vi ikke hadde noen produkter å produsere i denne linjen. Derfor sto vi overfor den delikate problemstillingen: Hvordan skape et nytt produkt med OFM? Vi sonderter terrenget og fant ut at elektroniske termostater for Elektrovarmefabrikken i Trondheim kunne gi oss mulighet til å skape et nytt produkt, sier Øivind Veland i ELFAB.

Samarbeidsprosjekt

Resultatet ble at ELFAB henvendte seg til fabrikkens i Trondheim med tilbud om et samarbeidsprosjekt. Det skulle utvikles en ny termostat som var rimeligere og hadde høyere kvalitet enn den de hadde kjøpt fra Tyskland.

- Heggland viste stor interesse for vår løsning, og etter en vellykket utvikling ble produksjon satt igang våren 1988. Termostaten vi den gang produserte gikk under navnet T5, men ble senere oppgradert ved innføring av nye generasjoner ovner, sier Veland som legger til at han ser for seg videreutvikling av samarbeidet med Elektrovarmefabrikken.

Interessant og lærerikt

Etter innføring og omvisning var både Anne-Mette Lindstad og Grethe Torp enstemmige i sin dom: - Det var interessant og lærerikt å følge prosessen fra stansing av platene til termostatene ble montert. Dette er en erfaring vi kommer til å berette for de andre i ELFAB, påpeker de begge og ønsker spesielt å fremheve den hyggelige og gjestfrie måten de ble tatt imot på i Trondheim.

Renere fjord for kommende generasjoner

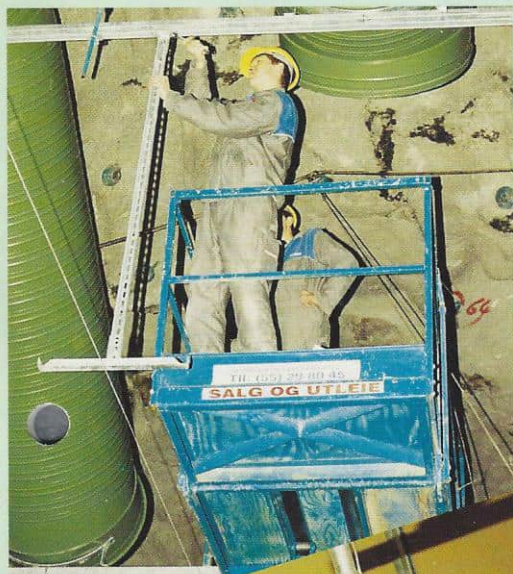
Bergen lutres og renses

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Hvordan står det egentlig til med Puddefjorden og Store Lungegårdsvann?

Puddefjorden er en av de mest forurensede i Norge og avløpsvann fra 100000 mennesker slippes urensset ut i Store Lungegårdsvann. Områdene ved fjorden karakteriseres ofte som byens bakgård, bl.a. fordi den dårlige vannkvaliteten begrenser en positiv utnyttelse av området.

Men dette skal nå bli annerledes. Bergen Kommune bygger et nytt avløps- og renseanlegg som skal fjerne utslippene og gi byen en renere fjord.



Montasje av kabelbroer høyt til værs

På skrå: Tunnelkarene har klatret ned fra stillasene og tatt seg en rask pause til ære for Siemens Intern.

Fv: Øyvind Langhelle, Tore Sundbotten, Inst. sjef Knut Dale, Magnar Fauskanger, Oluf H.Kversøy, Wilhelm H.Tvedt.
Bak: Tomas Blom



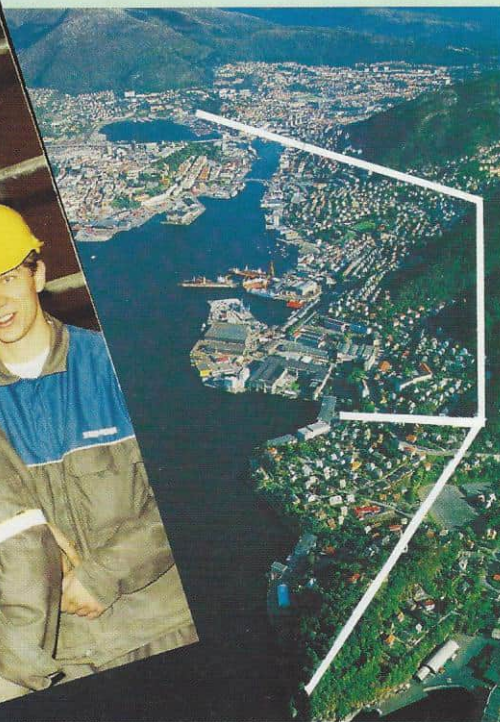
Hovedtunnelen har en lengde på 5300 meter, fri høyde er 4,2 meter og tunnelbredden 5 meter, stor nok til at et stort kjøretøy kan forcere tunnelen i hele dens lengde.

Siemens monterer kabel- og lysanlegget i haller og sjakter og leverer dessuten kabelstiger, ex-kabler, fiberkabel, telefonsentraler, telenett og brannvarslingsutstyr - alt i alt leveranser og montasje for ca kr 4 millioner. Når anlegget slutføres tidlig på våren vil det ha medgått ca 6000 montasjetimer.

Da Siemens Intern var på besøk var syv mann i sving med montasje av lysanlegget.

- Kjølig og frisk fjelluft og en fin arbeidsplass, mener basen Oluf Kversøy, - spesielt i disse dager med pøsende regnvær og vind fra syd-vest utenfor. Entusiasmen er tydeligvis på topp hos karene. - Husk at Bergen by er utropt til både kultur- og miljøby nr 1 i Norge, og da er det jo ekstra hyggelig å bidra til at byen også får en renere fjord, legger han til.

Hovedtunnelen til renseanlegget som strekker seg fra Grønneviksøren innerst i Store Lungegårdsvann og helt ut til Holafjellet på Laksevåg.



Tanker etter arbeidskonflikten sist sommer: Er opplæringen god nok?

Tekst: Gunnar Friedl
Tegning: Morten Hornburg

Elektrikerstreiken med påfølgende lockout ble en dyr affære for Siemens A/S. Tapene som i sum beløp seg til kr 24,1 millioner, gikk direkte til fradrag på firmaets årsresultat. Spesielt følbare var tapene for divisjonene Produkter, Industri og Skip og Installasjon og Samferdsel. Det var heller ikke mulig å ta inn igjen noe av det tapte innen forretningsåret rant ut.

Stridens eple har, som sikkert alle kjenner til, i hovedsak dreiet seg om lovfestet rett til et visst antall dager betalt faglig oppdatering for alle elektromontører.

Nå kan man jo si at streiken ble utløst av elektrikerorganisasjonen NEKF sentralt i og med at det dreier seg om en prinsipp sak for hele faget. Likeledes at arbeidsgiversiden gjennom sin lock-out viste at det i like høy grad dreier seg om en prøving av tanker rundt kommende etterutdanningsreformer.

Et springende punkt er jo hvem som skal bestemme innholdet av etterutdanningen, og hvem som skal betale regningen.

Man kunne slått seg til ro med det, hadde det ikke vært for Siemens' egne montørorganisasjoners aktive medvirkning. Både i TV, radio og aviser sto talsmenn fra Siemens' montørklubber frem som aktive pådrivere av streiken.

Dette behøver ikke å tyde på at mangel på systematisk etterutdanning av montører er spesielt sterkt fremtredende i Siemens, men mange kan sitte igjen med et slikt inntrykk.

Siemens Intern har derfor forsøkt å få belyst spørsmålet gjennom intervjuer med representanter for partene og har i den anledning tatt kontakt med montørklubbene og montasjeledelsen i våre tre største miljøer, Oslo, Trondheim og Bergen samt noen av avdelingskontorene i Nord-Norge. Fra alle parter, bortsett fra montørklubben i Oslo har vi fått tilbakemelding med synspunkter på hvordan det står til med etterutdanningen av montørene i vår bedrift.



Vi har delt temaet inn i syv hovedspørsmål og lar montørene (M), ledelsen (L) og avdelingskontorene (A) kommentere disse.

(Det gjøres oppmerksom på at svarene under «M» er avgitt av klubbens representanter, men at de forøvrig ikke stiller seg bak artikkelen).

Hvordan er våre montøres kvalifikasjoner idag i forhold til konkurrentenes?

M: Ikke dårligere, men heller ikke bedre. Men det ligger en latent fare i at ikke-autoriserte aktører utenfor vår bransje kan oppdatere seg innen elektro og i fremtiden frata oss oppgaver. Det kan bare imøtegås ved å bringe vår egen stab opp på toppnivå.

L: På vanlige anlegg og en rekke spesialområder er Siemens minst på høyde med sine konkurrenter.

A: Innenfor våre fagområder er vi like gode eller bedre enn konkurrentene.

Gjøres det nok for å holde staben løpende oppdatert i ny teknologi?

M: Nei. Bedriftens overskudd har i for liten grad gått til kompetansefremmende tiltak for montørene. Flere investeringer og bedre planer må til for å øke kompetansen til den enkelte. Reform '94 har f.eks. resultert i tre nye fagretninger, bygningsinstallasjon, tekniske anlegg og maritime anlegg. Dette må montørene få opplæring i. «Gammel» kompetanse kan fort bli foreldet og mindre etterspurt. Hva vil da skje med alle de som ikke takler ny teknologi?

