

Siemens Intern

Nr. 6 - Desember 1994 - 24. årgang



Dr.
Heinrich
von Pierers
besøk i Oslo:
Side 2 og 3
Skipsaktivitetene i
Bergen: Side 4 og 5
Om helsekontroller:
Side 8 og 9
Atlanterhavsseilas:
Side 18 og 19
Julehilsen fra Erlangen:
Side 25
Julenotter: Siste side

Kjære medarbeidere

Vi er midt i adventstiden og julen nærmer seg med stormskritt, med forventning og julestri i skjønn og følsom forening. Igjen ligger snart et år bak oss. Denne gang 1994. Et år som har vært preget av så mangt og med sikkerhet, når hver enkelt av oss ser tilbake, av sine topper og dalsøkk, fremfor alt på det personlige og familiære plan.

Ser vi idag utover den indre krets og løfter blikket for å se på Siemens og Norge, kommer vi ikke utenom noen betraktninger rundt resultater, konjunkturer og EU - ja eller nei.

Sammenlignet med året før fikk vi i Siemens en lett økning i såvel bestillingsinngang som omsetning, som begge ble liggende rundt 2,7 milliarder kroner. Med et resultat før skatt på 84 millioner kroner ligger vi på fjorårets nivå, det samme gjelder antall ansatte som dog gikk noe ned til 2.452. Vi må bli bedre enn det nevnte resultattall viser - mye bedre, men skal likevel glede oss over det vi oppnådde i 93/94.

Etter sommerferien merket vi en sterk økning av aktivitetsnivået innenfor våre mer konsumrettede divisjoner: Produkter og Forbrukerprodukter. Jeg vil gjerne se på dette som et tegn på at 1994 ble det året hvor konjunkturerne i kongeriket Norge snudde til noe bedre, etter en lang rekke magre år. Mye tyder på at det er slik, og innenfor flere av våre mer investeringsstunge divisjoner er optimismen større og prosjektene mer konkrete enn på lenge. Jeg velger derfor å tro at vi i Siemens med høy motivasjon, hardt arbeide og aggressiv markedsføring skal gjøre et godt 94/95 år.

I EU-saken synes jeg vi i Siemens, i denne for oss og for landet vårt så viktige sak, hadde en redelig og fin debatt rundt et komplisert tema, selv om undertegnede ikke levnet noen tvil om

hva jeg mener er best for oss i Siemens og i Norge. Folkets røst har talt og det ble et nei til EU-medlemskap i Norge. Nå må vi derfor enkeltvis og i samlet flokk gjøre alt vi kan for å gjøre mine advarende ord til nei-alternativet til skamme. Med kreativitet og pågangsmot skal og må vi utvikle og styrke Siemens i Norge uansett utfallet av folkeavstemningen.

For meg har mitt første år som daglig leder av bedriften vår vært en meget positiv opplevelse. Jeg har sett og lært mye, truffet mange nye kolleger, særlig i Norge, men også i Tyskland og i andre utland. Nye og gamle bekjentskaper på kundesiden er knyttet resp. frisket opp og som sikkert de fleste av dere også, synes jeg ikke at tiden strekker til for å gjøre alt det jeg hadde satt meg som mål.

En hjertelig takk til dere alle for et godt samarbeid i året som gikk og for det gode samhold og herlige stå-på-humør som preger bedriften vår de aller fleste steder, ikke minst hos medarbeiderne i Kirkenes og Flekkefjord, som jeg møtte i 1994, hvor "Siemens er best - dette ordner vi"! - holdningen var til å ta og føle på. Den trenger vi alle! Helt innerst i marginen skal den sitte!

Til slutt vil jeg få takke alle dere som i år reduserte julegavene til kunder og andre forbindelser til et minimum og stilte de budsjetterte beløp til "min" disposisjon. Dette har resultert i at Siemens har kunnet støtte kreftsaken i Norge med betydelige 200.000,- kroner. Det likte jeg godt!

Jeg ønsker dere alle en fredelig og god jul og et riktig godt nytt år! På gjensyn den 2. januar 1995.

Hans Lødrup

Norge og Europa

- Asia står foran kjempeinvesteringer og vekst, Europa stagnerer. Vi opplever et sceneskifte, det 21. århundret synes å tilhøre Asias folk, sa Siemens-sjefen Dr. Heinrich von Pierer til 350 fremmøtte i Bankettsalen på SAS-hotellet den 22. november.
- Men på mange områder har Europa fortsatt mye å by!

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Norsk-Tysk Handelskammer sto som arrangør av dette møtet, i samarbeid med Den Polytekniske Forening og Norges Eksportråd. Temaet var Norge og EU, og i tillegg til Dr. von Pierer bidro konsernsjefen i VEBA, Ulrich Hartmann og tidligere forssvarssjef Fredrik Bull-Hansen med foredrag.



Markedsadgang en forutsetning

En forutsetning for å lykkes, er etter Dr. von Pierers mening, adgang til store markeder. Som eksempel nevnte han at den nye halvlederfabrikken Siemens nå er i ferd med å bygge opp i Dresden, vil kreve investeringer i området 2,5 milliarder tyske mark.

- Det er vel lett å forestille seg at det kreves store salgsvolumer, og derfor store markeder, for å dekke inn slike investeringer, sa Dr. von Pierer. Som avsluttet sitt foredrag med å understreke at etter hans mening har Norge en naturlig plass i den Europeiske Union.

- Selv om dette ikke betyr at Siemens vil sette i verk straffeaksjoner mot sin norske datterbedrift dersom det norske folk sier "nei" den 28. november, understreket han.

Etter foredragene svarte (fra høyre) general Fredrik Bull-Hansen, Ulrich Hartmann og Dr. Heinrich von Pierer på spørsmål fra salen. Møtet ble utmerket ledet av vår egen adm. dir. og president i Norsk-Tysk Handelskammer, Hans Lødrup.

Konsernsjefen på Norgesbesøk

Tekst og foto: Tor Cederkvist

- Den viktigste delen av mitt besøk her i Norge er naturligvis denne timen sammen med dere, forkynte Dr. Heinrich von Pierer med kledelig beskjedenhet for 130 siemensianere i Forum den 22. november, en time før han kastet seg i direksjonsbilen for å rekke en audiens hos HM Kong Harald på Slottet i Oslo. Ikke vet vi om de fremmøtte lot seg overbevise helt på det punktet, men de fikk i alle fall en interessant og innholdsrik time med konsernsjefen denne høstformiddagen.

Dr. von Pierer tok utgangspunkt i det nettopp avsluttede forretningsåret, som han betegnet som vanskelig og problemfylt på mange områder for Siemenskonsernet. Spesielt var han bekymret for årets resultat, selv om det ved første øyekast er på linje med fjorårets. Årets resultat inneholder imidlertid en ekstraordinær inntekt på 354 mill. DEM, på grunn av salget av "hjertervirkomheten" (pacemaker-aktivitetene).

For dårlig kostnadseffektivitet

Resultatet er altså alt annet enn godt, men også omsetningsutviklingen er bekymringsfull. I tillegg til dårlige konjunkturer og prisreduksjoner generelt i markedet, nevnte Dr. von Pierer spesielt kostnadsforskjellene mot Øst-Europa. Mens en industriarbeidstime i Den Tsjekiske Republikk koster 3 DEM, koster den i Tyskland 42 DEM. Fullt så ille er det ikke på ingeniørsiden, men forholdet mellom ingeniørlønninger i de to land er likevel som 1:4.

- Da hjelper det jo ikke stort om produktiviteten hos tsjekkerne foreløpig ligger noe lavere enn vår, bemerket Dr. von Pierer lakonisk.

- Denne kostnadsdifferensen var ikke synlig så lenge grensene mot øst var stengt, men nå slår det inn for fullt. Noe av det samme gjelder i forholdet til Sydøst-Asia.

Von Pierer nevnte også enkelte "benchmark-tester" som er foretatt, og som viser at vi innen visse områder ligger opp til 30% bak noen av våre viktigste konkurrenter når det gjelder produktivitet.

Endringer vil komme

- Dette må vi gjøre noe med, sa Dr. von Pierer.

- Og det vil bli gjort noe med. Vi kan ikke lenger bare prate om problemene, i nær fremtid vil det bli tatt konkrete beslutninger på hvilke tapsområder som skal legges ned og hvilke som skal få en sjanse til.

Dermed var han midt inne i TOP-bevegelsen, med temaer som raskere gjennomløpstider, erobring av nye markeder, bedre inngrep mellom forretningsområdene og



- Vi er medarbeidere i en suksess som har vart i 147 år, sa Dr. Heinrich von Pierer til 130 siemensianere i Forum.
- La oss sørge for at den også forblir en suksess!
Forutsetningen for det er en holdningsendring, mente konsernsjefen.
- Vi må over fra kollektiv kriseforståelse til personlig ansvar og handling!

de sentrale forskningsavdelingene (mer markedsrettet "oppdragsforskning"), bedre forvaltning av eiendomsmassen osv.

Som en konklusjon på spørsmålet om hvor de største gevinstene kan hentes, antydet Dr. von Pierer at ca. 50% av resultatforbedringene vil komme fra kostnadsreduksjoner og 50% fra økt forretningsvolum.

Holdninger aller viktigst

-Men, sa Dr. von Pierer, - av alle elementene i TOP-bevegelsen er våre personlige holdninger og vår bedriftskultur det viktigste. Holdningsendringer er tvingende nødvendig! Vi kan ikke lenger leve med en kultur der det tilsynelatende er kollektiv enighet om at ting må endres, når vi over den første halvliteren om kvelden synes å ha glemt det hele. Vi må være villige til å innse at endringene også gjelder egne holdninger og egen arbeidssituasjon!

Norge og Siemens

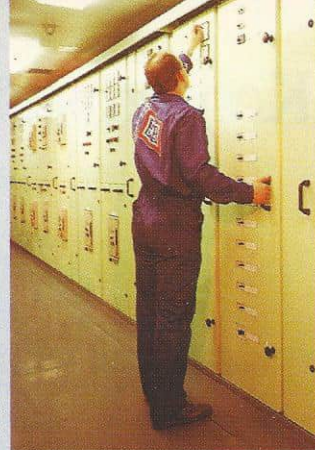
Dr. von Pierer kom også kort inn på forholdene i Norge, blant annet nevnte han fjorårets salg av Kongsberg Offshore.

- Vi vet at KOS var en viktig brikke for Siemens A/S, både forretningsmessig og som en del av firmaets norske image. Når vi likevel valgte å avhende bedriften, var det fordi aktivitetene hos KOS lå for langt unna våre kjerneområder og derfor ikke ga tilstrekkelige synergieffekter, sa Dr. von Pierer.

Om forretningsdriften i Norge sa Dr. von Pierer at målet for Norge må være et resultat på 6-7% før skatt (det vil si en dobling i forhold til dagens nivå).

- Og la det være helt klart, avsluttet Dr. von Pierer talen til sine norske medarbeidere, Siemens A/S er viktig for Siemens AG!

Siemens Bergen for alvor på verdenskartet



Tekst: Gunnar Friedl

Med sitt utvidete ansvar for Siemens' skipsaktiviteter i Sverige og Finland, og økende kontakt med verft og redere i en rekke andre land, er Siemens i Bergen blitt et tyngdepunkt i Siemens AG's verdensomspennende aktiviteter.

I tilknytning til den internasjonale skipsmessen i Hamburg nylig, avholdt Siemens AG sin skipskonferanse der alle Siemens' skipsavdelinger deltok. På konferansen lanserte Siemens Bergen en rekke nye ideer til hvordan konsernet i fremtiden kan lykkes bedre på den maritime sektoren. Mange av disse ideene fant umiddelbar tilslutning og gjennomføring ble besluttet.

Internasjonal markedsføring

-Det dreier seg i første rekke om forslag til bedre koordinering av Siemens' tilbud til verftene i forskjellige land, forteller Jan P. Dybedal, som er leder for Markedsføring Handelsskip. -En reder som planlegger å kontrahere et skip, forespør som regel flere verft rundt om i verden. Det bør derfor utnevnes en prosjektordinator for hvert nytt prosjekt som Siemens vurderer som interessant. Denne skal ha som oppgave å samordne kontakten med samtlige verft som får forespørselen. En viktig forutsetning for å kunne tilby optimale systemløsninger er at man internasjonalt kan benytte flere lands Siemens-avdelinger som underleverandører. Dessuten vil eksterne underleverandører bli benyttet for å komplettere en pakkeleveranse. Internasjonal kommunikasjon, samarbeid og koordinering er nøkkelfordel i denne forbindelse. Det er naturlig at Siemens i Hamburg koordinerer disse aktivitetene.

Kompetansesenter

Siemens i Bergen har allerede en rekke produkter og systemløsninger egnet for internasjonal markedsføring og gjennomnevnte koordinering kan flere dører åpnes for vårt utstyr. -Det gledelige er, sier Dybedal videre, - at ideen fikk umiddelbar tilslutning fra vårt moderselskap. Det innebærer også at noen miljøer defineres som kompetansesentre, og at den samlede kompetanse for disse står bak de tilbudene som gis ut, uansett hvor i verden kunden befinner seg. Siemens i Bergen er etter hvert blitt akseptert som et slikt kompetansesenter, bekrefter Dybedal med et smil.

Pågangsmot nødvendig

-Hva er hemmeligheten bak den suksessfulle skipsavdelingen i Bergen har hatt internasjonal?

Til Troms Fylkes Dampskipsselskaps hurtigruteskip "Kong Harald" leverte Siemens Bergen hovedtavler til en verdi på ca 5 mill. kr. Skipet ble bygget ved Stralsund Volkswerft i Tyskland, som også leverte de neste to hurtigruteskipene. Foto: S/B

-Ingen hemmeligheter, sier avdelingsdirektør Sverre Sivertsen, - men to enkle kjøreregler, eller kall det gjerne suksessfaktorer om du vil: Vi har noe å tilby, og vi gjør det. Så enkelt er det. Høy motivasjon, entusiasme og pågangsmot er det vi krydrer det hele med, ler Sivertsen.

Egen produkt- og systemutvikling

-Som kjent har miljøet her i Bergen vært heldig og fått svært utfordrende oppgaver, jeg tenker ikke minst på oppdrag for Marinen, som har gitt oss mange erfaringer og mye teknisk viten på området



Skipsgjengen i Bergen. Stående f.v: Jan P. Dybedal, Bjørn Rørlien Bjørsvik, Peter Kahrs, Oskar Althheim, Birgitta Drange, Sverre Sivertsen. På huk: f.v: Per Erik Gøransson, Geir Stalheim, Arvid Hasund. Foto: Gunnar Friedl

skip, forteller han videre. Disse kunnskaperne har vi brukt innovativt og har utviklet nye produkter og systemløsninger som Siemens A/G etter hvert har tatt inn i sitt leveringsprogram. Inntil for et par år siden hadde Siemens A/G f.eks. ikke et egnet automatiseringskonsept. De overtok vårt automatiseringssystem basert på SICOS, som i sin tid ble utviklet for Offshore og senere implementert til større handelsskip. Det har ført til en rekke bestillinger hos oss og Siemens AG de siste par årene.

Et annet eksempel er batteriovervåking ombord i ubåter. Tidligere ble hver battericelle målt manuelt av mannskapet. Vi utviklet et utstyr som samler alle batteridata på et sted. Siemens A/G har også på dette området gitt oss bestillinger, og etter hvert som forespørsler kommer inn blir de nå ledet direkte videre til oss.

-SIMOS IMAC 55 er en videreutvikling av SICOS, fremholder Jan P. Dybedal. Dette utstyret integrerer samtlige funksjoner ombord. Det er til vår fordel at vi kan sette sammen et skreddersydd automatiseringssystem helt etter kundens ønsker. Vi har tenkt en del fremover, fortsetter han, - og har flere ideer til nye produkter og konsepter. Vi kan nå f.eks. tilby et integrert brokonsept i samarbeid med Sperry Marine som i høst undertegnet en samarbeidsavtale med Siemens AG.

Nye områder

-Maritim informasjonsteknologi er et annet interessant område som vi gjerne vil nærme oss sammen med Divisjon Telecom, Divisjon Elektromed og SNI. Vi tror det ligger mange uløste oppgaver og venter på oss, og med et enda nærmere samarbeid med andre avdelinger i huset, f.eks. Avdeling Krafftelektronikk og Divisjon Olje og Gass, står vi svært godt rustet til å ta nye markedsandeler innen skipssektoren.

Samarbeid Hamburg-Bergen

-Hvordan har forholdet til Siemens Hamburg utviklet seg, - er de virkelig innforstått med å legge så mange aktiviteter til Norge?

-De var nok litt betenkte i begynnelsen, forteller Sverre Sivertsen. -Vi pleier å starte opp kontakten med kunder utenfor Norge litt forsiktig men alltid "litt i forkant", før formell aksept innhentes fra Siemens i Hamburg til å bearbeide disse direkte fra Bergen. Det viser seg da at så fremt fremgangsmåten og resultatet tjener helheten så går det som regel greit. På denne måten har vi nå også fått det formelle ansvar for Finland. Skriftlig avtale er inngått og Siemens i Finland har lagt ned sine egne skipsaktiviteter. Kundekontakten ivaretas av praktiske grunner av en finsk agent, Täubler OY i Helsingfors, mens kontrakter inngås direkte mellom kunden og Siemens i Bergen. Vi har kunnet glede oss over bestillinger både fra svenske og finske kunder siden vi overtok ansvaret for disse markedene. Det kan godt tenkes at vi om noen tid har egne markedsførere både i Finland og Sverige, det vil avhenge av den videre markedsutviklingen i disse landene, slår Sivertsen fast, og fortsetter: -La meg nevne noen fordeler som vi bevisst utnytter i vårt forhold til Siemens Hamburg, kanskje til ettertanke for andre avdelinger i huset.

Den ene er at timeprisen for ingeniørarbeid i Norge bare utgjør ca. 60 % av Siemens Hamburg's priser. Det innebærer



Tordis Skulstad har alt som forbindes med en ekte Bergens-jente: sjarm, godt humør, rask i oppfattelsen, den gode replikk og en imøtekommenhet som savner sin like. Hun er sekretær både for Plassledelsen og Skipsavdelingen, ordner det meste og holder orden på "gutta". Foto: Gunnar Friedl

at vi kan utføre utviklings- og engineeringoppdrag mye billigere.

Utnytte fordelene

-Det andre forholdet gjelder språket, ja ikke det norske, men det fremmedspråket som ligger best for nordmenn, nemlig engelsk. For en rekke andre nasjoner er dette mer naturlig å kommunisere på enn tysk. Vi har f.eks. opparbeidet et meget godt forhold til engelske og skotske kunder av denne grunn. Vi har en felles historie og kultur. Samtaler på engelsk og likt syn på mange ting har ført til et fortrolig samarbeid og mange personlige venner. - Men også til bestillinger, legger Dybedal til. I Sterkstrømfabrikken ferdigstilles nå bl.a. tavler for 7-8 mill. kr. til en "Helicopter Carrier" som bygges for den britiske marine av Kværner Govan-verftet i Skottland. Også i Spania og Canada har nevnte fordeler ført til oppdrag.

Det fremgår av samtalen videre at Siemens i Bergen også spiller sterkt på det verdensomspennende servicenett Siemens har bygget opp. Det ytes profesjonell service i nærmere 100 av de viktigste havnene verden over, noe som for mange redere er av avgjørende betydning.

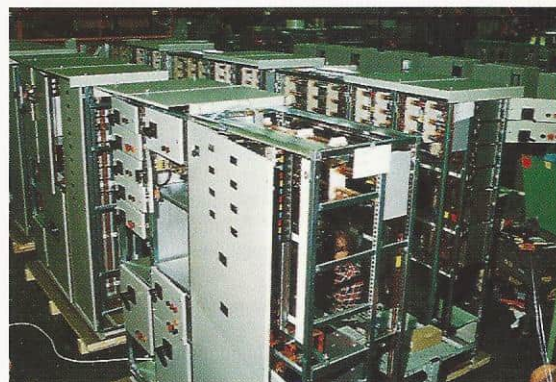
Organisasjon

I forbindelse med oppdelingen av Divisjon Anlegg i tre nye divisjoner 1.10.94 gjennomførte også skipsavdelingen i Bergen en omorganisering. Fra å være produktrettet og inndelt i en automatiserings- og en energiavdeling er det nå etablert en organisasjon som er mer rettet mot de enkelte kundegruppene. Avdeling Handelsskip har ansvaret for aktiviteter rettet mot norske kunder, i første rekke verft og redier. Avdeling Handelsskip Eksport har ansvaret for kunder utenfor Norge, mens Avdeling Marine tar seg av militære prosjekter i inn- og utland. Videre er det opprettet en Avdeling Support som er en felles faglig ressursavdeling for de tre nevnte MF-avdelingene. Derved oppnås en mest mulig optimal utnyttelse av personellressursene uavhengig av hvordan behovet for innsats svinger mellom Handelsskip Innland, Eksport og Marine.

Siemens Bergen er hovedbase for Siemens A/S' markedsføringsaktiviteter innen skipssektoren i Norge, Sverige og Finland. Avdelingens tilbud omfatter blant annet produkter og ingeniørtjenester innenfor:

- Automatisering
- Tavler
- Dieselelektriske fremdriftssystemer
- Installasjon
- Generatorer og motorer
- Oppføring
- Startere
- UPS/Omformere
- Brannalarmsystemer
- Kommunikasjonssystemer
- Navigasjon og dynamisk posisjonering
- Engineering
- Produksjon
- Testing
- Igangkjøring
- Prosjektstyring og kvalitetssikring
- After Sale Support

Siemens kan utruste et fartøy komplett innen automatisering og elektrisk kraftproduksjon og distribusjon, og på den måten stå ansvarlig for komplette systemleveranser.



Sterkstrømfabrikken i Trondheim bærer preg av at Skipsavdelingen i Bergen har hentet inn en del bestillinger på skipstavler de siste årene. Foto: Einar Fiske

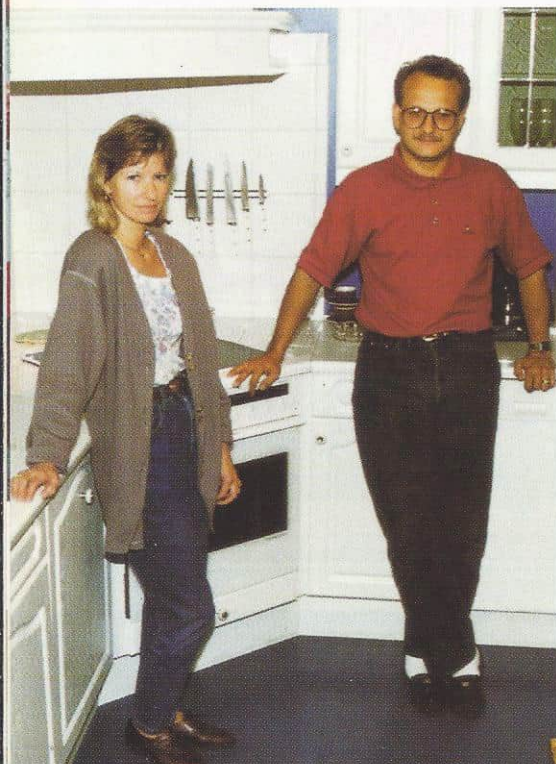
Service integrert

De senere årene har serviceavdelingen i S/O koordinert servicen for norske handelsskip. I forbindelse med omorganiseringen ble denne integrert i Skipsavdelingen. Dette vil øke mulighetene for ytterligere å kombinere serviceaktivitetene med markedsføring i forbindelse med både nybygg, reparasjoner og oppgraderinger.

