

Siemens Intern

Nr. 3 - Juni 1994 - 24. årgang

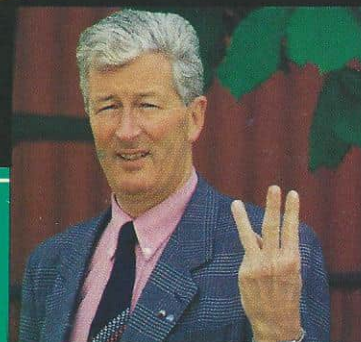


Siemens slår inn på TOP-kurs.
Side 12

Gratulerer med innsatsen!

"Eliadegeneral" Svein Erik Johansen er fornøyd med gjennomføringen av messe-eventyret. Foto: Leif Fiskaa.

Mer om Eliaden på sidene 10, 11 og 20



**Organisasjons-
endring.**

Divisjon Anlegg deles i 3 divisjoner.
Side 7

Personalpolitikk utformes mellom leder og medarbeider

Dette er vår tidligere og vår nye personaldirektør skjønt enige om

I anledning av Kåre Ytre-Eide's utnevnelse til personaldirektør i Siemens A/S har han i det følgende intervju utvekslet synspunkter på sentrale problemstillinger i personalpolitikken med Gunnar Friedl, vår tidligere personaldirektør.

-Kåre Ytre-Eide, du har nettopp tiltrådt som ny personaldirektør. Fortell litt om deg selv og ditt forhold til personalarbeid.

-Jeg har toårig høyskoleutdannelse i økonomi/administrasjon, mellomfag i pedagogikk og et år ved Norges Handelshøyskole i personaladministrasjon og ledelse. Jeg er gift og far til to aktive gutter. Jeg trives godt i naturen og tilbringer hvert år noen dager med laksefiske og ry-
pejakt.

Familien er viktig for meg og likeledes samfunnsspørsmål generelt. For å holde meg orientert leser jeg 3-4 aviser hver dag.

Jeg ble interessert i personalarbeid gjennom høyskolestudiet. Samspillet mellom mennesker i en organisasjon fremsto som mer interessant for meg enn tall og tallbehandling. Å arbeide med mennesker betyr at du må bruke noe av deg selv og da utvikler du deg i samspillet med andre mennesker. At jeg har arbeidet i faget i 20 år betyr at jeg har lært faget fra grunnen av og at jeg kjenner de forskjellige områdene innen personalfunksjonen relativt grundig.

-Vårt syn på og vår behandling av andre mennesker blir jo formet ut fra mange faktorer, f. eks. kultur, religion, oppvekst-kår og miljø foruten de mange erfaringer man gjør gjennom livet. Hva er ditt mennesesynd?

-Dette er områder hvor egne attester kanskje ikke er helt å stole på og følgelig burde spørsmålet heller blitt besvart av mine medarbeidere. Jeg mener å ha relativt lett for å få kontakt med andre mennesker og føler det naturlig å stole på medmennesker. Alle mennesker har positive sider og det gjelder å oppmuntre disse positive egenskapene og undertrykke de mer negative eller destruktive sidene.

-Begrepet personalpolitikk er gjensidig for mange tolkninger og meninger blant våre ansatte. Selv mener jeg at personalpolitikk først og fremst utøves i lokalmiljøet og ikke mellom medarbeider og personalavdelingen.

Hvordan vil du definere begrepet personalpolitikk?



-For meg er personalpolitikk alt det som regulerer forholdet mellom bedrift og individ og som ikke har med selve arbeidet og arbeidsoppgavene å gjøre. Personalpolitikk består av en rekke delpolitikker som rekrutteringspolitikk, lønnspolitikk, opplæringspolitikk o.l. Den enkeltes opplevelse og forståelse av firmaets personalpolitikk utformes - som du selv er inne på og som det klart fremgår av våre lederbud-, i sterk grad i forholdet mellom leder og medarbeider.

-Din lederrolle som personaldirektør; hvordan vil du definere den?

-Som ansvarlig for personalfunksjonen må jeg sørge for at den er forankret i vår operative virksomhet og at funksjonen bidrar til at vi når de mål vi har satt oss. Funksjonen må ha en riktig kompetanse og høy kvalitet på de tjenestene vi yter

Ledelse er for meg å opptre på den måten som er nødvendig for å nå de mål som er satt. Ledelse er i stor grad å få ting til å skje gjennom andre. Det betyr at noen ganger er ledelse å samarbeide med medarbeidere for å finne løsninger på oppgaver, mens andre ganger kan det være nødvendig å skjære gjennom for å få tatt en rask beslutning. For å bli en god leder må en vite når de forskjellige "lederstile-

ne" skal brukes. Jeg håper dette skal lykkes for meg.

-Ute i verden er det nå en utbredt tendens til å desentralisere personalfunksjonen, bl. a. for å bygge ned sentrale staber mest mulig.

Vil dette også bli aktuelt hos oss? Hvordan vil i så fall personalkonsulentenes respektive ledernes rolle være?

-Jeg er også tilhenger av små effektive sentralavdelinger, men det vi må gjøre er hele tiden å overvåke arbeidsdelingen mellom linje og stab, slik at denne blir optimal. Vi må erkjenne at oppgavene er der og at de bør utføres der det er mest hensiktsmessig og mest rasjonelt. Det er vårt håp at Personalhåndboken som nå foreligger ferdig vil være et godt hjelpemiddel for våre ledere og på den måten bidra til en desentralisering av funksjonen. Jeg har nok inntrykk av at vi idag har en noenlunde riktig arbeidsfordeling, men som sagt, dette er et område som må følges opp nøye.

Personalkonsulentene skal i første rekke understøtte lederne i utøvelsen av lederfunksjonen. De skal videre sørge for at vi følger de lover og regler som vi er forpliktet til for i det hele tatt å få lov til å drive forretningsmessig virksomhet. Lederne skal være personalsjefer for sine medarbeidere og bl. a. legge forholdene



Kåre Ytre-Eide, vår nye personaldirektør.

til rette for videreutvikling slik det er beskrevet i våre lederbud.

-Vi har brukt lang tid på å utvikle vårt personal-planleggningssystem SPPS. Føler du at dette systemet er et fullgodt verktøy for å ivareta samspillet mellom ledere og personalavdelingen, og hva kan vi gjøre for å få SPPS til virkelig å "spille" i hverdagen?

-SPPS har som målsetting å bruke våre menneskelige ressurser optimalt på grunnlag av den enkelte medarbeiders ønske og firmaets behov såvel innen den enkelte avdeling som for firmaet totalt. Godheten av systemet avgjøres av det som blir lagt inn i systemet, ikke av systemet som system. Planleggingen må knyttes opp mot aktiviteten i den enkelte avdeling og forutsetter at lederne har gjennomført PS med sine medarbeidere. Det forutsetter også et sterkt engasjement fra ledernes side og at planlagte tiltak blir fulgt opp.

En forutsetning for at SPPS skal virke slik vi ønsker er at det virkelig brukes når stillinger skal besettes, når efterfølgere skal planlegges og når opplæringstiltak skal iverksettes.

-En annen tendens ute i verden er flattere organisasjonsformer i bedrifter, d.v.s. nedbygging av hierarkiske modeller som igjen betyr færre lederstillinger. Hvis denne tendens skulle slå gjennom, hvordan kan vi likevel gjøre personlig utvikling attraktiv innen firmaet? Jeg ten-

ker her først og fremst på en faglig utvikling.

-En faglig karrierevei ble jo for lenge siden innført i Siemens, men den er ikke godt nok utnyttet idag. I motsetning til den administrative vei setter den faglige karrierevei ingen grenser for antall stillinger i de forskjellige gruppene. Det er vi selv som setter begrensningene. Det er svært få administrative ledere som har medarbeidere innplassert i en høyere gruppe enn de selv, noe systemet gir full anledning til. Først når våre administrative ledere tar mot til seg og bruker de muligheter systemet gir vil det bli et fullgodt alternativ.

-Og nå et generelt spørsmål: Hva tror du vil prege den sosiale siden ved samfunnsutviklingen i Norge mot år 2000?

-Det synes som arbeid blir en knapphetsfaktor i tiden fremover. Situasjonen idag er at de som har arbeid har mye overtid og enkelte også flere jobber, mens altfor mange er utestengt fra det ordinære arbeidsmarkedet. Det er ødeleggende for et samfunn at mange – og særlig de unge – i lengre tid blir gående uten arbeid. Vi må derfor finne andre måter å fordele arbeid på slik at arbeidsledigheten kan bekjempes. Resultatet av EU-avstemningen vil prege samfunnsutviklingen fremover, riktignok på forskjellig måte avhengig av om svaret blir ja eller nei.

-Tenker du på f.eks. på deltidsarbeid og deling av arbeidsplasser?

-Ja, det er helt klart at slike ordninger vil vi etter hvert måtte vurdere.

-Til slutt: Hva føler du nå er dine viktigste utfordringer?

-Jeg må snarest mulig skaffe meg oversikt over de totale aktiviteter og ressurser innen Sentralavdeling Personal. Videre vil jeg sørge for å få god kontakt med Divisjons- og Sentralavdelingsledere og til-litsmannsapparatet for våre ansatte, slik at jeg raskt kan ivareta de oppgavene som er tillagt funksjonen.

På lengre sikt vil jeg videreføre det arbeid som allerede er gjort innen området personal og sørge for at vi også i fremtiden har en fremtidsrettet og moderne personalpolitikk i firmaet, og som er godt forankret i vår operative virksomhet. Konkurransen om oppdrag vil bli stadig sterkere og forskjellene i teknikk og systemer mindre. Det betyr at de som har de dyktigste og best motiverte medarbeiderne vil ha en konkurransefordel. Sentralavdeling Personal vil bidra til at det er Siemens som har denne fordelene.

Velkommen til Kirkenes, - vårt brohode mot Øst



Birgit Suhr er avd.økonom og utfører alt fra å betjene telefon og PC til å avregne anlegg, foruten at hun holder orden på mannskapet. Dessuten er hun pådriver for rasjonaliseringsarbeidet til hverdags.

vatn, ca. 1 mils vei fra Kirkenes. I de senere årene har produksjonsomkostningene steget kraftig samtidig med sterke fall i råvareprisene på verdensmarkedet. Bedriften har måttet redusere produksjonen og bemanningen kraftig og satser nå på høyverdige ferritprodukter foruten en beskjeden pelletsproduksjon. Ved siden av dette gjøres iherdige forsøk i retning omstilling til annen virksomhet. Selskapet Sør-Varanger Invest ble i slutten av 80-årene etablert med det mål for øyet å tilrettelegge for nyetableringer i Varangerområdet.

KIMEK (Kirkenes Mek. Verksted) ble dannet idet deler av A/S Sydvarangers mekaniske avdeling samt elektroavdelingen ble skilt ut som egen enhet for å satse på reparasjon av russiske fiskefartøyer og ikke minst, som forberedelse til oljeleting i Barentshavet.

Kimek A/S er siden blitt overtatt av Kværner Engineering, og store utvidelser er på gang.

Lange tradisjoner

-Siemens har lange tradisjoner som hovedleverandør av elektrisk utstyr og materiell til A/S Sydvaranger, forteller Odd Kamsvåg, leder av Industri Nord. - Men det var først i 1988 at vi etablerte egen avdeling i Kirkenes, fortsetter han. -Før dette ble alle aktiviteter, også montasjeoppdrag, utført fra Trondheim.

I 1988 overtok Siemens installasjonsbedriften To-Jo Elektro A/S og inngikk samtidig en leieavtale for selve bygningen som idag huser vår avdeling. Lageret ble først opprettet i 1992 for å betjene våre kunder i Øst-Finmark, og opererer idag i nært samarbeid med våre større lagere på Kløfta og Sluppen. Harstadlageret benyttes også i en viss utstrekning ved hastverksordres. Lageret i Kirkenes betjenes av to medarbeidere, mens selgerfunksjonen utøves fra Harstad.

Mannskapsstyrke

-Avdeling Kirkenes består idag av to ingeniører, ti montører og to produktmedarbeidere foruten avd.sjef og avd. økonom, sier Kjell-Arne Selfors som er daglig leder.