L: Ny teknologi har åpnet for rimelige og funksjonelle løsninger i bygg og anlegg, noe som byggherrene er svært interessert i. Det beste tilbudet her vil gå av med seieren.

Slike løsninger stiller klare krav til kompetanse på området planlegging og utførelse.

Vi har i lengre tid arbeidet for å få den enkelte montør til å ta et personlig med-



ansvar for sin faglige oppdatering. Dette skjer gjennom samtaler mellom montør og leder hvor de behov og muligheter vi ser i markedet sammenholdes med den enkeltes interesser. For noen har dette bidratt til at de har tilegnet seg spesialkompetanse i ny teknologi som blir etterspurt både internt og eksternt. Avdelingene er kommet forskjellig langt i dette arbeidet, men vi satser på - gjennom samarbeid med den enkelte og klubbene - å utvikle dette videre, og bli bedre enn våre konkurrenter på de områdene vi beveger oss på.

A: Mindre forhold gjør det greit å holde staben tilstrekkelig oppdatert til enhver tid.

Hvem bør få etterutdannelse i hva?

M: Alle montører må bringes opp på toppnivå. Det gjelder reell kompetanse innen faget vårt. Ellers risikerer vi å sitte igjen med A-, B- og C-lag. En elektriker vil ikke lenger være en elektriker.

L: Alle montører skal til enhver tid gjennomgå den opplæring myndighetene fastsetter for forskjellige typer arbeidsoppgaver.

Forøvrig skal etterutdannelse for den enkelte gjennomføres i henhold til opplæringsplanen. Dette innebærer at enkelte kursstilbud går til alle for generell kompetanseheving, mens andre går til de som på bakgrunn av interesser og erfaring skal bygge opp den spesialkompetansen avdelingen trenger.

Den aller viktigste opplæringen skjer i hverdagen rundt om på våre mange arbeidsplasser. Gjennom samarbeid med spesialister, leverandører osv., foregår mye av opplæringen ute på jobb. Det er derfor viktig at den enkelte montør sørger for å registrere denne praksis i sin egen kompetanseoversikt.

A: Det har ingen mening at alle skal være spesialister innen hele faget. Men enkelte montører bør få spesialopplæring.

Hvordan er pågangen fra montørene for å delta på kurs? Hender det at slike henvendelser blir avslått?

M: Kjenner ingen eksempler på at ønsker om relevante kurs er blitt avslått.

L: Svært lite eget initiativ fra montørenes side om å få delta på kurs. Når muligheten foreligger, f.eks. i form av invitasjoner, er responsen først og fremst rettet mot svakstrømsområdet.

A: Noen montører ønsker ikke å bli skolert men vil gjerne ha det slik de har det.

Kjenner ledelsen nok til den enkelte montørs ønsker og behov?

M: Ledelsen kan umulig kjenne til behovet individuelt. Første trinn må være å kartlegge den enkeltes kompetanse og dernest lage budsjetter for etterutdanning der den enkelte er med. Det er gledelig at et nytt verktøy for kartlegging av kompetanse nå er under utarbeiding. Dette skal være en «felles mal» for hvordan vi kan måle status, og hva vi til enhver tid vil trenge av kompetanse.

L: Mener å kjenne kvalifikasjoner og potensiale til de fleste montørene, men for lite til hva den enkelte er interessert i og har lyst til.

A: Et åpent forhold sørger for at vi til enhver tid er godt orientert. Alle blir skriftlig forespurt om ønsket videreutvikling.

Budsjetteres det med midler for videreutdannelse av montører?

M: Det fins ikke, såvidt vi kjenner til, budsjetter for opplæring som berører den enkelte montør.

L: Det budsjetteres selvfølgelig med alle lov-pålagte kurs, men utenom disse har det frem til nylig ikke foreligget egne budsjetter. Det har imidlertid vært arbeidet intenst med dette spørsmålet. Målsettingen er at vi i fremtiden budsjetterer i henhold til de opplæringsplaner som utformes i samarbeid med montørorganisasjonene. Noen steder er slike planer for lengst ferdige og under utøvelse, som f.eks. i Bergen.

A: Ingen bemerkede midler for den enkelte montør, men et tilstrekkelig samlet beløp er disponibelt.

På basis av disse utsagn kan vi selvfølgelig ikke tegne opp et fullstendig bilde av situasjonen. Til det er avdelingene for mange og mangslungne. Et gjennomgående problem ved slike undersøkelser er også lojalitetskonflikten som nødvendigvis vil oppstå hos montørene. Hvem skal de være lojal mot - den organisasjon de tilhører eller bedriften?

Likevel vil de samlede kommentarene vi har fått ha interesse og kanskje gi grunnlag for en videre konstruktiv dialog.

PS

For noen år siden var etterutdannelse og videreutvikling av montørene gjenstand for en omfattende studie «Montasje '87» - der også montørrepresentanter deltok. Den pekte bl.a. på flere spesialiseringsmuligheter innen faget. Innstillingen ble imidlertid forkastet av klubbene med begrunnelsen: «alle eller ingen!»

Vår lille undersøkelse tyder på at dette fremdeles er klubbstyrenes rettesnor. En slik holdning kan nok ha et solidarisk preg, men spørsmålet er om det er veien å gå i en teknologisk utvikling som bare øker i hastighet. Alle vil aldri kunne beherske alt!

Som individer er vi ikke støpt i en og samme form, men med høyst forskjellige forutsetninger og evner. Etter hvert vil interesser og ambisjoner også gå i forskjellige retninger. I så måte er hvert menneske unikt. Det som bør være målet er at hver og en får ta i bruk de ressurser de har, og får muligheten til å utvikle seg videre faglig i den retning de ønsker.

Gis de ikke den muligheten vil de fort se seg om etter andre yrkesretninger og kanskje forlate elektrikerfaget (Er dette grunnen til den store avgangen?).

Det skal bli spennende å se i hvilken grad kommende etterutdanningsreform vil ta hensyn til individuelle behov, interesser og forutsetninger.



Seksjonssjef Lars Baardsgaard forventer en kraftig økning av omsetning på feltet PDH

Divisjon Telecom med verdensansvar

Tekst: Gunnar Friedl
Foto: Leif Fiskaa/Gunnar Friedl

I sin juletale berømmet adm.dir. Hans Lødrup Divisjon Telecom med dens nye rolle som Siemens-konsernets forretningscenter for alt som går under navnet PDH. Forøvrig har det ikke manglet på gratulasjoner fra fjern og nær. Tydelig at divisjonen med dette har markert seg enda sterkere som viktig partner for SiemensAG på verdensmarkedet. Heretter skal all utvikling, produksjon, markedsføring, salg og service på feltet transmisjons-produkter styres fra Linderud, og med hele verden som marked. Siemens Intern har i den anledning hatt en prat med seksjonssjefen, Lars Baardsgaard og en av hans nærmeste medarbeidere på feltet PDH, Eivind Kragnes.

- Den teletekniske verden, især de tekniske begrepene og deres mystiske avkortninger, er ukjente for de fleste av våre lesere. Hva står egentlig PDH for?

- PDH-utstyr har eksistert i mange år, sier Baardsgaard. - Det er ikke et enkelt produkt men en produktfamilie som har utviklet seg gjennom årene parallelt med tekniske nyvinninger. Bokstavene står for Plesiokront Digitalt Hierarki direkte hentet fra engelsk terminologi.

Plesiokront betyr i denne sammenheng populært sagt «nesten» synkront.

Generasjonsutvikling

- Man kan si at PDH er første generasjon digitale transmisjonssystemer som etterhvert avløste de eldre analoge systemene, fortsetter Kragnes. - Alle har sikkert hørt om digitalisering av telenettet ved innføring av digitale sentraler, digitalt transmisjonsutstyr osv.

Digitale sentraler og digitalt transmisjonsutstyr er en av forutsetningene for alle de nye tjenestene vi opplever i telenettet.

Hierarkibegrepet er knyttet til utstyr med forskjellig kapasitet, eller båndbredde, om du vil, fortsetter Kragnes. - Nødvendig båndbredde avhenger av hva som skal overføres - tale, fax, data osv. Tallet på av og til møter står for antall ekvivalente telefonkanaler hvorved en ekvivalent er den båndbredden som skal til

for å overføre en telefonsamtale. Eksempelvis hadde et av våre første PDH-produkter PCM 30, som så dagens lys allerede i 1973, 30 telefonkanaler.

Til PDH-familien hører f.eks. også radiolinjer, elektronisk krysskoblingsutstyr, fiberoptiske systemer og digitale multipleksere.

Begrenset levetid

- Som nevnt betegner PDH første generasjon digitale overføringsutstyr. Senere har vi fått annen generasjon (SDH = Synkront Digitalt Hierarki) med høyere overføringskapasitet og hastighet. SDH-utstyret tilbyr også større grad av fleksibilitet for nettoperatoren.

Noen vil derfor mene at PDH egentlig er på vei ut, hvilket på en måte er riktig. Men den prosessen vil nok gå sakte. PDH er nemlig et fleksibelt anliggende. Utstyret er relativt billig i pris i forhold til rene SDH-løsninger og derved meget kostnadseffektivt, så lenge kravene til overføringshastighet og fleksibilitet ikke er så høye.

- Hvorfor fikk akkurat Norge dette verdensansvaret?