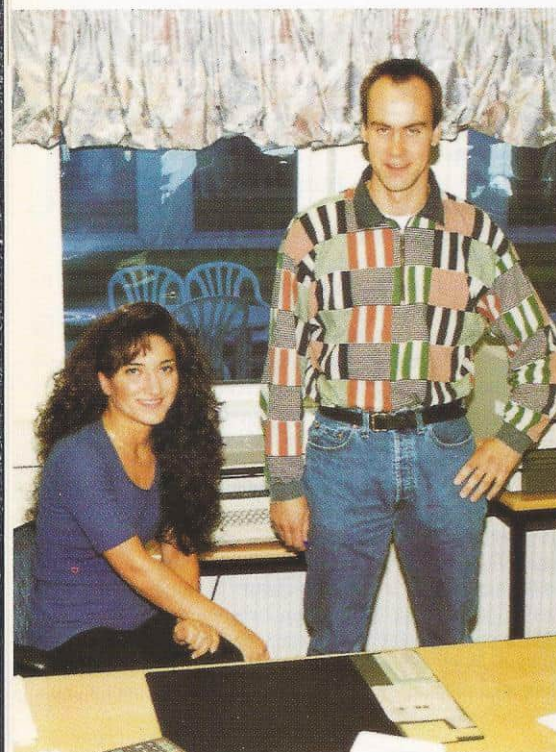
Plassledelsen består

-Forøvrig vil Siemens Bergen fungere som før, bekrefter Sverre Sivertsen. -Foruten plassledelsen som består av O.Alfheim, S.Steen-Nilsen og meg selv, har vi et lederforum (tidl. markedsledelse) hvor de stedlig ansvarlige for divisjoner med aktiviteter i Bergen møter sammen med personalkonsulent og plassledelse. Vi prøver derved å vise ett ansikt utad mot omverdenen.

Hvitevarelageret i Jønkøping, - logistikk i toppklasse



I Divisjon Forbrukerprodukter er det Lene Andresen og Øivind Strand som effektuerer ordrene til Jønkøping.



Tekst og foto: Gunnar Friedl

Da lageret for hvitevareprodukter i Oslo ble nedlagt, og hele lagerfunksjonen overført til Sverige, nærmere bestemt Jønkøping, var det mange som fryktet det verste. Nå ville nok ventetiden på varer bli mye lengre, og vi ville få et byråkrati uten sidestykke, for ikke å snakke om muligheten til å innvirke på lagerbeholdning og sortiment.

La oss konstatere med en gang: Så er ikke skjedd. Tvert imot, mange undrer seg over hvor fort det faktisk går å få varene levert etter bestilling.

Felles lager for Siemens, Bosch og AEG.

Det er dimensjoner over Bosch-Siemens-Hausgeräte-lageret i Jønkøping, men så snakker vi jo også om Europa's nest største produsent av hvitevarer. Hele 5 fotballbaner er det plass til i den 24000 m² store lagerhallen som foruten Siemens- og Boschprodukter også tar inn AEG's hvitevarer. Og i høyden er det plass nok til å stable det de enkelte produktene tåler av vekt.

Lageret ble prosjektert av BSHG og ASG i fellesskap. ASG er et av Skandinavia's største spedisjons, transport og logistikk-selskap. ASG er eier av bygget og leier løpende ut det areal som til enhver tid bellegges av BSHG, dvs: mange produkter på lager, - høy leie; få produkter på lager, - lav leie.

Del av et Europaprojekt.

Lageret ble bygget i 1991/92 og er et ledd i det såkalte Europaprojektet, forteller Hans Bauerfeind. Han er innen BSHG i München logistikk-ansvarlig for Nord-Europa og har således vært nøkkelperson i utforming av lageret og dets funksjoner. - Planen er å redusere antall hvitevarelagre i Europa fra opprinnelig 36 til 10 lagre, forteller Bauerfeind videre. - Pr i dag er vi kommet ned i 29, men i løpet av 2-3 år til håper vi at målet vil være nådd. Lageret i Jønkøping skal erstatte 8 skandinaviske lagre og skal betjene Norge, Sverige og Finland, senere også de baltiske land.

Til Jønkøping kommer produktene pr jernbane fra ialt 12 fabrikker i Tyskland, Spania, Grekenland og Slovenia. BSHG har konsekvent valgt jernbane som transportmiddel av miljøhensyn, ikke minst som følge av det påtrykk den tyske stat utøver i denne retning. Jernbanelinjen fører direkte inn i lagerhallen og her er det plass til mange vogner, som derved kan losses i løpet av få timer.

Våre kontaktpersoner i Jønkøping, Shirin Yaucoub og Uno Wessman.

Fleksibel lagring.

De forskjellige produktene lagres på ledige steder som registreres i et datasystem. På faste plukkplasser lagres et fåtall produkter av hver sort, lett tilgjengelige for de mindre truckene. Når plassen er tom gir truck-føreren signal via et tablå på trucken. Signalet går via radio til datasentralen som gir signalet videre til en større truck. Denne henter så et nytt kvantum og setter det på plass i plukkposisjon. Større kvanta enn det som plukkplassen er beregnet for hentes selvfølgelig direkte fra hovedlagerplassen.

Det er et yrende liv i lagerhallene fra morgen til natt, idet det arbeides i to skift. Store og små trucker iler hit og dit og setter produktene frem på avkjøringsrampene til de forskjellige bestemmelsesstedene. Via et 20-talls kjøreporter lastes vogntogene som nærmest går i skytteltrafikk til en rekke skandinaviske transportterminaler.

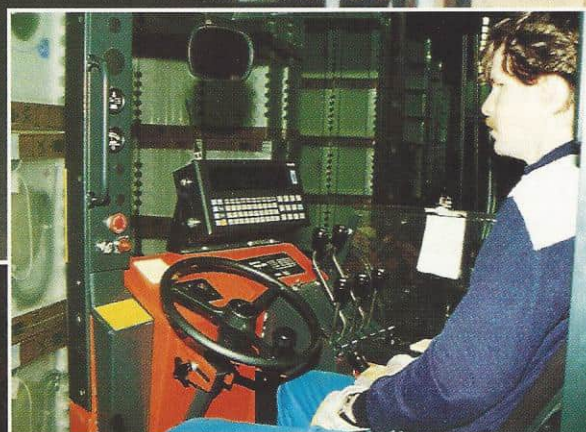
Bestillinger pr data.

Bestillinger til lageret mottas via fem helt forskjellige bestillingssystemer. Eksempelvis benytter svenskene SAP mens vi i Norge benytter OLFI-systemet. Bestillingene samles opp i en såkalt "Mailbox" og bearbeides videre i ASG's sentrale datasystem. Bestillingene effektueres deretter i ett og samme system.

Rask effektivering.

-På mange måter fungerer lageret bedre og raskere enn vårt eget hovedlager i Ulvenveien gjorde, sier Øivind Strand ved ordrekontoret i Oslo. - Ordres overføres på datalinjer 5 ganger pr dag. 3 ganger pr dag får vi tilbakemelding om alt som er avsendt og klart for fakturering. Etter at varen er bestilt er målsetningen hele tiden å følge varen på sin ferd, fra utlevering til den via flere omlastninger er fremme hos bestiller. Man har altså til enhver tid oversikt over hvor varen befinner seg. -Riktignok er dette systemet ennå ikke helt på "skinnene" medgir Rune Torvund, økonomiansvarlig på Divisjon Forbrukerprodukter. Pr idag kan vi kun si når varene forlot lageret i Jønkøping. Men systemet vil gi fantastisk gode oppfølgingsmuligheter når det er fullt innkjørt.

Det går fort å få levert varer. Til Norge går det i gjennomsnitt 6 vogntog pr dag, de fleste til Oslo men flere ganger pr uke også til Bergen og Trondheim. Bestillinger motatt innen kl 1100 går til forsendelse fra Jønkøping samme dag. Når varene er ankommet godsterminalene i Norge er det lokale transportselskaper som overtar den videre distribusjon. Avhengig av utkjøringshyppighet og ruteopplegg kan ventetiden være litt forskjellig fra sted til sted. I hele Sør-



Det er dimensjoner over BSHG-lageret i Jønkøping

Lasting av vogntogene foregår utelukkende med truck

Lossing av jernbanevogner inne i selve lagerhallen

Truckene er utstyrt med kommunikasjons-tablå



Norge er ventetiden, med få unntak, 2-3 dager fra avsendt bestilling, i de nordlige landsdeler og i Trondheimsregionen noe lengre. Under ingen omstendighet skulle noen behøve å vente mer enn maksimalt 5 dager, uansett hvilken avkrok i landet man befinner seg i, smiler Øvind.

Vær nøyaktig ved bestilling!

-Det er svært viktig å være klar over bestillingsfrister og utkjørings tidspunkter for de av våre ansatte som bestiller over oss bryter Jan Kvernmo inn, leder for Ansalg i Oslo.- Vær nøye med utfylling av bestillingsformularet! Hvis det mangler data, f.eks telefonnr. eller fullstendig adresse,

kan mye gå skeis. Videre anmoder vi igjen om å få alle bestillinger sendt pr. fax, evt interpost. Fax-nummeret bør nå være kjent for alle, nemlig nr. 9314. Fax gir raskest mulig ekspedering og sperrer ikke telefonen unødig for våre kunder! - For våre avdelingskontorer rundt om, sier Rune og Jan,-ville det være en god hjelp å ha en person å forholde oss til i Ansalg-anliggender. Denne kunne holdes oppdatert med brosjyremateriell, utkjøringsruter og tider, og dessuten være behjelpelig ved bestilling av varer. Forsåvidt kunne dette også gjelde avdelinger og grupper i huset forøvrig. Vi lar herved denne ideen gå videre til de respektive miljøer!

Egne prognoser avgjørende.

Til slutt Rune Torvund: -Har vi noen innflytelse på varebeholdningene i Jønkøping, eller må vi akseptere manko når vi mest trenger varene?

- Vår innflytelse er fullt tilfredsstillende. Vår del av lagerbeholdningen er det vårt ansvar å planlegge. Tidvis kan dette være vanskelig da vi må bestille 3 mnd i forveien. Det eneste som kan svikte er våre egne prognoser, spesielt når det er store svingninger i markedet. Selger vi mer enn de kvanta som er planlagt, kan etterbestilling i fabrikk tidvis by på leveringsproblemer derfra. Det legges derfor mye arbeid og strategisk tenkning i våre prognoser og budsjetter, avslutter Rune.

Både ja og nei til helsekontroller

Tekst og foto: Gunnar Friedl

"Bedriftshelsetjenesten i vår bedrift arbeider i skjæringspunktet helse/miljø. Den skal sikre et tilfredsstillende arbeidsmiljø ved å forebygge skader og yrkessykdommer, motvirke fysiske skader og psykiske påkjenninger, og medvirke til å fremme trivsel og helse hos de ansatte. Driften skal foregå i henhold til Lov og Forskrifter for slik virksomhet."

Dette fremgår av kvalitetsikringshåndboken som bedriftshelsetjenesten i Trondheim har utarbeidet for sin virksomhet.

I praksis gir dette rekkverket ganske stor frihet til å vektlegge det en mener er viktig, dvs å prioritere de oppgaver en ønsker å arbeide med. For å få en oversikt over hva som idag skjer f.eks på området helsekontroller har Siemens Intern konsultert våre legekontorer.

Helsekontroller har vært et yndet samtaletema blant våre ansatte helt siden forlums dager da alle ansatte ble innkalt til legeundersøkelse årlig. Det er tydelig at mange savner den kontakten de hadde med bedriftslegen gjennom disse innkallingene. Følelsen av at noen hele tiden brydde seg om vår helsetilstand gav et indre velbefinnende. Det er på ingen måte det samme å være henvist til å ta initiativ selv.

Helsekontroller,- en falsk trygghet?

I Rosenkransgt 11 holdt den legendariske dr. Berle til. Iført tungt blyforkle tok han i mot oss og geleidet oss inn i mørkerommet. Stilt opp mot den mystiske røntgenplaten gav han sine ordrer. Han banket på bryst og rygg. Vi måtte puste dypt inn mens han lyttet intenst, og han kikket ned i halsen.

Med attesten frisk som en fisk forlot vi dr. Berle's kontor, plystrende og lett til sinns. Tryggheten føltes god.

- *Eller var det en falsk trygghet?* Vi spør dr. Larsen, vår mangeårige bedriftslege i Oslo.

- Ja, i høyeste grad, hvem ville garantere at det ikke kort tid etterpå kunne oppstå sykdomssymptomer? Vi har gitt opp denne form for helsekontroller fordi det etter vår mening er dårlig utnyttelse av ressursene. Resultatene står ikke i forhold til den innsats som ville være nødvendig. Tenk på at vi har ca. 1175 medarbeidere å ta oss av. Selv om vi hadde begrenset aldersgruppene måtte vi ha øket bemanningen vår betydelig.

- *Men aldersgruppen over 60 år er jo ikke så stor. Ville ikke den være overkommelig?*

- Jeg tror vi bare ville gjøre dem en bjørnetjeneste hvis vi påtok oss å følge dem opp. Alle bør etablere en fast legeforbindelse på hjemstedet i god tid før pensjonsalder. Før eller siden er vi jo nødt likevel.

- Men de fleste over 60 er jo innom oss likevel fra tid til annen, smiler Vivian Dahl, vår bedriftssykepleier på Linderud.

Arbeidsmiljøloven retningsgivende

-Tidligere var det fysiske belastninger som opptok oss. Slike har mer og mer kommet i skyggen av psykososiale forhold. Samtaler med ansatte med slike problemer tar gjerne lang tid, fordi årsaksforholdene kan være kompliserte. De må bringes til overflaten for at vi skal kunne hjelpe.

I henhold til Arbeidsmiljøloven av 1977 skal Bedriftshelsetjenesten konsentrere seg om arbeidsplassene og deres innflytelse på medarbeidernes fysiske og psykiske helse. Dr. Larsen bekrefter at de konsentrerer seg om forebyggende arbeid. Fysiske undersøkelser dreier seg i første rekke om terminalarbeidsplasser. Dessuten drar vi ut på byggeplasser når sjansen byr seg.

-Tro nå endelig ikke at vi har skrinlagt all god gammeldags legepraksis, bedyrer de begge.

-Døren er åpen inn til oss og vi prøver alltid å hjelpe de ansatte til å løse sine problemer.

I Trondheim tar dr. Knut Furuseth imot sammen med bedriftssykepleier Liv Margrethe Godal i store og lyse lokaler. Vi legger merke til det med en gang: Bedriftslegen har ingen PC på bordet! Tyder det på at han ønsker å konsentrere seg om individene som kommer på besøk? PC-en har jo ellers blitt fast inventar på legekontorer rundt om, på godt og vondt. Mange ganger kan man som klient føle seg satt helt på sidelinjen når dialogen mellom lege og datamaskinen foregår på det mest intense. Men forklaringen er enkel. På Sluppen ønsker de seg også et datahjelpemiddel, men foreløpig er det ikke utarbeidet et system som dekker bedriftshelsetjenestens behov. De følger med i det som tilbys og venter til et egnet system dukker opp.

-Vi bruker ikke kittler til vanlig, bare når arbeidsoppgavene tilsier det, sier dr. Knut Furuseth og bedriftssykepleier Liv Margrethe Godal.





-For oss er de rene hvite kittlene et tegn på at vi setter hygienen i høysetet til enhver tid, lyder det fra teamet i Bergen:
Dr. Ragnar Næss og bedriftslegesekretær Sunny Lundgren.

Alle innkalles i S/T

-Vi har i en årrekke undersøkt alle ansatte rutinemessig med følgende hyppighet, sier Furuseth: -De over 60 år innkalles årlig, de mellom 50 og 60 hvert annet år og ansatte mellom 40 og 50 år hvert tredje år. De under 40 år blir undersøkt hvert femte år, hvilket jeg selv mener er i sjeldneste laget. Det burde være maksimalt 3 år mellom kontrollene.

-Alle nyansatte kalles inn til samtale med sykepleier etter 1 års ansettelse, forteller Liv Godal. -Samtalen dreier seg om trivsel, tilpasning, opplæring, stress osv. Videre prater vi om riktig bruk av kroppen, verneutstyr og spesielle ting som berører den enkeltes arbeidsplass.

-Alle medarbeidere følges altså opp over tid, understreker dr Furuseth. Dermed kan eventuelle anomaliteter oppdages tidligst mulig, f.eks utvikling av blodtrykket. Av og til gjør vi også andre viktige funn gjennom disse rutinemessige undersøkelsene, derfor synes jeg at de absolutt er verd innsatsen. Og, fortsetter han, - innkallingsrutinene våre sikrer dermed lik service til alle ansatte.

Det er bedriftssykepleier som foretar de generelle kontrollene som foruten de vanlige tester av blod, hjerte og lunger, inneberer samtaler om arbeidsplass (PC?), miljø, forhold til kolleger, forhold i hjemmet osv. -Det er viktig å gi seg tid til skaffe seg best mulig innsikt i vedkommendes helse-tilstand, smiler Liv Godal. -Jeg henviser til bedriftslegen når jeg finner grunnlag for det. Han foretar nødvendig undersøkelse og når diagnosen er stilt, overføres den ansatte til sin faste lege for videre oppfølging.

Siemens i Trondheim har mange ansatte som arbeider i fabrikker. Overvåking av disse må nødvendigvis skille seg ut fra kontoransatte. Det samme gjelder montørene. Disse gruppene får en hyppigere og grundigere oppfølging fordi arbeidsmiljøet kan inneholde løsemidler, støv (tidligere asbest) osv. Stoffkartoteket som avd. SSK har etablert, er et godt hjelpemiddel og bidrar til å kartlegge miljøpåvirkningen hos den enkelte.

Forøvrig vil vi fremheve det arbeid vi utfører på områdene atfføring og rusmid-

delproblematikk. Her har vi kunnet glede oss over gode resultater

Vi trives svært godt med vårt arbeid, sier Liv Godal til slutt. - Vi har oppsyn med ca 800 medarbeidere, og alle er hyggelige å ha med å gjøre. Dr. Furuseth er enig og legger til: - Det er et sjeldent artig og utfordrende arbeid!

God oversikt i Bergen

I Bergen treffer vi bedriftslegesekretær Sunny Lundgren, som bærer sitt fornavn med rette. Hun smiler som en sol og om kapp med sin sjef, dr. Ragnar R.Næss. Og for å følge opp den gode stemningen spør vi: *Hva er forklaringen på at sykefraværet i Bergen er så mye lavere enn i avdelingene ellers i landet?*

-Det må være den friske havbrisen, regnet og den myke vestlands-luften, ler Sunny. -Jeg tror også at det er denne nærheten vi har til de ansatte, supplerer dr. Næss.

-Vi betjener ca 230 ansatte. Det er et noenlunde oversiktlig antall. Fordelen er bl.a. at jeg har praksis her i nærheten. Sunny kan kontakte meg når som helst ved behov. Vi er derved fleksible, og dessuten har både Sunny og jeg et stort nettverk innen sykehus og helsesektoren som vi kan spille på.

I Bergen innkalles alle nyansatte til førstegangs undersøkelse og til ny undersøkelse et år senere. Et mål er at alle ansatte over 40 år innkalles hvert år. Pensjonister har stående tilbud om helsekontroll en gang pr år. - Vi tilstreber regelmessige undersøkelser av de vi mener er utsatte grupper, men alle bør ha vært innom til helsekontroll med to til tre års mellomrom, sier Sunny Lundgren og fortsetter; - yngre mennesker i etableringsfasen, gjerne fra 20 til 40 år, er ofte utsatt for psykiske belastninger som kan føre til sykdom, særlig i tider med nedbygging og omplassering av personell. Eldre medarbeidere kan på sin side føle at de blir puffet ut av arbeidslivet. Begge disse gruppene må vi hjelpe så godt vi kan for ikke å gjøre belastningen større enn nødvendig. Arbeidsmiljø og det eksterne miljø påvirker hverandre gjensidig. Derfor er det så viktig at vi tar oss tid til å spørre og lytte. Vi kan jo ikke dele men-

nesket opp i to, en halv bedriftsperson og en halv privatperson. Vi er åpne for alle henvendelser, sier Sunny Lundgren til slutt, men det kan hende at noen blir henvist til privatlege allerede i telefonen, f.eks. ved idrettskader. Forøvrig forsøker vi å hjelpe alle.

Bedre koordinering av bedriftshelsetjenesten på landsbasis?

Vårt helhetssinntrykk av bedriftshelsetjenesten etter denne besøksrunden er at alle gjør en stor innsats, alle er forekommende og hjelpsomme ved henvendelser og at man neppe kan forvente så mye mer, kapasiteten tatt i betraktning. Likevel er det en del ulik praksis fra sted til sted idet forskjellig syn fra legehøld, ulike ønsker og krav fra AMU/BU-hold og behovene på arbeidsplassene har ført til ulike prioriteringer. Derved er tilbudet våre medarbeidere får endel forskjellig fra sted til sted.

-Ville det ikke være riktig for en bedrift som vår å ha et "minste felles multiplum" for bedriftshelsetjenesten i Siemens A/S? Tross alt er det vel mer som bør være felles enn det som skiller? Vi retter spørsmålet til personaldirektør Kaare Ytre-Eide.

-Vi har tatt initiativ til en samordning av bedriftshelsetjenesten i Oslo, Bergen og Trondheim, og det første møtet er avholdt. Vi vil gå gjennom fellesområder og lokale spesialbehov for om mulig samordne det hele og derved kunne fremstå med et mer enhetlig tilbud. I denne sammenheng vil bedriftshelsetjenestene nå samarbeide om felles veiledninger, instruksjoner og brosjyrer. Dessuten vil vi prøve å samordne bruken av generelle helsekontroller. Et annet ønske er en mer konsekvent rapportering fra våre mange utenbys avdelinger. De fleste av disse har avtale med et legesenter på stedet, men vi vet lite om hvilke tjenester disse tilbyr våre ansatte. Vi ser for oss at bedriftshelsetjenesten bør ilegges et større ansvar for en koordinert helsetjeneste også på våre 20 utenbyskontorer, sier Ytre-Eide til slutt.