-Dessuten har vi to lærlinger for å ivareta rekrutteringen. Vi er en godt sammensveiset gjeng. Ingen er redde for å ta et ekstra tak når det gjelder og alle er motivert for å sette Kirkenesavdelingen enda sterkere på det norske Siemenskartet..

Markedsstruktur

-Avdelingens virkefelt er Finmark fylke og Murmansk-regionen. Vi har kunder f.eks i Karasjok og Berlevåg, Vardø og Vadsø foruten en rekke andre steder. På samme måte som andre steder forventer våre kunder å bli godt ivaretatt. Når Siemens stiller opp er de vant til service, kvalitet og grundighet. Det gjelder å forberede seg godt til møter og avtaler. En ekstra god grunn er landsdelens utstrekning og de lange avstandene. Et kundebesøk i Vardø kan f.eks. vare i 1-2 timer, men for å komme frem og tilbake tilbakelegges 52 mil med bil, forteller Selfors.

-Da nytter det ikke å si at vi kommer tilbake imorgen hvis viktige ting var ute-glemt.

Enda mer markante er avstandene og reiserutene østover. Til et byggemøte i Murmansk går det med tre dager. Man kan fremdeles bare reise over på bestemte dager.

Alt dette gjør at våre oppgaver er mye mer tidsberøvende enn i andre deler av landet. Det jeg ønsker meg aller mest er derfor en fast base i Murmansk, et kontor gjerne kombinert med en fast utstilling av Siemensprodukter. Det er viktig at kundene der har et fast sted å henvende seg når de søker kontakt med Siemens. Der- nest må boforholdene for våre montører forbedres. Et tredje ønske er oversettelse av brosjyrer for el.teknisk materiell til russisk, sammen med en presentasjons- folder over de tjenester Siemens kan til- by.

Tekst og foto: Gunnar Friedl
Foto Murmansk: Kjell-Arne Selfors

Virkefeltet for vår avdeling i Kirkenes er Finnmark fylke og Murmanskregionen.
Et særtrekk i deres geografiske område er de lange avstandene for å nå kundene.
Det ligger store utfordringer i markedsstrukturen, ikke minst ut fra det faktum at avdelingen er vårt brohode mot Øst.

Plassering på kartet

Når nordgående hurtigrute runder Kinnarodden, fastland-Europa's nordligste punkt, går turen igjen sørover. Først etter nok et halvt døgn's reise klapper båten til kai i Kirkenes. Denne byen ligger litt lenger nord enn Tromsø og like langt øst som Istanbul. Stedet er derved behørig plassert, ikke bare på Norgeskartet, men også i større sammenheng, idet Kirkenes idag er vertsby for verdens nordligste Siemensavdeling.

Litt historikk

Stedets historie er nøye knyttet til A/S Sydvaranger, Norges største bergverksbedrift. Virksomheten startet i 1906 basert på jernmalm fraktet inn fra Bjørne-

Kjell-Arne Selfors, daglig leder ved avdelingskontoret i Kirkenes.
Velkjente Siemenstrekk ved kontor- og lagerbygget i Kirkenes.





Det ligger et enormt marked og venter på oss i Barents-regionen, men med de ressurser vi har idag, er det begrenset hva vi kan påta oss av oppdrag. Mangel på kvalifisert arbeidskraft er det største hinderet. Det er så og si umulig å få tak i elektromontører her på stedet.

Vi prøver å sørge for ettervekst ved å ta inn lærlinger, men det monner lite foreløpig. Vi har også prøvd å friste ledige montører fra andre Siemensavdelinger til å komme hit uten å lykkes, forteller han videre. -Selv montører som blir sagt opp andre steder i landet som følge av nedskjæringer lar seg ikke bevege. Det ser ut til at ingen har lyst til å komme hit til vår landsdel, på tross av alt det vi har å tilby. Mulighetene for friluftsliv i alle varianter er unike. Vi har en enestående flott natur med gode fiskemuligheter i elver, fjellvann og i sjøen, for ikke å snakke om den naturskjønne Pasvikdalen like i nærheten!

Temaet opptar tydeligvis Selfors meget sterkt og den lett bebreidende tonen røber at han har vanskeligheter med å forstå Siemens-ansattes mangel på mobilitet på dette feltet.

-Selv om jeg idag må si nei til oppdrag i Murmansk-området p.g.a. mangel på montasjepersonell er jeg nødt til å tenke langsiktig også her, med en gradvis oppbygging både her i Kirkenes og i Murmansk.

Store muligheter og utfordringer

Selfors legger ikke skjul på at de store utfordringene og mulighetene i tiden fremover nettopp finnes i Nordvest-Russland. -Vi har gode erfaringer i vårt samarbeid med russere, de er dyktige, arbeidsvillige og greie å ha med å gjøre. Språkbarrieren er nok der, men vi regner med at den ene eller den andre av oss vil lære seg russisk etter hvert.

På spørsmål om vi får grei betaling for våre leveranser til Russland sier Selfors: -Vi opererer som oftest sammen med andre norske firmaer, vanligvis som underleverandør. I slike tilfeller avregner vi mot et norsk selskap og slipper dermed problemer som måtte være forbundet med en direkte avregning mot russiske

Øverst: Endel at Kirkenesgruppen samlet foran Siemensbasen sammen med Direktjonen og representanter for Divisjon Anlegg og Divisjon Produkter. Fra venstre: Odd Harald Magne, Odd Trones, Odd Kamsvåg, Kjell-Arne Selfors, Leif Berg, Einar Sagen, Ketil Holmgren, Birgit Suhr, Erik Brønbo, Jostein Grytbakk, Ronald Lund, Asbjørn Sannes og Odd Prytz.

Til venstre over: Siemensmontører i ferd med å montere antennespell på toppen av en større kontorbygning med Murmansk i bakgrunnen. Fra venstre: Svein Nilsen, Knut Helge Kallialainen, repr. fra antenneleverandøren og Kjell-Arne Selfors.

Til høyre over: Avstanden til Murmansk er 25 mil og normal reisetid er 4-5 timer. Men når forholdene er som verst med snøføyke og ubroytete veier kan reisetiden fort komme opp i et døgn eller mer.

kunder og myndigheter. Men i tiden som kommer bør vi nok også forberede oss på direkte kontakt med russerne på økonomisiden, avslutter Selfors.

Området rundt dokken på KIMEK er idag en gigantisk byggeplass. Verftet skal utvides og utrustes for å kunne vedlikeholde russernes fiskeflåte i Barentshavet som teller ca. 1000 trålere. Siemens skal levere de elektriske anleggene som omfatter installasjon av en ny stor skipshall, opplegg av kabelnett for området samt belysning.



Østhandel- seminar i Kirkenes

Tekst og foto: Gunnar Friedl

-Det norske markedet er det primære for oss. Men vi ønsker også å posisjonere oss i forhold til det enorme Øst-markedet som idag ligger foran "stuedøren", spesielt Nord-Vest-Russland. Vår egen verdiskapning kan derved få en bredere og trygget basis. Avdeling Kirkenes er et ypperlig utgangspunkt for inntreden i Barents-regionen. Vi må være konsekvente men tålmodige, og følge de små skritt strategier hele tiden basert på våre evner og muligheter til å gjennomføre.

Dette sa adm. direktør Hans Lødrup ved åpningen av Østhandel-seminaret som nylig ble avholdt i Kirkenes i regi av Siemens. Flere innledere både fra eksterne instanser og våre egne divisjoner trakk i gang diskusjoner som hovedsakelig dreiet seg om markedsutviklingen, finansielle støtteapparater og erfaringer fra samarbeidet med russiske kunder og myndigheter.

Et enormt marked

Behovet for elektrotekniske produkter og tjenester i Nord-Vest-Russland er idag nesten umetelig. Utbygging av infrastruktur, d.v.s. veier, jernbane, flyplasser, telefon og andre teletjenester er bare i startfasen. Dessuten er Nord-Russland rik på ressurser som olje, mineraler, vannkraft, fisk og ikke minst dyktige og aktive mennesker, kultur og tradisjon. Russland har overflod av velutdannede mennesker med talenter fullt på høyde med Vesten, også på området datateknologi. Den største hindring for å frigjøre disse ressursene er idag mangel på penger.

Finansiering vanskelig

Utenlandske investeringer øker kraftig. De fleste investorer er større multinasjonale selskaper som har evne til å investere på lang sikt, d.v.s. at "return of investment" først vil finne sted ut i det neste århundre. Ifjor investerte utenlandske selskaper for 1,6 milliard dollar. Blant disse er også vårt moderselskap Siemens AG, som fra sine kontorer i Moskva er aktivt med i satsingen på storprosjekter.

Mange støtteordninger

Det finnes mange støtteordninger for norske bedrifter som vil satse, gjennom en rekke banker og institusjoner. Problemet er å finne frem til disse. De fleste bedrifter har lite kunnskap om hvordan få



Som avslutning på weekend-seminaret ble det også tid til en sight-seeing i Kirkenes og omegn. Her er noen av gruppen samlet ved en geografisk milepæl.

den rette kontakt. Det lønner seg derfor å ta seg tid til å undersøke støtteapparatet bedre, var et av rådene som ble gitt under konferansen.

Lobbying viktig

I en såpass uoversiktlig situasjon blir personlige kontakter desto viktigere. Det gjelder å finne frem til den rette instans og person. Flere hjelpeinstanser står her til rådighet, f.eks. Østhandelsenteret i Kirkenes og Eksportrådets Moskvakontor. Å komme inn i et vennskapelig miljø og der knytte kontakter teller mer enn noe annet. Dette gjelder også de sentrale organer i Moskva som til syvende og sist prioriterer de oppdrag som skal gjennomføres.

Tilstedeværelse en forutsetning

Det ble meget sterkt poengtert at man må være tilstede der tingene skjer. Forandringer skjer nå så fort at det ikke lenger nytter å pleie kontakt via telefon og telefax alene. Dette ble også understreket av vår avdelingsleder for Kirkenesavdelingen som driver en økende installasjonsvirksomhet i Murmansk-området

Divisjonenes øvrige aktiviteter

Flere av våre divisjoner er engasjert i prosjekter i Nord-Vest-Russland, men foreløbig kun på det forberedende plan. Det er to hovedforutsetninger for å kunne gå aktivt inn i storprosjekter: For det første må det skje i forståelse med Siemens A/G, For det annet bør fremstøt gjøres sammen med andre norske selskaper for å dele på risiko og finansieringsbyrde. Et eksempel på dette er felleskonseptet INFRA-NOR som er et samarbeidsprosjekt



Avd. direktør Odd Kamsvåg peker her på området som var gjenstand for markedsbetraktninger, Barents-regionen, som har 4,5 millioner mennesker og byene Murmansk og Arkhangelsk, begge på størrelse med Oslo.

mellom store norske bedrifter hvis målsetting det er å allokere, finansiere og gjennomføre infrastruktur-prosjekter i Nord-Vest-Russland. Både Divisjon Energiforsyning og Divisjon Anlegg er aktive i dette samarbeidet.

Østhandelskonsept

Konferansen munnet ut i et ønske om å utarbeide et Østhandelskonsept for Siemens A/S med en ansvarlig koordinator. Forretningsaktivitetene skal utgå fra våre resp. divisjoner men i en samordnet form for å unngå dobbeltarbeid og for å lære av hverandres erfaringer.

Organisasjonsendring i vår anleggsvirksomhet

Dir. Odd Trones kommenterer bakgrunnen for oppdeling av Divisjon Anlegg i tre nye divisjoner



Da Siemens la om til divisjoner for snart fire år siden, ble det lagt stor vekt på at miljøene i våre store enheter i Trondheim og Bergen skulle ha en sterk samlende organisasjon i anleggsvirksomheten - i praksis ble mye av den tidligere regionale arbeidsdeling videreført.

Et hovedargument var den kundenærhet og den samlende koordinerte ivaretagelse av kundene i regionen denne arbeidsformen legger grunnlaget for. Fordelen med kundenærhet vil bli opprettholdt også i Anlegg's nye organisasjon, som skal tre i kraft fra 1.10.

Våren 1993 hadde vårt selskap en gjennomgang av et revisjonsteam med mandat fra vår eier til å vurdere vår samlede arbeidseffektivitet. Det kom der fram et sterkt ønske om å bransjerette vår organisasjon istedet for å bibeholde den regionale oppdelingen. Medvirkende var også det faktum at en rekke av våre aktiviteter har hatt for svak inntjening. Forslaget ble tatt seriøst.