- Jeg tror det skyldes vår lange erfaring i utvikling av transmisjonsprodukter

sammen med det faktum at vi har fått et godt kvalitetsstempel på det utstyr vi utvikler og produserer hos oss. Tenk bare på de store leveransene vi - via Stammhaus - har hatt til Deutsche Bundespost, som jo er en særdeles kravstor kunde. Det er ikke tvil om at vi satt med gode kort på hånden og syntes derfor selv at det ikke var unaturlig at Stammhaus valgte oss som Center of Competence. Men vi føler oss selvfølgelig beåret over vårt nye verdensansvar, smiler Lars Baardsgaard

- Hvilke utfordringer venter nå?

- Oppgaven blir å holde PDH-familien levende så lenge som mulig. Men det er ikke snakk om kunstig åndedrett idet det som allerede nevnt vil ta lang tid før PDH har utspilt sin rolle.

Enormt marked

Markedet er kjempestort - vi snakker om et potensiale i milliardstørrelse.

Indonesia har f.eks. 180 millioner mennesker med en telefondekning på bare 2 prosent. Og i øyeblikket sitter vi med en forespørsel fra Thailand på PDH-utstyr for kr 50 - 70 millioner!

Vi har en enestående sjanse til å erobre en del av disse store markedene nå, i og med at vi har alle tråder i vår egen hånd.

- Men hva med ressurser?

- Vi har allerede ansatt nødvendig personell - et titalls personer innen data, logistikk, dokumentasjon - og i München har vi vår utsendte ambassadør Frode Paulsen, som skal sørge for løpende kontakt med Stammhaus og koordinering på verdensbasis.

Globalt nettverk

Mest av alt kan vi glede oss over den gode forbindelsen vi gjennom mange år har etablert med en rekke land, først og fremst med de respektive LG-er. Dette vil nå komme til full utnyttelse, spesielt i det fjerne Østen, Latin-Amerika, Syd-Afrika og en rekke U-land der de største markedene for PDH-produkter finnes. I tillegg vil vi også gå aggressivt til verks i Russland og i de tidligere Østblokk-land som også representerer interessante markeder.

- Til slutt - hvor stor omsetning tror du seksjonen vil få gjennom det utvidede ansvar?

- Vi har på dette området allerede idag ca kr 165 millioner. Noen flere prosenter av dette enorme markedet vil fort gi oss det dobbelte.

Tysk student praktiserer i Divisjon Elektrovarme

Jürgen Löffler i tusenårsbyen i Midt-Norge

Tekst og foto: Anita Brækken

Han heter Jürgen Löffler, er 25 år og født i en liten by nær Heidelberg i Tyskland. Iført norsk-designet strikkegenser er han å finne i bygg 3 i Trondheim - hvor han gjennomfører et 15 ukers praksisopphold i Div ELV. Her arbeider han spesielt med analyse av nåværende distribusjonsmønstre i Norge og Sverige. Målet for Div ELV er å spare fraktkostnader. Oppgavemessig trives han godt blant varmeovnene i Trondheim.

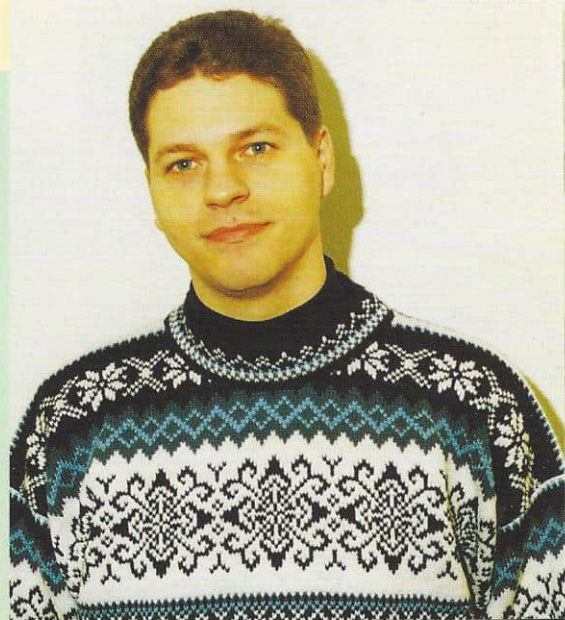
Jürgen er en hyggelig ung mann som til daglig studerer «Wirtschaftsingenieurwesen» ved det tekniske universitetet i Berlin. Skjønt «til daglig» kan være noe upresist. Han kom til ELV fra et 13 ukers opphold ved Raytheon Aircraft Company i Wichita, Kansas i USA.

Studiet i Berlin kan til en viss grad sammenlignes med vårt eget NTNU-studium *Industriell økonomi*, en kom-

Tøft marked

- Men det forutsetter sterk innsats fra våre tropper. Det er mange om beinet og markedet er knallhardt. Men vi har en dyktig, fleksibel og høyt motivert gjeng medarbeidere som kan måle seg med noen hver i kampen om markedsandeler.

Og hva kan vel være mer utfordrende enn å ha hele verden som arbeidsfelt?, sier Baardsgaard til slutt.



binasjon av teknisk og økonomisk utdanning. Jürgen planlegger å være ferdig utdannet diplomingeniør våren 1999. Normal studietid er 5 - 6 år.

Tidligere har Jürgen bl a bak seg et 6 ukers langt praksisopphold i Surabaya i Indonesia, og 20 uker ved Mercedes-Benz AG i Mannheim. For to år siden arbeidet han i Siemens AG, Div Telecom i München. Han benyttet da anledningen til å søke Siemens om et praksisopphold i et annet land. Ut fra dette kom han til S/T i november i fjor. Hensikten med så mange praksisplaser underveis i studiet er å møte andre kulturer og språk, samt selvfølgelig å få arbeidslivserfaring.

I Trondheim møter den tyske unggutten vennlige mennesker. Det er lett å få kontakt - på kontoret er vi lite formelle - og vi omgås gjerne også utenom jobben. Dette er i Jürgens øyne forskjellig fra Tyskland, ellers er forholdene her lik hjemlandet. -Språket er jo noe annerledes, da. Det beste med byen er at det er gåavstand både til jobben og til sentrum, mener Jürgen. Og han er tydelig fasinert av norske strikkegensere. Ved hjemreisen vil bagasjen ifølge sikre kilder inneholde 3 norske gensere, alle til ham selv. Været i Trondheim er «bad» - for mye regn og vind - og prisene er i høyeste laget, deriblant levekostnadene.

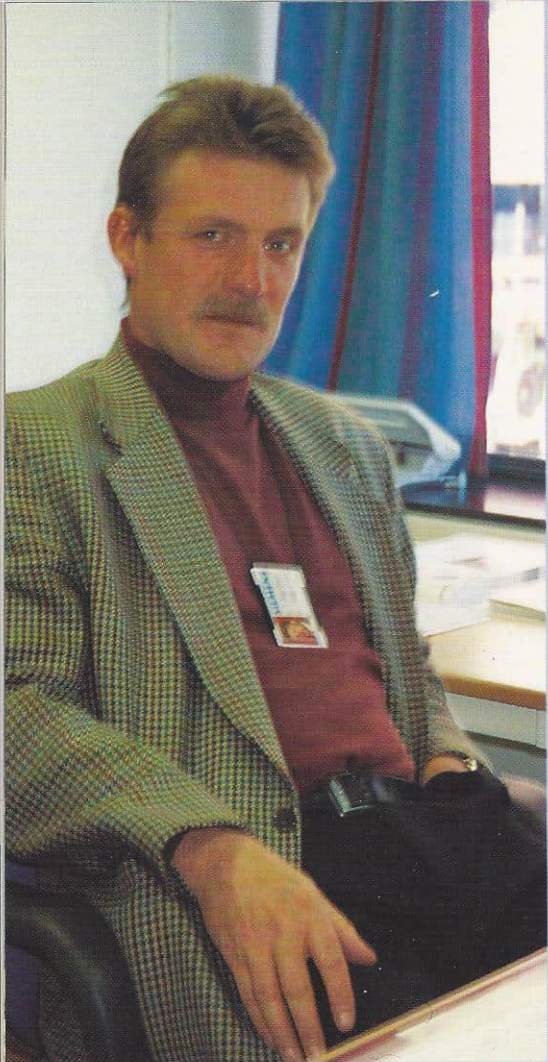
Hvor går turen neste gang? -Målet er i første rekke å komme til et spansk-talende land. Jeg kan en del spansk, men trenger et arbeidsopphold for å lære mer av språket. Ellers har jeg planer om et par måneder i Jakarta i sommer, men det gjenstår en del planlegging før det kan realiseres.

Norsk kunnskap? Ja takk. Det blir noen setninger i løpet av oppholdet. Vi sitter igjen med en følelse av at Jürgen Löffler kan vel så mye indonesisk som norsk..... Men god til å snakke engelsk er han i hvertfall. Vi ønsker Jürgen lykke til på ferden.

I München er Frode Paulsen i gang med å forberede de rutineendringer som vil være nødvendige i forbindelse med Norges nye rolle.



Kjent goalgetter ny salgssjef i Divisjon Elektrovarme



Tekst og foto:
Jan Erik Reierskog

Salg av varmeovner er Odd Gulbrandsens innsatsområde inntil han overtar som divisjonsøkonom etter sin navnebror Odd Løkken.

Ti års fartstid som divisjonsøkonom i ulike avdelinger og divisjoner innen Siemens/Nord ender foreløpig i Divisjon Elektrovarme.

Han foretrekker å bli karakterisert som trønder - ikke nord- eller sørtrønder - når hans aner kommer på tale. Født i Verdal for 43 år siden, med senere omflakkende tilværelse i Trøndelag som følge av farens arbeid i NSB. Han mener forøvrig at landsdelen ville være best tjent med ett trønderfylke.