Dr Øivind Larsen og bedriftssykepleier Vivian Dahl har lagt bort de hvite kittene. -De skaper bare unødige barrierer mellom de ansatte og oss, sier de.
(Dr Rajinder Midha var ikke til stede da bildet ble tatt)



Gardermoen

STORTINGSVEDTAKET:

Stortinget vedtok 8 oktober 1992 å bygge ut Gardermoen som hovedflyplass for Oslo-området. Stortinget vedtok samtidig også utbygging av en ny jernbaneforbindelse til flyplassen. Vedtaket sier dette om Gardermobanen:

- Ny jernbane bygges ut på strekningen Oslo S-Lillestrøm-Jessheim-Gardermoen-Eidsvoll. Strekningen Oslo-Gardermoen skal stå ferdig til flyplassen settes i drift. Strekningen Gardermoen-Eidsvoll utbygges kontinuerlig videre umiddelbart etter at flyplassen er åpnet.
- Utbyggingen av kjørevegen for Gardermobanen organiseres som et aksjeselskap heleiet av staten ved Norges Statsbaner (NSB Gardermobanen A/S).



Vel blåst! Det er kvelden før vårt første store tilbud til A/S Gardermobanen skal av gårde. Fra venstre: Annelise Karlsson, Robert Jørgensen, Vernund Kårstad, Pedro de Prado, Carsten Trog, Jostein Grytbakk, Oskar Midbøe, de Prado og Trog er fra Siemens i Braunschweig, Avd VT og bistår i prosjektarbeidet.

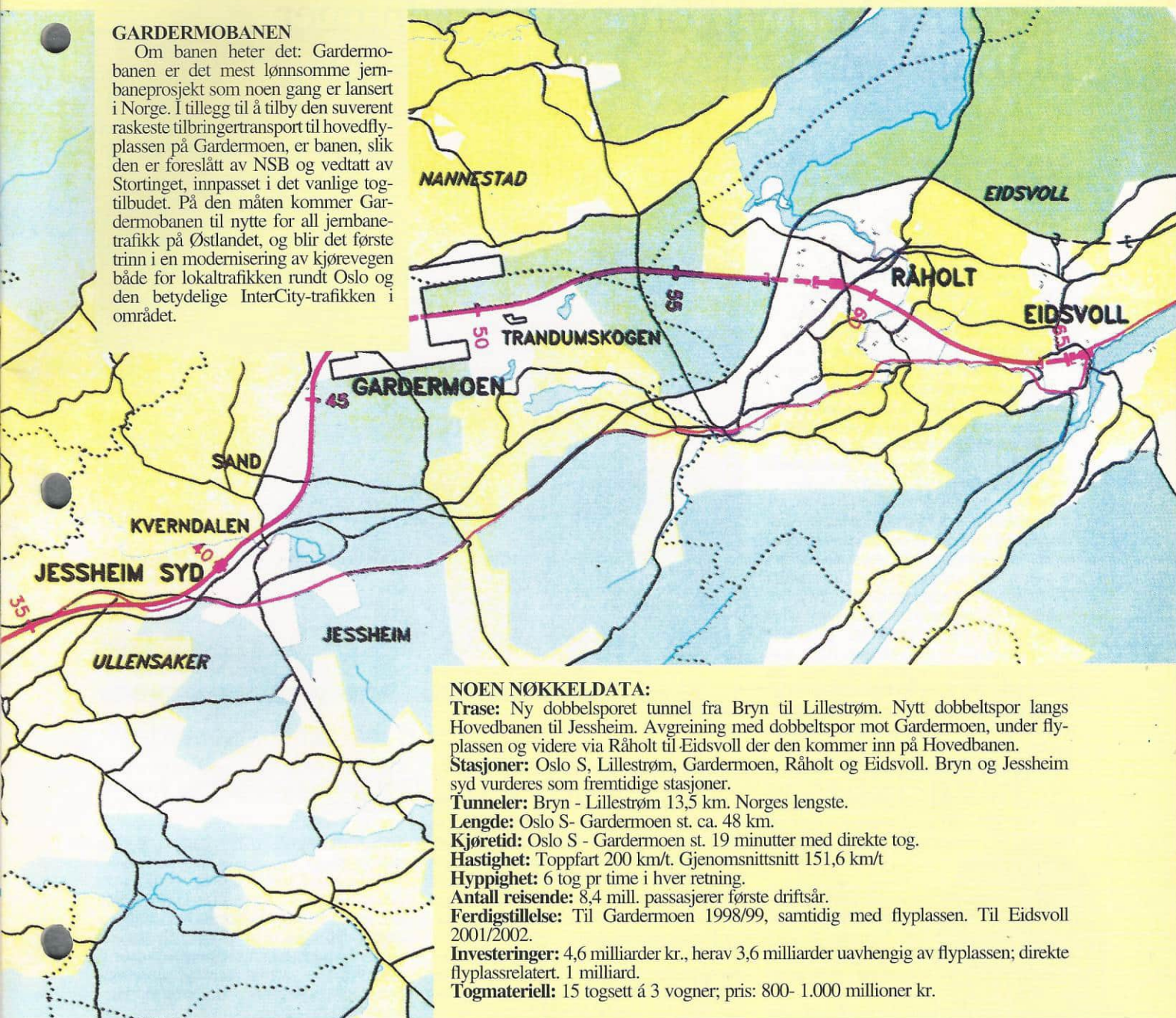
Tekst og foto: Gunnar Friedl
Bakgrunnsbilde: NSB

Det lyser i vinduene på Linderud til langt på kveld også om lørdagen og søndagen nå opp imot juletid. Tilbudsaktivitetene rundt Gardermoen er hektiske og har etter hvert antatt større og større dimensjoner. Flere divisjoner har allerede avgitt eller er iferd med å utarbeide tilbud til anleggene som foruten jernbanen omfatter selve flyplassen med tilhørende bygninger og de militære anleggene i utkanten av området. Først ute er imidlertid Gardermobanen.

Oskar Midbøe er leder for den nye Divisjon Installasjon og Samferdsel og sitter således sentralt i våre tilbudsaktiviteter. Han bekrefter at mye skal skje i tiden fremover og spennende vil det bli. - Når det gjelder Gardermobanen, forklarer han, - kan vi dele inn våre tilbud i fire "pakker".

GARDERMOBANEN

Om banen heter det: Gardermobanen er det mest lønnsomme jernbaneprojekt som noen gang er lansert i Norge. I tillegg til å tilby den suverent raskeste tilbringertransport til hovedflyplassen på Gardermoen, er banen, slik den er foreslått av NSB og vedtatt av Stortinget, innpasset i det vanlige togtilbudet. På den måten kommer Gardermobanen til nytte for all jernbanetrafikk på Østlandet, og blir det første trinn i en modernisering av kjørevegen både for lokaltrafikken rundt Oslo og den betydelige InterCity-trafikken i området.



NOEN NØKKELDATA:

Trase: Ny dobbeltsporet tunnel fra Bryn til Lillestrøm. Nytt dobbeltspor langs Hovedbanen til Jessheim. Avgreining med dobbeltspor mot Gardermoen, under flyplassen og videre via Råholt til Eidsvoll der den kommer inn på Hovedbanen.

Stasjoner: Oslo S, Lillestrøm, Gardermoen, Råholt og Eidsvoll. Bryn og Jessheim syd vurderes som fremtidige stasjoner.

Tunneler: Bryn - Lillestrøm 13,5 km. Norges lengste.

Lengde: Oslo S- Gardermoen st. ca. 48 km.

Kjøretid: Oslo S - Gardermoen st. 19 minutter med direkte tog.

Hastighet: Toppfart 200 km/t. Gjennomsnittsnitt 151,6 km/t

Hyppighet: 6 tog pr time i hver retning.

Antall reisende: 8,4 mill. passasjerer første driftsår.

Ferdigstillelse: Til Gardermoen 1998/99, samtidig med flyplassen. Til Eidsvoll 2001/2002.

Investeringer: 4,6 milliarder kr., herav 3,6 milliarder uavhengig av flyplassen; direkte flyplassrelatert 1 milliard.

Togmateriell: 15 togsett á 3 vogner; pris: 800- 1.000 millioner kr.

Signalanleggene består i det vesentligste av sikringsanlegg på stasjonene, linjeblokk, automatisk togstopp og hastighetsovervåking (ATC) og fjernstyring (CTC). Det høres jo greit ut men er nokså krevende. Banen skal ha blandet trafikk, høyhastighetstog, lokaltog, InterCity-tog og fjertog. Dette har betydning for valg av signalering for å tilfredsstille kravene til hastighet, kapasitet og bremselengde.

Men tilbudet vårt som er på flere hundrede mill. kr. har gått ut forlenget og avgjørelsen vil falle i begynnelsen av desember.

Teleanleggene ble tilbudt direkte fra Divisjon Telecom i forrige måned. De omfatter sentraler, transmisjonsnett, radiosystemer og publikumsinformasjon, en pakke som også er i hundrede millionersklassen. Alle teleanleggene skal ifølge NSB' krav integreres funksjonelt i eksisterende anlegg i regionen. Avgjørelsen faller i løpet av februar neste år.

Strømforsyningsanlegg utgjør den tredje og største pakken og består i hovedsak av omformerstasjoner, kontaktledningsanlegg og fjernkontrollanlegg. Dessuten hjelpekraftforsyning som skal mate sporvekslere, togvarme, belysnings- og ventilasjonsanlegg samt signal- og teleinstallasjonene. For dette, liksom for de to andre pakkene gjelder følgende: Alle delanlegg skal tilkobles felles transmisjonsnett for fagdisiplinene signal, strømforsyning og telematikk. Dette inkluderer bl.a. sammenkobling av det enkelte delanleggs systemkomponenter. Som du skjønner stiller dette store krav til oss, og det jobbes på høygear med tilbudet som skal ut innen 5.1.

Den fjerde pakken består av de mest synlige komponentene, nemlig selve **høyhastighetstogene**. - NSB har stilt helt spesielle krav til disse, og ingen leverandør har disse som "hylleware", sier Erling Gjertsen som har kontakten med NSB. De må utvikles spesielt og som alternativ ønsker NSB tilbud på krengetog, eller i det minste at de tilbudte togsettene er tilrettelagt for krenkning. Tilbud er allerede avgitt og det vil nok gå en tid før vi vet hvem av de 12 tilbyderne som får levere de nye høyhastighetstogene. De vil jo bli iøynefallende og gi leverandøren en glimrende referanse.

Entusiasmen er tydeligvis på topp i alle arbeidslag som er engasjert i tilbudsarbeidet omkring dette kjempeprosjektet i den forvisning at noen oppdrag også vil komme til Siemens A/S.

Entusiasmen er tydeligvis på topp i alle arbeidslag som er engasjert i tilbudsarbeidet omkring dette kjempeprosjektet i den forvisning at noen oppdrag også vil komme til Siemens A/S.

Entusiasmen er tydeligvis på topp i alle arbeidslag som er engasjert i tilbudsarbeidet omkring dette kjempeprosjektet i den forvisning at noen oppdrag også vil komme til Siemens A/S.

Elektro- og elektronikkprodukter,- en miljøtrussel?

Siemens AG med offensive holdninger til miljøvennlig produktkonstruksjon.

Tekst: Arne Nesheim

Den tyske loven om håndtering av elektro- og elektronikkskrot foreligger som utkast. Når den iverksettes vil såvel produsent som salgsrepresentant være forpliktet til å motta retur av gammelt utstyr og sørge for miljøvennlig destruksjon eller gjenvinning. I denne sammenheng har resirkuleringstanken fått gjennomslag. Målet er at kun få enkeltdeler blir igjen for håndtering som avfall.

Resirkulering av produkter betyr gjenvinning eller videre anvendelse av utstyrsdeler. Utstyret må derfor være enkelt å demontere. Ved resirkulering av materialer blir deler som inneholder skadelige stoffer utskilt og behandlet som spesialavfall. De øvrige stoffer blir benyttet om igjen. Her er det avgjørende å få rensortert de forskjellige stoffene. Dette er mulig når det gjelder metaller, men for hovedtyngden av de tekniske kunststoffblandinger fra gamle apparater fins det ennå ingen fullgode separasjonsmetoder.

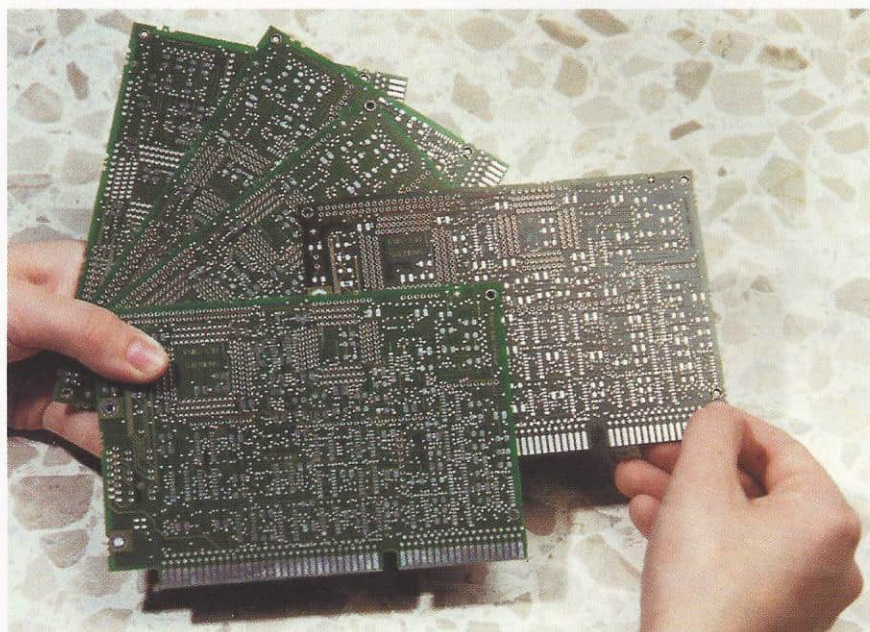
Det er sannsynlig at den tyske loven om elektroskrot vil tre i kraft i 1995. For Siemens AG vil det kunne bety håndtering av rundt 200 000 tonn returprodukter på årsbasis, inkl. hvitevarer.

Klar filosofi

Siemens møter kravet til resirkulering med en klar filosofi. Som det første europeiske storkonsern har Siemens fastlagt retningslinjer for miljøvennlighet som er bindende for alle konsernets utviklingsavdelinger.

Miljøvennlig produktkonstruksjon som i dag forlanges hos Siemens, gjelder ikke bare produksjon, hvor man forlanger minst mulig produksjonsavfall og minst mulig bruk av kjemikalier. I tillegg må produktene være miljøvennlige i bruk f.eks. med lavt energiforbruk. Slitasjedeler må lett kunne skiftes ut, slik at utstyr og anlegg blir reparasjonsvennlige og oppnår lang levetid. For senere å kunne demontere utstyret på en rask og enkel måte blir det i konstruksjonsfasen sørget for planlagte adskilingspunkter og bruddsteder, og enklest mulig sammenkopling av komponentene. Det legges også vekt på at deler som ikke kan brukes må kunne fjernes på en måte som ikke avgir skadelige stoffer til omgivelsene. Der hvor det er mulig er det derfor viktig å unngå bruk av uheldige materialer, som f.eks. giftige tilsetninger til kunststoffer eller KFK-baserte materialer i kjøleskap.

De første produkter



Siemens har utviklet et økologisk "trumfkort" av et kunststoff som ikke utvikler giftige gasser når det brennes, og som kan resirkuleres.

Hele Siemens produktfamilie av kjøleskap er nå KFK-frie.

Kaffemaskinen fra Siemens, som kan tas fra hverandre ved enkle håndgrep, er et eksempel på høy gjenbrukbarhet. Produktet består av 57 prosent polypropylen, 17 prosent glass, 14 prosent metall, 8,5 prosent ledninger og mindre en to prosent silikon. Hele 97,7 prosent av de anvendte materialer lar seg gjenbruke.

Ved systematisk demontering av telefonapparatet Siemens Euroset 821 blir kun 3,3 vektprosent tilbake som avfall. Alle andre deler blir gjenbrukt ved fremstilling av nye apparater. Også de nyeste telefonmodellene fra Siemens er konstruert etter prinsipper for resirkulering. På samme måte er det med Computer PCD 4L fra Siemens Nixdorf, hvor ca. 90 prosent lar seg gjenvinne, i tillegg til at den har en svært strømbesparende konstruksjon. Dette viser at nytenkningen forlenget har fått innpass.

Nye materialer

Resirkulering av elektroavfall er imidlertid kun en av elektrobransjens store utfordringer. En annen er utvikling av nye, miljøvennlige materialer. Prinsippene for brannsikring av kunststoffer (bl.a. som hovedbestanddelene i elektronikk-kort) baserer seg på at materialet ved oppvarming avgir halogenholdige flammeslukkende komponenter. Da får man imidlertid giftige gasser med på kjøpet. Siemens forskningsavdeling i Erlangen har nå utviklet et kunststoffmateriale med halogenfri brannsluk-

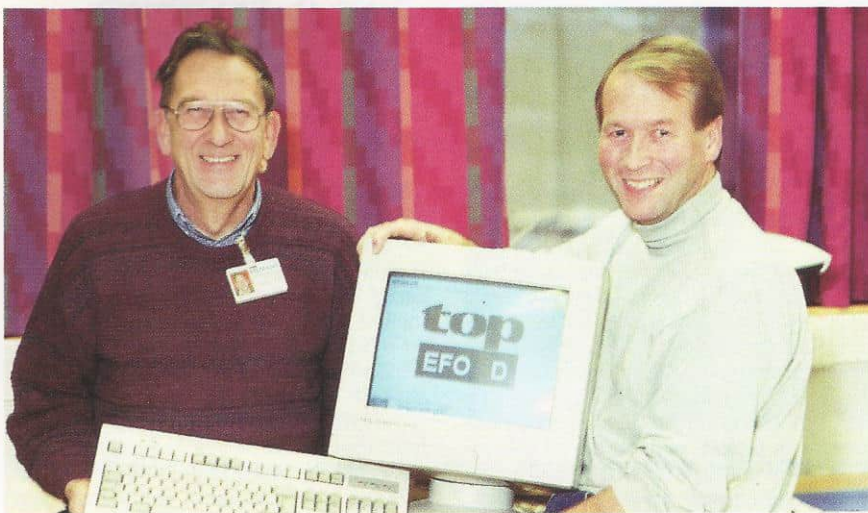
king. Man forventer at også andre firmaer ved lisensiering nyttiggjør seg denne nyvinningen.

Returordning for hvitevarer allerede satt i system

I Tyskland har Bosch og Siemens tatt den kommende loven på forskudd og innført returordninger for gamle hvitevareprodukter. Kunden kan levere tilbake sin gamle vaskemaskin til forhandleren som nå slipper å lure på hva han skal gjøre med den. Bosch-Siemens har inngått samarbeidsavtaler med en rekke returhåndteringsfirmaer som mottar apparatene fra forhandlerne, demonterer dem, tar hånd om gjenbrukbare deler og sørger for å håndtere evt. restavfall på forskriftsmessig måte. For dette må forhandlerne betale et gebyr på 60 DM pr. apparat for kjøleskap og 40 DM for andre større apparater. Hvorvidt dette gebyret viderebelastes kunden, overlates til forhandleren å avgjøre.

Bosch-Siemens produserer tilsammen 7 millioner hvitevareprodukter årlig. Det er klart at miljø- og gjenvinningsvennlig konstruksjon vil være av stor betydning. Godt å vite at Siemens er helt i front på dette feltet.

TOP-prosjekt med TBL-støtte



Tekst: Tor Cederkvist
Foto: Tor-Odd Vist

For et år siden startet EFO Distribusjon sitt "TBM-prosjekt", som et ledd i organisasjonsenhetens løpende forbedringsprosess. Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) har funnet prosjektet så interessant at de nå bevilger kr. 500.000 som støtte til prosjektet.

- Hva er det som gjør et bedriftsinternt prosjekt så interessant at Opplysnings- og utviklingsfondet i TBL finner det tjenlig å bidra med et betydelig pengebeløp?

Vi spør prosjektlederen, Olav Rygvold, i Trondheim.

- TBL er opptatt av at medlemsbedriftene forbedrer sin konkurransevne gjennom produktivitetstiltak. Vårt prosjekt, som opprinnelig hadde betegnelsen TBM (Time Based Management), beskriver vår prosessorienterte måte å jobbe på. De vik-

Olav Rygvold (l.h) er leder av EFO Distribusjon. Han gir uforbeholden honnør til Anngrim Asphjell med søknaden til TBL og oppfølgingen av den.

tigste mål i denne sammenheng er reduksjon av gjennomløpstider og derved bedret produktivitet.

TBM blir TOP

- Da Dr. Heinrich von Pierer introduserte "TOP-Bewegung" som strategi for hele Siemenskonsernet, passet vårt prosjekt perfekt inn under denne samlebetegnelsen.

At vårt prosjekt ble lagt inn under konsernets TOP-bestrebelser var nok bare en fordel for vår søknad om midler fra TBL. Prosjektets internasjonale innslag gjør at vår bransjeforening finner det ekstra interessant.

- Men vi må vel også gi noe tilbake til TBL?

- Som motytelse til TBL har vi forpliktet oss til å dele våre erfaringer med andre TBL-bedrifter gjennom seminarer og besøk hos oss. Noen av disse er jo forøvrig også kunder av Siemens, sier Olav Rygvold.

- Dette ser vi ikke på som en belastning, men like mye som en fin mulighet til å presentere oss på en positiv måte overfor våre kolleger i bransjen!

top-bevegelsen tar av i Siemens A/S

Det er satt i gang nye prosjekter i 5 divisjoner

Tekst: Gunnar Friedl
Foto: Tor Cederkvist

-Etter en tid med intens "modning" og dessuten oppdeling av anleggsdivisjonen i 3 nye divisjoner, er vi nå igang, forteller Jostein Haraldseid.

-Prosjektene er satt i gang med basis i den metodikk som tilbys oss fra Stamhuset ved Produktivitätszentrum (ZPL PZ) i München, og med understøttelse derfra.

Denne har vi vært meget godt fornøyd med, og har hjulpet oss til en "flying start".

Nå er det imidlertid opp til den enkelte divisjon og prosjektgruppe å sørge for å få frem resultater. Målbare resultater.