En egen gruppe under ledelse av Arne Nesheim og med deltakere internt samt innleid konsulent fikk i oppdrag å evaluere grunnlaget for en annen arbeidsdeling i nåværende Anlegg's organisasjon. Dette arbeidet foregikk høsten '93.

Noe av grunnlaget for gruppens forslag, ligger i resultatene fra en spørreundersøkelse som ble besvart av et utvalg medarbeidere i aktuelle miljøer. Vesentlige kommentarer var fortsatt at vi måtte ta vare på den fordel det er å være lokalt pålitelig representert hos våre kunder.

Arbeidsgruppen kom likevel frem til et forslag som i stor grad støtter en bransjeorganisert og sterk kundefokusert markedsbearbeiding.

I det endelige forslaget til ny organisasjon legges det stor vekt på å profilere de bransjerettede hovedaktivitetene Industri og Shipping, Installasjon og Bane samt Offshore idet hver enhet gis status som egen divisjon. (Se Orgplan, obs. endelig navnsetting på de nye divisjonene er ikke gjort!).



Den planlagte tredelingen av vår største divisjon reiser endel spørsmål fra de berørte, men vekker også nysgjerrighet og ikke minst forventninger.

Utgangspunktet for omorganiseringen er å beholde fordelen ved vår kundenærhet samt å profesjonalisere vår markedsbearbeiding og avvikling i en bransjerettet effektiv arbeidsform. Profesjonaliseringen vil bestå i at kundebehandlingen blir bedre og mer enhetlig, mens avviklingen skal gi oss muligheter for større konkurransedyktighet og bedre inntjening etter hvert som avdelingene spesialisere seg på avtalte arbeidsoppgaver. I starten vil neppe de helt store endringer merkes, men etter hvert som strategiene videreutvikles blir det en stor utfordring å utvikle bedre verktøy og metoder i såvel markedsføring som i driftsavdelingene innen de respektive fagområder.

En større grad av tyngdepunktsetablering vil bety at noen får som utfordring å bli spesialister på visse områder og med

denne kompetansen betjene et samlet marked. Det legges stor vekt på fortsatt å benytte etablert kompetanse som basis. Nærmere detaljer må komme fra ledelsen innen de ulike områder - det er av den grunn avtalt spesielle strategimøter med Direksjonen før budsjetteringen starter.

En endring i organisasjonsstrukturen medfører alltid usikkerhet og derved mulighet for utrygghet. I denne prosessen som har foregått - og fortsatt løper - vil jeg gi honnør for godt samarbeid og medvirkning til de involverte parter. Det er sikkert å ta munnen full på si at alt har gått knirkefritt og at alle involverte er helt fornøyd, men mitt inntrykk er at de jeg møter ser optimistisk på å gå løs på kjente og nye oppgaver under nye betingelser.

Dr. Heinrich von Pierer: Vi vil komme styrket ut av et svekket marked

Fra Siemens-Welt:

-Etter en kontinuerlig vekstperiode på 5 år som resulterte i 60% økning av omsetningen og 60.000 flere ansatte, har vi nå satt igang tiltak for å sikre vår langsiktige konkurranseevne på verdensmarkedet. Våre kostnader må ned og innovasjonen akselleres samtidig som nye markeder må erobres.

Dette beskrev dr. Heinrich von Pierer, som målet for TOP-bevegelsen ved Siemens AG's årlige pressekonferanse i mars.

TOP-bevegelsen er nå igang i alle Siemens-selskaper, med det klare mål for øye at produktiviteten pr. hode må økes betydelig og innovasjons-syklus halveres.

Gode ideer gir hurtigere omsetning

-Vi har aldri gått tom for gode ideer, sier v. Pierer videre. Hva vi behøver nå er å omsette dem hurtigere til markedsorienterte produkter egnet for vår kundekrets. Dette er lønnsomt både for oss og våre kunder. En slik utvikling er ikke bare av stor betydning for vår fremtid, men generelt sett også for fremtiden til tysk og europeisk økonomi, og slo fast: Med denne holdning vil vi komme styrket ut av et svekket marked!

Men han etterlot ingen tvil om at vi i en tid fremover vil bli konfrontert med beskjeftigelsesproblemer.

Initiativ for større beskjeftigelse

-Strukturelle problemer, som økende mengder av software og elektronikk, reduksjon av fabrikkert volum og økt press på rasjonalisering, peker ikke hen på en øyeblikkelig stabilisering av beskjeftigelsen, selv etter de strukturforandringer som er gjennomført i konsernet.

Frigjøring av Øst-Europa er også med på å komplisere situasjonen sett fra et økonomisk synspunkt. Vi må i større grad konkurrere med lav-pris-foretak. Dette har unektelig en innflytelse på vår konkurranseevne.

-Vi er ikke blinde for en slik utvikling, fremholdt v. Pierer, -men istedet for å gå inn i "dumping-pris"-komplekset forsøker vi å møte problemet med individuelle konserntiltak.

Et viktig eksempel på dette er å vurdere forskjellige arbeidstidsmodeller i hvert enkelt tilfelle, og i viktige prosjekter, ta i bruk deltids-engasjement.

Siemens engasjerer for tiden noen tusentalls mennesker i deltidsprosjekter. Vi er heller ikke fremmed for tanken å engasjere velkvalifiserte ingeniører og andre til å delta i prioriterte oppgaver på redusert tid for å gi dem en karrierestart. Dette gjelder også for lærlinger.

Fremdeles stor etterspørsel etter engineeringkompetanse

-Det internasjonale marked for engineering og elektronikk er fremdeles i vekst. Behovspotensialet for energi og elektronisk intelligens er langt fra uttømt. Det er en utfordring for oss å følge med i utviklingen på nevnte områder.

-Vi må åpne nye markeder. For å forsterke denne påstand viste han til at muligheten for å handle med Sør-Øst Asia er blitt ignorert alt for lenge. Bestillinger fra Taiwan og Indonesia på hver 1,1 milliarder DM gjennom det siste forretningsår tegner, sammen med de 10 fusjoner med kinesiske selskaper vi til nå har inngått, et bilde av hvilke muligheter dette innebærer, -men det er ennå en lang vei å gå.

Utviklingen av vår forretningsforbindelse med Kina vil involvere Siemens i lang tid fremover.

Tapene redusert tross vanskelige markedsforhold

Sterkt fallende priser til tross og forandringer i valutamarkedet, kostet konsernet nesten 1 milliard DM - likevel klarte f.eks. SNI siste forretningsår å redusere underskuddet med 100 millioner DM. I løpet av inneværende forretningsår er det ventet ytterligere reduksjon på omtrent samme størrelse. Virkningene av disse anstrengelsene begynner nå å bære frukter, idet også en rekke nye produkter er i ferd med å vinne innpass i markedet. Dr. von Pierer uttrykte sin personlige tilfredshet med ordene: -Vi vil meget snart bli i stand til å styre utviklingen på data-markedet fra et mye sikrere økonomisk fundament.

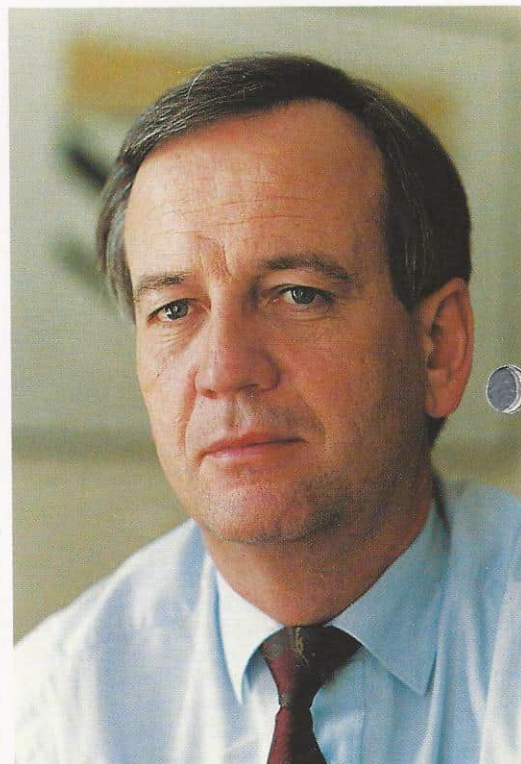
Fortsatt internasjonal vekst

Halvårstallene viser at en stadig større andel av konsernets virksomhet drives utenfor Tyskland.

Denne økte med 13 prosent i forhold til året før, til 97 milliarder kroner. For konsernet sett under ett økte omsetningen med 3 prosent, til 165 milliarder kroner.

Ordreinngangen viser samme tendens, med en økning for utlandet på 21 prosent, til 117 milliarder kroner, og for konsernet totalt på 9 prosent, til 193 milliarder.

Resultatet for første halvår er på 879



Heinrich von Pierer,
Dr. Jur., Dipl. Nasjonaløkonomi.
Født 26. jan. 1941 i Erlangen.

Litt om hans bakgrunn:

1965	Vitenskapelig medarbeider, senere vitenskapelig assistent ved Universitetet i Erlangen-Nürnberg.
1969	Ansatt i Siemens AG, Sentralavdeling Finans.
1977 til 1987	Forskjellige oppgaver i KWU-Mülheim.
1988	Økonomileder KWU.
1989	Medlem av Siemens AG's ledelse som repr. fra KWU.
1990	Medlem av Siemens AG's sentralledelse.
1991	Stedfortredende toppsjef for Siemens AG.
1992	Toppsjef for Siemens AG.

millioner D-mark, omlag 3,8 milliarder kroner. I tilsvarende periode ifjor var resultatet på 877 millioner D-mark.

Antall ansatte i Siemens-konsernet ligger nå på 397.000, en økning på 6.000 fra 1. oktober ifjor.

Utenlandsandelen av totalt forretningsvolum nærmer seg nå 60%. Spesielt sterkt øker markedene i Øst- og Sør-Øst Asia, men også USA gir en meget tilfredsstillende økning i bestillingsinngangen.

Hvilke konsekvenser har et eventuelt EU-medlemskap for Siemens A/S?

Tekst: Henning Denstad

EU-debatten pågår for fullt og vi bombarderes med informasjon fra ulike hold. Midt oppe i denne noe kaotiske situasjonen er det mange som spør seg hvordan et EU-medlemskap eller det å stå utenfor et slikt samarbeid vil påvirke egen arbeidsplass og arbeidssituasjon. Dette håper vi nå å finne svar på.

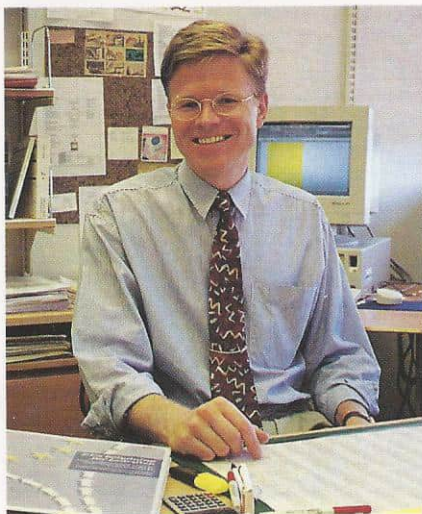
En prosjektgruppe er etablert for å vurdere hvordan Norges tilknytningsform til EU vil kunne påvirke Siemens A/S.

Initiativ til prosjektet kom opprinnelig fra NHO, og de har stilt underlagsmateriale og kompetanse til rådighet for oss. Vårt arbeid inngår i et større landsomfattende prosjekt, hvor nå i alt ca. 130 bedrifter fra forskjellige bransjer gjør

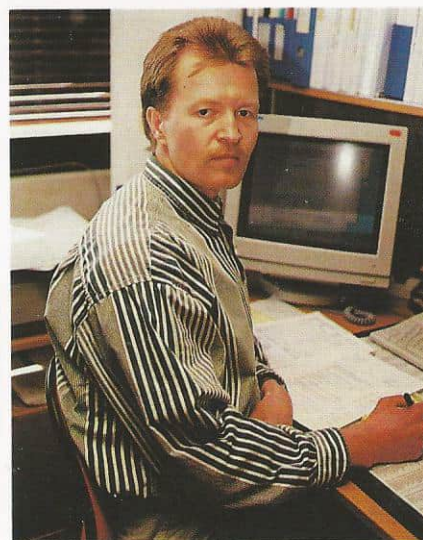
tilsvarende analyser. NHO har lagt stor vekt på at både arbeidstaker og arbeidsgiversiden skal være representert i arbeidet. For å sikre en balanse i analysearbeidet, benyttes det også en egen kommentar-rapport til NHO-materialet som "Nei til EU" har utarbeidet. -Vi legger stor vekt på at analysen og de konklusjonene som trekkes er så objektive som mulig, slik at vi senere i så liten grad som mulig kan beskyldes for å representere JA- eller NEI-siden.