Helhetstankegang

- *top-bevegelsen i Siemens, som understreker behovet for helhetstenkning i våre forretningsprosesser har opptatt deg en del?*

- Ja, hvorfor splitte opp, og sitte på hver sin «tue» når innsats i fellesskap gir en bedre sluttsum? En av grunnene til at jeg svarte ja på tilbudet om jobb i Divisjon Elektrovarme er nettopp at jeg synes å merke en sterk bevissthet om helhetstankegang her.

Kunstige skott bygges ned. Markeds-, Utviklings-, Drifts-, og Økonomiavdelingen arbeider mer sammen og er seg meget bevisst fordelene ved en slik innsats. Sluttsummen er likevel den vi er avhengig av for å nå våre mål: Sterk økonomi

som gir oss utviklingsmuligheter for å skape produkter med design og brukervennlighet til best mulig kvalitet og til riktig pris for våre kunder.

Vanlig arbeider

- *Den første tiden din i fabrikken var ikke helt typisk for en nyansatt leder i Siemens. Noen av arbeidsoperasjonene du ble satt til var bl.a for-montering av brytere og termostater, veggfesteproduksjon og sluttmontering av ovner. Hvordan opplevde du denne situasjonen?*

- Å få delta i produksjonen ble en luk-susopplevelse for meg. På kort tid fikk jeg informasjon om arbeidsorganiseringen i fabrikken, om produktene og ikke minst om menneskene. I alminnelighet er det ikke like enkelt å komme utenfra som nyansatt leder i en bedrift. Det er naturlig å bli møtt med en viss skepsis, men ikke her! Mottakelsen jeg fikk i fabrikken var en positiv overraskelse. At framtidige ledere får anledning til å arbeide sammen med operatørene i fabrikken, er med på å bryte ned stengsler og gi oss ledere innsikt i arbeidsområder vi vanligvis ikke har erfaring fra.

Selvstyrte grupper

- *Organisasjonsformen i fabrikken har jo blitt gjenstand for mye publisitet. Hva er unikt?*

De selvstyrte gruppene. Delegerer ansvar og ingen arbeidsledere. Operatørene tar selv tak i problemene og løser dem.

Imponerende! Ikke rart besøkende får positive inntrykk av fabrikken. Dette er en viktig del av markedsføringen som det kanskje kan gjøres enda mer ut av?

Utfordringene

- *Hvordan ser du for deg framtiden?*

- Divisjon Elektrovarme er en av tre store i Norge. Vi må arbeide for å bli den dominerende elvarmeproduzenten i landet.

Vi står også foran nye generasjoner varmeovner. Skal vi nå målet må vi fatte riktige beslutninger, treffe riktig i forhold til markedet, m.a.o. lage produkter markedet vil ha. Jeg er ikke i tvil om at kundens ønske om design, miljøvennlighet (bl.a resirkulering av komponenter), brukervennlighet og service vil være nødvendige satsingsområder.

Den store utfordringen vår blir å finne den riktige løsningen i fabrikken for fleksibilitet, godt produktspekter, designvarianter, fargevarianter, økonomisk produksjon og riktig produksjonsprosess. Vi må aldri «hvile på våre laurbær» og bli selvtilfredse. Konkurransen er hard, i alle fall hvis vi skal delta i eliteserien!

Bakgrunn

- *Litt om din bakgrunn?*

- Grunnutdannelsen var lærerskole med spesialpedagogikk sammen med idrettsutdannelse og «karriere» som aktiv fotballspiller. Læregjerningen ble relativt kort - 5 år i Ungdomsskole i Nord-Norge var nok. I skolen fantes ingen stimulans til ytelse, en nedslående erfaring som resulterte i at jeg flyttet til Trondheim og tok økonomisk utdannelse ved TØH (Trondheim Økonomiske Høgskole).

Siemens ble min arbeidsplass i 1985. Kort fortalt innledet jeg i Industri, fortsatte over til Installasjon i 1987 og videre til Markedsavdelingen Region Nord. Fra Divisjon Anlegg i 1990 til Divisjon Installasjon og Samferdsel fra 1994 og Divisjon Elektrovarme fra mai 1996.

Fritid

- *Hva bruker du fritiden til?*

- Som aktiv fjellmann og jeger tilbringer familien mye tid i hytta i Tydalen, med Nesjøen og Sylene like ved. Flere kollegaer husker sikkert LU 560-kurs og «oppfølgingsseminarer» med hytta som utgangspunkt?

Karrieren som fotballspiller inkluderer Stjørdals-Blink, Fram/Skatval og Rosenborg. Som ung spiss i Rosenborg i 1970 og 71 fikk jeg med meg «Curtis-perioden». Det var en annen verden enn Rosenborg av i dag. Jeg husker min første godtgjørelse fra klubben. Vi hadde vunnet mot Pors og seiersbonusen var 500 kroner. For beløpet kjøpte jeg en fuglehund, som ble den første av mange hunder jeg har hatt stor glede av.

Min viktigste idrettsaktivitet i dag er formannsjobben for damefotballen i Ranheim IL.

En hemmelighet

- *Det ryktes at du har en «hemmelighet» i en av skuffene på ditt kontor, noe du liker å «plage» andre med?*

- Det må være den gode gamle «Ærnakken», eller Almanakken som vi sier på norsk. Ja, jeg har så lenge jeg kan minnes vært en trofast leser, og kanskje høytleser for andre innimellom. Utrolig hvor mye interessant vi finner i dette lille heftet.

Slår vi f.eks. opp onsdag 25 september, er det jubileum for folkeavstemningen for/mot EF i 1972.

Vi lar emnet ligge for denne gang, takker for samtalen og ønsker Odd Gulbrandsen lykke til med arbeidet for Elektrovarmefabrikken.



For større forståelse skole - næringsliv Linderud skole og Siemens A/S opprettet partnerskapsavtale

**Tekst : Gunnar Friedl
Foto: Leif Fiskaa**

«Våre lærere ser ikke med bare positive øyne på næringslivet. Det er fremdeles utbredt skepsis til næringslivets motiver og virke. Dette vil vi forsøke å motvirke, samtidig som vi vil gjøre elevene kjent med og forberedt på livet og utfordringene som venter etter skolen.»

Dette sa rektor ved Linderud skole, Bjørn Ekren, ved undertegningen av partnerskapsavtalen med Siemens A/S nylig.

Avtalen innebærer at partnerne har lagt opp et fast samarbeid i den hensikt å gi elevene større innsikt i arbeids- og næringsliv. Samarbeidet skal konkretisere arbeids- og næringslivstema i skolens lære- og aktivitetsplaner. Målsetningen er å gi elevene en forståelse av næringslivets rolle i samfunnet og et bedre grunnlag for å gjøre realistiske yrkes- og utdanningsvalg.

Siemens er en av de første bedrifter i

Oslo og Akershus som har opprettet slik avtale, forteller Aud Sæhle som er rådgiver på skolen. Hun ser lyst på det fremtidige samarbeidet, ikke bare mellom Linderud skole og Siemens A/S, men i generell forstand, idet flere og flere skoler og bedrifter vil inngå slike avtaler. Hun mener at mye kan takkes NHO som har kommet med konkrete utspill for å påskynde denne prosessen.

- Men det var vi som tok initiativ overfor Siemens, smiler hun men skynder seg å legge til at samarbeidet med Trygve Gundersen på TrainingCenteret har gått over all forventning. Sammen har de utvekslet ideer om hvordan avtalen konkret kan gis liv og hvilke tiltak som kan komme på tale.

Og det er ikke få tema som blir aktuelle: Opplegg for bedriftsbesøk, utplasseringsordning for elever, prosjektarbeid, yrkesorientering for elever/grupper, bistand i undervisningen innen enkelte emner, bistand i arbeidet med skoleavis og lærerdeltakelse på interne Siemens-kurs.

- Men vi starter litt forsiktig med bedriftsbesøk og undervisning i hvordan man skriver søknader, forteller Trygve

Elevene ved Linderud Ungdomsskole ofret gladelig 5 min. av det store frikvarteret på sin nye partner Siemens A/S. Bildet som holdes viser fornøyde partnere etter underskrift av avtalen. Fv: rektor Bjørn Ekren, rådgiver Aud Sæhle, adm.dir. Hans Lødrup. Bak ser vi partnerskapsdokumentet.

Gundersen. -I samarbeid med kontaktpersoner i divisjonene vil vi etter hvert utvide aktivitetene i henhold til skolens eget behov og opplegg.

Linderud er ingen liten skole. Den rangerer blant de ti største i Oslo-området og har 20 klasser med tilsammen 500 elever i aldersgruppen 6 til 15 år. 40 % av elevene er fremmedkulturelle hvorav største gruppe er fra Pakistan. Forøvrig elever fra 29 forskjellige nasjoner.

Staben består av 80 voksne, herav 52 lærere og 12 assistenter.