Følgende divisjoner har startet prosjekter i november:

- Divisjon Olje og Gass: Standardisering av anleggsgjennomføring.
- Divisjon Installasjon og Samferdsel: top-innkjøp og logistikk
- Divisjon Industri og Skip: top-KE
- Divisjon Produkter: top-prosjekt PRO
- Divisjon Energiforsyning: top-EFO AN SØR

Fra før var 3 prosjekter påbegynt på EFO. EFO DL- prosjektet, som kom først igang, begynner nå å vise resultater. Etter en omfattende omstrukturering, ble top-

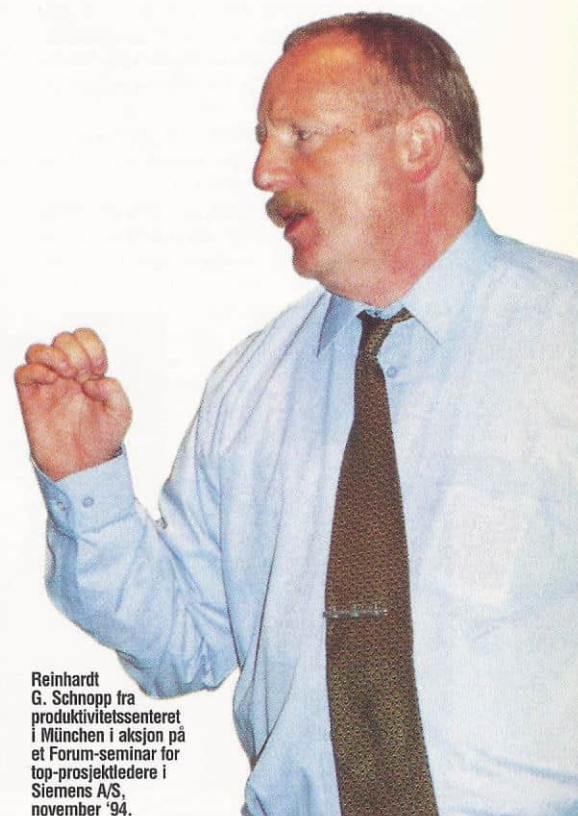
prosjektet videreført i september '94, og allerede nå kan de første resultatene måles:

- Innsparing på 8% på selvkost av egenprodusert materiell, lavspenning
- Selvkostreduksjon på nettstasjoner SINET 630 U med 6% (derav 14% på egen andel)
- Reduksjon i beholdninger på kr. 5 millioner (fra 28' til 23').

-Vi har også andre prosjekter som p.g.a. sin store betydning har fått betegnelsen top-prosjekter, men som bare delvis fyller kravene til top-prosjekter hva angrepsmåte og metodikk angår, fremholder Haraldseid.

- Her vil jeg fremheve følgende tre:
 - Divisjon Elektrovare's TOPP-prosjekt
 - Samarbeidsprosjekt SRF/SLOG. Maskinelle leverandørfaktura/EDI
 - Sentralavdeling Organisasjon og Informasjonsbehandling's prosjekt. Stamnett del 1 og 2

-Vi er nå inne i en startfase, kanskje med unntak av Div. EFO, som er kommet lengre enn de andre, hvor vi skal skaffe oss erfaring, samtidig som vi naturligvis ønsker å oppnå resultater. Det er et mål på litt sikt at top - bevegelsen skal omfatte hele organisasjonen, slik at systematisk forbedring blir en del av jobben for oss alle, sier Jostein Haraldseid til slutt.



Reinhardt G. Schnopp fra produktivitetssenteret i München i aksjon på et Forum-seminar for top-prosjektledere i Siemens A/S, november '94.

Informasjonssikring - nødvendig for å trygge vår forretningsvirksomhet

Tekst og foto: Gunnar Friedl

“Det finnes ingen prosess hvor det ikke utveksles informasjon; til gjengjeld har vi en rekke prosesser som utelukkende er basert på utveksling av informasjon”. Med dette sitatet fra vårt styremedlem prof. dr. W. Kunerth, understreket herrene Offer og Schöpf fra ZP IS (Sentralavdeling for informasjonssikkerhet i SAG) hvilken betydning informasjon har for vår virksomhet og hvorfor det er så nødvendig å ta vare på all informasjon på en sikker måte. Foranledningen var et seminar som nylig ble avholdt for våre toppledere. Temaet informasjonssikring sto på dagsorden og våre gjester var invitert til å fortelle om hvilke krav stamhuset stiller til oss og de tiltak som er nødvendig å gjennomføre.

-Hva var det viktigste budskap Siemens AG gav oss på møtet?

Vi retter spørsmålet til Rolv Andersen, vår hovedansvarlige for informasjonssikkerheten i vårt selskap.

Siemens har store verdier å forvalte. Størstedelen av disse, i tillegg til arbeidskraft og rene kapitalverdier, er plassert i vår know how eller rettene sagt i en eller annen form for informasjon. Dette er verdier som må sikres, på lik linje med alle andre verdier. I kampen om markedene er det først og fremst de som klarer å utnytte sitt kunnskapsforsprang som vil seire. Kompromittering eller tap av informasjon kan derfor bli helt ødeleggende for vår forretningsvirksomhet.

-Alt snakk om datatryveri og industrispionasje, - er ikke det overdrevet? Slikt skjer vel ikke hos oss?

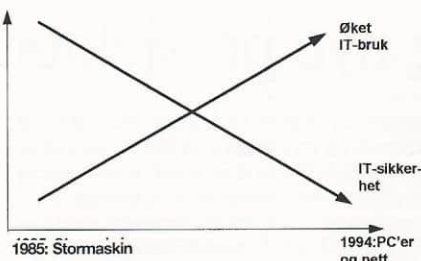
Vi må ikke være blåøyde og tro at vi blir forskånet. Alt tyder på økende datakriminalitet og industrispionasje. Østlige etter-

retningsorganer fra den kalde krigen er ikke borte, de har bare rettet sin virksomhet mot “nye markeder”, fremfor alt vestlig industri. På seminaret hadde vi et innlegg fra min kollega i Norsk Hydro som fortalte om hva de har opplevd. Fremmede, såkalte “hackere” eller “crackere”, tok full kontroll over datasystemet i en av deres produksjonsbedrifter. Bedriften kunne ikke lenger stole på sine egne data. De måtte stoppe produksjonen i en periode og laste inn all software på nytt. Forsøk på å selge teknologien til uvedkommende kan ikke utelukkes. Våre venner i ABB har vært utsatt for lignende, meget kostbare og dramatiske, hendelser.

Sogar Forsvarets Stabsskole ble “hacket” for noen år siden og måtte betale dyrt for et betydelig misbruk av deres anlegg og påfølgende oppryddingsaksjon. Hvert år blir en rekke bedrifter utsatt for lignende hendelser.

Dessverre er det ingenting som tilsier at Siemens skulle bli forskånet for tilsvarende hendelser. Det verste er at slikt er svært vanskelig å oppdage.

Figuren nedenfor viser klart at sikkerheten ikke har holdt tritt med utviklingen forøvrig. Skjerpet årvåkenhet er derfor helt nødvendig også hos oss.



I stormaskintiden med bruk av vanlige terminaler var sikkerheten bedre tilrettelagt. Desentralisering og kolossal økning i bruk av PC-teknologien har gjort at sikkerheten, relativt sett, ikke har holdt følge.

-Hva kan gjøres for å unngå tilsvarende hos oss?

-Første bud er å holde kortene tett til brystet og sørge for at alle “dører” er lukket og låst, akkurat som vi er vant til hjemmefra i vårt daglige liv.

-Hva slags informasjon er det vi skal sikre og på hvilken måte kan vi best gjøre det?

-Sikring i forbindelse med bruk av Informasjonsteknologi er selvsagt det viktigste. Men vi skal ikke glemme de mer banale ting som “passiaren” på flyturen hjem etter en vellykket forretningsreise, bruk av mobiltelefon (NMT) som meget lett kan avlyttes, uforsiktig bruk av telefon, telefaks, modem osv.

-Forlanger kundene at vi skal skjerpe oss på dette området?

-Gjennom vårt kvalitetssikringssystem og sertifisering i henhold til ISO 9000 forplikter Siemens seg til ryddig og veldokumentert forretningspraksis. Dette omfatter selvsagt også all informasjon som framkommer og utveksles i en forretningsprosess. Det ville være svært uheldig for våre kundeforhold om fellesinformasjon eller til og med informasjon kunden eier, men som vi disponerer, skulle komme på avveie.

-Hvem har ansvar for å gjøre noe i praksis? Er ikke alt dekket gjennom OIB og deres avtaler med avdelingene?

-Nei, det er en misforståelse! OIB har riktignok ansvaret for å sikre det som forvaltes på sentrale servere. Men svært mye foregår jo lokalt i prosjekter eller på den enkelte arbeidsplass. Dermed ligger automatisk mye av ansvaret også hos den enkelte bruker av IT-systemer og hos avdelingene som genererer, forvalter og kommuniserer informasjon. Retningslinjer og verktøy fremskaffes gjennom vår sentrale IS-funksjon, men det er et lokalt ansvar å følge disse.

Hva kan den enkelte bidra med og hvordan skal vi få resultater?

-Det aller viktigste er at hver enkelt prøver å opparbeide forståelse for at informasjonssikkerhet ikke oppnås uten at man gjør noe selv. Det aller viktigste er holdningen, - handling vil da følge automatisk.

Hver og en må ta ansvar for sitt nærområde og den informasjon som flyter ut og inn.

Jeg vil kalle det personlig datahygiene og dreier seg om så enkle ting som forsvarlig bruk av passord, oppbevaring og sikring av informasjon (disketter) ved f.eks. å låse ned, sensitive papirer og laptops. Orden i “sysakene” er viktig og noe vi må kunne forvente av alle våre medarbeidere.

-Hva er status hos oss på området IS-sikkerhet? Hvordan ligger vi an i forhold til andre, sammenlignbare bedrifter?

-Situasjonen varierer svært fra avdeling til avdeling. Noen steder har man kommet ganske langt, mens andre har mye å ta igjen.



Rolv Andersen flankert av “sikkerhetsfolk” fra SAG, Udo Offer t.v. og Rainhard Schöpf; begge fra ZPIS i München.

Siemens er med i det nasjonale IT-sikkerhetsforum, hvor vi møter andre bedrifter. De fleste er nok kommet betydelig lenger enn oss, men har da også hatt dette oppe som tema i mye lengre tid. Vi er imidlertid kommet godt igang og jeg er optimist når det gjelder å nå de mål vi har satt oss.

-Innenfor Siemens A/S er det du som har ansvaret for Informasjonssikkerhet. Hva er din viktigste oppgave?

- Å komme i inngrep med hele organisasjonen og vinne forståelse for nødvendigheten av bevisst innsats, og å motivere alle til å ta del i prosessen. Dette skjer gjennom en rekke kurs på ulike nivåer men også i direkte møter med avdelingene.

Det er ikke mulig å nå alle. Derfor er det opprettet en støtteorganisasjon med representanter (Informasjonssikrings-medarbeidere ISM) i alle divisjoner og sentralavde-



linger. Disse skal bidra med tiltak innen eget område. Planen er at alle avdelinger på sikt skal analysere sin egen situasjon og selv bestemme og iverksette de mest effektive tiltak.

Hvilke ønsker har du for framtiden?

-Jeg ønsker først og fremst at vi alle blir mer bevisste på nødvendigheten av å sikre informasjon på samme måte som andre verdier og at vi ikke tror at dette er noe andre ordner for oss. Ved å tenke sikkerhet og å handle sikkert kommer vi langt på vei uten at det koster noe ekstra. Jeg ønsker først og fremst at ledere på alle nivåer tar dette budskapet til seg og går foran. Lykkes det har vi allerede tatt et langt skritt i riktig retning.

Rolv Andersen: Informasjonssikkerheten er en vital del av ledernes ansvar!

Samarbeidskonferansen AMU/BU Oslo 1994:

Smartere samarbeid, - bedre bedrift



Pådrivergruppen, f.v: Jørgen Lund (FAFO), Inge Bjørntvedt, Jan Andersen, Oskar Midbøe. (Ikke tilstede: Roar Werner, Inge Bø).

Tekst: Jan Andersen/ Gunnar Friedl
Foto: Tor Cederkvist

I to døgn var 35 representanter fra de ansattes organisasjoner og bedriftens ledelse samlet på Hurdalsjøen Hotel for å diskutere samarbeid. Som overskriften antyder kan bedriften vår bli bedre såfremt samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte blir styrket. Bedre, ikke bare for de ansatte men også for bedriftens slagkraft utad. Representanter fra FAFO (Forskningsstiftelsen for studier av arbeidsliv, fagbevegelse og offentlig politikk) var med under planlegging og gjennomføring av seminaret.

Formann i AMU/BU, Jan Andersen slo søndag kveld an tonen ved å referere fra en studie, utført ved Sosiologisk Institutt, Universitetet i Oslo, der det heter: - Bedre samarbeid i bedriftene vil kreve mot og kompetanse. Skal samarbeidet mellom partene utvikles videre krever det at bedriftsleder-

ne må tørre å gi fra seg makt, samtidig som de tillitsvalgte må gi slipp på rettigheter.

Dette er uten tvil en riktig tolkning av veien å gå. Det hadde vært uhyre interessant om disse spørsmålene hadde blitt behandlet konkret: Er våre tillitsvalgte villige til å gi opp opparbeidete rettigheter? Og vil våre ledere dele "makten" med de tillitsvalgte?

Spørsmålene ble imidlertid etter hvert borte i de påfølgende gruppearbeider og diskusjoner om hvorvidt våre nåværende samarbeidsutvalg fører til bedre samarbeid. Det eksisterer en hel flora av dem, KU, AMU/BU, UU, FTU, HMS-grupper, AKAN osv. og de fleste mener nok at ikke noen av dem har bedret samarbeidet mellom de tillitsvalgte og bedriften vesentlig. AMU/BU oppfattes f.eks. av mange som et rent "pliktløp", idet de færreste av medlemmene identifiserer seg med de saker som behandles i utvalget. Dermed tilfører de heller ingen ting. Men for all del, det finnes hederlige unntak!

Fordi samarbeidsfora bør plasseres der tingene skjer, ble det på konferansen besluttet å opprette avdelingsutvalg i Oslo for

de fleste divisjonene. Et nytt forum, AU, er dermed kommet til. Det fremgår av tiltakslisten som ble laget etter møtet at dette forutsetter en gjennomgang og kritisk vurdering av noen av de eksisterende fora, f.eks. KU og AMU/BU.

Målet må være å redusere antall utvalg til det som er nødvendig for å oppnå målsetningen, og gjøre disse så effektive som mulig. I så måte er AU en god konstruksjon idet disse utvalgene kan behandle både HMS, sykefravær, beskjeftigelse, økonomi og øvrige samarbeidsspørsmål så nær kilden som mulig.

FAFOs to representanter gav uten tvil konferansen svært verdifulle innspill og en del tankegods med på veien. Svært mange av problemstillingene ble diskutert i grupper, ofte bare bestående av to personer, en ansatt og en leder. Dette ga samtalene et nærgående og jordnært preg som var meget verdifullt.

I en av gruppene ble Telefabrikken behandlet som et eksempel der de menneskelige ressursene nettopp er brukt til å skape en "bedre bedrift". Dette er alle andre velkommen til å ta lærdom av.

Under oppsummeringen av samarbeidskonferansen ble det lagt frem en handlingsplan i 7 punkter (forkortet):

- AU opprettes innen 1.1.95
- AMU/BU Oslo evaluerer sin egen funksjon/representasjon
- Forslagsordningens medarbeider i divisjonen bør være AU-medlem
- Lønnsystemet for montørene på montasjeavdelingen skal gjennomgås
- KUs rolle i forhold til AMU/BU og AU evalueres
- Programkomiteen for konferansen skal være ressursgruppe ved opprettelse av AU
- FAFOs videre engasjement i oppfølgingen av konferansen vurderes.

LU 570, vårt nye tilskudd til lederutvikling

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Begrepet LU 570 har hittil vært benyttet for å beskrive de utviklings-tilbud Siemens A/S har kommet med til ledere på høyere nivå, f.eks. divisjons og sentralavdelingsledere. Stort sett har det dreiet seg om samlinger over en til to dager med et par års mellomrom. Utgangspunkt har vært spesielle tema. Eksempelvis handlet Vikersund-samlingene i 1990 og 1992 om internasjonalisering og egen verdiskapning. I år var temaet "Siemens A/S' rolle i konsernsammenheng". Nå har LU 570 antatt fastere form. Et 50-talls personer, herunder de ansattes styrerepresentanter, var samlet til oppstartmøte i Forum 31.10- 2.11 under samlingsmerket "Lederutvikling mot år 2000".

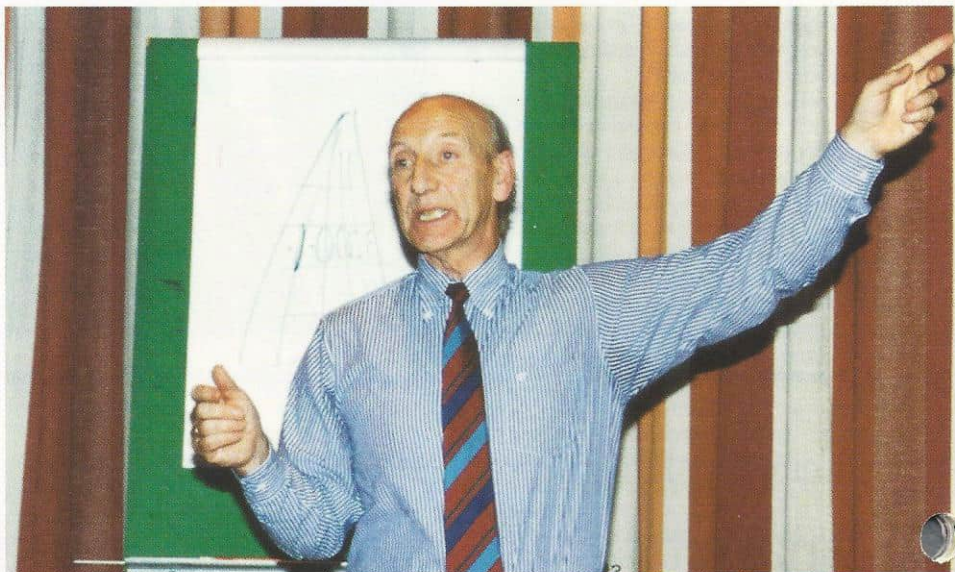
I sin åpningstale understreket adm.dir. Hans Lødrup betydningen av de siste års politiske hendelser, fremfor alt åpningen østover både i Europa og i Sør-ØstAsia. Dette er en ny situasjon som vi er nødt til å erkjenne, akseptere og forholde oss til. Konkursen vil bli skjerpet ytterligere. I dette bildet må vi gjøre ledelse til en konkurransefaktor. Dette utviklingsprogrammet er ment å skulle bidra til dette og motivere oss selv og våre medarbeidere til egen utvikling slik at vi kan møte våre kunder på rett måte. For å kunne bli mye mer aggressive i markedet, for det er vi nødt til, trenger vi den ryggdekning som en god personlig utvikling kan gi oss.

Det videre programmet omfattet innlegg fra en rekke ressurspersoner utenfra.

Konsernsjef Arne Ingjerd talte svært engasjert om utviklingen innen DYNO-konsernet; om betydningen av å tenke i prosesser og korte ned gjennomløpstidene på tvers av organisatoriske grenser. Han understreket den betydning ledelsen tillia kompetanseutviklingen og det sterke engasjementet toppledelsen i DYNO løpende la for dagen i denne sammenheng. Den bakenforliggende intensjonen med alt de foretar seg er å motivere ledere til å ville ta ansvar og tenke helhet et nivå høyere enn det primæransvaret tilsier.



Arne Besseberg: Forbedringsprosessen må begynne hos divisjonslederne!



Paul Johnsen, Paul Johnsen & Partners ▲
Arild Ingjerd, DYNO ►

Paul Johnsen (Paul Johnsen & Partners) viste til at trygghetsbygging hos medarbeidere kan skape utrolige resultater. Lojalitet kan ikke forlanges men skapes gjennom trygghet. Og han fremla det enkle faktum at ledelse ikke er noe annet enn å lede mennesker. Desverre er det ikke alle ledere som har forstått dette. Verdiorientert ledelse med fokus på kvalitet, etikk, holdninger og adferd vil stå mer og mer sentralt.

Direktør Stein Gustavsen, Televerket la stor vekt på teamwork. Teamet må gå foran enkeltindividet også når det gjelder belønning, fremhevet han. Hvorfor? Jo, fordi flere hoder tenker bedre enn ett og gir felles ansvarsfølelse. Ulike mennesker i teamet må ikke oppleves som en trussel men som en mulighet.

Dosent Magnus Söderström fra Uppsala Universitet åpnet med følgende postulat: Økonomiutdannelse har en feil, den handler ikke om mennesker! Forøvrig var hans spådom for årene fremover at det først og fremst forventes fleksibilitet av ledere både med hensyn til engasjementsform i bedriften, de oppgaver man blir satt til, hvor i organisasjonen man blir plassert og fleksibilitet med hensyn til arbeidstid. Hans "doktrine" lød: fra strategisk planlegging til strategisk tenkning!

Professor Carl Erik Grennes fra Universitetet i Oslo fremholdt at erkjennelser gjennom senere år har ført til sammenbrudd av faglig og posisjonell autoritet til fordel for menneskelig autoritet. En leders utvikling kan best avleses eller måles ved at medarbeiderne merker forskjellen.

Foredragsrekken ble fra tid til annen avbrutt av gruppearbeider der deltakerne ble bedt om å utkrystallisere vesentlige elementer i lederskapet, også sett i lys av tidligere erkjennelser f.eks. "Vår Bedriftsfilosofi" og "Krav til meg som leder".

I oppsummeringen ble det bl a gitt følgende stikkord:

- Nåværende lederstil opprettholdes med rimelig "takhøyde" og frihet under ansvar.
- Det legges mer vekt på markedsrettet ledelse, også i fagmiljøene.
- Målbarhet av ledelseskvalitet tilstrebes. Tilbakemelding (ros og ris) står her sentralt. Neglisjeres dette kan det ha konsekvenser for lederen.
- Det fokuseres sterkere på nettverksbygging eksternt.
- "Vår Bedriftsfilosofi" skal revideres med henblikk på å vektlegge disse områdene sterkere.

I en samtale vi hadde med kursledelsen ble det fremhevet at denne fellessamlingen er en basis for videre læring i mindre grupper. En utvalgt gruppe på 18 ledere skal allerede før jul fortsette lederutviklingsprogrammet med hovedvekt på personlig vekst og handlingslæring i team, med grunnlag i prosjektoppgaver. Direksjonen ønsker gjennomført. Første fase er et "assessmentcenter"-program; deretter vil vi avstemme det videre programmet, slår Inge Bø fast.



-Men kan ledelse egentlig læres?
-Ja, forutsatt at deltakeren har et visst grunn talent kan dette utvikles videre ved læring men det forutsetter også at lederne er villige til å trene.

- Siemens' måte å rekruttere ledere på har jo tradisjonelt vært basert på faglig dyktighet. Rekrutteres ledere på samme måte idag eller går vi på bevisst talentjakt etter lederemner? SPPS-systemet er jo utviklet med dette for øyet?

- Vi er ikke gode nok ennå, SPPS må bli mye mer levende, det må vi innrømme. Fremdeles gjør vi de feil du beskriver, eller vi velger den som har vært "nest lengst" på avdelingen når sjefen skal avløses. Men det er likevel mange gledelige tegn på at vi etter hvert tenker annerledes. Største utfordring er å våge og satse på yngre talenter, det finnes nemlig en rekke slike i vår midte.