Det prosjektet konkret skal ta stilling til er konsekvenser for Siemens A/S ut i fra tre tenkte situasjoner: 1) Norge med i EU, 2) Norge, Sverige og Finland utenfor EU og 3) Norge alene utenfor. Dette gjøres etter en gjennomgang av forskjellige regler og forhold i forbindelse med tollsatser, offentlige innkjøp, utviklingskontrakter, ansattes rettigheter, arbeidsmiljø, skatte- og avgiftspolitikker etc. I hovedsak går analysen ut på å konkretisere forskjeller på EØS-avtalen og et EU-medlemskap.

I første omgang dekker analysen Divisjon Telecom og Divisjon Anlegg (Industri og offshore), men mange av konklusjonene vil gjelde for hele firmaet. Målsettingen er å ha skrevet sluttrapporten innen utgangen av mai. I neste nummer av Siemens Intern vil de viktigste resultatene bli presentert. Det vil også bli informert eksternt til media om de konklusjoner som trekkes. Deltakere i prosjektet er fra Siemens Frode Paulsen (TLC/NIF-P), Arne Uv (ANL), Volker Rath (TLC) og Henning Denstad (SAM/SPM), mens Elisabeth Stene representerer Teknologibedriftenes Landsforening (TBL).



Hva betyr et EU-medlemsskap for Divisjon Telecom?



Utviklingsingeniør Frode Paulsen, Seksjon Utvikling Transmisjon:

- Det finnes for oss noen konkrete og umiddelbare effekter av et EU-medlemskap. Det går i første rekke på tollsatser på materiell vi importerer fra USA og Japan. Der vil et EU-medlemsskap føre til noen økte kostnader. Men det vil i liten grad påvirke vår konkurransesituasjon da det samme vil gjelde for våre norske konkurrenter. Jeg tror imidlertid de indirekte og strategiske aspektene vil bety mest. Her tenker jeg først og fremst på økt investeringslyst og en lettere tilgang i det europeiske markedet.

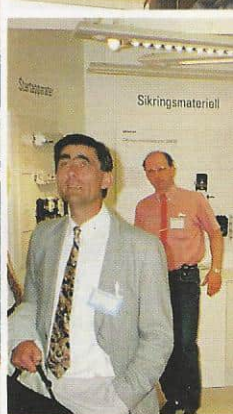
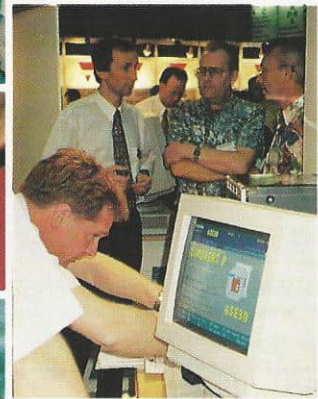
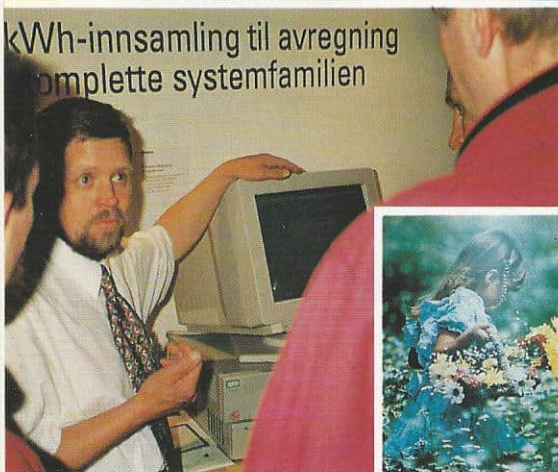
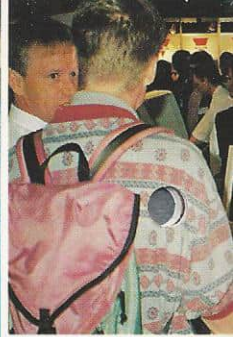
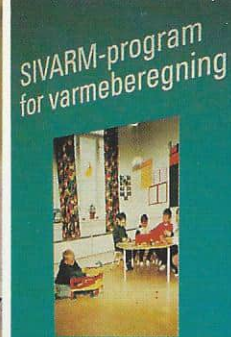
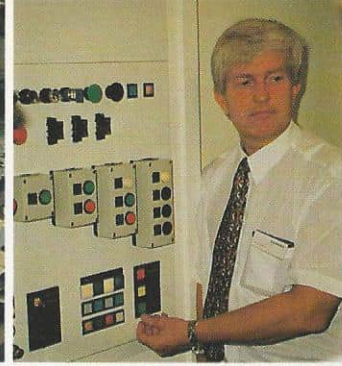
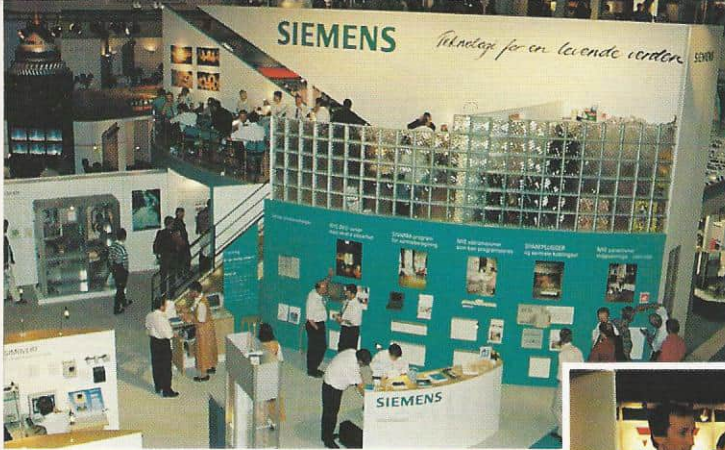
Personlig er jeg noe usikker på om det for Divisjon Telecom vil være en fordel eller en ulempe at Norge blir medlem i EU, først og fremst på grunn av den gode markedstilgangen vi i dag allerede har gjennom Siemens-konsernet.

Ass. direktør Volker Rath:

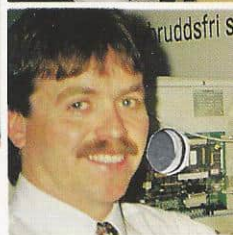
- Telekommunikasjonsbransjen har alltid vært konkurranseutsatt. Derfor tror jeg et medlemsskap/ikke medlemsskap i EU ikke vil ha noen kortsiktig og nevneverdig betydning for vår virksomhet. Men som nasjon vil et ikke-medlemsskap føre til at vi blir skjøvet mer ut i periferien og mister vår påvirkningskraft utad - noe som i såfall vil få konsekvenser for vår divisjon.



EU-medlemsskap eller ikke. -Jeg sier tusen takk for den fine "båten" mamma har fått! Med den holder jeg stø kurs! Hilsen Maren Bjørgan og mamma Grethe.



De aller fleste av våre divisjoner var representert ved produkter og utstyr man kunne ta og føle på, noe de mange besøkende tydelig satte pris på.



Eliaden '94 - for vekst og verdiskapning

Dette var slagordet for årets Eliade, den sjette i rekken, som fant sted på Sjølyst 1.-4. juni.

Messen som arrangeres annethvert år har etter hvert utviklet seg til å bli treffsted nr. 1 for bransjefolk. Her møtes alt som teller innen elektrofaget til kursvirksomhet og intensiv informasjon om nye produkter og systemer, men kanskje fremfor alt, for å treffe kolleger, venner og kjente. Det later til at messen fungerer som den rene vitamininnsprøytning på kunnskapstørste bransjefolk, og dette fellesskapet gir både inspirasjon og ny motivasjon til å engasjere seg enda sterkere i sitt daglige virke. Klart at utstillerne da gjør sitt beste for å presentere seg i en delikat og innbydende skikkelse.

Siemens' stand var godt synlig og ga

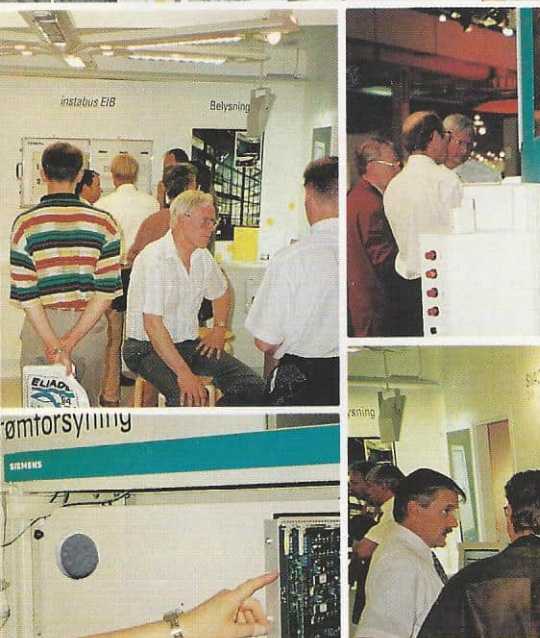
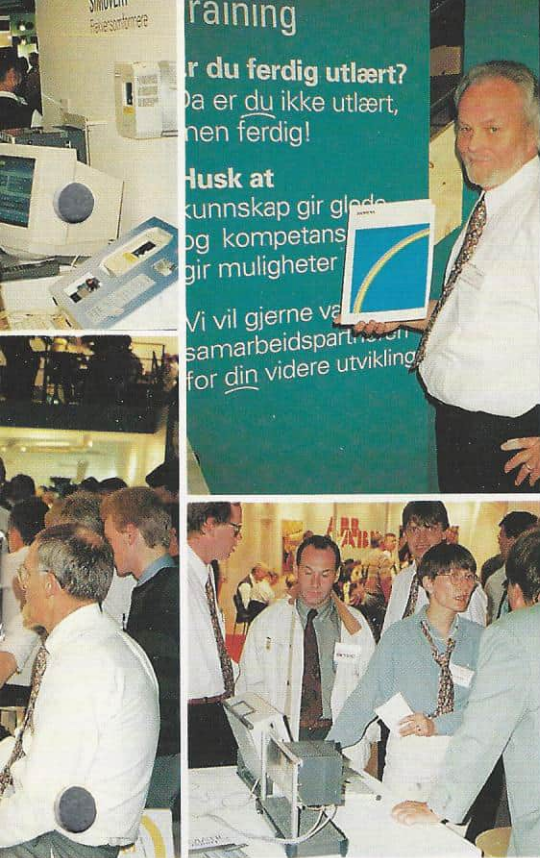
umiddelbart et lyst og vennlig inntrykk. Siemensparolen – Teknologi for en levende verden – lyste fra lang avstand og bar bud om vårt engasjement innen natur- og miljøvennlig teknologi. På utstillingsområdet vårt var det et yrende liv og stor pågang rundt de enkelte stands. Våre "levende" utstillingsobjekter lot til å begeistre kundene, det er tydelig at muligheten til å ta på produktene, betjene brytere, trykk-knapper og sogar PC'er gjør produktene mer virkelighetsnære for noen hver.

En entusiastisk standbetjening hadde hendene fulle med å demonstrere apparatene og svare på spørsmål. Og innimellom det hele: Våre messevertinner, lett kjennelige i sine nydelige drakter, som svinset rundt opptatt med de forskjellige

ste gjøremål. Ikke minst var galleriet et populært møte- og hvilested. Der kunne man sette seg ned i avslappende omgivelser og bli vartet opp med nystekte vaffer, kaffe og mineralvann etc.