Partnerskapet kan bl a innebære:

- Faste forelesere fra bedriften
- Opplegg for bedriftsbesøk
- Prosjektarbeid for elever
- Utplassering for elever
- Hospitering for lærere
- Lærerdeltakelse på interne Siemens-kurs

Hery Santoso fra Jakarta: EFO D trekker besøkende langveisfra

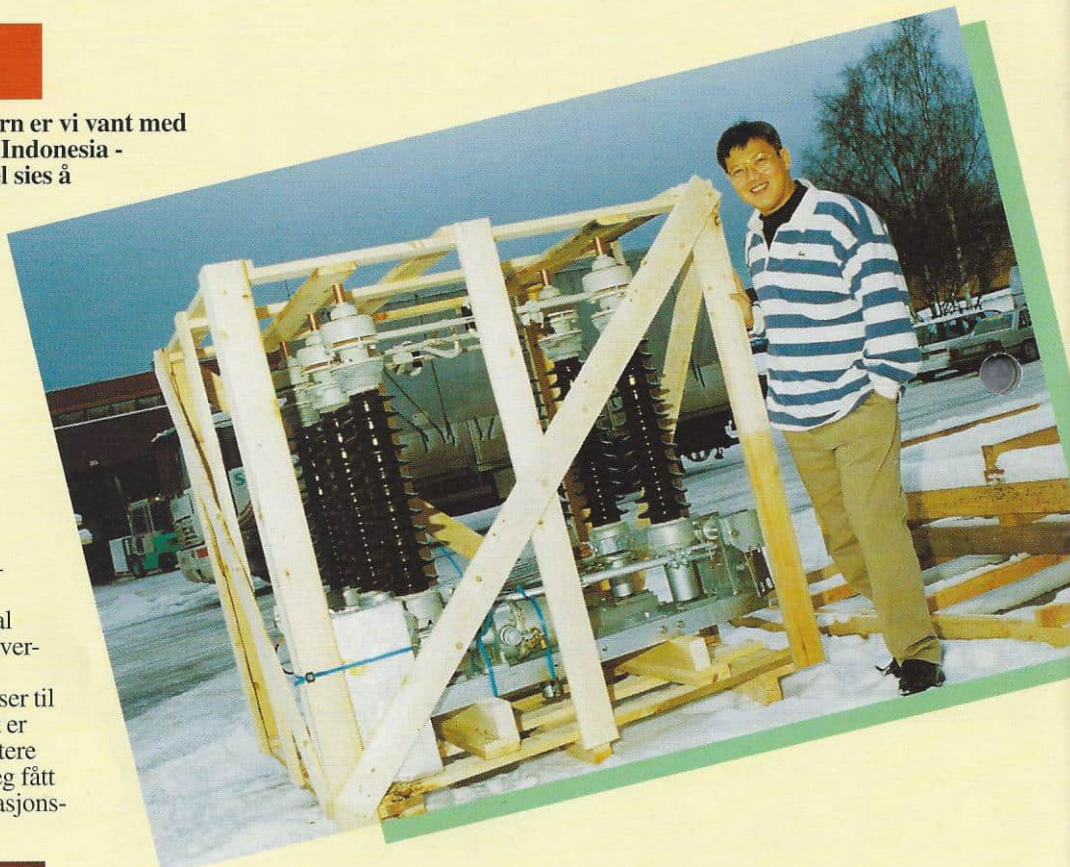
**Tekst: Anita Brækken
Foto: Einar Fiske**

Som del av et internasjonalt konsern er vi vant med besøk fra utlandet. Men besøk fra Indonesia - slik vi nettopp har hatt det - må vel sies å være av det mer eksotiske slaget. Siemens Intern hadde et lite intervju med Hery Santoso under hans tre måneder lange opphold på EFO D i høst.

- Hery Santoso, hva er hensikten med ditt besøk her i Trondheim?

- Jeg arbeider som økonomisjef i salgsavdelingen i PT, Siemens Indonesia. Det er en EFO-enhet lokalisert i hovedstaden Jakarta, en by med 12 mill. innbyggere. Pr. idag har vi mange utenlandske eksperter som støtter vår forretningsvirksomhet.

Vi forventer en stadig tøffere nasjonal og internasjonal konkurranse og er overbevist om at et viktig aspekt er å utvikle lokale menneskelige ressurser til et verdifullt aktivum for firmaet. Det er derfor en målsetting hos oss å rekruttere ledere lokalt. I den forbindelse har jeg fått æren av å gjennomføre dette informasjonsoppholdet.



Jeg ønsker å lære så mye som mulig om fabrikkøkonomi, logistikk, rapportering og den prosessfilosofien EFO D arbeider etter.

- Det er jo forståelig, men hvordan kom Trondheim opp som et alternativ for besøk?

- Egentlig planla jeg å besøke Energy and Automation i Raleigh, USA. Jeg var med som vertskap for en delegasjon fra EV SAG, der mitt besøk i USA ble diskutert. De foreslo at jeg heller skulle besøke en enhet i Europa der jeg kunne få tilsvarende informasjon.

EFO D i Trondheim har gjennom de resultater som er oppnådd fått et godt omdømme i Tyskland, derfor foreslo de at jeg skulle komme hit.

De erfaringene jeg har gjort hittil viser at det gode omdømmet er vel begrunnet. Organisasjon og ledelse virker meget dynamisk og fremtidsrettet.

- Overgangen fra Indonesia til Trondheim var vel ikke helt enkel?

- I Indonesia er det jevnt over 30 - 35 varmegrader; de første dagene her med 10 - 15 kuldegrader var sjokkerende. I Trondheim sier de jo at det er fint vær så lenge det er blå himmel, uansett hvor kaldt det er. Jeg foretrekker heller dårlig vær og fem plussgrader. Uvant er det

også at det blir så fort mørkt, og at det bor så lite folk her. Luften er frisk og ren. Det er ikke tilfelle i Jakarta!

Jeg synes at folk her, både kolleger og andre, er vennlige og hjelpsomme. Jeg vinner bare venner, ingen fiender.

Ellers forsøker jeg å få med meg så mye som mulig av landet, selv om jeg forstår at tiden på året ikke er den gunstigste. Jeg har allerede vært på Røros og har tatt Hurtigruten til Bergen. Der regnet det hele tiden, kollegene mine i Trondheim sier forøvrig at det alltid er sånn der: (Med denne desinformasjon har trønderne gått over streken!(red.s anførsel)).

Ellers har jeg bl.a. sett Champions League-kamp på Lerkendal. Videre skal jeg besøke Oslo en helg; en annen weekend drar jeg til London. Jeg er også invitert med på havfiske.

Etter å ha opplevd minst fem meter høye bølger på turen til Bergen er jeg ikke så sikker på om det siste blir så morsomt. Uansett trives jeg og har blitt meget godt mottatt her på EFO D.

Jeg har erfart at Siemens A/S har en betydelig eksport, så jeg ser ikke bort fra at våre selskaper kan få et forretningsmessig samarbeid i fremtiden.



EFO D Meks nye vidunder

Den nye Trumatic 500 nibbelmaskin fra Trumpf er litt av et teknisk vidunder. Den har automatisk plateinnlegg og automatisk borttak av ferdige deler. Dette sparer operatøren for belastende håndtering av plater, og gir mulighet for ubemannet kjøring.

Videre har maskinen roterbart verktøyhode, noe som gir mindre behov for omstilling av verktøy, og mulighet for å gjenge platedeler i dimensjon M4-M6. Dette er med på å redusere gjennomløpstiden i plateverkstedet. *Einar Fiske*

Reisebrev fra Malta: Malta - honningøyen

To slike busser har i alle år fraktet fergepassasjerer mellom Valetta sentrum og fergekaiaen (til Gozo).



Knut Madsen var i en lang årrekke ansvarlig for Elektromed i Bergen. Da han ble pensjonist for noen år siden reiste han på ferie til Malta. Han ble Malta-frelst og har siden tilbrakt halve året der nede hvor han blant annet dyrker en av sine hobbyer, akvarell-maling. Han er spesialist på flora og fester de skjønneste blomster til staffeliet. Et av bildene er gjengitt her.

Malta - øya som var senter i den antikke verden - har gjennom tidene vært målet for utallige ærgjerrige erobrere. Trolig er øyene (Malta består av flere øyer!) blitt til ved forkastninger i havbunnen. Slike spor fins overalt og endringene fortsetter idet landet hever seg raskt. En gang skogkledd men idag preget av tørre stein- og sandområder. Jorden er vasket vekk og havnet i dalsenkningene som til gjengjeld er usedvanlig frodige.

Maltas historie er usikker. Men på mange høydedrag fins rester etter neolitiske templer fra ca 2000 år før pyramidene. Alle erobrere har satt sine spor, spesielt England, som var de siste. Men heldigvis ikke bare negative. Mye av det moderne Malta, kultur og språk innbefattet, skriver seg nemlig fra denne tiden som tok slutt i 1964.

Malteserne er sterkt religiøse, og for de ca 400000 som bor her står 400 kirker og katedraler til disposisjon. Mange er eventyrlig rikt utsmykket etter de beste katolske tradisjoner. For en protestant blir det mye korsing, både når en tar buss eller starter sin egen bil. Bussene er et studium for seg selv. Over sjåføren ser

en ofte en liten boks hvor jomfru Maria har sin faste plass - dertil malte sitater fra Skriften. Noen av bussene kom fra England i 40-50-årene og har siden vært i daglig drift. Jeg stusset litt over teksten «Why Worry» på et skilt i en av dem. Om den var hentet fra Skriften hvor det står «...bekymre deg ikke...» eller om den var myntet på dagens trafikanter som ofte har det med å klage, vites ikke men sikkert er det at en bør telle over vekslepengene etter å ha løst billett!

Alle ruter ender i Valetta. Ser en opp mot de enorme festningsmurene ser en Dannebrog - nei, hva sier jeg - det gamle flagget til ridderne av St. John vaie friskt i vinden. Flaggene er identiske bare med den forskjell at Dannebrog dalte ned fra himmelen flere hundre år senere. Men for all del, det maltesiske korset med åtte spisser må ikke blandes sammen med tilsvarende fra Ålborg.