- Siemens går for å være svært tolerant overfor mangelfull ledelse. Selv etter å ha akseptert lederkravene og gitt skriftlig samtykke tar ikke alle disse like alvorlig. Er LU

◀ Magnus Söderström, Universitetet i Uppsala



▲ Carl Erik Grennes, Universitetet i Oslo
◀ Stein Gustavsen, Televerket



570 innledningen til en mer skjerpet holdning overfor ledere som ikke gjør jobben sin samvittighetsfullt nok?

- Jeg både tror og håper det. Skal vi kunne gjøre god ledelse til en konkurransefaktor, slik adm dir Hans Lødrup sier, vil avvikene etter hvert også bli mer synlige. Selv om reaksjonene fra toppledelsen ikke vil innebære et radikalt brudd med tidligere praksis, tror jeg nok at neglisjering av lederansvaret i fremtiden vil få konsekvenser.

Vi prøver isteden å snu det hele positivt i våre lederkurs og få våre ledere til å skjønne at den måten de leder sine ansatte på har en dyp innvirkning på avdelingens slagkraft og resultater.

Divisjonsdirektør Arne Besseberg var en av deltakerne på seminaret. Han har også kunnet studere og oppleve amerikansk og internasjonal ledelse. Han var en av 160 deltakere på Stanford Executive Program i 7 uker sist sommer. Det var fristende å be om hans spontane kommentarer til LU 570, sett i lys av sine inntrykk fra Amerika. - I USA ville man nok stillet krav til et høyere engasjement. Man ville brakt inn aktuelle problemstillinger fra bedrifter og prøve å løse dem sammen, m.a.o. bringe inn ideer, men samtidig stille krav til hverandre.

LU 570 tok opp en del ideer og påpekte en del nødvendige holdningsendringer. Jeg vet ikke om det er nok. Det var betegnende for vår firmakultur men betenkelig at ingen reagerte på det direkte spørsmålet om de ville legge om stilen. Amerikanerne ville bestemt seg for en del viktige kriterier og laget et bonusopplegg for premiering. - Dette er kravene og veien vi vil gå, ville de sagt. - Hvis det ikke passer deg kan du finne deg en annen jobb! - Litt drastisk kanskje, men jeg tror at f.eks vi divisjonsansvarlige først burde bli utsatt for noe av dette, og deretter la en litt striksere holdning sildre nedover i organisasjonen. Prosessen må begynne hos oss, sier Arne Besseberg til slutt.

Utviklingstilbudet for ledere i Siemens A/S består av følgende seminarer:

LU 550 Ledelse i praksis

Grunnoppfølging for gruppeledere, avdelingsledere, lederkandidater og medarbeidere med prosjekt- og fagansvar. 18 dager, fordelt på 6 samlinger over en periode på 1 år.

Antall deltakere siden 1987: 200

(For å kunne delta på LU 550 skal deltakerne ha gjennomgått det obligatoriske kurset "Ledelse og personalansvar", LUPA).

LU 560 Ledelse i skiftende tider

Utviklingstilbud for etablerte ledere med betydelig forretningsmessig ansvar og/eller personalansvar.

11 dager, fordelt på 4 samlinger over en periode på 1 år.

Antall deltakere siden 1990: 31

LU 570 Lederutvikling mot år 2000

Tilbud til ledere i den øverste del av organisasjonen.

Fellessamlinger og videreutvikling i team med 18 deltakere over en periode på 1 år. Startet opp høsten 1994.

LU 580 Konstruktiv ledermobilitet

Kurset er et tilbud til ledere og nøkkelpersoner "midtveis i livet" og seniorledere som ønsker en planlagt vurdering av sin nåværende funksjon med henblikk på alternative karriereveier.

6 dager, fordelt på 4 samlinger over en periode på 3/4 år.

Antall deltakere siden 1989: 57

Mannen og havet

Tekst: Tor Cederkvist

Hva gjør en mann som hele livet har drømt om en real havseilas, når han plutselig en dag får sjansen? Svaret er enkelt hvis mannen heter Askild J Sandvold, er 57 år og jobber hos Siemens på Linderud. Han søker ulønnet permisjon og slår til! Fem uker og 3700 nautiske mil senere kommer han tilbake på jobb, mange viktige erfaringer rikere. Og sikkert også morsommere å ha med å gjøre!

- Ja, jeg bestemte meg faktisk i løpet av en halv time, sier Askild.

- Forhistorien var at en av deltagerne på Norsk Seil-Navigasjonsskoles "Atlanterhavskryss" - siste trinn på veien til Ocean Master Certificate - plutselig måtte trekke seg. Skipper'n visste at jeg var interessert i en slik tur, selv om jeg ikke kunne få sertifikatet fordi jeg ikke har de seks første trinnene i denne utdannelsen. Men han visste at jeg kunne tre inn som kvalifisert mannskap, og det holdt!

Oppvarming ved Jomfruøyene

Skipper og mannskap på fire (tre menn og en kvinne) lettet fra Fornebu 8. april, og etter mellomlandinger i Newark og San Juan gikk de ombord i en 36 fots Najad i Tortola dagen etter.

- Skipper'n ønsket å riste mannskapet sammen gjennom en rolig seilas mellom Jomfruøyene den første uken. Det ble skikkelig oppvarming, i ordets rette forstand. Tropeluft og 26 grader i vannet, bading og snorkling langs fantastiske sandstrender og med et yrende dyreliv under vann. Eventyrlig!

Videre til Azorene

Det første store strekket gikk fra Jomfruøyene til Azorene.

- I løpet av de 18 døgnene fikk vi oppleve alt fra havblikk til vær som betinget tre rev i storseilet og minste genua foran, minnes Askild.

- Og i Saragossahavet badet vi på 5500 meters dyp, det ga en litt spesiell følelse i magen!

Liten - og stor

- Hvordan føler en seg i et slikt "nøtteskall" på åpne havet?

- I perioder får du en intens opplevelse av din egen litenhet i forhold til en overmektig natur. Det gjelder naturligvis spesielt når vinden herjer i riggen og de krappe bølgene går opp i 8-10 meters høyde. Samtidig får du en god følelse, en opplevelse av respekt for mennesket og for dine egne muligheter.



- Du føler ydmykhet i en 36 fots seilbåt midt ute på Atlanteren. Men også en dyp respekt for menneskets iboende muligheter, sier Askild J Sandvold.

Og i stille månenetter, når du står alene til rors og opplever deg som sentret i en sirkel uten noen begrensning mot universet, får du frysninger på ryggen.

Filosofen på havet

- Dagen må lages i ditt eget hode, der ute på havet. Det er ikke så mye ytre som skjer. Noen havskilpadder på dristig tokt milevis fra land, et par dødsslitne svaler som redder livet ved å bli med som gratispassasjerer noen timer.

Da blir du lett filosofisk. Hvorfor risikerer svalene og skilpaddene livet her ute i ødet? Hvorfor bruker ålen mesteparten av sitt liv på å vandre til Saragossahavet? Hvorfor seiler Askild Sandvold i en liten båt over Atlanterhavet?

Ikke alene

Men Askild og vennene hans fikk også oppleve fellesskapet av havseilere. Spesielt i havnebyen Horta på øya Faial, hvor de lå fem dager for å fete seg opp og få sjøgangen ut av kroppen.

- Horta er langferdsseilerens Mekka, sier Askild.

- Her møtte vi Gerry, som hadde tilbaketrukket de første 60 døgn av sin soloseilas fra Syd-Afrika til Isle of Man. I nabobåten ryddet en engelskmann opp etter at båten

hans var kastet nesten rundt i stormen, mens svensken ved siden av hadde fått vrenget masta på sin 40 fots Beneteau. Da forsto vi at vi hadde vært heldige!

Alt kan ryke

- Alt kan ryke på en slik tur, sier Askild. Derfor hadde vi sveiseapparat ombord, og vi fikk bruk for det. Vår eneste kommunikasjon med omverdenen var et værkart, som ankom to ganger pr. dag over fax. Navigasjon skjedde på gammelmåten, ved hjelp av solhøydemåling med sekstant. Riktignok fantes det satelittnavigator om bord, som virket hvis strømforsyning og antenne var i orden. Men vi fikk lære at det var livsfarlig å gjøre seg avhengig av den, da antenna ble slått inn av en kraftig brottsjø bakfra. "Oraklet" ble derfor bare benyttet av og til, som en sjekk på våre mer primitive målinger og beregninger.

Til England 17. mai

Siste strekket, de 1250 nautiske milene fra Azorene til England, gikk på ni døgn.

- Mye kuling og regn, kaldt vær og en skikkelig stormnatt.

Spør om det smakte med en dusj etter ni døgn uten vask og tøyskift! Jeg hadde tatt av fem kilo, og var sulten som en skrubb. Det gikk ned både ankerdram og to



Kast loss!

Med seg på ferden fikk Askild loggbokk og dikt fra arbeidskameratene på Montasjeavdelingen:

Til Askild Johan!

*Med lysende blikk og Seglarens mot
en deksesgutt fra nord til Karibien for
spenningen stor, når du går ombord...
over mange hav og i fremmede havner
Eventyret snart Seglaren favner.*

*I storm eller stille du lagrer i minne
og alt som deg hender på ferden hjem
føres i "loggen" med sirlig penn;*

Kast Loss...

*Her hjemme vi deg på kartet vil følge
mens du i åpen båt må klatre hver bølge.*

doble hamburgere før middagen i Yachtklubben.

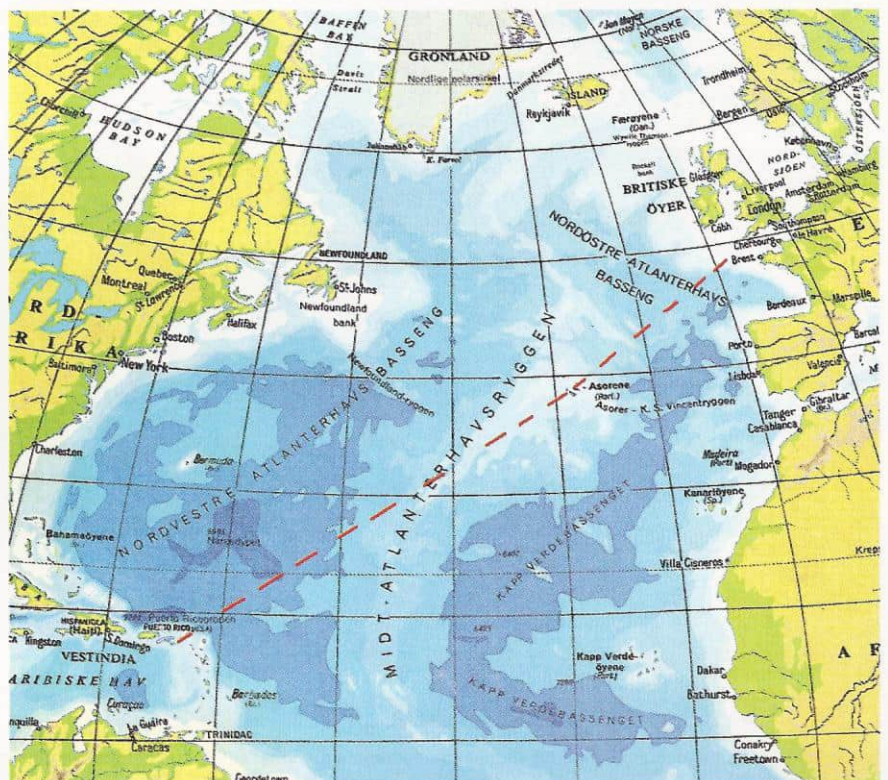
En lyrisk avmønstret matros

Gjennom hele vår samtale har jeg kunnet registrere hos Askild en dyp ærbødighet for havet og en stor takknemlighet over det han har fått være med på. Det kommer derfor ikke som noen overraskelse at han avslutter på følgende lyriske måte når jeg ber ham oppsummere sine inntrykk i et par enkle setninger:

- Atlanterhavet var en fantastisk opplevelse. Uendeligheten, ensomheten, delfinene og havskilpaddene, det dypblå vannet, fargespillet ved soloppgang og solnedgang, måneskinnet, stjernehimmelen, vinden og bølgene.

Men, sier han etter en liten pause, det må oppleves i en liten seilbåt!

Atlanterhavskryss – 3700 nautiske mil.
Fra Tortola i Karibien 19°N - 64°V
via Azorene 38°N - 28°V
til Falmouth, England 50°N - 4°V



Sjekk mobil-regningene!



Tekst og foto: Tor Cederkvist

Misbruk av mobiltelefonen - i form av unødvendig mye ringing - er velkjent på mange avdelinger. Men at også folk utenfor firmaet sniker seg inn på våre linjer, er vel mindre kjent. Geir Knudsen på montasjeavdelingen TLC i Oslo har erfaring også med denne varianten. Som ansvarlig for avdelingen faller det i hans lodd også å holde øye med telefonregningene. I høst la han merke til en unaturlig stor økning i antall tellerskritt på en av mobiltelefonene - fra ca. 250 opp til nærmere 2000 i kvartalet.

En nøyere undersøkelse førte frem til en person i Hønefoss som "fjernbrakte" vår telefon, på vår bekostning. Televerket kunne bekrefte at det ikke er uvanlig at "smarte" folk går frem på denne måten. Denne gangen endte det godt, personen får sin straff og vi får redusert regning og nytt telefonnummer. Men pass på!

- Smarte mennesker kan forholdsvis lett misbruke mobiltelefoner i 450- og 900-serien. Hold derfor øye med telefonregningene, og slå alarm i tide, sier Geir Knudsen på TLC Montasje.

Ny viktig rammekontrakt

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Divisjon Olje og Gass undertegnet i oktober en rammeavtale med Saga Petroleum a.s. for områdene automatisering og elektro offshore. Dette betyr at vi er "hoffleverandør" til Saga på disse områdene, med de fordeler det betyr for oss som leverandør. Til gjengjeld vil Saga få det beste vi kan by av utstyr, tjenester og priser.

Siemens og Saga har kjent hverandre lenge - våre leveranser til Snorreplattformen er en av de mest omfattende vi har hatt på norsk sokkel.

Stikkordet er tillit

Gjennom det lange samarbeidet er det bygd opp en stor grad av gjensidig tillit mellom våre to firmaer. Dette er kanskje det viktigste momentet som ligger til grunn for inngåelsen av slike rammeavtaler - at kunden er fornøyd med tidligere leveranser, og vet at han kan stole på oss.

Gjensidig fordel

Teorien bak rammeavtaler er at det skal oppstå en "win-win situasjon", der begge parter oppnår større økonomisk gevinst enn under andre forhold. Den gamle "kampsituasjonen" mellom kunde og leverandør skal erstattes av en tilstand preget av samarbeid og gjensidig tillit mellom partene.

Fordelene for kunden er først og fremst at han får bedre og billigere anlegg. Dette oppnås ved at kostnadene kan reduseres gjennom høyere grad av standardisering, enklere prosjektering og service, og kortere produksjonstider.

Leverandøren oppnår i et slikt samarbeidsforhold de største gevinstene gjennom en jevnere og mer kalkulerbar utnyttelse av ressurser og kompetanse, samt større salgsvolum.



Bare blide ansikter da divisjonsdirektør Olav T. Lappegård i Saga Petroleum a.s. (t.v) og Odd Trones undertegner den omfattende rammekontrakten. Bak fra venstre Niels Petter Hansen, Knut Tananger (Saga, tidligere Siemens), Per Otto Moe, Hans Petter Ihlen (Saga), Vidar Steigen og Albert Alexandersen (Saga).

Nå selger også Siemens GSM-mobiltelefoner

Tekst: Trond Schieldrop

Mobile Kommunikasjonssystemer (MK) har begynt å selge GSM-mobiltelefoner til storkunder som El-kjøp, TBK, Scribona og NetCom. Siden oppstart for en måned siden og frem til jul forventer man et salg på 15.000 mobiltelefoner.

Stemningen er til å ta å føle på i MKs korridorer for tiden. Mange vil nok hevde at Divisjon Telecom har skutt "gullfuglen" ved å gå inn på det nye forretningsområdet; salg av mobiltelefoner. Rolf Erik Lervik som har ansvaret for gruppen som har fått arbeidstitelen Mobiltelefoner, har allerede nå ordreboken full. - Påtrykket fra våre kunder øker, og produksjonen av Siemens telefoner går for fullt i Tyskland. For forretningsåret 1994/95 har vi forhåpninger om å selge ca. 50.000 mobiltelefoner. Slår disse til, betyr det inklusive tilleggsutstyr omlag 200 mill. kroner, sier Lervik som presiserer at dette er beregninger gjort ut fra et minimumsbudsjett. - Vi ser ikke bort fra en større omsetning men dette er avhengig av leveringsdyktigheten fra Siemens AG.

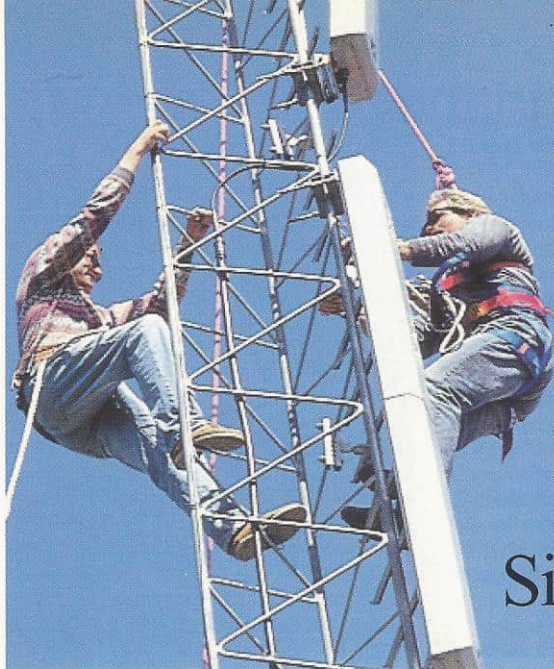
Filosofien til MK er å selge GSM-mobiltelefoner kun til et knippe storkunder, og ikke drive med egendistribusjon.

Før MK kastet seg på salget av mobiltelefoner, har det via utenlandske leverandører kommet inn ca. 10.000 Siemens GSM-telefoner på det norske markedet. - I og med at vi nå har etablert vår egen organisasjon, forsøker vi å kanalisere alt telefonsalg gjennom Siemens A/S. Ut fra de signalene vi har fått fra våre oppkjøpere, mener de denne ordningene er ryddigere i og med at de får all service og support gjennom oss, sier Lervik.

En rekke nyheter

I løpet av 1995 kommer Siemens AG til å lansere to nye mobiltelefoner. Den første kommer allerede ut på nyåret, og går under navnet S4. Det er en mindre utgave av dagens S3. Rundt fellesferien lanseres S5 som er en tynnere utgave av S3. - Alle telefonene er forberedt for data- og fax-tjenester, mens de siste versjonene er forberedt for SMS, sier Lervik som legger til at PCMCIA-kortene som gjør det mulig å overføre data og fax er tilgjengelig på det norske markedet. - Nå er det fritt frem for brukere som er avhengig av det mobile kontor, avslutter han.

Siemens A/S har begynt å selge mobiltelefoner på det norske markedet, og salgsresultatene så langt er opploftende.



På vei opp i masten for å montere GSM-antennene

NetCom fornyer kontrakten med Siemens AS

Tekst: Trond Schieldrop

NetCom har fornyet samarbeidsavtalen med Siemens A/S, Divisjon Telecom, om bygging av svitsjer og basestasjoner til deres GSM nett. Rammeavtalen med NetCom som ble undertegnet 11. november løper frem til juni 1996. - På svitsjesiden har vi fått opsjon om leveranser frem til år 2000, sier seksjonsleder Finn Bakken i Mobile Kommunikasjonssystemer (MK).

Rammeavtalen har et investeringsomfang på ca. 330 millioner kroner, og for MK blir kontrakten vurdert som et viktig bidrag til å opprettholde den sterke posisjonen man nå har fått på svitsjesiden i Norge. Tidligere var Ericsson og Alcatel dominerende på dette området. - Kapasiteten på svitsjen vi har installert i Oslo var et av de sterke trumfkortene i kampen om kontrakten med NetCom. Den har en kapasitet på over 100.000 abonnenter, noe som anses som meget kraftig i både nasjonal og internasjonal sammenheng, sier Bakken. Konkurransen mellom anbydere var meget tøff, men Siemens ble foretrukket bl.a. på grunn av pris, Siemens som organisasjon og kvalitet.

3. fase

Det er 3. utbyggingsfase som NetCom nå går inn i, og i de to foregående hadde Siemens "turn-key"-ansvaret, d.v.s. alt fra bygging av hytter og master til installasjon av svitsjer og basestasjoner. I dag er det Veidekke A/S som har overtatt ansvaret for byggingen av master og hytter.

Bakken mener kontrakten mellom NetCom og Siemens kan bli en døråpner for leveranse av svitsjeutstyr til andre operatører.

Underleverandør

I og med at Siemens ikke har ferdigutviklet noen basestasjoner, er det Motorola som skal levere slikt utstyr. Motorola er i dag underleverandør til Siemens. - På denne måten får vi et ryddigere forretningsmessig forhold til hverandre, sier Bakken.

Vedlikeholdsavtale

MK vil om kort tid undertegne en vedlikeholdsavtale med NetCom som omfatter alt fra oppdateringer, reparasjoner til bruk av servicepersonell. - Vi kommer til å etablere en help-desk (nødtelefon)-funksjon hvor operatøren kan nå oss 24 timer i døgnet 365 dager i året, hvis det oppstår problemer i GSM-nettet, sier Bakken som mener en slik servicefunksjon er i tråd med MKs forretningsintensjoner.

Økning i bemanningen

Som følge av kontrakten med NetCom blir bemanningen på svitsjesiden øket fra tre til fem personer. Ca. 90 personer har søkt på disse stillingene, og i løpet av kort tid blir det avgjort hvem som får dem. - Hvis leveransene av svitsjer blir større enn forventet, må vi på sikt ansette flere personer uten at jeg på nåværende tidspunkt kan angi hvor mange det kan bli, sier Bakken. - Kontrakten med NetCom er vårt leverbrød. I år regner vi med en omsetning på ca. 260 millioner kroner.

40 medarbeidere jobber i MK. Omlag halvparten av medarbeiderne jobber med tekniske løsninger, mens den andre halvparten arbeider med økonomi, logistikk m.m.

Spin-off effekt

Som følge av "turn-key"-avtalen med NetCom har MKs radioplanleggingsgruppe fått en rekke store oppdrag med å planlegge GSM utbyggingen på Filippinene, Marokko, Saudi-Arabia og Kina. - "Know-how"-en vi har bygget opp på dette området blir høyt verdsett i Siemens AG i Tyskland.