Vi traff messegeneralen Svein Erik Johansen i et ledig øyeblikk. Han var full av lovord og svært fornøyd med avviklingen sålangt: - Forventningspresset var enormt under forberedelsene, forteller han. - Vi ville jo gjerne leve opp til tidligere bragder, bl.a. fikk vi førstepremie for vår stand i 1990. For to år siden benyttet vi samme stand men i år ville vi lage noe nytt. A propos premiering, det går forlydender om at vi er kommet i finalen vedrørende beste stand.

Som du ser har vi gjennomgående brukt grønnfarge for å understreke miljø-



siden ved Siemens' produkter. Vi valgte en åpen og publikumsvennlig løsning for nettopp å appellere til det emosjonelle som vi tror vil få større betydning i slike sammenhenger. Teknologi og produkter er jo stort sett sammenlignbare idag, det er andre faktorer som vil veie mer når kundene i fremtiden skal velge leverandør.

Jeg er svært imponert over vår standbetjening og deres entusiastiske opptreden, la meg understreke det! Riktignok hadde vi en grundig drilning av alle som skulle delta, de fikk lære om kroppspråkets betydning, antrekket, stemmeføring og ellers alt som teller i nærkontakt med andre, men mitt inntrykk er at god kundeopptreden synes å være medfødt hos de fleste. Svært mye av vår suksess her på messen kan vi takke vår betjening for, avslutter Svein Erik.



Fra venstre: Terje Pedersen, Inger Svenningen, Anette Tronrud, Mathias Lahr, Torill Tronrud, og vår prosjektleder Johan Fredrik Horn med en del av saksdokumentene.

SDH-tilbudet overlevert Televerket

Tekst og foto: Trond Schieldrop

Seksjon Transmisjonssystemer i Divisjon Telecom har sammen med Siemens i Tyskland og Italia utarbeidet tilbudsdokumenter til det nye SDH-nettet som Televerket har planer om å bygge ut. Får Siemens kontrakten vil det sikre divisjonen arbeid i flere år fremover.

Omlag 3 millioner kroner har Siemens Divisjon Telecom og underleverandørene Siemens AG i Tyskland og Siemens i Italia brukt på å lage tilbudsmaterialet til en av de største telekommunikasjonskontraktene i Norge: Oppbyggingen av et nytt transmisjonsnett (SDH*) for transport av telefon- og datatrafikk i tele-nettet.

11 telekomm. leverandører, kjemper nå om å få kontrakten med Televerket. Men kravet er at man enten på egen hånd eller i samarbeid med andre leverandører kan gi et komplett tilbud på SDH. I dag er det bare de aller største som har et komplett produktspekter å tilby.

Økt vekst

Utbyggingen av det nye SDH-nettet kan ha samlet verdi på ca 1 milliard kroner og vil pågå de neste fem årene. For Siemens generelt og Divisjon Telecom spesielt vil et slikt utbyggingsoppdrag gi økt vekst frem til år 2000. Frem til i dag har optisk transmisjon vært den største bærebjelken. - En slik kontrakt vil styrke vår posisjon i markedet, slår prosjektleder for SDH-transportnett Johan Fredrik Horn og teknisk sjef Nils Tolleshaug fast.

Siemens AG i München har tilkjennegitt at de anser SDH-tilbudet til Televerket som meget viktig. Så

langt har konsernet inngått to store SDH-kontrakter med British Telecom og Australia Telecom. - Erfaringene fra disse prosjektene er lovende, sier Horn og Tolleshaug.

Blod, svette....

I et halvt års tid har et kobbel av medarbeidere fra Tyskland, Italia og Norge jobbet på spreng med å få frem tilbudsmaterialet til Televerkets SDH-kontrakt. Hele mai jobbet man døgnet rundt med å slutføre tilbudsmaterialet. - Det har vært tøfft men utrolig lærerikt, sier Horn og Tolleshaug som legger til at resultatet ble tilsammen ett originalsett med 14 mapper om alt av Siemens SDH-utstyr. Tirsdag 24. mai klokken 10.00 overleverte de SDH-ansvarlige i Transmisjonssystemer 13 Siemens-bag'er med tilsammen 109 mapper (originaler og kopier) til Televerket.

Pilotprosjekt

Televerket gikk på et tidlig tidspunkt ut og sa at de ønsket å få tilbud på et SDH-pilotnett fra alle leverandørene slik at de fikk muligheten til å teste utstyret. Divisjon Telecom er en av de første som har levert et lokalt nett til Televerket i Oslo.

- Vil erfaringene fra Oslo-prosjektet styrke Siemens sjanser til å få den landsomfattende SDH-kontrakten?

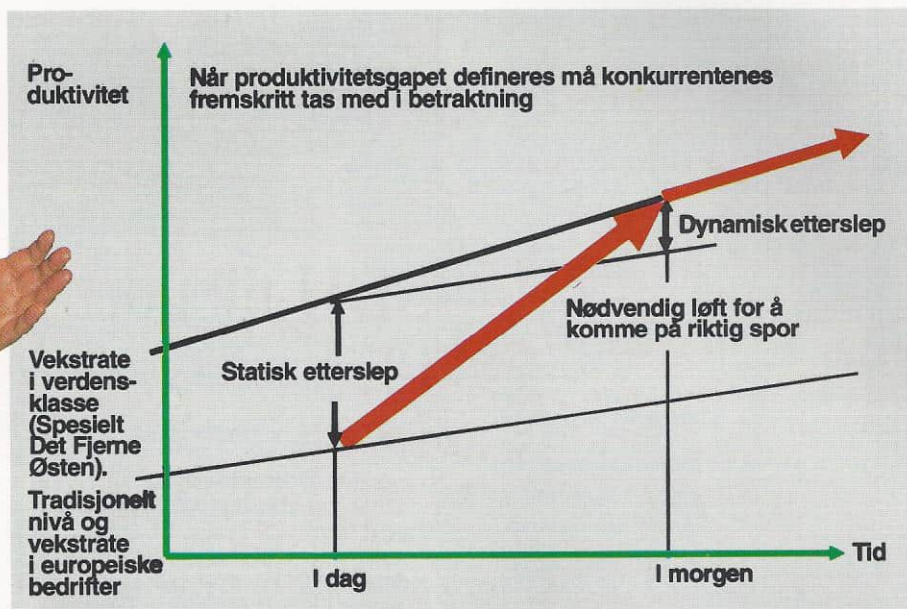
- For Televerket er det viktig å oppgradere og forbedre transportnettet så fort som mulig. På den måten står de best rustet i kampen om det norske telemarkedet. Klarer vårt SDH-utstyr å leve opp til Televerkets forventninger, regner vi med at det er faktorer som vil bli vurdert når vårt tilbud blir behandlet, sier Horn og Tolleshaug.

*) SDH er en forkortelse for Synkront Digitalt Hierarki. SDH er en ny generasjon transmisjonsutstyr som på sikt vil erstatte det gamle PDH-nettet i Televerket.

Siemens slår inn på TOP-kurs

To faser i forbedringsprosessen:
Ta igjen etterslepet.
Øke årlig produktivitetsvekst.

Prof. Dr. Walter Kunerth bragte produktivitetsgapet helt inn på livet av oss i sitt foredrag nylig for lederkretsen i firmaet.



Tekst: Gunnar Friedl
Foto: Tor Cederkvist

TOP-begrepet er i ferd med å bli velkjent og de fleste vet at det dreier seg om forbedringsprosesser satt i system. Det er heller ingen tilfeldighet at forbedring er blitt en tvingende nødvendighet også for vår bedrift.

Det fjerde Østen med Japan i spissen ligger langt foran Europa i produktivitet. Dette har lenge preget konkurransen, med negative konsekvenser også for Siemens AG. De satser nå bevisst for å ta igjen det produktivitetsgap som har oppstått og startet sist høst TOP-Bewegung. Dette er en sammenfatning av alle aktiviteter som kan bidra til økning av produktivitet og innovasjonskraft.

TOP står for Time Optimized Process som antyder veien vi må gå: raskere og mer optimale prosesser, men begrepet rommer idag mye mer enn det, nemlig å tilstrebe å bli det beste firma innenfor bransjen!

Skeptikere blant oss vil kanskje si: - det betyr vel nye reduksjoner av arbeidsplasser, slik tidligere produktivitetsprogrammer har hatt tendens til å føre med seg?

-Nei, tvertimot - det egentlige mål er sikring av vårt konserns fremtid, sier lederen for TOP-Bewegung og medlem av vårt styre, Prof. Dr. Walter Kunerth. - Ved å øke vår konkurransekraft og innovasjon vil vi legge basis for ny vekst og dermed nye arbeidsplasser!

-Vi i Siemens A/S har funnet det natur-



Dir. Hans Lødrup understreker alvorret i den utfordring vår bedrift står overfor på området produktivitetsforbedring.

lig å henge oss på TOP-bevegelsen med våre løpende forbedringsprosesser, sier Jostein Haraldseid som har et koordinerende ansvar for innsamling, oppfølging og gjennomføring av prosjektforslagene.

Adm. dir. Hans Lødrup stiller seg i spissen for TOP hos oss og vil følge opp forbedringsprosessen løpende i møter med divisjoner og sentralavdelinger.

Det vi ønsker å forbedre er f.eks. gjennomløpstider, fra bestilling til ferdig levering, - hele verdiskapningskjeden sett i sammenheng. Kvalitetsbevisstheten må heves i alle ledd. Det er f.eks. håpløst å redusere tiden så lenge feil oppstår og ting

må gjøres om igjen. Kostnadene som følge av dårlig kvalitet må altså ned. Deretter må forholdet mellom ytelse og kostnader forbedres. Vi vil starte opp prosjekter der vi ser klare forbedringsmuligheter og her må våre ledere påta seg et spesielt ansvar. Prosessen må gis høy prioritet og alle medarbeidere må involveres. Dessuten må lederne være åpne for, og ha mot til forandringer. Utsagn som, - vi har så mye å gjøre at vi ikke har tid til å forbedre oss, tyder på at prioritering og vektlegging av oppgaver og gjøremål må overprøves.

-TOP skal ikke gis kampanjepreg og heller ikke fremstå som skippertak, slik vi ofte har opplevd tidligere. Vi går inn i et kontinuerlig forbedringsarbeide som vi håper etter hvert vil prege hele Siemens-kulturen, understreker dir. Lødrup.

Ytelsesreservene i bedriften er gigantiske hevder mange, en god start kan være å unngå vanlig sløsing, gå egne rutiner og arbeidsvaner nøye etter i sømmene og tenke gjennom: Hvordan kan jeg høyne produktiviteten i mitt arbeid, øke kvaliteten, akselerere prosessen og spare kostnader?

Videre er det lurt å stille seg selv spørsmålet: Kjenner jeg mine kunder internt og eksternt? Når snakket jeg sist med dem om deres behov? Kjenner jeg mine leverandører, og har jeg sagt fra hva jeg forventer vedr. kvalitet, leveringspresisjon osv.?

På denne måten kan hver og en av oss bidra til at vi oppnår den forbedring som er vårt hovedmål.

Langsiktig rammeavtale inngått mellom Norsk Hydro og Siemens

Ny milepæl i samarbeidet mellom kunde og leverandør



Tekst: Gunnar Friedl
Foto: Trond Lerdal

Den 19 mai i år ble det underskrevet en 5 årig rammeavtale mellom Norsk Hydro a.s og Siemens A/S for levering av tjenester og utstyr til offshore kontroll og sikkerhetssystemer, den såkalte Discos-pakken. (Discos står for Distributed Control and Safety Systems). Avtalen innebærer et meget nært samarbeid mellom NH og Siemens fra et tidlig stadium i et hvert prosjekt. Vi skal selv være ansvarlig for spesifisering og realisering av alle systemer. Den vanlige fremgangsmåte tidligere var å la engineeringsselskaper utarbeide alle spesifikasjoner.

For Norsk Hydro er den nye avtaleformen et ledd i en prosess for å redusere gjennomføringstid og kostnader for fremtidige olje- og gassutbygginger på norsk kontinentalsokkel. Man håper således å kunne redusere kostnadene med 30-50% i forhold til tidligere.

-Avtalen er en tillitserklæring overfor Siemens, sier Per Otto Moe, leder av våre offshore-aktiviteter.