Dagens Valetta ble bygget etter den lange beleiringen av tyrkerne. Hele byen fremstår som en eneste stor festning med høye murer og dype vollgraver. Mellom deler av festningen fører underjordiske tunneller hvor de store bronsekanonene kunne trekkes gjennom av seks hester.



Fergene mellom Malta og Gozo ble kjøpt brukt fra Danmark etter krigen. De var da kondemnert. I dag er de sertifisert for 600 personer. Når de nye fergene kommer neste år håper en å få solgt båtene tilbake til danskene - som antikviteter.



Dette er trolig den første adressen til Siemens på Malta. På lappen står å lese: Vi har flyttet til.....

Idag finner en mange av disse kanonene parvis oppstilt foran de største monumentale byggverkene. Mange er støpt i Tyskland og fremstår som rene mesterverk. For dem som er interessert i antikke våpen finner en på «The Armory» antakelig verdens største og mest komplette samling av håndvåpen og rustninger.

Etter at arbeiderpartiet vant valget nylig går malteserne en vanskelig tid i møte. Valgløfter manglet det ikke på: Vekk med momsen, ikke inn i EU, lengre jakt sesong for snarefangere og jegere.

Trekkfugler på flukt mellom Europa og Afrika fanges i store nett eller skytes. Alt som rører seg blir skutt. Dette er en bedrøvelig sak som oppryrker mange og avisene er fulle av avskyerklæringer fra f.eks tyske besøkende etc.

Malta er ikke rett sted dersom en vil leve spartansk og tenker på å slanke seg. Matvarer koster bare halvparten av det vi er vant til hjemmefra. Utvalget er enormt og kvaliteten på topp.

Fisket er dårlig og heller ikke regulert, men til eget konsum fins det nok, og fisk er billig. I tillegg til de mange lokale fiskesortene fins det flere typer blekksprut og skalldyr. Sammen med olivenolje og hvitløk blir dette mer og mer brukt.

Språket er vanskelig men av og til har det åpninger som f.eks. på melkekartongene der det står «Halib.frisk-xkumat»! Eller hos bruktbilhandleren: «4 sale», og i restauranten: «BarBQ»

Ja, ja - dette var et pust fra paradiset. Jeg skal ikke gni salt i såret ved å snakke om temperaturen og badelivet.

Godt Nyttår!



Pressesjefen forbereder sommer-konferansen

Fra pressekonferansen for Oslo-pressen som fant sted i Direksjonen onsdag 5. feb.
F.v: Dr. Posner, Hans Lødrup, Jone Frafjord (Finansavisen), Flemming Dahl (Aftenposten).

Siemens AGs sommerpressekonferanse skal i anledning vårt eget 100-års jubileum neste år henlegges til Norge. For å berede grunnen har Dr. Eberhard Posner, Siemens AGs øverste sjef for markeds-kommunikasjon, vært på besøk, først og fremst for å ta i nærmere øyesyn mulige steder der verdenskonferansen kan avholdes.

Det forlyder at dr. Posner ble spesielt svak for Bergen som vertsby, der Haakonshallen falt i svært god smak som mulig konferansested. Men intet er foreløbig avgjort.

Posner benyttet Norges-besøket til også å holde en pressekonferanse for Oslo-pressen og å gå "sin" Norges-avdeling SAM nøye etter i sømmene.

100 år med elektrisitet i norsk dagligliv!

Dette er arbeidstittelen på et samarbeidsprosjekt mellom Norsk Teknisk Museum og Siemens A/S. I forbindelse med vårt eget 100-års jubileum i 1998 har vi nettopp inngått en avtale med museet om å etablere en felles utstilling i museets lokaler på Kjelsås. Utstillingen skal åpnes til vinterferien 1998 og stå ut året.

Vi tar mål av oss å vise hvordan elektrisiteten har revolusjonert det norske folks dagligliv. Fra de enkle lyspærer og lamper rundt århundreskiftet og fram til dagens fullelektrifiserte hjem. Elektrisitet i hus og hjem blir ett viktig element, men vi vil også legge vekt på elektrisitet i arbeidslivet, innen sykehus-sektoren samferdsel og kommunikasjon.

Teknisk museum er hovedansvarlig for utstillingen, mens vi skal bidra med framskaffing av Siemens objekter som skal vises på utstillingen samt økonomisk støtte til etableringen.

Vi tror dette kan være en fin måte å profilere Siemens på.

F.v: Hans Jørgen Kristensen, Ann Hilde Veastad, Arne Nesheim, Museumsdirektør Gunnar Nerheim og Konservator Liv Ramskjær fra Norsk Teknisk Museum.



I tillegg til å nå de besøkende på museet vil vi benytte museet som arena for ulike arrangement i jubileumsåret.

For at dette skal bli en suksess er vi avhengig av TIPS fra DERE. Har DU noe interessant i skapet hjemme eller på jobben, som kan egne seg å vise på museum-produkter, brosjyrer eller annonser? Eller kjenner du noen som kanskje har noe - kunder eller venner? Eller er du ute på

oppdrag og ser noe - gammelt installasjonsmateriale, sikringsskap eller forbrukermateriell? Eller har du sett noe av det nyeste nye, som kan benyttes for å vise veien inn det neste århundret? I såfall oppfordres du til å ta vare på det og gi et tips til vår prosjektleder Ann Hilde Veastad.

Mot en ny bedriftsorganisasjon

Heinrich von Pierers visjon (med forbehold om korrekt oversettelse):

«Jeg ønsker en organisasjon med evne til læring og forandring med basis i lærevillige medarbeidere, som setter nødvendige mål for seg selv og firmaet. Bare hvis vi konsekvent kan gripe tilbake til de ansattes kunnskap og erfaring, er vi i stand til en kontinuerlig forbedring av arbeidsprosessene. Vi trenger initiativrike medarbeidere som mer enn noen gang tidligere vet å bringe sin egen kreativitet og sosiale kompetanse aktivt inn i firmaet.»

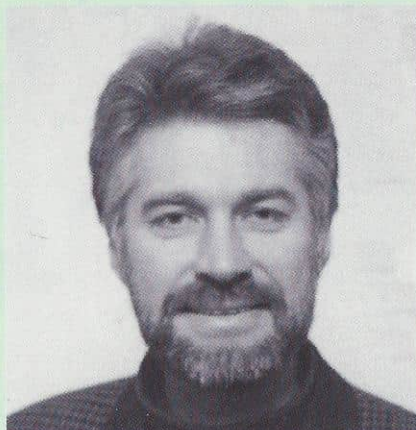
Dette sitatet er et av de mest spennende utsagn fra konsernledelsen jeg har lest siste år. Men hva inneholder visjonen og er den også en del av Siemens A/S sin framtidsvisjon? Da tenker jeg ikke bare på toppladelen, men på alle ansatte, for det er jo dem teksten gjelder! «... medarbeidere som setter nødvendige mål for seg selv og firmaet.

Teksten er tydelig og etterlater liten tvil om hvilke utfordringer som stilles til alle medarbeidere:

- Medarbeidere som er sulten på læring og har lyst til å lære nytt (det vil si å revurdere tidligere grunnleggende oppfatninger), raskere enn før. Kunnskapskapitalen vil være bedriftens viktigste kapitalkilde.
- Medarbeidere som ikke venter at operative mål defineres «ovenfra», men selv tar større ansvar enn før for å sette seg mål og treffe de nødvendige beslutninger for å nå målene.
- Medarbeidere som både har - og kontinuerlig arbeider med - planer for hvordan de kan forbedre seg selv og sin forretningsenhet.
- Medarbeidere som våger å ta sjanser, som tør leve med større utrygghet, som tør la det kreative barnet i seg slippe fram og som er utpreget dyktige i å omgås andre mennesker og kulturer.

Dette vil være utfordringene til oss alle, men hva så med de organisasjonsmessige konsekvensene? Kan disse krav virkelig gjøres uten endringer i organisasjonssyn? Mitt svar er nei. Selv om det er vanskelig å peke på eksakte endringer, tror jeg morgendagens Siemens-organisasjon vil preges av følgende endringer:

- Kravene til omstilling og forandring nødvendiggjør at linjeorganisasjonen reduserer sin betydning til fordel for prosjektorganisasjonen. Langt større



Øystein Rennemo har helt siden starten av våre LU-kurs vært en sentral ressursperson i utvikling og gjennomføring av LU 550. Til daglig er han førstelektor ved Høgskolen i Nord-Trøndelag, Avdeling for samfunnsfag, med sete i Steinkjer. Rennemo er cand.philol. fra Universitetet i Oslo.

Red.

del av merverdien vil bli skapt i prosjektene og deltakerkretsen vil være sammensatt på tvers av linjestrukturen.