Seksjonsleder Finn Bakken tar mål av seg til å marsjere med de beste operatørene på svitsjesiden (benchmarking; i fri oversettelse: benkmarsjering). Kontrakten med NetCom er et tydelig bevis på det. Foto: Trond Schieldrop



Solfrid Birkeland: Et uforglemmelig opphold!

Tekst: Gunnar Friedl
Fo to: Solfrid Birkeland

Solfrid Birkeland kom i høst tilbake fra en "Versetzungs"-periode i München i tiden 1.6.92-1.9.94. Hun var i denne tiden knyttet til Avd. ZU S4, en avdeling som har internasjonale regionalstrategier som virkefelt. Avdelingen arbeider prosjektorientert og tett sammen med de respektive land eller regioner. Prosjektene avsluttes med at ledelsen i det enkelte land presenterer sin strategiske plan for Siemens AGs sentrale ledelse (Zentralvorstand).

Internasjonalt miljø

-Oppholdet bragte meg også til flere andre land, forteller Solfrid, - bl.a. Italia, Frankrike, og i slutten av perioden også til Sverige og Danmark. Jeg ble straks fanget inn av et internasjonalt miljø og arbeidet sammen med kolleger fra USA, Kanada, Brasil, Japan, India, Frankrike, Italia, Belgia, Holland foruten Tyskland. Verden ble på en måte mindre og jeg måtte fort korrigere min egen forestilling om at veien hjem var lang.

-Hva var det som fikk deg til å dra til Tyskland?

-Egentlig var et lengre opphold i Stamhus en del av den utviklingsplanen jeg hadde utarbeidet for meg selv. Jeg ville gjerne forbedre mine tyskkunnskaper både språklig og kulturelt, og komme tysk mentalitet litt nærmere inn på livet. Jeg var også veldig nysgjerrig på hvordan det er å jobbe internasjonalt og hvordan jeg selv ville fungere i et slikt miljø

På egne bein

-Var ikke omstillingen tung, fra et trygt og godt Linderud til et turbulent Siemens AG i München?

-Jo, jeg merket fort at jeg nå plutselig var henvist helt til meg selv. Jeg sto med ett overfor helt nye fagområder, nye arbeidsmåter og fremfor alt, en ny tenkemåte. Men det jeg raskest måtte sette meg inn i var nye og ukjente dataprogrammer.

Kreativiteten ble satt på harde prøver. I begynnelsen føltes det som om jeg ikke hadde en eneste ide i hodet mens mine kolleger hostet frem det ene utkastet etter det andre. Det både imponerte meg og ergret meg. Jeg angrep problemet ved å "tjuvlåne" ideer fra andre lignende problemstillinger og satte dem sammen på min egen måte. Slik fikk jeg fantasien i sving. Det var løpende utveksling av ideer og synspunkter mellom kolleger. Meningsutvekslingene kunne ofte bli meget intense og diskusjonene endeløse. Dette var for meg en utrolig nyttig læreprosess.

Med i prosjektarbeid

-Kan du fortelle litt om hvilke konkrete prosjekter du arbeidet med?

-I det første prosjektet som gjalt strategikutvikling for Siemens i Frankrike kom jeg med i sluttfasen og fikk Bereich Med (Elektromed) som arbeidsområde. Oppgaven besto i å analysere det tidligere materialet, stille kritiske spørsmål til eventuelle svake punkter. Alt dette ble til slutt gjennomgått med Med-ledelsen i Siemens Paris.

Etter en del foranalyser av prosjekter i Italia, Sverige og Tyrkia kom jeg med i prosjektteamet for Italia. Teamet besto av tysk prosjektleder, og deltakere fra USA, Brasil og Norge. Dessuten tre italienere. Arbeidet ble i det alt vesentligste utført i Milano. Der ble det mange lange arbeidsdager og netter. Våre italienske venner syntes ofte det gikk over alle "støvleskafter" og dro som regel hjem i rimelig tid. For meg var dette en fin opplevelse også fordi jeg her kunne trekke på egne erfaringer fra Norge. Etter en foranalyse med søkelyset rettet mot

Siemens Østerrikes eksport til nabolandene, fikk jeg tilbringe en tid i Bereich ASI (Motorer, Startapp., Inst.matr., Belysning) i Erlangen i forbindelse med planarbeidet våren '94. Dette gav meg, foruten en faglig ferdypning, et godt kjennskap til hvordan kommunikasjonen mellom et Bereich og et LG fungerer. Det var også nyttig å oppleve hvor anderledes arbeidsstilen og mentaliteten kan være mellom en sentralavdeling i München og en Bereich i Erlangen.

Som forberedelse til min fremtidige jobb hjemme i Norge, ble utenlandsoppholdet avrundet med et to måneders informasjonsprogram i Bereich Med i Erlangen. I denne tiden var jeg innom de fleste av Med's avdelinger i Erlangen og Stockholm. Jeg avsluttet det hele med informasjonsopphold i salgsavdelingene i Nürnberg og München.

-Hvordan artet oppholdet seg for deg privat?

-Mannen min Knut og jeg hadde forberedt oss i lang tid til dette oppholdet. Vi måtte få det til å passe rent familiemessig. Kunne Knut få seg jobb der nede, og kunne han få permisjon fra jobben sin i Norge? Hvordan skulle vi greie oss økonomisk og hva skulle vi gjøre med huset vårt, hytta og bilen? Det var mye som skulle gjennomtenkes og ordnes. Vi brukte god tid til dette og det gjorde nok sitt til at oppholdet ble så vellykket selv om mannen min ikke fikk jobb.

-Hvordan gikk det så med stakkars Knut?

-De fleste av våre bekjente var på forhånd mest opptatt av hvordan Knut skulle klare seg så lenge borte fra sin jobb i Norge. Han på sin side så imidlertid for seg selv en unik mulighet til nye opplevelser og utnyttet tiden godt. Han deltok på en rekke kurs og fritidsaktiviteter og boltret seg i de mange kulturtilbudene. Dessuten oppdaget vi fort den store fordel det var at en av oss

Hjem igjen etter 5 år i OIB

Tekst og foto: Gunnar Friedl

30. september avsluttet Knut Erik Wibe sitt engasjement ved Avd. OIB etter å ha ledet avdelingen gjennom 5 hendelsesrike år. Han reiste nylig tilbake til sitt annet hjemland Tyskland for å slå seg til ro som pensjonist i utkanten av München. Hans ettermæle: Mannen som fikk skikk på datasystemene våre etter en periode med opphetede diskusjoner vedrørende sentrale eller desentrale systemer. De fleste av oss vil ellers huske Wibe som den koselige og alltid piperøkende joviale karen som ga datateknologien i Siemens A/S et menneskelig ansikt.

Knut Erik Wibe i kjent og kjær positur.

-Det var EDB-rammeplan som var stridens eple da jeg kom inn i bildet, forteller Wibe. I 1989 da de store organisasjonsendringene med bl a oppløsning av "Bereich"-ene fant sted i Siemens A/G, ble jeg anmodet om å tre støttende til ved Org/EDB-avdelingen her i Norge under Erik Bødter-Næss' sykdom. Jeg var på ingen måte forberedt på å overta hele ansvaret, men skjebnen ville at jeg plutselig sto der som ansvarlig leder.

Som nevnt preget den nye rammeplanen hele avdelingen. Stillet overfor de nye kravene var hverken medarbeidernes kvalifikasjoner eller organisasjonsstruktur tilpasset disse, noe som i starten førte til demotivasjon. Det var en modig plan og inneholdt elementer jeg syntes var helt riktige, først og fremst desentralisering av ansvar. Holdninger måtte forandres og vi vet alle sammen hvor vanskelig det er å om-danne en stab til tjenesteytende avdeling. Nå gjaldt det for hver enkelt å tilby og selge sine tjenester, dvs å skaffe betalte oppdrag.



Sykkelturer med Biergarten-besøk, "und die Musik spielt dazu".

kunne ta seg av de private gjøremål og husarbeide på dagtid. På den måten fikk vi begge mer ut av fritiden, og jeg tror ikke han kjedet seg en dag.

Mange naturopplevelser

Vi hadde med oss syklene våre fra Norge og en bil fikk vi kjøpt der nede. På den måten ble vi svært mobile, og vi fikk

mange naturopplevelser og reiseinntrykk som i dag står for oss som noe av det fineste vi i det hele tatt har hatt sammen. Sykkelturer, gjerne med nistekurv og innlagte pauser i en Biergarten! Eller weekend-turer til Østerrike med "Zimmer frei"-overnatter hos trivelig vertskap, er noe vi tenker tilbake på med glede. Vi fikk forøvrig god anledning til å bruke vandre-skoene våre til alpetopper som Jenner, Zugspitze, Gampenkogel og Männlichen

(Sveits). Og innlagte pauser på "Alm"-ene hvor verten gjerne tok frem trekkspillet og underholdt, ble minner for livet.

Rikt kulturliv

-Hva med det rike kulturlivet, fikk dere med noe av det også?

-Jo i aller høyeste grad. Dronning Sonjas besøk i München høsten 1993 førte til at vi og resten av den norske kolonien ble invitert av konsulatet til konserter, teater og kunstutstillinger. Da følte vi oss virkelig privilegerte. Den samme følelsen hadde vi under en Mozart-konsert i Wiener Konzerthaus. Vi befant oss plutselig midt i Europas kulturliv!

Kultur var for oss også besøk i det lokale vertshus der gamlekara satt benket rundt Stammtisch med sine glass øl eller vin og diskuterte dagens små og store begivenheter.

-Lengtet du aldri hjem under det lange fraværet?

-Nei, vi trivdes begge meget godt fra første stund og så oppholdet som en unik mulighet til å oppleve nye mennesker og kulturer. Dette, sammen med at vi fikk en leilighet som til de grader falt i smak, gjorde at alle forhold lå til rette for et vellykket opphold. Vi fikk erfare at det gikk godt an å leve uten hus, hytte og andre ting vi trodde vi var svært knyttet til. Når det i tillegg ble knyttet vennskap med kolleger fra nær sagt hele verden, ble ikke hjemlengselen særlig påtrengende.

-Var det overhodet ikke noe negativt ved oppholdet?

-Jo, at det gikk så alt for fort og at vi måtte bryte opp fra vårt hyggelige hjem i München.

Etterskrift

-Tiden i utlandet var for oss begge en meget interessant og lærerik tid, både faglig og personlig. Jeg er takknemlig for at vi fikk denne muligheten, og vil på det varmeste oppfordre andre som står overfor et slikt valg å gripe sjansen og utnytte muligheten!

I ettertid synes jeg at dette vendepunktet var høyst nødvendig. OIB har siden utviklet seg positivt såvel faglig som markedsføringsmessig og er idag i pakt med tiden. Trenden går videre i retning individuelle systemer, altså færre felles systemer. Men slike vil fortsatt være på sin plass i en rekke funksjoner, f.eks. regnskap og lønn, der en samlet Siemens-informasjon legges til grunn. Jeg tror dessuten at innkjøp av standardprogrammer i stadig større grad vil prege den videre utviklingen.

-Det later til at det nå er skapt ro omkring vår interne dataverden, føler du det også slik?

-Det diskuteres nok enda, men diskusjonene er ikke lenger så høylydte som før, ikke minst fordi brukermiljøene har innsett og forstått problematikken ved å innføre nye systemer.

Når jeg ser tilbake på min egen rolle, fortsetter Wibe, - er det to ting jeg vil understreke: For det første var den veldig positiv for meg den tillit mine overordnede viste meg fra første stund og det mot de hadde til å gi meg fritt spillerom. Og det andre, som ble helt avgjørende, var den vilje og begeistring alle mine medarbeide-

re har vist til å utvikle både seg selv og avdelingen videre. Dette er gode minner å ta med seg hjem!

-Appropos hjem, betrakter du Norge eller Tyskland som ditt hjemland?

-Begge deler, smiler Wibe. - Det hadde seg slik at jeg som ung mann på 22 år dro til Tyskland for å forbedre mine språkkunnskaper. Planen var å være der 1 år men det ble 30! Det har en høyst naturlig forklaring. Allerede første dagen jeg tilbrakte der traff jeg henne som skulle bli min kone, og da var min skjebne beseglet. Til Siemens A/G kom jeg kort tid etter og har arbeidet der siden, bortsett fra en periode på 4 år da jeg prøvde noe annet. Det var i seg selv en nyttig erfaring.

-Hvordan var det å komme til Norge igjen etter så mange år ute?

-For min kone var oppholdet her litt vanskelig til å begynne med. Hun hadde arbeidet i full jobb og plutselig sto hun i et fremmed land uten jobb og sosiale kontakter. Men hun lærte seg norsk veldig fort, ikke minst takket være hyggelige naboer der vi bodde, og etter hvert fikk vi mange nye venner. Nå er hun blitt svært glad i Norge og betrakter dette som sitt annet

hjemland. Mine egne røtter har også fått ny næring under oppholdet. Vi har sett på en hytte ikke langt fra Oslo og hvis kjøpet går i orden er det ikke så vemodig å forlate landet på nytt. Da blir vi nok rett som det er å se her igjen.

-Hvordan vil du nå ellers benytte pensjonisttilværelsen?

-Jeg har alltid likt å bruke hendene til nevenyttig arbeid. Det blir det rikelig anledning til når vi nå etablerer oss på nytt i det huset vi leide ut for fem år siden i utkanten av München. Sammen med min kone og Airdaletterieren vår skal jeg også nyte friluftslivet for fullt, og naturligvis benytte meg av det rike kulturtilbudet som München byr på.

-Har du nå kuttet ut data for godt, eller vil PC og datablader fortsatt finnes innenfor rekkevidde i hjemmet?

-Jeg vil nok prøve å holde kontakt med EDB-utviklingen. Hvis fritiden mot formodning til tider skulle bli for kjedelig, kan jeg jo tilby mine tjenester som konsulent?

Ingeniør med sangerhjerte

Tekst og foto: Tove Løhne

Etter 33 år i Siemens Trondheim har Tor-Odd Vist valgt å førtidspensjonere seg. Det er en moderne mann som nå blir pensjonist, tankeevne og holdninger viser en spenst som mange tredve-åringer kunne misunt ham. Selv mener han sangen har mye av æren for dette. Her forteller han litt om årene i Siemens og hvilke tanker han gjør seg om framtiden.

Vi har avtalt å møtes i kantina i Sterkstrømfabrikken kvart over 12. Tor-Odd Vist kommer et par minutter for sent. Lett andpusten.

- Fikk en etterbestilling skjønner du og måtte ned på lageret en tur. Så hadde jeg glemt penger og måtte oppom kontoret igjen.

Vi bruker noen minutter på å spise. Rundt oss forlater de siste ettermølerne kantina. Nå er det snart bare oss, en person på ledigtid som legger kabal, og kantinepersonalet igjen.

Det er en onsdag i midten av november og Tor-Odd har bare fjorten arbeidsdager igjen før han blir pensjonist. Han har så visst ikke lagt opp til hvileskjær mot slutten, her er det fortsatt full fart. Han forsikrer at han ser fram til å bli pensjonist, sjøl om det blir stor overgang.

- I første omgang vil jeg gjøre endel heime, men det varer jo ikke evig. Håper etterhvert å fylle hverdagen med mer enn å vaske, tørke støv og lage mat. Han er en moderne mann. Forteller at han og kona i alle år har delt på arbeidet i huset. Heretter blir det han som skal stille med ferdig middag når kona kommer hjem fra jobben som bioingeniør på regionsykehuset i Trondheim.

- Vi ungene ble opplært heime til å gjøre mye i huset, både vasking, stoppe strømper, sy i knapper og bruke symaskin. Jeg hadde også en god læremester i far. Han gikk alltid med kniv og med den kunne han ordne og reparere det meste sjøl. Tor-Odd forteller at han allerede som guttunge ble interessert i mekanikk. Plukket fra hverandre alle slags maskiner og fikk det stort sett sammen igjen også, til og med ei gammel veggklokke som urmakeren hadde gitt opp.

- I en sykeperiode etter militærtjenesten bygde jeg min egen platespiller. Jeg fikk tak i en transformator og brukte en sykkel-dynamo som motor. Lyden mata jeg inn i radioen og denne platespilleren brukte jeg i flere år.

Tor-Odd tok først utdanning og jobb som bilmekaniker, men drømmen var ikke å bli liggende under en bil resten av livet. Etter endt utdanning ved Trondheim Tekniske skole ble det arbeid som ingeniør i USA. Men vansker med oppholdstillatelse gjorde at han dro hjem til Norge før jul i 1960.

- Jeg ventet på toget og gikk nedover Nordre med hendene i bukselommene. Da så jeg Proton-skiltet mot den mørke vinter-

himmelen. Det ble til at jeg stakk oppom for å snakke med Brautaset, en gammel klassekamerat. Enden på visa var at jeg ble tilbudt jobb. Livet er fullt av tilfeldigheter.

På Siemens fikk Tor-Odd være med på utviklingen av pantografskillebryteren. Den ble bygget i aluminium og dette var et nytt materiale på den tiden. Det var en tøff, men utfordrende utviklingsperiode. Mye gikk galt, men han opplevde det som en lærerik tid.

- I tillegg til pantografen synes jeg at utviklingen av motordrifta med kjedeoverføring var den morsomste oppgaven. Jeg sloss endel for å få bruke kjeder og fikk til slutt gehør for dette. Dette fikk jeg anledning til å videreutvikle og etter ett år ble den satt i produksjon. Blant annet NSB er blitt en stor kunde på disse og vi fikk nylig en foresørsel om levering av femti stykker.

I 1973 tok han over planleggingsavdelingen i Sterkstrømfabrikken. Her var han leder i omlag ti år, til han sammen med Per Bye fikk ansvar for fabrikkens grunndataforvaltning. De siste to - tre årene har han drevet med tilrettelegging av nettstasjonsproduksjonen. Tor-Odd ble førtidspensjonist fra 1. desember i år. Det var innskrenkninger ved divisjon EFO Distribusjon som gjorde at han valgte å gå av med førtidspensjonering, slik at yngre krefter skulle få fortsette.

Tor-Odd er kjent for å være en snill person, som har omtanke for andre i det meste av det han gjør. Han innrømmer at han har runde albuer og mener det til en viss grad har vært et hinder for ham, selv om han har et avslappet forhold til karriere. Gjennom tidene har han avhjulpet situasjoner, istedenfor å mele sin egen kake.

Tunge drønn forplanter seg i betongen over hodene våre. Maskinene i Sterkstrømfabrikken går for fullt. Men livet er ikke bare jobb. Tor-Odd er en aktiv sanger og bruker endel av fritiden til dette. Han er med både i Trønderkor og Buvik songlag og snakker seg varm om det gode miljøet i sangerbevegelsen og hvor viktig det har vært for ham.

- I tillegg til sjølve gleden ved å synge, tror jeg sangen har vært med på å gjøre meg

til et mere ydmykt menneske. Jeg tror det er veldig bra for menn å utvikle følelseslivet. Det ligger nok innerst inne hos menn også, men gjennom oppvekst og sosiale roller er det ofte tøffhet som blir vektlagt, mens følelsene blir holdt tilbake.

Tor-Odd og kona Åse bor i Buvika, midtveis mellom Trondheim og Orkdal. Begge døtrene er flyttet hjemmefra og de har gleden av å ha to barnebarn på besøk av og til.

- Vi trives svært godt med å bo utenfor byen. Ikke bruker vi mer enn 20 minutter med bil til jobben heller. Kona og jeg kjører sammen og da prøver vi å snakke om andre ting enn jobb. Kona er flink til å prate, kan snakke om løst og fast. Hun er vant til det fra jobben, - kvinnemiljø. Jeg er for dårlig i så måte. På min avdeling prates det lite. Det er mye å gjøre og arbeidet krever full tankevirksomhet.

Etter 33 år i Siemens har Tor-Odd Vist opplevd en kraftig endring i arbeidsmetoder og arbeidsredskaper. Jeg kan ikke dy meg, men må spørre hva han synes om innføringen av EDB. Det blir en ganske lang pause og Tor-Odd knar haka mellom tommel og pekefingeren en stund.

- Vel, EDB åpner for enorme muligheter og er i dag uunnværlig hos oss. Men jeg tror det i endel tilfeller skytes spurver med kanoner og elefanter med salong. Det er vanskelig å velge riktig datautstyr. Den generasjonen som nå har tatt i bruk data har liten utdanning i dette faget og har ofte måttet søke konsulenthjelp hos dem som selger. Dette gjør det vanskelig å velge riktig. Selv hos oss, hvor vi etter hvert har opparbeidet et meget datakyndig miljø, har ikke alle system- og utstyrvalg vært optimale. Men, du verden, vi kommer oss!

Tor-Odd har planer om å skaffe seg en PC hjemme. Da kan han muligens påta seg noen konstruksjonsoppgaver dersom det blir behov for det. Ellers har han lovet å holde kontakten med Siemens Intern, der han har vært en av drivkreftene de siste ti årene. Hundreårsjubileet i Siemens nærmer seg og vi har mye historie å ta vare på og gi videre til yngre krefter. Nei, arbeidslaus blir Tor-Odd så Vist ikke.



Siemens A/S er kåret til "Årets Seniorbedrift 1994"

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Senter for Senior Planlegging, tidligere Fellesutvalget for forberedelse til pensjonsalderen, har hvert år delt ut en hederspris til bedrifter som har gjort seg særlig bemerket gjennom en positiv holdning overfor sine seniormedarbeidere. Prisen ble i år gitt til Siemens A/S.

I begrunnelsen heter det: "Siemens synes generelt å føre en god personalpolitikk overfor sine eldre medarbeidere. Spesielt har man merket seg tiltakene "Konstruktiv ledermobilitet" og "Senior Ressurs". Begge programmene har langsiktig satsing i seg og bedriften viser vilje og evne til både å tenke og gjøre noe nytt på dette feltet. Slik vi ser det, har Siemens her gjort en imponerende pionerinnsett."

Vi vil også tilkjenne vår anerkjennelse for det arbeidet Siemens A/S gjør for sine pensjonerte medarbeidere. Listen over tiltak og midler som er budsjettet viser at det satses mye på at de pensjonerte fremdeles skal føle bedriftstilhørighet."



Fra prisutdelingen. F.v: Arne Nesheim, Gunnar Berge, Hans Lødrup, Kåre Ytre-Eide, Inge Bø.

Selve utdelingen ble foretatt under en høytidelig seremoni i Oslo Militære Samfund 4.november. Det var kommunal og arbeidsminister Gunnar Berge som overrakte prisen, et vakkert litografi, til adm. dir Hans Lødrup mens et 80-talls gjester overvar høytideligheten.

-Siemens er en bedrift helt etter mitt hjerte, sa Berge i sin hilsningstale. -Bedriften er opptatt av medarbeidere midt i livet. På den måten kan utstøting av eldre medarbeidere forebygges.

I sin takketale sa Lødrup: -Det er en glede å motta anerkjennelse for godt arbeid, spesielt når dette gjelder medarbeiderne. Jeg tolker tildeling av prisen dithen at andre deler Siemens' syn på hvordan de eldres ressurser kan ivaretas til beste for dem selv og for bedriften. At kommunal og arbeidsministeren er til stede understreker prisens

betydning ytterligere. Tildeling av denne prisen er meget motiverende og en kraftig inspirasjon til å fortsette dette arbeidet i vår bedrift, avsluttet Lødrup.