-Men samtidig en stor utfordring for oss. Hvor mye dette vil bety av innsats og omsetning vil avhenge av utbyggingstakten fremover. Spesielt interessant er det som vil skje med Norsk Hydro's nye felter Njård og Visund, og videre utbygging av Oseberg- og Bragefeltet. For selv om avtalen primært gjelder nye prosjekter kan den også bli aktuell for modernisering av eksisterende plattformer. Våre TA-avdelinger vil etter hvert bli engasjert, først i Oslo men senere også i Bergen og Trondheim. Avtalen gir oss gode muligheter til å standardisere på løsninger og utstyr som vi allerede har, sier Moe.

Fra undertegnelsen av rammeavtalen mellom Norsk Hydro og Siemens.

Fra venstre:

Tom Røtjer, Jarle Tautra, Thor Brynhildsen, Arne Liverud, Kjell Pettersen, Terje Ingdahl, Espen Myhre, Hege Blom, Per Otto Moe, Odd Trones og Jostein Grytbakk.

Det spesielt interessante er de incentiver som er innebygget i avtalen. De innebærer at hvis vi greier å spare inn kostnader ved f.eks. redusert tid eller komme ut med lavere kostnad pr. overført signal enn forutsatt, vil en andel av inntjeningen tilfalle Siemens som bonus.

-Utfordringen er altså at vi forbedrer oss underveis. Mye vil avhenge av om vi greier å forbedre våre interne prosesser og rutiner. Det vil i mange henseender være nødvendig å tenke nytt, d.v.s. å legge bak oss gamle innarbeidete rutiner og tenkesett og prøve nye innfallsvinkler.

Dette er jo også helt i tråd med TOP-bevegelsens intensjoner, avslutter Per Otto Moe.

ISO-9001-sertifikat Et godt kort på hånden



Stolte innehavere av ISO 9001-sertifikatet.
Fra venstre: Finn Røsholm, Carl O. Solberg,
Rolf O. Johansen og Odd Trones.

Tekst: Agnar Ræstad
Foto: Tor Cederkvist

Oppbygging og implementering av kvalitetssystemer har som de fleste av våre lesere vet, lenge vært et aktuelt tema i mange av våre divisjoner.

Utgangspunktet har vært kravene i anerkjente kvalitetsstandarter, men systemene blir bygget opp rundt og integrert i vårt styringssystem, våre styrende dokumenter. At systemene er dokumenterte og at dette kan fremvises overfor våre kunder, er en selvfølge.

Et viktig skritt har vært å få systemene vurdert av en nøytral tredjepart som har dette som profesjon, de såkalte akkrediterte organer. Etter en slik vurdering og ev godkjenning, utstedes sertifikatet. Sertifikatet er et bevis på at kvalitetssystemene eller styringssystemene ligger på et nivå som tilhørende standarder setter som minimumskrav.

Divisjon Telecom fikk sitt ISO-9001-sertifikat i 1992 og Divisjon Anlegg, Øst sitt i 1993.

Divisjon Anlegg ønsket å gå videre, og Divisjonene Energiforsyning og Produkter vurderte sin egen situasjon slik at å få sine kvalitetssystemer sertifisert, var verdt prisen.

En prosess har det vært i alle tre divisjoner, med en enestående vilje og stå-på-innsats fra både ledelse og medarbeidere. Grunnlaget var lagt, men det siste skrittet

opp til høyeste nivå, selve finpussen som er avgjørende for sertifikatet, sto igjen.

Dette siste skrittet er også i mange sammenhenger avgjørende for at et dokumentert kvalitetssystem også er lønnsomt for den indre prosessen i bedriften. For sertifikatet skal lønne seg. Vi skal ikke bare nå et nivå, vi skal også holde oss der eller aller helst heve oss ytterligere. Og dette nivået skal inn i alle kroker i divisjonene. Ved å involvere alle, vil også flere forstå betydningen av sin plass og sin oppgave i kvalitetsskjeden.

Divisjon Anlegg og Divisjon Energiforsyning har nå fått sine sertifikater, Divisjon Produkter har vært gjennom hele prosessen, men sertifikatet foreligger ennå ikke.

Erfaringene fra prosessen viser at avgjørende for å lykkes, er at divisjonsledelsen går foran og viser dette i ord og handling. Dette var tilfelle nå og har også vært tilfelle tidligere under lignende prosesser. På denne måten får bl a kvalitetssjefene den nødvendige støtte, noe som er en ubetinget forutsetning for at de kan utføre den praktiske del av arbeidet.

Vi sitter likevel igjen med noen erfaringer som kan være gode å ta med seg.

- Prosessen tar lengre tid enn man på forhånd tror.
- Enkelte avdelinger sinker prosessen tross alle forsikringer.

Et godt bidrag til motiveringsarbeidet kommer fra vår firmapoet Aage Amundsen, som har laget poesi av vår kvalitetspolitikk:

Vår kvalitetspolitikk

Mel: I brenning og vær . . .

Nå snakker hele Siemens om riktig kvalitet, og på tiltak som vi vet vil gi en oppfylt kontrakt og vi er alle mann på vakt, så kundens krav kan dekkes og vår plan den har vi lagt!

Hver lev'randør skal testes og vris og vendes på, for bare de som fyller strenge krav blir godkjent nå. Vi sjekker noen og hver, og vi tar bare de som er solide, gode firma og med topp-produkter især!

En feil som vi gjør en gang, skal ikke skje igjen, av skade blir man klok; det må du huske på, min venn! Vi lærer av det vi gjør, sånn som så mange ganger før da bedres kvalitet og alt blir som seg hør og bør!

Kontrakten vår forplikter, den følges på en prikk, og kunden skal bli glad av all den servicen han fikk. Slik tenker vi alle mann og alle vet at det går an; rutinen står i permen og den vet jeg at du kan!

Aage '94

- Noen ledere er mer motiverte enn andre. Og dette bør utnyttes.
- Noen hevder at vi blir byråkratiske istedet for effektive.
- Motivasjon, gulrot og/eller pisk, - begge deler viser det seg nødvendig å ta i bruk.
La det gå sport i det. Dette klarer vi fint, - vi er gode!

Et sertifikat i hånden skal åpne nye dører. Det er ingen sovepute, men heller en nålepute hvor det ikke nytter hverken å legge hodet eller hvile seg på.

Vi skal gjennom revisjon stadig bli minnet om at det er viktig å være opppegående, på vakt mot avvik men også på jakt etter forbedringsmuligheter.

Bransjens Elmateriekkatalog 94:

● Om mulig enda bedre enn sin forgjenger

Tekst og foto: Leif Fiskaa

Katalogen er på nesten 700 sider og den inneholder hele vårt varesortiment. Premiekonkurransen ifjor ga flere verdifulle forbedringsforslag fra våre kunder, men for å ha slått det fast med det samme: Ideen med å samle alle prislistene i ett bind framfor en stadig ajourføring av mindre enheter har våre kunder akseptert med bravour.

Årets utgave er langt fyldigere i og med at den er utvidet med fem nye grupper. Det er tatt inn mer forklarende tekst og flere illustrasjoner. Stive permer er også et tiltak som gjør at katalogen ligger stødigere i hånden og er lettere å slå opp i. Kundene blir raskt informert om nyhetene innenfor de forskjellige produktgrupper.

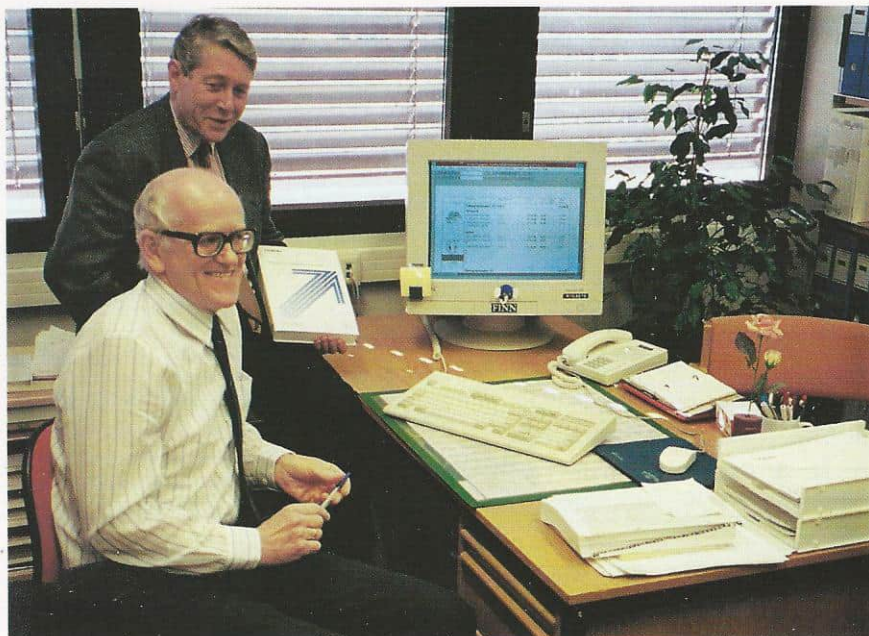
-Vi er meget godt fornøyd med gjennomføringen av dette tidkrevende og særdeles viktige arbeid for å komponere et salgsverktøy som er markedsrettet og leseverdig for bestillerne, sier direktør Reimers i Divisjon Produkter.

Hvordan er det mulig å få alle prislistene samlet i ett oppslagsverk?

Vi spør firmaets katalogsjef Finn Gjerstad i Sentralavd. Markedskommunikasjon.

-Først og fremst ved at alle data ang. priser og varebenevnelser er ajourført i OLFI-databasen, hentes ut derfra og føres inn i katalogen.

Videre hadde vi kartlagt alle detaljer på et tidlig tidspunkt i planleggingsprosessen. Da vi begynte produksjonen vis-



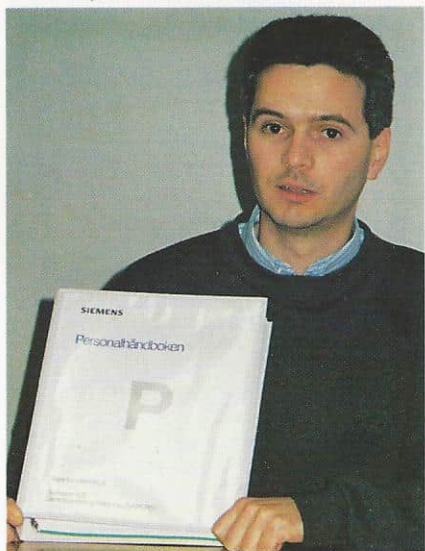
ste vi til enhver tid hva som kunne dukke opp, og vi fikk få overraskelser. Innføring av ny software spesielt egnet for katalogproduksjon (Ventura Publisher) var også et viktig forbedringstiltak. Interessant å nevne i denne forbindelse er at Siemens AG også bruker denne software til sin produksjon av kataloger.

Det var slitsomt å lære seg programmet, men nå styrer vi oppsettet og oppdaterer katalogen selv, i motsetning til tidligere hvor dette ble gjort eksternt. Kalkyler på dette viste at vi sparte firmaet for et par hundre tusen kroner.

Gratulerer med et fint oppslagsverk, sier Henrik Reimers, divisjonssjef for Divisjon Produkter, til Finn Gjerstad, sentralavdeling SAM/K

På sikt vil innsparingene bli enda større da utgivelsesfrekvensen skal økes. Vi drar dermed stor nytte av arbeidet som er gjort.

I disse dager produseres en katalog beregnet på installatører, montører, forhandlere og andre brukere. Den vil ha et omfang på ca. 160 sider og skal være ferdig medio mai. Vi håper også dette blir et skarpt markedsverktøy, og at det kan være med å øke omsetningen for divisjonen, avslutter Finn Gjerstad.



Personelhåndboken tatt i bruk

I oktober 1993 ble de 8 første kapitlene av vår nye personelhåndbok sendt ut. Nye kapitler er sendt ut fortløpende og håndboken vil bli komplett i løpet av våren 1994.

Personelhåndboken inneholder våre personaladministrative retningslinjer og er ment å være et oppslagsverk og hjelpemiddel for ledere med personalansvar. Håndboken skal imidlertid også være tilgjengelig for alle medarbeidere. Det er derfor meningen at håndboken skal plasseres på et sentralt sted i avdelingen som gjøres kjent for alle.