- Antall ledernivåer i linjene vil bli redusert betydelig. Ledelse vil i langt større grad være knyttet til prosjekter og personene som gis lederansvar vil velges ut på basis av prosjekttype og nødvendig kompetanse
- Toppladens oppgave vil i større grad være knyttet til utvikling og tydeliggjøring (ekstern og internt) av verdi grunnlag, visjoner og overordnede strategiske mål og valg.
- Selvstyrte grupper og selvledelse vil bli bærende ledelsesprinsipper. Individuer og grupper vil måtte forholde seg til en del rammefaktorer. Forøvrig vil friheten til selv å definere mål og treffe valg være svært stor. Tradisjonelle mål- og planleggingsprosesser vil på den måten bli snudd opp ned.
- Bedriften vil fungere holistisk, dvs. informasjon om det generelle (det Siemens-spesielle, jfr. toppladens ansvar) vil vi finne igjen i hver enkelt av delene, eller sagt på en annen måte: I det små vil vi finne det store. Men dette åpner også opp for fleksibilitet og gjør at individer og organisasjonsenheters evne til å ta på seg oppgaver for andre vil øke.
- Individuer og grupper vil bli vurdert og belønnet ut fra det de utretter (bidrar med til firmaets resultat) og i mindre grad til hva de gjør (les er) og hvordan de gjør det. Ut fra dette vil organisasjonen i langt større grad måtte tilrette-



Opptak i pensjonsordningen har hittil skjedd 1. januar etter 1 års ansettelse.

I praksis har dette medført at en nyansatt har ventet fra 12 - 23 måneder på å bli

medlem av pensjonsordningen - alt avhengig av når på året han/hun ble ansatt

(Eks.: Ansettelse 1. februar 1994 - opptak i pensjonsordningen 1. januar 1996).

For å hindre en slik skjevhet blant nyansatte, har vi fra januar i år innført ny opptakspraksis;

Opptak i pensjonsordningen den dag man ansettes. Endringen gjelder for alle nyansettelser f.o.m. 1. januar i år. I tillegg vil ansatte som ennå ikke er blitt med i pensjonsordningen bli medlemmer fra 1. januar i år.

Endret opptakstidspunkt har kun innvirkning på rett til uførepensjon - ikke opptjening av alderspensjon.

Anne Karin Andreassen

legge for fleksible løsninger, f.eks. med tanke på arbeidssted og arbeidstid.

- Kommunikasjon vil i langt større grad foregå på tvers av formelle kanaler. Nettverksbygging - intern og eksternt - blir prioriterte områder.
- Nettverket vil også bestå av et stort og økende antall partnere og partnerskapsavtaler. Et stort antall personer vil som følge av dette komme og gå ut og inn av bedriften og delta som normale ansatte i pågående prosesser.
- Bedriften vil fungere svært åpen ovenfor omverdenen. Behovet for å beskytte egne løsninger vil mer bli sett på som en faktor som hemmer videre utvikling. Kanskje vil adgangskontrollen bli avskaffet? Konkurrent- bildet/ forståelsen vil i lys av dette også endres.
- Behovet for feedback - internt og fra verden utenfor - økes og nye feedbackkanaler som fremmer læring og utvikling vil oppstå. På bakgrunn av dette vil kanskje også «Siemens Intern» få en helt ny profil?

Men fortsatt vil Siemens være en motiverende arbeidsplass og en bedrift med godt rykte i samfunnet, såfremt bedriften tar utfordringene på alvor.

Øystein Rennemo

Erfaren stab i styret for Siemenslaget Oslo

Den 30.10.96 ble det avholdt årsmøte i Siemenslaget Oslo. I et ellers rolig møte var de viktigste punktene Bengt Elters orientering om planlagte aktiviteter i forbindelse med Siemens' 100 års jubileum i 1998 og styrets forslag til oppgradering av vedtektene. Nyvalgt leder for Siemenslaget, Øyvind Fagersand, uttrykker tilfredshet ved å ha med seg så mange erfarne medlemmer, samtidig som dette er personer som har kapasitet til å gjennomføre pålagte oppgaver etter våre målsetninger. Vår målsetning er å skape en positiv atmosfære innen de aktiviteter som viser seg levelige innen Siemensmiljøet. Innen styret er det valgt kontaktpersoner mot de forskjellige grupperinger, slik at oppfølging og den toveiskontakt som er nødvendig blir god.



Hei alle golfere!

Golfgruppen i Siemens Oslo ble dannet i 1996, og stilte allerede samme år to lag i Oslo Bedriftsidrettskrets bedriftsserie. Et av lagene kom i mål - midt på «treet» i sin gruppe - det andre fikk mannskapsproblemer og ble ikke ferdig. Utover sommeren og høsten registrerte vi en gledelig økning av interessen for golf. Anslagsvis har vi nå 40 aktive på Linderud, så i år regner vi med å stille med tre lag. En liten slant er tildelt oss for sesongen, men vi regner med en «egeninn-sats» på kr 150,- fra de som ønsker å delta. Det er vel en rimelig deltakeravgift? Våre midler vil bli benyttet til leie av innendørs treningsfasiliteter i vinter (fra ca 15. januar til april), samt - så langt de rekker - dekke greenfee i forbindelse med deltakelse i årets bedriftsserie. Alle interesserte bes snarest henvende seg til undertegnede på telefon 3694 (TBV, K7) eller Jørgen Kjønik Hansen på telf. 3997 (JKH, K4).

Tron Bergmann Vagstein

Vi ser dessverre en synkende interesse blant de ansatte i å delta i sosiale aktiviteter på sin fritid. Vårt håp er at denne trenden snur seg, slik at flere ser verdien i å treffe arbeidskolleger og andre i litt andre omgivelser. Det er min oppriktige mening at sosial aktivitet i passende doser er et aktivum for den enkelte personlig og i mange tilfeller kan det gjøre sitt til at arbeidsoppgaver løses lettere hvis de samme er involvert.

Styret i Siemenslaget i Oslo er sammensatt av erfarne medarbeidere og det lover godt for kommende oppgaver.

Vi vil etter hvert presentere de forskjellige aktivitetene våre slik at disse blir kjent for alle, og da spesielt for de nyansatte.

Resultat av valg som ga følgende sammensetning:
Leder: Øyvind Fagersand
Nestleder: Odd Arild Kongtorp
Sekretær: Hans Jørgen Kristensen
Kasserer: Bjørn Larsen

Styremedlemmer:

Frøydis Åmodt
Morten Øyvåg
Tor Wæhler
Jan Ivar Pettersen
Heidi Vibeke Gladstøy

Varamedlemmer:

Bjørn Friedl
Gro Ørnhoft
Gunn Kalberg Hansen

Kontaktpersoner:

Idrett: Jan Ivar Pettersen og Tor Wæhler
Kultur: Frøydis Åmodt
Siemenshytta: Odd Arild Kongtorp
SNL: Bjørn Larsen
Dugnadsfordeling: Odd Arild Kongtorp

Velkommen nyansatte

01.01.97

Iver Frøslie,
Anlegg Sør TA, EFO
Torbjørn Os,
Sentr. Felleskostnader, TLC
Hermund Slaatsveen,
Tele-Nett Markedsgr., TLC
Stig Nyvold,
Forsvarssyst. Teknologi, TLC
John Olav Gjølmesli,
Installasjon, Trondheim
Sven Åge Martinsen,
Forsvarssyst. Markedsføring, TLC
Rune Dalen,
Tele-Nett Radiosyst., TLC

02.02.97

Jon Mjøen, EFOD MEK
Mekanisk Avdeling
Espen Ingebrigtsen, Skip, IND
Øivind Sørensen,
System Service Prosessdata
Edvin Belsås,
Installasjon Trondheim
06.01.97
Atle Brendryen, Montasje Oslo
Jan H. Gulliksen,
Seksjon Grossistprodukter, PRO
Per Torkill Birkedal,
TA Oslo Energi
Jostein Torvund, TA Bergen
09.01.97
Geir Inge Egeland,
Forsvarssyst. Teknologi, TLC

13.01.97

Ståle Bergum,
Forsvarssyst. Adm., TLC
Bjørn Bjørkede Ramberg,
Tele-Nett Svitsjesyst., TLC
20.01.97
Tore Lindsetmo,
Installasjon Trondheim
Bjørn Sakariassen,
Installasjon Bodø
21.01.97
Stian Tråseth, Montasje Oslo
Øystein Knudsen,
Salgsavd. Trondheim, PRO
27.01.97
Arve Nilssen,
Installasjon Trondheim

Hjertelig takk

-til kolleger og Siemens for all oppmerksomhet i forbindelse med Håkon Sørli's bortgang.

Astrid

-for deltagelse ved Thor Gunnar Jacobsen's bortgang.

Ruth Jacobsen m/familie

- til Divisjonsledelse, kolleger/venner for deltagelse, for blomster, gode ord og hilsener i anledning Frøydis sykdom og bortgang.

Arne Grotthing, S/Skien

-til ledelse og kolleger ved Elektronikkfabrikken for gaver og blomster da jeg sluttet.

Margit Johannessen, S/O

-til ledelsen og verkstedklubben ved sterkstrømfabrikken for gaver og oppmerksomhet i anledning min 67-års dag og overgang til pensjonisttilværelsen. *Tordis Inger Kvellø, S/T*

-til venner og kolleger for all oppmerksomhet i forbindelse med min førtidspensjonering.

Theodor Bjørnstad, S/O

-for oppmerksomheten til jul med gave og hilsener.

Aud Lindstad, S/O

-til Direksjonen, divisjon og kolleger for gaver og blomster, og til alle som var med på å gjøre mitt 40-års jubileum til en festlig og minnerik dag.

Per Søyseth, S/T

-til Direksjonen og avd.ledelse og kolleger på SAM, venner og kjente i og utenfor firmaet for gaver, gode ord og blomster i anledning mitt 25-års jubileum.

Leif Fiskaa, S/O

-til Direksjon og avd.ledelse for blomster og gaver i anledning mitt 25-års jubileum.