"Konstruktiv ledermobilitet", kjent under begrepet LU 580, ble startet i 1989 og hittil har 4 grupper gjennomført dette seminaret. "Senior Ressurs" er nytt av året og foreløbig lover pilotkurset godt. Prisen er først og fremst en takk og honnør til initiativtakerne til disse tiltakene og til dem som satte dem ut i livet, men er også en inspirasjon til dem som skal drive arbeidet videre. Det er et arbeid man ikke blir ferdig med. Det må løpe kontinuerlig for etter hvert å kunne bli en del av vår bedriftskultur.

Julehilsen fra utsendte medarbeidere:

Også her i Erlangen nærmer det seg jul...



"Mannekveld" på byen. Fra venstre: Ole Gustav Aas, Erik Strandfjord, Einar Røset, Ove Bø, Bjørn Erik Vollan og Jan Robert Ødegård.

Onsdag 16.nov. er i følge min tyske kalender Bots- og bededag og står med rød skrift. En ekstra fridag for oss i Tyskland i forhold til dere hjemme i Norge, og en utmerket anledning til å skrive julehilsen til Siemens Intern.

For tiden er vi følgende 7 medarbeidere fra "LG Norwegen" her i Erlangen, Stein Kristiansen og Erik Strandfjord fra S/O, Einar Røset, Jan Robert Ødegård, Bjørn Erik Vollan, Ove Bø og Ole Gustav Aas fra S/T. Med familier blir vi da en flokk på 25 norske når vi samles. Det må være et

foreløpig høydepunkt hva antallet angår. Men neste år reiser mange av oss hjem og bare familiene Vollan og Bø overvintrer nok en gang. Hvem av leserne blir de neste som kommer nedover? "Huset Siemens" er stort og byr på mange muligheter. Ta sjansen!

Det er interessant å bo midt i Europa et par år. Nabobyene Nürnberg, Bamberg og Rothenburg med sine gamle borger, kirker, ringmurer og vollgraver vekker raskt ny interesse for vår felleseuropeiske historie. Allerede mer enn 100 år før Olav

Trygvasson bestemte seg for å grunnlegge byen ved Nidelvens utløp, var de norske vikingene på båt opp langs Rhinen og Mosel. Blomstrende, livskraftige byer som Duisburg, Köln, Bonn, Koblenz og Trier lå igjen som rykende ruinhauger etter deres besøk. Paris klarte våre forfedre ikke å ta. Som kompromissløsning fikk de herredømme over Normandie. -Om en uke skrives nok et historisk blad, da avgjøres på fredelig vis Norges forhold til det øvrige Europa.

Også vi reiser mye rundt, påskeferie i Paris, pinseferie i Italia med berømte Pompei og øya Capri som sydlige mål, høstferie i Zagreb og Wien, det er da moro, sjø! Og vi er jo fleksible, vi venner oss raskt til 6 ukers ferie, noen fleksidager og 3-4 ekstra katolske helligdager.

Innimellom arbeid, skole, språkstudier og reiser, treffer vi norske hverandre en gang imellom til "mannekveld" og "damekveld" på byen, til gebursdagsfeiring eller ganske enkelt kaffebesøk. Som i dag, da har vi i tillegg innøvd ei norsk julevisen til framføring på den årlige førjulsfesten på språkskolen. Uka deretter arrangerer personalavdelingen også førjulsfest for oss utlendinger med familier. Ikke dårlig!

Som avslutning, vil vi her i Erlangen ønske alle våre kolleger med familier hjemme, en riktig god jul og et godt nytt år!

Med hilsen Ole Gustav Aas

Ansatte og ledelsen
i Siemens i samarbeid
med Redd Barna:

På leting etter foreldre

Fred skaper muligheter, men ikke automatisk lykke. I Eritrea mistet barn kontakt med sine foreldre under flukt eller foreldrene ble drept i krigen. Nå er krigen over, men fremdeles lever 90.000 barn alene.

Et foreldreløst barn er fullstendig pris-gitt de voksnes oppmerksomhet og vilje til å gjøre noe. De fleste alenebarna i Eritrea bor på midlertidige barnehjem. Noen prøver å greie seg på egenhånd. Redd Barna har lang erfaring med å organisere gjenforeningsarbeid. I samarbeid med myndighetene i Eritrea sporer de opp foreldre eller slektninger til barna.

Ledelsen og fagforeningene oppfordrer de ansatte om å støtte barn i Eritrea!

Vi håper alle ansatte i fellesskap nå vil gå inn i et samarbeid med Redd Barna om å gjenforene alenebarn med deres gjenlevende foreldre eller slektninger. Mange av disse barna har opplevd grusomheter som vi ønsker norske barn skal skjermes fra å se på TV. Gjennom vår støtte kan de få mulighet til å bearbeide vonde opplevelser og igjen få trygghet og omsorg.

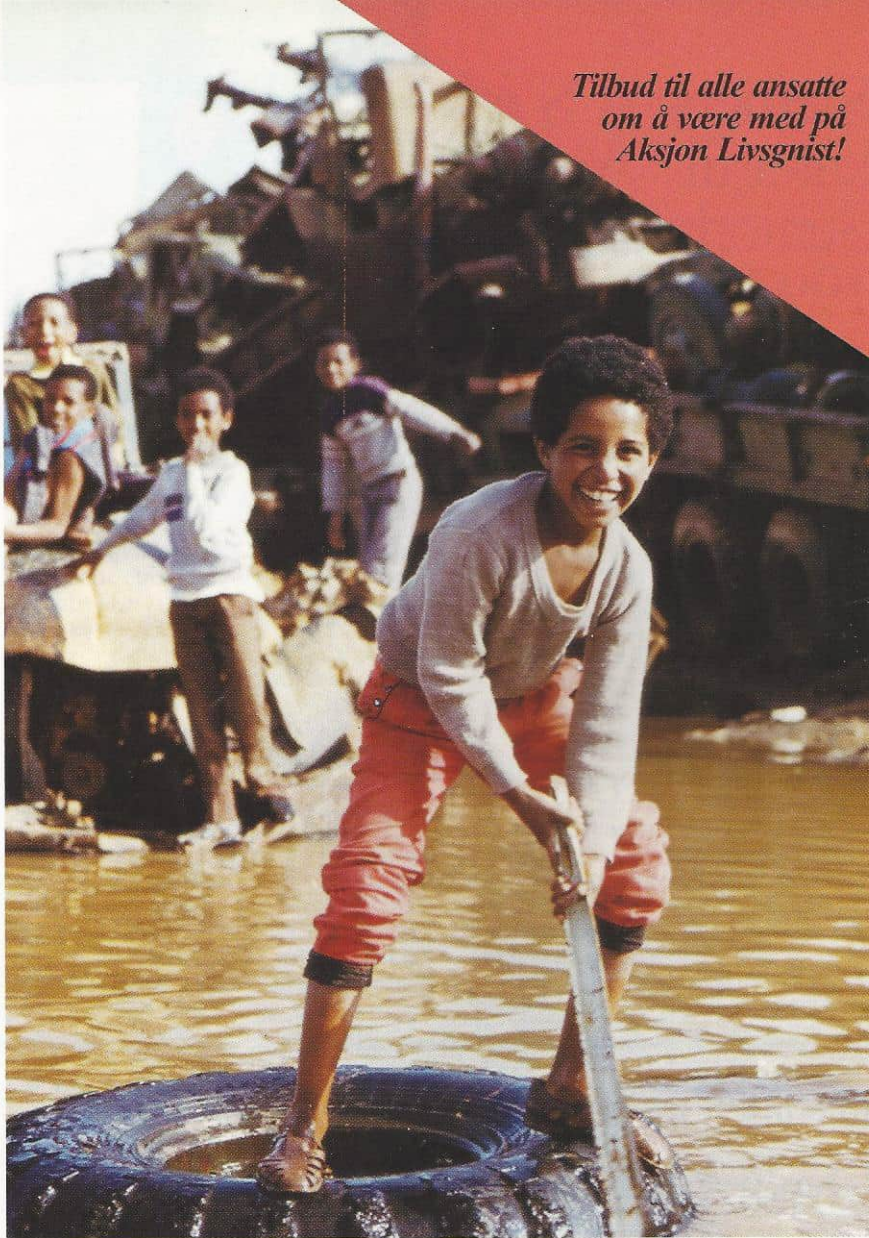
Gjennom Redd Barnas Aksjon Livsgnist! har 17.000 ansatte i 220 bedrifter funnet en enkel og kostnadseffektiv måte å vise solidaritet på. De ansatte i den enkelte bedrift støtter et spesielt samfunnsutviklingsprosjekt enten i Etiopia, Eritrea, Mosambik, Nicaragua eller Guatemala. To ganger i året får de rapport om hva pengene har blitt brukt til. Det var Hydro Porsgrunn som i 1986 tok initiativet til Aksjon Livsgnist! Nå er Posten med, det samme er Siemens Nixdorf, Sintef, NSB, Den norske Bank, Televerket og Hydro. Dette vil vi også være med på!

En befolkning full av pågangsmot

24.mai 1993 ble Eritrea en selvstendig nasjon. Etter 30 års frigjøringskrig mot Etiopia er landet fullstendig utarmet, og en hel generasjon er uten skolegang. Likevel har de et pågangsmot hvis make man skal lete lenge etter. Men de trenger vår hjelp til å bygge opp landet igjen, gi barna skolegang og skape et stabilt demokrati. I Eritrea er kriminalitet og korrupsjon nærmest ukjente begreper. Både regjeringen og innbyggerne gjør en stor innsats for å skape en bedre framtid i landet.

Hva går pengene til?

Støtten fra Aksjon Livsgnist! - deltakerne i Siemens skal brukes til å gjenforene foreldreløse barn i Eritrea med gjenlevende foreldre eller slektninger.



Kontraster: Aksjon Livsgnist! hjelper barn i Eritrea bort fra en oppvekst blant stridsvogner til gjenforening med foreldre og til trygghet og skolegang.

Redd Barna yter faglig støtte til å:

- finne foreldre som har kommet bort fra barna under flukt
- gjenforene barna med gjenlevende foreldre/slektninger
- gi familiene støtte i form av ei ku eller en kamel, jordbruksredskaper og til å sette i gang inntektsbringende aktiviteter slik at barna får mulighet til utvikling og trygghet. Støtten er en hjelp til selvhjelp.
- lære de foresatte hvordan de skal ta seg av et barn som har gjennomgått store psykiske lidelser.
- følge opp barna for å forsikre at de får en trygg oppvekst og skolegang
- bygge sosialkontorer og undervise sosialarbeidere i hvordan de skal drive gjenforeningsarbeid

Sammen med dine kolleger er du en del av løsningen

En av de nærmeste dagene får alle ansatte i Siemens en brosjyre med tilbud om å være med på Aksjon Livsgnist! fast lønnstrekk, enklere kan det ikke gjøres. Selv vil du kanskje ikke merke trekket engang. Men for noen vil det bli helt avgjørende...

*Tilbud til alle ansatte
om å være med på
Aksjon Livsgnist!*

Stipendier for Siemensansatte

Det var i år kommet inn 56 søknader innen fristens utløp. Av disse var det 9 som ikke fylte forutsetningene for tilde-ling.

Stipend I ble delt ut til 17 personer som delte et beløp på kr. 50.000,- mellom seg. Formålene med stipendipengene varierte svært, fra Truckførerkurs (kvinne!) til Skrivekurs for skrivelystne, med Lydopptak og Broderi innimellom. Det er tydeligvis stor bredde i våre ansattes hobbyvirksomhet!

Stipend II, som hovedsakelig dreier seg om tekniske og økonomiske studier, kom 29 søkere til gode. De delte en sum på kr. 258.000,-.

Mens antall kvinner som fikk stipend I utgjorde over halvparten av søkerne, var det bare 4 søkere på stipend II.

Ifølge Inge Bø som er formann i Stipendieutvalget, ønsker man seg flere søkere. -Kan det være at Stipendieordning- en fremdeles er for lite kjent, undrer han?

Siemens Intern vil bringe en nærmere presentasjon av stipendiemottakerne i neste nr.

Gave til kreftsaken



Generalsekretær Lilly Christensen fra Den Norske Kreftforening mottar gavesjekken på kr. 200.000 fra Hans Lødrup. Pengene går til forskning på barnekreft (Rikshospitalet) og brystkreft hos kvinner (Radiumhospitalet).

Tekst og foto: Tor Cederkvist

I fjor valgte enkelte divisjoner å begrense sine julepresangutgifter til kunder, og i stedet støtte et humanitært formål. Ideen blir i år fulgt opp i større målestokk, ved at firmaet konsentrerer sitt bidrag gjennom en gave på 200.000 kroner, øremerket kreftforskning.

Gaven ble gitt til Den Norske Kreftforening. Foreningen har et budsjett på 250 millioner kroner, og mottar ingen offentlig støtte. Av totalbeløpet stammer 45 millioner fra testamentariske gaver og 14 millioner fra posten minnegaver og "i stedet for blomster". Resten utgjøres av kontingent fra 160.000 medlemmer, kapitalavkastning og diverse innsamlede midler.

Mye til forskning

Kreftforeningen har snaue 50 ansatte i administrasjonen, og benytter 12 millioner kroner til dette. Det betyr ca. 5% av de totale betrodde midler, hvilket må sies å være relativ effektiv utnyttelse av pengene.

En vesentlig del av de midler Kreftforeningen samler inn benyttes til omsorgsarbeid. Dette dreier seg blant annet om lønn til barneleger og psykologer, eller bidrag til pasientforeninger og direkte pasientstøtte.

Forskningens andel av midlene skal i følge styrets fordelingsnøkkel utgjøre minimum 87 millioner kroner pr. år. Dette er 70% av all kreftforskning i Norge.

Tidlig diagnose viktig

Hver fjerde nordmann vil få kreft, og færre enn halvparten helbredes. Norge ligger som nr. 2 på verdensstoppen når det gjelder hudkreft (overdreven soling). Hvis alle sluttet å røyke, ville vi kunne redusere kreftdødeligheten med 30%. Dette er talenes dystre tale.

Behandlingsmetodene for mange kreftformer er fortsatt for dårlige. Desto viktigere er det å stille diagnosen og starte behandlingen på et tidligst mulig tidspunkt. Et lovende prosjekt innen norsk kreftforskning for tiden dreier seg om brystkreft hos kvinner, og betydningen av tidlig spredning til blod og benmarg.

Kvinner og barn

Siemens hadde på forhånd bestemt at halvparten av gaven skulle gå til å støtte barnekreftforskningen på Rikshospitalet. Etter at generalsekretær Lilly Christensen i Den Norske Kreftforening hadde fortalt om de forskjellige prosjektene som er i gang, ble det besluttet at resten av beløpet skulle øremerkes ovennevnte brystkreftprosjekt, som løper på Radiumhospitalet.

"Industrimøte" med mange nyheter

Tekst : Tor Cederkvist
Foto : Gunnar Friedl



Ved mikrofonen: Ulf Rones, Ringnes A/S, Avd Ringnes Bryggeri.

Industrimøtet på Linderud har tradisjon tilbake til 1970. I år fant nærmere 100 kunder veien til oss, og denne gang ble de virkelig presentert for mange nyheter. Både innen regulerte motordrifter, tavler og

Simatic kunne vi vise helt nye modeller. Foredrag og demonstrasjoner løp nærmest uavbrutt fra klokken 11 til 18, før deltagerne kunne avrunde dagen med en velfortjent middag i kantina.

Både veteraner og den yngre garde fant sammen på industrimøtet. F.v: Bjørn Devold, Follum Fabrikker; Gunnvald Vestbø, Hydro Aluminium; Magnar Uv, Siemens A/S; Hallgeir Øyen, Hustadmarmor A/S; Geir Moe, Hydro Porsgrunn. Devold og Vestbø har deltatt på de fleste industrimøtene helt siden det første fant sted i 1970!



Årsmøte i Siemenslaget i Trondheim

Tekst og foto: Anita Brækken

Årsmøtet i Siemenslaget Trondheim for 1994 er nå historie. Avtroppende leder Ivar Skjevik kunne under åpningen konstatere at oppmøteprosenten denne torsdagskvelden hadde steget med nesten 100% siden forrige år: hele 26 personer inkludert styret overvar møtet.

Altså, - likevel ikke noe å skryte av.

Styret delte før møtet ut flotte årsberetninger. Ordstyrer Leif Einar Øverland, en garvet Siemenslagsmann, loset deltakerne gjennom beretningen på en meget tilfredsstillende måte. Vi merket oss at leder i "Styrets beretning" på sin alltid like stilige måte konstaterer at "i disse tider med nye divisjoner og avdelinger og stadig mindre forretningsområder er det kun Siemenslaget som binder sammen de ansatte i Siemens Trondheim!" Sterke ord, men vel verdt å merke seg som en bekreftelse på lagets betydning. Her sendes også en tanke til Bayersk Aften, som styret nok en gang arrangerte nylig. 94 feststemte deltakere gjorde kvelden til en fin opplevelse.



Arild Moe er blitt ny leder for Siemenslaget i Trondheim

Årets begivenheter i korte trekk

Kort kan oppsummeres følgende fra årsberetningen: Det skal installeres kortleser utenfor trimrommet vårt i Bygg 7. Vi må i den forbindelse huske at pensjonistene våre ikke har ID-kort.

Volleyball: Gruppen har avstått fra opprykk til 1. divisjon til tross for at Siemenslaget vant 2. divisjon. Årsak er store nivåforskjeller mellom divisjonene, og vårt ønske om at ansatte skal være med uten at det stilles bestemte krav til prestasjoner.

Det var ingen kommentarer til regnskapene bortsett fra av-

delingskontorenes. Revisjonen har nok en gang funnet grunn til å påpeke mangler ved disse. Vårt budskap er derfor: Skjerp dere, avdelingskontorer! Utpek en ansvarlig til å holde orden i papirene gjennom hele året, da blir arbeidet ved årsslutt enklere og dere kan levere korrekte regnskap til rett tid. Og la gjerne ansvaret gå på omgang, alle må ta et tak!

Ordstyrer gav forøvrig berettiget ros til kasserer Tove Askund for godt utført arbeide.

Nytt av året er beslutningen om at leieavtalene for begge hytter sies opp. "Holla" vil etter dette være til leie gjennom Siemenslaget ut året, og "Reitan" kan leies ut april 1995. Det vil i stedet bli vurdert å kjøpe en hytte, ev å bygge egen hytte. Vi ser fram til et nytt godt tilbud til Siemenslagets medlemmer.

Pengeinnkreving eller fair play?

Et forslag var kommet inn til årsmøtet. Avtroppende leder Ivar Skjevik foreslo innkreving av manglende spillerandel for hall-leie høstsesongen 94/95. Kort fortalt er dette leietimer som ikke har blitt benyttet av håndballgruppen (herrer). Saken ble diskutert, og mange gode motargumenter kom på banen. Forslaget ble likevel

godkjent mot 3 stemmer. Her veide lagets økonomiske situasjon samt spillernes forpliktelser tyngst på vektskålen.

Valg

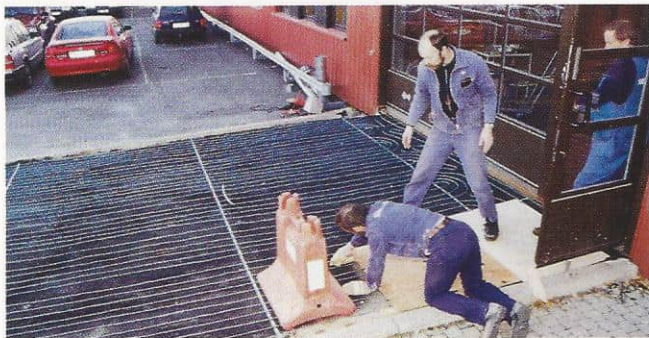
I år fikk Siemenslaget ny leder! Det er den 46 år unge Arild Moe som har tatt over ledelsen av laget. Hvis vi skal finne noen likhetstrekk mellom ham og avtroppende leder, må det være høyden. For øvrig avløses Ivar av en mann med meget bred Siemens-erfaring. Arild er nå gruppeleder i Divisjon EFO Distribusjon Lavspenning, og hans område er Industri/offshore. Slik vi kjenner Arild, er han en friskus med meninger om det meste. Vi tror Arild går løs på de utfordringer som byr seg, og vil framstå som en prima styrelos for Siemenslaget vårt. Vi ønsker ham og alle nye tillitsvalgte lykke til i året som kommer. Spesielt vil vi nevne at Leif Jakobsen sporty har sagt ja til nestleder-vervet. Vi har tro på at hans lange fartstid i Siemens vil være et fortrinn i forhold til de oppgaver som skal løses.

De som ikke møtte på årsmøtet i år, gikk glipp av det sosiale samværet med muligheter til å påvirke lagets drift, samt fortreffelig servering av kaffe med tilbehør.

Tørrelegging på Linderud

Tidligere har skitt og snø hatt fri adgang til lagerfløyen på Linderud ved transport inn og ut.

Nå er saken løst. Varmekabler foran kjøreporten er lagt ned, hvilket garanterer tørr og fin adkomst hele året.



Elektromontør Tor Bøhler i ferd med å justere kablene. Claus Lier fra avd. Eiendomsdrift står klar til å gi en hjelpende hånd. I døren Arne Kvernhusløkken fra montasjeavdelingen.

Årsmøte i Seniorklubben Oslo

Leder: Tore Berg
Nestleder: Per Egil Berg
Sekretær: Ole Alfstad
Kasserer: Solveig Ugstad
Styremedl.: Egil Jacobsen

« Grethe
Engebreetsen
« Bjørn Dahlberg

Siemens Seniorklubb avholdt årsmøte i kantinen på Linderud 25. oktober i år.

55 medlemmer var til stede. Det var ikke kommet inn forslag til nye kandidater til styret. De tre som var på valg erklærte seg imidlertid villige til å fortsette en periode til. Styret har derved samme sammensetning som tidligere, nemlig:

- Seniorklubben kan se tilbake på et aktivt år. Medlemstallet er øket til over 300, og oppslutningen til de forskjellige arrangementene er blitt større og større, noe vi gleder oss svært over, sier Tore Berg.

- Styret er takknemlig for det økede bidraget fra firmaet. Det gjør det mulig å holde samme nivå på våre aktiviteter som tidligere.

Ø. Alfstad

Kunst- lotteriet

Atle Johansen, OIB, ble vinner av "årets bilde". Gevinsten er et litografi av den danske grafiker Kai Lindemann, og er uført på et anerkjent litoverksted i Vence, Frankrike.

Lotteriet administreres av Kunstgruppa, og omfatter alle ansatte som sokner til Siemenslaget i Oslo.