Ove Aasebø, vår seniorpersonal-konsulent i Bergen har vært prosjektleder for Personelhåndboken.

-Vi har prøvd å få til en praktisk og matnyttig håndbok, sier Ove Aasebø som har ledet arbeidet.

-Tilbakemeldinger så langt har vært positive. Det er tydelig at mange har savnet en personelhåndbok. For å kunne gjøre den mest mulig brukervennlig er vi avhengige av tilbakemeldinger og gjerne forslag til konkrete forbedringer, som kan sendes til stedlig personalavdeling.

Vi håper at håndboken blir flittig brukt som informasjonskilde til alle våre medarbeidere.

SDH-Road-show

Nylig fikk vi besøk av det engelske firmaet GPT som med sitt "Road-show" ga ansatte og besøkende, innblikk i selskapets avanserte SDH-løsninger.

-GPT har i samarbeid med Siemens utviklet morgendagens digitale transmisjonsnett, sier produksjonsansvarlig for SDH Inge Nyberg i Transmisjonssystemer.

GPT har spesialisert seg på telekommunikasjon mot både sivile og militære installasjoner. I dag har de skreddersydd avanserte SDH produkter. Et av dem er Add Drop multipleksere som i følge Nyberg er en interessant del av SDH. Det er nå integrert i Siemens' produktfamilie.



-Vi har fått vår første referanseinstallasjon med Televerket Oslo Distrikt.

I løpet av september skal de sette SDH-linjene i trafikk, sier Nyberg som legger til at prøve-

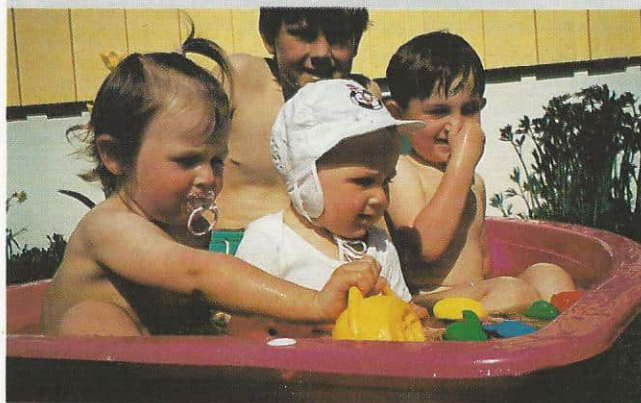
driften så langt har vært vellykket og vi ser spent fram til fortsettelsen.

Har Siemens forsømt seg?



I en Thailandsk fiskerlandsby, bygget på peler ute i Anderman Sea, fant vi denne fordelingstavlen med en 220 volts stikkledning inn til familiens oppholdssted. Har Siemens forsømt markedet i det fjerne Østen?

Maria, Vegard, David og Samuel ønsker alle i Siemens en god sommer!



På en varm Kristi Himmelfartsdag benyttet de anledningen til å ta årets første baljebad utendørs. Det fristet til gjentakelse. De sender en varm hilsen til alle i Siemens, også innbefattet en stolt bestefar i Siemens Intern's redaksjon.

Vi oppfordrer til en aktiv sommer med kameraet. Send inn dine beste sommerbilder til redaksjonen og vi viser de bildene som blir premiert. Vi i redaksjonen er interessert i bilder som kan gå inn på "I farten"-sidene. La det ikke bare bli med tanken, men sett igang. Innlevering senest 1. august. Ha en avslappende og fredfull sommer.

Fagbrev nr. 3 til Rune Singstad!

Gratulerer !

Rune Singstad fra Sterkstrøm-fabrikken har nylig avlagt fagprøve i automatiseringsmekaniker-faget. Fra før har Rune også fagbrev som verktøymaker og industrimekaniker.

En automatiseringsmekaniker har ferdigheter innen maskiner og produksjonsutstyr samt styring av disse v.h.j.a. elektronikk og PLS. Et særdeles aktuelt fag med tanke på alt det kompliserte utstyr som finnes i en moderne produksjonsbedrift.

Bedriften setter stor pris på at medarbeidere viser initiativ og skaffer seg kunnskaper ved bl. a. å gå på kveldskurs. Det sikreste som kan sies om fremtiden er at kompetanse og allsidighet vil være avgjørende både for den enkeltes og bedriftens utvikling.

Her ser dere Rune (fra venstre) sammen med representanter fra prøvenemnde. Fagprøven besto i å automatisere verktøy for lokking av hjørneprofiler med PLS.



Trafokiosk ble leskur

Ledelsens oppfordring om å tenke kreativt har slått an i vår solen. Når telen forlater bakken sendes våre transformatorbokser ut til E-verk over hele landet. Nå mener vi at takene kan lanseres som leskur på buss-holdeplasser. (Kan også brukes på trikkeholdeplasser.)

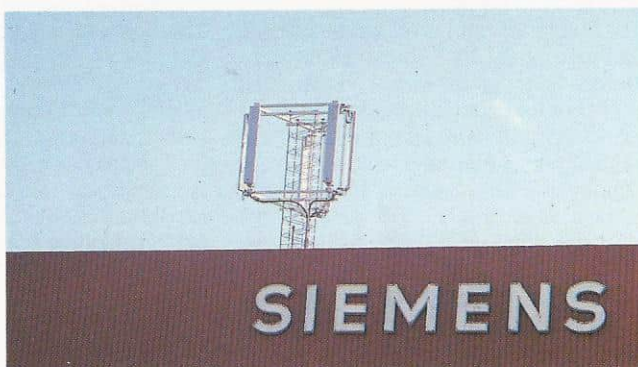
På bildet ser vi Bjørn Olsen fra El-grossisten E.Fjeldseth og Arild Moe, Siemens A/S..

PS: Siden bussholdeplassen ved Siemens mangler leskur, sendes et eksemplar av Siemens Intern til Trondheim Trafikkselskap.



GSM-antenne

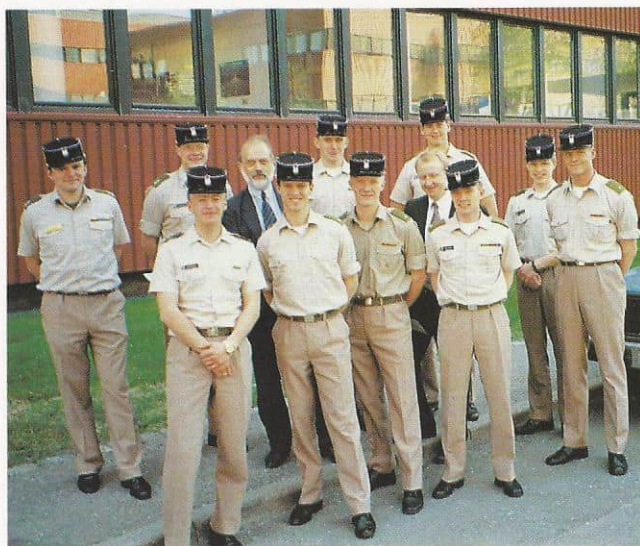
Bildet viser antennene til en basestasjon for det nye GSM-mobiltelefonsystemet. Basestasjonene blir plassert slik i "terreng" at de gir optimal mobiltelefondekning i et ønsket område. Her fra Siemens i Trondheim



Interessant besøk

Det var en entusiastisk gruppe fra Hærens Krigsskole på Linderud som besøkte oss nylig. 3 klasser i realfaglig studieretning fulgte interessert med for å få mer kjennskap til elektronikk, produktutvikling/engineering in-

nenfor sitt spesialområde. Morten Jarodd, avd.sjef Markedsføring, Forsvarssystemer tok seg av de besøkende som ga uttrykk for at de var meget fornøyd med oppholdet. De ville også gjerne komme tilbake. Fi



Attføringsarbeid blir stadig viktigere Utvalg opprettet i Oslo

Når en ansatt har vært sykemeldt i 12 uker skal Trygdekontoret vurdere om sykepenger fortsatt skal utbetales. Før vedtak fattes skal Trygdekontoret ta kontakt med bedriften for å undersøke hva som er gjort for å få den sykemeldte tilbake i arbeid.

Denne plikt er bl.a. nedfelt i Arbeidsmiljøloven, hvor det heter: "så langt det er mulig skal bedriften iverksette de nødvendige tiltak for at en arbeidstaker skal kunne få eller opprettholde et høvelig arbeid. -Det er ikke noe krav fra myndighetenes side at bedriftene skal opprette egne attføringsutvalg for å ivareta dette arbeidet. Vi er imidlertid av den oppfatning at attførings- og AKAN- arbeid best kan ivaretas gjennom et eget utvalg, sier pers.dir. K. Ytre-Eide.

Et utvalg vil imidlertid kunne arbeide systematisk med disse spørsmålene og likeledes koordinere vår kontakt med Trygdekontor og arbeidsmarkedsstaten. I motsatt fall ville Trygdekontoret ta direkte kontakt med den sykemeldtes leder for å undersøke forholdene på den sykemeldtes arbeidsplass. Vi opplever det som både tungvint og mer tidkrevende, sier Ytre-Eide.

Siemens Oslo har nå vedtatt å opprette et eget attføringsutvalg i likhet med det utvalg som har eksistert i Trondheim i lengre tid, og som vi har gode erfaringer med.

Å finne alternative arbeidsplasser for medarbeidere som er på attføring er i mange tilfeller vanskelig. Gjennom arbeid i utvalget vil den enkelte bli fulgt opp samtidig som vi kan få støtte fra myndighetene til arbeidstrening, tilpassing av arbeidsplasser o.l.

Attførings/AKAN-utvalget kan bidra til at sykefraværet blir redusert. Dermed blir også våre sykelønns-kostnader mindre. Utvalget er forøvrig underlagt det regionale AMU/ BU og har med representanter for bedriftsledelsen, bedriftshelsetjenesten og hovedverneombud.

Sommerens fotokonkurranse

Gå ikke glipp av sommerens fotokonkurranse. Du finner reglene på side 16. Vi minner likevel om at det skal bare være positive fargekopier, altså ikke dias, og forslagene må sendes i lukket konvolutt med navn og adresse skrevet på et bilag som ligger ved. Ikke skriv på baksiden av bildet.

Siemens management-seminar i Norge



Endel av seminardeltakerne samlet i FORUM under innledningen.

For første gang i historien har vi vært vertskap til et internasjonalt Siemens Management Seminar (SMS). 25 deltakere fra 11 forskjellige land tilbragte 9 dager i Norge for å trene i internasjonalt lederskap. Fra Norge deltok Per Moen og Robert Jørgensen. Seminaret startet opp på Linderud og fortsatte i Sandefjord, nærmere bestemt på Granerød hotell. På Linderud fikk deltakerne en informasjon om vårt land og nordmenns leve- og tenkemåte og derefter en oversikt over Siemens' aktiviteter i Norge.

Seminaret omfattet bl.a. strategi, økonomi, produktivitet og logistikk og ble avsluttet med et bedriftsspill, TOPSIM-Euro, som gikk over 4-5 dager. Inge Bø, som var "fadder" for gruppen var imponert over den gode og åpne lagånden som hersket i de forskjellige arbeidsgruppene, forteller han. -Det var både rørende og imponerende å se hvordan unge mennesker fra mange forskjellige nasjoner og kulturer fant tonen i løpet av de 9 dagene.

Fri

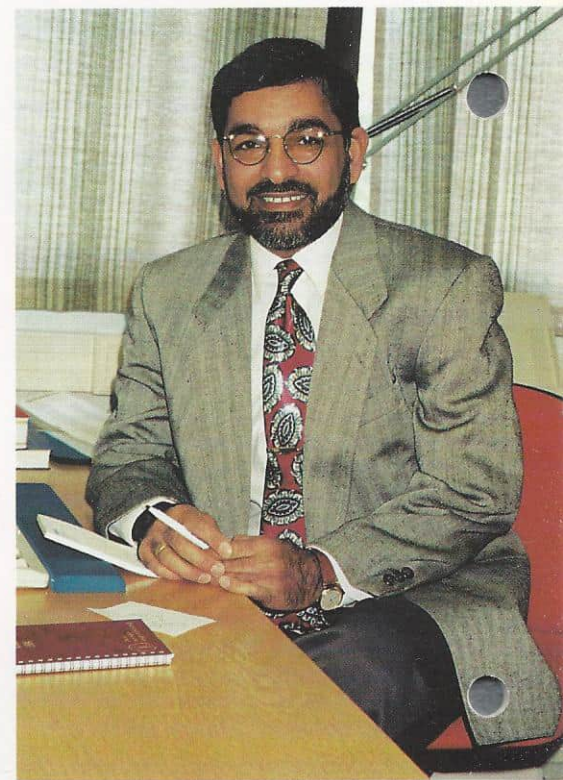
Ny bedriftslege i Oslo

Den som i tiden fremover oppsøker bedriftshelsetjenesten i Oslo på tirsdager vil treffe på en smilende og vital Rajinder Midha, som er vår nye bedriftslege (ved siden av Øivind Larsen).