Jacques Hermann-Louis, S/T

-til Montørklubben, Seniorklubben og plassledelse for gaver og blomster i anledning min 70-års dag.

Olaf Gjesdal, S/B

-for vakker blomsterhilsen i anledning 70-års dagen.

Gyula Papai, S/O

40-års jubileum

20.05 Tor Øistein Johnsen, S/T
11.06 Ella Saastad, S/O

25 års jubileum

29.02 Steinar Ervik, S/T
01.04 Gunnar Iversen, S/O
10.04 Johan Andreas Sande, S/B
18.04 Frøydis Irene Åmodt, S/O
15.05 Helge Kleiven, S/T
30.05 Eva Aftret, S/T
01.06 Jan Hyving, S/O
12.06 Anne Irene Winsnes, S/T
12.06 Dagfinn Odd Skarpnes, S/T
26.06 Per Ohrø, S/T
29.06 Rita Ertsås, S/T

90 år

28.06 Randi Hagen, S/O

85 år

03.03 Ambjørg Dagny Drognaess, S/O

80 år

01.04 Viggo Uppheim, S/O
01.04 Anlaug Storsten, S/O

75 år

13.04 Odd Gunnar Hansen, S/O
23.04 Magne Tronvoll, S/O
21.05 Ivar Samuel Nielsen, S/O
11.06 Finn Elnan, S/O

70 år

02.04 Johan A. Kåsbøll, S/T
10.04 Torbjørn Sønenderengen, S/T
11.04 Tore Aasen, S/O
17.05 Rosa Marie Aune, S/O
19.05 Johan Fuglesang, S/O
29.05 Audun Haaland, S/B
14.06 Bjørn Gustav Nilsen, S/O
18.06 Rolf Maurud, S/O

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

Einar Ryen, S/T

-til Direksjonen for skjønn blomster ved min 75-års dag.

Ole Alfstad, S/O

-til Direksjonen for nydelige blomster som jeg fikk på min 75-års dag.

Arne Wiggen, S/T

Vi gratulerer

67 år

08.03 Gunnar Friedl, S/O*
17.03 Helge Nielsen, S/T*
19.03 Kaare Hagen, S/T*
11.04 Karl Gjellesvik, S/O*
12.04 Jack Winther, S/Mo*
16.04 Per Bye, S/T*
06.05 Egil Valli, S/T*
08.06 Rolf O. Johansen, S/O*
17.06 James Dukhu, S/T*
17.06 Annathon Lian, S/T*
24.06 Jon Bjarne Døhl, S/T*
24.06 Trygve Jan Snekvik, S/T*
25.06 Egil Falch, S/B
*) Førtidspensjonerte

60 år

28.02 Johan Hjertaas, S/T
10.03 Jan Hyving, S/O
19.03 Per Laug, S/T
26.03 Ottar J. Mosbakk, S/T
10.04 Torbjørn Tobiassen, S/St.
11.04 Alf Kristian Hollund, S/Ha
22.04 Per Jostein Knotten, S/O
28.04 Tore Sørheim, S/B*
22.05 Hans Egil Holmstrøm, S/O
23.05 Solveig Hjelt, S/O
13.06 Tor Ellinger Eivind Bråten, S/O
20.06 Kåre Scheie, S/O
*) Førtidspensjonert

50 år

17.03 Knut Skjemstad, S/T
21.03 Knut Jørgensen, S/Har
22.03 Anne S. Øygarden, S/O
27.03 Ruth Fredriksen, S/T
30.03 Arne Idar Grandahl, S/Vå
30.03 Torbjørn Jenssen, S/T
09.04 Erik A.J. Karlsson, S/T
09.04 Tore Tronstad, S/B

10.04 Einar Christensen, S/O
14.04 Reidar Finsrud, S/O
17.04 Hans Chr. Hamre, S/T
20.04 Berit Christin Engan, S/T
10.05 Einar Vilhemsens Heien, S/O
12.05 Arne Larsen, S/O
16.05 Knut Bakken, S/Vå
25.05 Odd Kjell Olafsen, S/O
27.05 Lars Aanderud-Larsen, S/O
01.06 Halvor Floden, S/O
13.06 Ottar Løvseth, S/T
25.06 Tove Mathisen, S/O
27.06 Vigleik Krossnes, S/B

-til Divisjonen og Serviceavd. for blomster og gave i anledning min 60-års dag.

Bjørn Mathisen, S/O

-til Direksjonen, Installasjons-avd. og kolleger på Freia for blomster og gave til min 60-års dag.

Jan Erik Fausken, S/O

-til Direksjon og divisjonsledelse, både på Installasjon og Industri, og ikke minst til alle kolleger for gaver og vakre blomster i anledning min 60-års dag.

Odd Kamsvåg, S/T

-til Direksjonen, Avdeling Kontordrift, kolleger og kjente for blomster og gave i anledning min 60-års dag.

Astrid Larsen, S/O

-til Direksjonen, avd.ledelsen og kolleger i Elektronikk-fabrikken for gaver og blomster til 50-års dagen.

Eva Nyholt, S/O

-til Direksjonen, venner og kolleger for blomster og gave på min 50-års dag.

Bjørn Vågen, S/O

-til Direksjonen, kolleger og venner for blomster og gave på min 50-års dag.

Ellinor Aasjord, S/T

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

Anne Mari Engan, S/T

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

Tor Wæhler, S/O

-til Direksjonen og Montørklubben for blomster og gave i anledning min 50-års dag.

Ivar Salberg, S/T

Posten kom fram !

Per Arne Helgesen, S/O ble veldig glad da brevet fra lillesøster Mari (8) som bor på Tynset dukket opp i innkurven. Hun ville oppmuntre ham med en koselig teddybjørn. *Fi*

TIL
Fo
PER ARNE HELGESEN.
SIEMENS OSLO



Siemens Intern

Utgitt av Siemens A/S
Sentralavdeling
Markedskommunikasjon
SAM0043-02974.5

Redaktør:
Gunnar Friedl, (linje 3556)
Layout/Desk Top:
Leif Fiskaa (linje 3495)

Kontakt i Trondheim:
Per Harald Grinde, (linje 9646)
Kontakt i Bergen:
Bjørn Magnus Bjørndal,
(linje 6643)

Ansvarlig:
Tor Cederkvist, (linje 3711)
Neste nummer kommer 23. apr.
Siste frist for innlevering av
manuskripter er 1. apr.

Løsning på julenøttene

Vinnere av konkurransen ble:
Inger Lise Rolfseng, S/T
Tor-Odd Vist, S/T
Asbjørn Gjerstad S/T
Arnfinn Rung S/O
Vi gratulerer!
Gavekort vil bli tilsendt.

1 M	A	2 R	3 C	U	4 S		
A		5 A	V		6 T	7 A	8 P
9 B	O	D		10 Y	U	L	R
J		11 E	12 T	A	P	P	E
	13 S	N	E	M	E	I	S
14 S	I	G	A	R		15 N	T
16 S	L	E	M	17 E	K	T	E
18 S	O	L		T			N

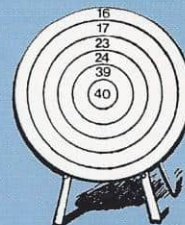
Kryssordoppgaven ble litt ekstra vrien fordi det manglet skillelinjer mellom 2 L og 11 L, mellom 10 V og 8 L, og mellom 16 V og 17 V.

Kjentmannsprøven kunne bare løses komplett ved også å bla litt i 95-utgavene av Siemens Intern

De innsendte løsningene og Tor-Odd Vists «Ode til Julenøtter» tyder på stor aktivitet og knaing av hjernebarken i juleferien.

Ingen av innsenderne hadde greid alle oppgavene riktig men resultatene var likevel imponerende!
Her kommer løsningene:

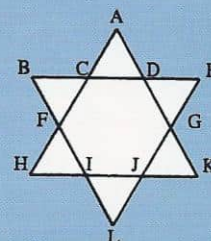
Oppgave 1:
Det må skytes seks piler mot skiva - fire i 17 og to i 16.



Oppgave 2:
Det finnes mange løsninger på denne oppgaven, faktisk hele 30 forskjellige! Men her er en av dem:
N = 5, O = 4, R = 2, K = 6,
S = 1, J = 0.

$$\begin{array}{r} \text{NOR} \\ + \text{KSJ} \\ \hline = \text{SSNR} \end{array}$$

Oppgave 3:
Her fins det også flere muligheter. En av dem er:
A = 11, B = 10, C = 1, D = 3,
E = 12, F = 7, G = 4, H = 7,
I = 5, J = 6, K = 8, L = 4.



Ode til Julenøtter

Av Åse og
Tor-Odd Vist

I jula så knekker man nøtter,
i kurver og skåler og bøtter.
Det gjør oss litt feit,
men det går ganske greit.
Og nøttprodusenten vi støtter.

Men Siemenske nøtter er raffé.
Her går det med fler' liter kaffe.
Ja vi må helt frem
til fem nittifem
om kjendiser nok å fremskaffe.

I kryssordet er det no'n feller.
Så her blir det slik
at vi heller
vil gå oss en tur,
(for ei å bli sur),
og hente litt vin
i vår kjeller.

Den aller mest vridne oppgaven,
som langt på vei går oss til maven,
er «stjerna» som skal
forsynes med tall.
Nei, her hjelper ei rekneustaven.

Men endelig blir vi da ferdig.
Vi føler oss virkelig verdig
en premi' å få.
Nå håper vi på
en ferietur
til Cap Verde.