Seniorgruppen retter blikket mot Tyskland

Odd Gjestdal

Fra årsmøtet i Seniorgruppen Siemens Bergen:

Det er ikke lenge siden gruppen ble stiftet, men sannelig er det fart i sakene der vest. En meget aktiv forsamling med styret i spissen planlegger nå en tur til Tyskland. Odd Gjestdal, som er formann, forteller at svært få av medlemmene i Seniorgruppen har vært i Tyskland før, og mener tiden nå er inne til bl.a. å besøke Siemens AG.

På årsmøtet som ble avholdt 27.10 informerte personaldirektør Kåre Ytre-Eide om Siemens' pensjonsordninger, et innlegg som utløste mange spørsmål og klarte opp i mang en misforståelse. Forsamlingen satte tydeligvis stor pris på dette besøket.

Ikke mindre populært var temaet som kontorsøster på legekontoret, Sunny Lundgren tok opp, nemlig viktigheten av å være aktiv og stadig ha planer. Hun gav mange gode råd med på veien.

Styret består nå av: Odd Gjestdal, formann Audun Haaland, kasserer Arne Michelsen, styremedlem Egil Sunde, styremedlem Knut Madsen, styremedlem Johannes Langhelle, markedsorientering og ideer Knut Spord, Georg Tyberø, revisorer Valgkomite: Olav Grindheim, Ove Larsen, Arne Michelsen

Styret har fullmakt til å konstituere seg selv og foreta suppleringsvalg ved behov.

Det forutsettes at støttekontakten fortsetter sitt engasjement.



To glade "plukk-fiskere", Hans Christian Hamre og Trond Pedersen

Høsttur med ridning og "plukk- fisk"

Tekst: Finn Sandvik

Foto: Hans Chr. Hamre

Siemenslagets (S/T) tradisjonelle høsttur gikk i år til Tydal og Væktarstua Fjellhotell. 35 store og 24 små møttes til turer og sosialt samvær. Det fine været begge dager (2. og 3. sept) la et ekstra pluss på stemningen.

Lørdag gikk turen til Væktarhaugen hvor barna fikk ri etter tur på tre snille hester som vi hadde med fra Væktarstua.

Søndag var det fritt frem for egne turopplegg. Noen gikk lange turer, andre korte. Noen plukket sopp, andre fisk. Det siste må forklares: Nesjøen var kraftig neddemmet, noe som hadde ført til dannelse av flere småvann. Hans Christian Hamre og Trond Pedersen ble oppmerksomme på at det sto fisk like under torvkanten på et av vannene. Hans la seg på magen over torvkanten og stakk hånden innunder og fikk straks føling med en fiskerygg. Den første han plukket opp var en røye på kiloet. De fortsatte å plukke opp fisk og hadde 5 kg i løpet av en halv time.

En drøy historie? Vi gleder oss allerede til neste høst!

Godt beredskap

Tekst: Tove Løhne

Foto: Tormod Bekken

Den store industrivernøvelsen som arrangeres annethvert år, ble gjennomført onsdag 26. oktober. Det ble simulert katastrofebrann i lakkanlegget i Sterkstrømfabrikken S/T. Røykkanoner og markører, politi- og brannvesen, ambulanser samt lærere og elever som ager-



Ordensvernet, her representert ved Geir Petersen, hadde en stri tårn med å jage bort innpåklatte journalister.

te påtrengende journalister, var med på å lage en svært realistisk øvelse. Øvelsen viste at in-

dustrivernet har et godt beredskap, men evakuering av bygninger kan fungere bedre.

Kvalifiserte "gjestearbeidere"

Tekst og foto:
Per Harald Grinde

Divisjon EFO i Trondheim har fortiden tre "gjestearbeidere". Det er to diplomstudenter fra NTH og en Dr. ing.

Diplomstudentene er ved Teknisk Avdeling EFO-Anlegg. Espen Halvorsen fra NTH/Elkraft skriver oppgave om jording i landbaserte landanlegg, mens Siv Herberg fra NTH/Organisasjon og arbeidslivsfag skriver om kompetansekartlegging og organisasjon.

Begge er veldig godt fornøyd med å få avlegge diplomoppgaven ved en bedrift, og sier det er en fordel å jobbe med konkrete oppgaver ute i industrien, istedenfor teoretiske oppgaver ved instituttet. Siemens så de på som en stor, tung og solid bedrift med formell stivhet, men synes de er blitt veldig godt mottatt.

-Tenk bare å få egen arbeidsplass med egen PC, og alle nødvendige hjelpemidler! Ved NTH kunne vi være opp- til 6 stykker om samme PC. Vi

liker også godt den uformelle tonen blant medarbeiderne, forteller de.

Espen avslutter diplomoppgaven til jul, mens Siv skal holde på til midten av mars.

Ved EFO-OSR (som er en forkortelse for det vanskelige navnet: Optimalisering, Simulering og Regulering) har de Dr. ing. Simon Round på engasjement. Han har vært ved NTH med stipend fra Forskningsrådet, men er nå fire dager i uken ved Siemens og en dag ved NTH. Simon jobber med datakommunikasjon via kraftnett, noe som skal brukes ved Siemens' sitt nye fjernmåleutstyr. I juni '95 reiser han tilbake til sitt hjemland New Zealand for å bli lektor ved universitetet.

Espen Halvorsen (til venstre), Simon Round og Siv Herberg.



Bjørn Selbo

Det var med dyp sorg og vemod vi tok imot beskjeden at Bjørn døde den 25.10 etter lang tids kamp mot en alvorlig sykdom. Han ble 61 år. Vår medfølelse går til kona Marit og deres 4 barn med familier. Marit og Bjørn har vært gift i 39 år.

Bjørn Selbo ble født i Malm i Nord-Trøndelag, et industri- og gruvesamfunn, i en tid og et miljø som var spesielt og som alltid preget hans holdninger. Han var kjent som alltid hjelpsom, pliktoppfyllende, ryddig og hjelpsom.

Bjørn begynte som sjåfør for representasjonsbilen i

Trondheim i 1974. Han hadde da siden starten av sin yrkeskarriere i 1949 praksis både fra transport og bilsalg. Interessen for bilen har vært fundamental i hele hans yrkesliv, og gav ham betydelig innsikt både teknisk og innkjøpssmessig.

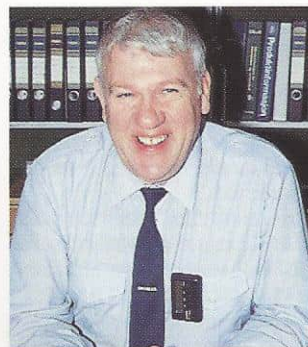
Med sin serviceinnstilling og gode kunnskap utviklet han seg raskt til også å bli en god rådgiver og administrator som bilsjef i Trondheim. Med sin personlighet skapte han sin egen institusjon.

Mange besøkende, kunder og egne ansatte, har hatt gleden av å møte Bjørn og selv erfart hans omtenkksomhet og gode humør. Det er heller ikke mange i Siemens Trondheim

som ikke har benyttet seg av hans kunnskaper som bilrådgiver. Blant leverandørene var han høyt respektert for sin innsikt og ryddighet.

Bjørn var i mange år en aktiv leder for motorklubben i Siemenslaget. Klubben var dengang meget aktiv som arrangør av rebusløp og etablerer av innkjøpsavtaler. I flere år var han trofast medarbeider i Siemens Intern og hadde et våkent øye for store og små hendelser som kunne deles med andre.

Bjørn Selbo vil bli husket som miljøskaper blant sine kolleger. Han viste alltid, også langt inn i sykdomsperioden, positiv innstilling og arbeids glede i sitt virke. Vi som hadde



gleden av et mangeårig samarbeid med ham takker for alle trivelige og inspirerende stunder sammen, og lyser fred over hans minne.

Gunnar Husby



Olav Kraakenes

Olav Kraakenes er død etter kort tids sykeleie. Vi visste at Olav slet med en sykdom, men i perioder da han følte seg relativt kjekk fattet alle nytt håp om bedring. I september blusset imidlertid sykdommen opp igjen og 18. oktober fikk vi den triste meldingen om hans bortgang.

Olav var født 15.09.25 på Vågsøy i Nordfjord. Etter eksa-

men artium tok han Skipsselektorskolen i Bergen og reiste deretter til sjøss. I 1953 begynte han på Bergen Tekniske Skole. Det viste seg allerede den gang at han hadde usedvanlig gode evner idet han der avla den beste eksamen på elektrolinjen i skolens historie. Etter et år ved Vestfold Kraftselskap kom han til Siemens, den gang Proton A/S, i Tønsberg og ble leder for kontoret der et år senere. Han gjorde seg meget snart bemerket idet Vestfold fylke, som var hans geografiske virkefelt i egen skap av salgsrepresentant, stadig figurerte på topp når det gjaldt oppnådde salgresultater.

Sommeren 1972 ble Olav Kraakenes hentet til Oslo for å overta ledelsen av Avd. Markedsføring Installatører i Region Øst, en oppgave han ivaretok helt frem til pensjonering. Han sparte seg heller ikke i denne funksjonen. Sent og tidlig var han på farten for å pleie sine kunder eller å bistå sine

medarbeidere på avdelingen. Mye reising og sene kvelder var en del av hans hverdag og bidro til at han så og si hvert år kunne rapportere om oppnådd eller sogar overskredet budsjett.

Olav var en begeistret Siemens-ambassadør, utadvendt som han var, og strålte ut sin dighet og trygghet overfor sine omgivelser. Han var samvittighetsfull, viljesterk og ordentlig i sin fremferd og gjorde kundens problem til sitt eget. Han nøt stor respekt for sitt nære kundeengasjement og fikk mange gode venner blant sine kunder.

Selv om Siemens og hans oppgaver der utgjorde det meste av hverdagen fikk han også tid til å dyrke sine hobbyer, først og fremst jakt og fiske. Da han hadde skaffet seg egen hytte på sitt fødested ved Stadthavet ble dette hans kjæreste oppholdssted i ferie og fritid. 9 timers biltur avholdt ham ikke fra å reise dit både titt og ofte for å nyte hyttelivet og drive

havfiske, først og fremst etter laks.

Men Olav var også opptatt av politikk og samfunnsspørsmål. Han var et fint og følsomt menneske med stor hengivenhet og ærbødighet overfor naturen og livets mange tilskikkelser. Andres skjebne gjorde han til sin egen idet han straks etter pensjonering stilte seg til disposisjon for Frivillighetssentralen i Lørenskog Kommune for å bidra til å gjøre livet lettere for eldre og handikappede.

Familien betydde mye for ham og var hans ankerfeste gjennom alle år. Våre tanker går først og fremst til hans kjære kone Aud og barna. Vi andre som kjente Olav gjennom et langt liv har mistet en kjær kollega og en god venn. Vi vil takke ham for det han var for oss og lyser fred over Olav Kraakenes minne.

Gunnar Friedl

Hjertelig takk

- til Direksjonen og montørklubben for oppmerksomheten ved min 50-års dag

Martin Røkke S/T

- til Direksjonen og kolleger for vakre blomster på min 60-års dag

Gunnar Johansen S/O

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

Arne Eriksen, Åbogen (S/O)

- til Direksjonen og andre for oppmerksomhet ved 25-års merket

Olaf Hjelmeland S/T

- til Direksjonen for de fine blomstene jeg fikk til min 70-års dag

Svanhild Halvorsen S/O

- til Direksjonen for vakre blomster i anledning min 70-års dag

Karine Lockert

- til Direksjonen og kolleger for blomster og gave til min 50-års dag

Gunnar Ribe S/O

- til Direksjonen for oppmerksomheten i forbindelse med min 75-års dag

Odd Eilertsen S/T

- til Direksjonen, kolleger og venner for gaver, blomster og oppmerksomhet i anledning min 60-års dag

Kolbjørn Berg S/T

- til firmaet for oppmerksomheten ved min 75-års dag

Einar Vanvik S/T

- til firmaets ledelse for gaver og blomster i anledning mitt 40-års jubileum

Johan Hjertaas S/T

- til firmaet, kolleger og venner for vakre blomster og gaver i anledning min overgang til pensjonist-tilværelsen. Samtidig takk for godt samarbeid til

alle jeg har hatt kontakt med gjennom alle år, aktive som pensjonister. Lykke til videre alle sammen!

Knut Petersen S/T

- til firmaet for oppmerksomheten på min 67-års dag

Richard Westbye

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

Dagfinn Nilssen

- til Direksjonen for skjønne blomster, og til alle kolleger og venner for nydelige smykker på min 50-års dag.

Brit Andreassen S/O

Hjertelig takk *forts.*

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

Odd Opseth S/T

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

Finn Gjerstad S/O

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

Knut Haugen S/T

- til venner og kolleger i Siemens for gaver, blomster og hilsener i forbindelse med min overgang i ny virksomhet

Per Just Skaret S/O

- til Direksjonen, kolleger og venner for hyggelige hilsener, blomster og gaver på min 50-års dag

Dagny Skrødal S/T

- til firmaet, kolleger og venner for godt samarbeid gjennom mange år, samt for blomster og gaver i forbindelse med

min overgang til ny stilling som pensjonist

Tor-Odd Vist S/T

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

Dag Skirbekk S/O

- for all oppmerksomhet og støtte ved min manns/min fars bortgang

Marit Selbo/ Berit Selbo

Øvrige familie

- til bedriftsledelse, kolleger og venner for all oppmerksomhet ved min avslutning som yrkesaktiv, for godt samarbeid og ikke minst godt vennskap gjennom mange år. Samtidig takker jeg for vakre blomster, vennlige hilsener, forståelse og god støtte ved min manns bortgang. Den omtanke dere alle viste, varmet i en tung og vanskelig tid. Atter en gang: Hjertelig takk!

Aase Torp S/T

Når "maskineriet" stopper -

En fredag ettermiddag for kort tid tilbake
skulle jeg skynde meg ned i A-0 -
og ville med heisen opp igjen - "ake"
Men hastverk er lastverk det vet vi jo alle -
Da heisen plutselig stoppet -
sluttet jeg brått med å tralle !

Mens jeg sto slik alene og ventet på å bli reddet
tenkte jeg på samfunnet der "ute" -
og de i blant oss - som "roter litt for mye i bed'et" -

Mange av oss har sikkert i det siste
vært offer - for en streik eller tre ?
Noen fikk ikke avisen på døra -
mens andre - ikke på noen teatre kunne le!

Vi er ikke så mange som bor her på berge'
Snart kan vi ikke ferdes utendørs
uten å ha med oss verge -
For politiet aksjonerer og har ikke tid -
Så hold godt på hatten og unngå mulig strid!

Å reise med fly - er fra tid til annen
heller ikke trygt -
På Gardermoen hadde en bosnier forskanset seg -
Det skapte mye frykt !

Nei, la oss håpe - vi alle får en fredelig jul -
og at "maskineri" som til nå har stoppet -
kommer på bedre tanker -
Før englene daler ned i skjul!

Ha en riktig god jul!

Anna Marie Hårstad

Vi gratulerer

50-års jubileum

24.01 Grindheim, Olav S/B

18.04 Midbøe, Oskar K. S/O

26.04 Sandstad, Per S/T

29.04 Aas, Arne S/T

40-års jubileum

20.12 Kleinschmidt,

Manfred S/O

14.03 Andersen, Svein Arne

S/B

29.04 Nordlid, Dagfinn S/O

50 år

28.12 Bentsen, Terje S/Tø

31.12 Ekle, Jon Sigurd S/T

05.01 Tharaldsen, Petter S/O

13.01 Haarberg, Eivind S/T

21.01 Grandahl, Liv Johanne S/Våler

30.01 Fossum, Ragnhild S/O

08.02 Helland, Øyvind S/O

26.02 Bjerkvoll, Berit S/O

05.03 Arnesen, Rolf S/O

22.03 Johansen, Leif S/O

26.03 Sletvold, Gunnar S/T

06.04 Jørgensen, Robert S/O

21.04 Spjøtvold, Trond S/T

25.04 Skogvoll, Ottar S/T

26.04 Molland, Åsmund S/T

90 år

06.12 Bjørset, Erling, Oslo

85 år

10.04 Stokka, Harald Roth Stavanger

80 år

21.12 Røhmesmo, Ingvald

Trondheim

08.02 Nordmark, Asbjørn

Trondheim

16.03 Lund, Paul, Trondheim

75 år

28.12 Bjørnås, Odd Trondheim

03.01 Jørgensen, Alf, Oslo

09.01 Repvik, Ursula

Trondheim

29.02 Sundøy, Einar

Trondheim

30.04 Bæverfjord, Kåre

Trondheim

70 år

12.03 Kardos, Jozsef Janos Oslo

17.03 Johansen, Alice K.

Oslo

22.03 Gulstad, Torbjørn

Trondheim

26.03 Danielsen, Ivar

Kristoffer, Oslo

31.03 Ingeberg, Nelly Oslo

07.04 Mikkelsen, Arne

Trondheim

18.04 Bakken, Per, Oslo

27.04 Bjerken, Leif

Trondheim

67 år

17.12 Hay, Harald S/O

22.12 Skofteby, Kasper S/O

08.01 Johnsen, Harry S/B

03.02 Fiske, Ola S/T

15.02 Spord, Knut S/B

23.02 Aune, Johan S/O

05.03 Jespersen, Arne

S/Stvgr

18.03 Haugan, Johan S/T

12.04 Hilmo, Ola S/T

20.04 Fossum, Per S/T

25.04 Flittig, Boye S/T

30.04 Runsjø, Aage S/O

60 år

24.01 Dahl, Bjørn S/T

26.01 Lundberg, Gertrud

S/Stvgr

09.02 Brenna, Hans W. S/O

16.03 Holm, Jon Erling S/O

16.03 Sandor, Jozsef S/O

17.03 Moen, Per S/T

19.03 Sivertsen, Sverre S/B

**Redaksjonen ønsker alle våre lesere
en riktig god jul og et godt nytt år!**

Siemens Intern

Utgitt av Siemens AS
Sentralavdeling
Markedskommunikasjon
SAM0014.12944.2

Redaktør:
Gunnar Friedl, (linje 3556)
Layout/Desk Top:
Optimal as

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

Neste nummer kommer
24. februar
Siste frist for innlevering av
manuskripter er 3. februar

Julenøtter

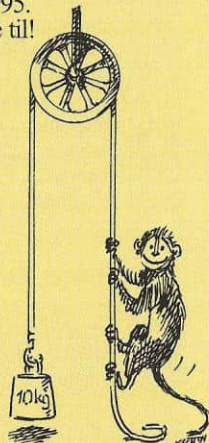
Vi håper på en riktig god og fredelig jul og et vær som innbyr til skiturer eller annen form for friskt uteliv i juleferien. Skulle noen likevel la seg friste til latmannsliv i sofakroken, har vi for interesserte lagt opp til litt hjernestimulans.

Nedenfor er samlet noen julenøtter som vi inviterer våre lesere til å knekke.

Blant dem som gir en best samlet besvarelse, inklusive kryssordoppgaven, trekker vi ut 3 vinnere som vil bli behørig premiert!

Løsninger må være Siemens Intern i hende senest onsdag 4. januar 1995.

Lykke til!



1. Apekatten i tauet

En apekatt holder likevekt med et 10 kg lodd, som vist på tegningen.

Hva skjer med loddet når apekatten plutselig begynner å klatre oppover tauet?

2. Hvem er hvem?

To barn snakker sammen.
- Jeg er en gutt, sier den mørkhårede. - Jeg er en jente, sier den rødhårede.

Hvis minst en av dem lyver, hvem er da hva?



3. Syklisten

Mannen på sykkel kjører med 10 km/h oppover bakken og 20 km/h tilbake igjen.

Hvor stor er gjennomsnittsfarten?



4. Hvilke tall står X, Y, og Z for i dette regnestykket?

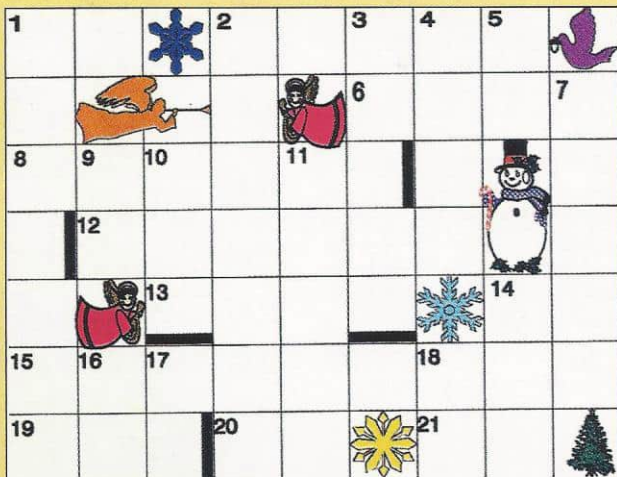
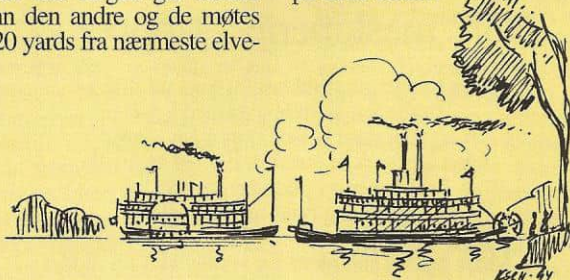
$$\begin{array}{r} XZY \\ + XYZ \\ \hline = YZX \end{array}$$

5. Hvor bred er elva?

To ferger starter samtidig fra hver sin side av Hudson River, den ene fra New York, den andre fra Jersey City. Den ene fergen går fortore enn den andre og de møtes 720 yards fra nærmeste elve-

bredd. Etter 10 minutter liggetid starter de returen og møtes nå 400 yards fra den andre elvebredden.

Hvor bred er Hudson River på dette stedet?



Loddbrett

1. OK
2. 100 år i Norge i 1998
3. Kan dukke opp "dagen derpå"
4. Uvane
5. ... -kurs
7. Klansymbol
9. Synes mange de har for mye av
10. Høytid
11. Å jul med din ...
14. Jentenavn
16. Bortforklare
17. Preposisjon
18. Hett tema

Vannrett

1. Trygle
2. Fødested
8. Dyr
8. Har julenissen og noen i postkassa
12. Spiste
13. Rører
14. Smile
15. 1000 år i 1997
19. Guttenavn
20. Sanse
21. Divisjonsleder

Kryssord laget av: Anna Marie Hårstad, S/T

6. To venner, som er selgere for hver sitt selskap, blir enige om å møtes (booke inn på samme hotel) så ofte som mulig under en kommende 20-dagers salgsturne. Alle skal besøke samtlige byer på kartet, men bare en gang.

De starter samtidig; selger A fra by nr.1, selger B fra by nr.2. Den 20-ende dagen skal

begge være tilbake til utgangspunktet.

A foreslår å planlegge ruten slik at de kan møtes i by nr.14 den femte dagen som er hans gebursdag, og ha følge til den neste byen dagen etter.

Det vi lurer på er hvor ofte de to kameratene har anledning til å møtes på turen?