Rajinder Midha, født og oppvokst i India, kom til Norge for 20 år siden. Han er 40 år gammel, gift og har 2 barn. Ved siden av Bachelor of Science ved Univ. of Delhi og Cand. mag. ved Universitetet i Oslo, har han medisinsk embetseksamen også fra Universitetet i Oslo. Hans vitenskapelige og administrative egenskaper har han tilegnet seg gjennom utstrakt forfatterskap og som tillitsvalgt og medlem av en rekke utvalg.

Lang praksis fra større og mindre norske sykehus samt Arbeidstilsynet og en rekke andre institusjoner skulle borge for at vår nye bedriftslege er solid forankret i norsk helse/miljø/sikkerhets-politikk og bl.a. kjenner til bunns de utfordringer en bedrift som vår og dens medarbeidere møter i hverdagen.

Fri



Hjertelig takk

-for all vennlig deltakelse og blomster og gave i forbindelse med min kone Grethe Urdahl's bortgang.

Gunnar Urdahl, S/O

-til venner og kolleger for oppmerksomheten ved vår datter, Emilie's fødsel den 8.5.94.

Therese og Arve Bjerke

-til kolleger og venner for oppmerksomhet i forbindelse med min overgang til pensjonistenes rekke. Spesielt vil jeg takke ansatte i S/Ålesund og ved den tidligere Skipsavd. i S/Trondheim.

Jens Krøvl, S/Ålesund

-til bedriftsledelse og ansatte i S/B for oppmerksomhet, blomster og gaver i forbindelse med min overgang som pensjonist.

Ragnar Kristiansen, S/B

-til Direksjonen og kolleger for blomster og gaver i forbindelse med mitt 25-års jubileum.

Rune Halvorsen, S/O

-til Direksjonen og kolleger for blomster og gaver i forbindelse med mitt 25-års jubileum.

Tor Cederkvist, S/O

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

Egil Rannestad, S/O

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

Ivar Tryggestad, S/O

-til firmaet for oppmerksomheten i forb. med mitt 25-års jubileum.

Ottar Skogvoll, S/T

-til Direksjonen og venner i Siemens for vakre blomster til min 80-års dag.

Aase Laugmo

-til Direksjonen og kolleger for vakre blomster på min 70-års dag.

Agnes Lundemo, S/T

-for oppmerksomheten ved min 70-års dag.

Sverre Aune

-for vakre blomster i anledning min 70-års dag.

Aksel Holm, S/O

-for vakre blomster til min 67-års dag.

Tore Aasen, S/T

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

Mons Haugum, S/T

-til Direksjonen i S/B og kolleger og venner for gave og blomster i anledning min 60-års dag.

Kåre Pedersen, S/B

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

Anne Marie Heijer, S/O

-til Direksjonen, verkstedklubben og arbeidskamerater for blomster og gaver i anledning min 50-års dag.

Harald Berg, S/T

-for blomster og gaver til min 50-års dag.

Alf Jan Johansen, S/O

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

Bjørn A. Larsen, S/O

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

Bjørn Aas, S/T

Endringer i Stipendutvalget

Som kjent administreres stipendieordningen av et eget utvalg. Dette har i de siste årene bestått av: Arne Nesheim (formann), Solveig Bærland (sekretær), Odd Prytz S/T, Aud Gulvik, Svein Thorgersen S/B og Tore Tronstad S/B.

De tre førstnevnte trer nå ut av Stipendutvalget og erstattes av: Inge Bø (formann), Jan Andersen (sekretær) og Odd Guldbrandsen S/T.

Stipendutvalget sender i disse dager ut søknadsskjema og orientering om stipend 1994 til alle ansatte. Søknadsfristen er i år satt til 31 august.

Vi gjør i denne forbindelse spesielt oppmerksom på følgende som gjelder pensjonister: Alle våre pensjonister kan få utlevert søknadsskjema og orientering ved henvendelse til de stedlige personalavdelinger.

Vi gratulerer

40-års jubileum

20.09 Johan Hjertaas, S/T
22.11 Ingvald Brurok, S/T

25-års jubileum

01.07 Rolv Andersen, S/O
14.07 Kåre Vik
Strømsvåg, S/T
14.07 Arild Aure, S/O
11.08 Alf Kristian Gilje, S/T
18.08 Olaf Hjelmeland, S/T
18.08 Terje Hop, S/B
25.08 Jan Georg Grinde, S/B
01.09 Trond Spjøtvold, S/T
09.09 Steinar Busch, S/T
29.09 Thor Inge Buene
Odda, S/B
06.10 Arne Tore Wibe, S/O
15.10 Dag Skirbekk, S/O
20.10 Knut Holsve, S/O

90 år

03.05 Hildur Rønneberg, S/O
02.07 Mary Margrethe
Aafloy, S/T

85 år

07.10 Elsa Nublin, S/O

80 år

22.06 Erling Eriksen, S/T
13.09 Rolf Gamborg, S/O
14.10 Arne Eriksen, S/O

75 år

02.08 Fanny Steen, S/O
29.08 Birger Henriksen, S/O

70 år

01.07 Dag S. Anderssen, S/O
20.07 Jens Harry
Kristiansen, S/O
21.07 Knut Gerhardsen, S/T
02.08 Hans Bratten, S/O
08.08 Solveig Langen, S/T
09.08 Karine Lockert, S/O
20.08 Gunnar Djuve, S/B
17.09 Alf K. Vamnes, S/O
26.09 Svanhild Halvorsen, S/O

67 år

05.07 Tor Larssen, S/T
06.07 Tore M. Christensen, S/O
12.07 Arnfinn Johnsen, S/T
25.07 Sture Helge Eide, S/T
16.08 August Bjarne
Ulvund, S/T

01.08 Agnar Risberg, S/O
07.09 Aase Torp, S/T
25.09 Asbjørn Leinslie, S/T
29.09 Per Aalvik, S/B
30.09 Richard Westbye, S/O
11.10 Sverre Stallvik, S/T
29.10 Jostein Øveraas, S/O

60 år

20.06 Bjarne Paul Jæger, S/Tromsø
28.06 Randi Mevold, S/T
23.07 Karl Lindstad, S/O
20.08 Odd Brautaset, S/T
27.08 Helge Aune, S/Kr.sund
05.09 Jan L. Skarholt, S/T
13.09 Ove Stordal, S/Mosjøen
18.09 Yngve Halvorsen, S/B
28.09 Kolbjørn Berg, S/T
30.09 Sverre A. Molund, S/Stvgr.
03.10 Gunnar Johansen, S/O
10.10 Alfild Karlsen, S/T
25.10 Arnulf Troøyen, S/T
29.10 Bjarne Ruud-Johansen, S/O

50 år

30.06 Svein Winters, S/O
25.06 Odd Enebak, S/T
03.07 Torill Tronrud, S/O
05.07 Svein Ertzaas, S/T
13.07 Olav Sjøstad, S/Ålesund
19.07 Knut Blindheim, S/B
22.07 Arne Hedenstad, S/O
24.07 Leif R. Røhjel, S/T
30.07 Anne-Lise Solberg, S/T
06.08 Arve Wiik Andersen, S/O
19.08 Jan Erik
Hammerstad, S/O
21.08 Olav Drageset, S/O
23.08 Paul Sjølbakken, S/T
03.09 Ivar Aas, S/O
08.09 Martin Røkke, S/T
18.09 Torgeir Flatås, S/O
19.09 Magnar Uv, S/O
20.09 Dagny Skrådal, S/T
26.09 Sverre Halseth, S/T
29.09 Brit H. Andreassen, S/O
09.10 Odd Opseth, S/T
10.10 Ragnar Næss, S/B
17.10 Knut Haugen, S/O
22.10 Ingrid Fauske, S/B
23.10 Joar Lian, S/T

Siemens Intern

Utgitt av Siemens A/S
Sentralavdeling
Markedskommunikasjon
SAM0009-06944.2

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

Ansvarlig:
Tor Cederkvist, (linje 3711)
Kontakt i Trondheim:
Tove Løhne, (linje 9310)

Neste nummer kommer
ultimo august.
Siste frist for innlevering av
manuskripter er 25. juli

Eliaden '94: Der bransjefolk møttes!

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Eliaden startet i 1984 og var da en utstilling rettet mot installatører. Gjennom denne 10-årsperioden har Eliaden utviklet seg til å bli en messe for hele den elektrotekniske bransjen inklusive automatisering i Norge. I år var alle hallene fylt opp, dvs 17000 kvm fordelt på 250 utstillere som tilsammen representerte en omsetning på 80 milliarder kr. Besøkstallet forventes å komme godt over 25000, hvilket i så fall er ny rekord.



Sjeffingenør Kjell Rønningen, Lillehammer og Gausdal Energiverk:

-Det er fint å se en virkelig utstilling og få demonstrert apparatene så grundig, - virkelig moro! Og akkurat så proffe som Siemens pleier å opptre, legger han til. På spørsmålet om hvilken karakter han ville gi Siemens i forhold til konkurrentene svarte Rønningen: -For tidlig å uttale seg om, kommer tilbake med et svar når jeg har sett de andre utstillingene.

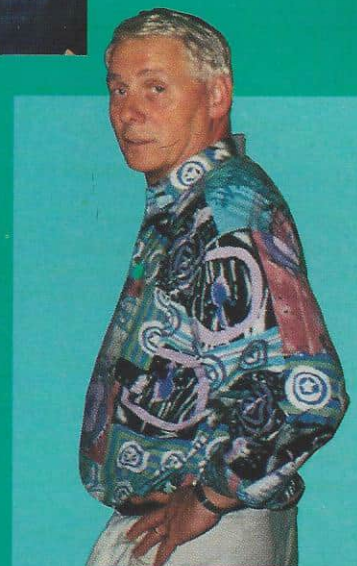


Teknisk sjef Jostein Kjode, Sogn og Fjordane Energiverk:

-Synes Siemens skiller seg ut på messen ved sine komplette system- og anleggs-løsninger. Fint å ta på utstyret, og standbetjeningen utmerker seg med høy fagkunnskap. Har derfor tilbragt mye tid her på Siemens-standen.

Ola Hoftun, pensjonert Siemens-veteran og en E-forsynings hedersmann:

-Flott utstilling! Vitner om profesjonelle aktører bak det hele. En glede for meg å se hvordan spesielt mitt område holdes i hevd. Jeg har også truffet mange tidligere kunder og kolleger og det har vært en fin opplevelse å gjenoppfriske gamle minner.



Tore Berg og Egil Falch traff hverandre på messen og var fulle av lovord om hvor godt deres område, - produkter, var kommet til sin rett på messen. -

-Som pensjonert innkjøpssjef i Oslo er jeg fremdeles levende opptatt av mitt firma og jeg må si at jeg føler stolthet og fremdeles en sterk tilhørighet til Siemens når jeg går omkring her, uttaler Berg. - Jeg er enig med Tore, sier Falch og forteller: - Turen til Oslo og Eliaden gikk til og med foran Festspillene i min hjemby, og det angrer jeg ikke på. For mitt daglige virke er dette en ekte stimulans.



Solveig Bærland og Brit Olstad:

Hyggelig å betjene våre besøkende med vafler og kaffe! Så mange søte og vennlige mennesker på et brett er det sjelden vi får oppleve, sier de begge og haster avgårde til kaffebordene for å rydde og gjøre klart for ny oppdekning.



-Vår mann i Stockholm Christer Ekström:
En flott profilering av Siemens!

