

Siemens Intern

Nr. 2 – April 1992 – 22. årgang

Hos Kongen

Etter 50 års tjeneste i Siemens, fikk Odd Brustad fra Trondheim Kongens Fortjenestemedalje i gull. Han ble invitert til Slottet, sammen med kona Karen. - Kongen og Dronningen spurte mye om mitt arbeid i Siemens, sier Brustad. Side 9.

Siemensfolk stuper utfor



Side 13

**EFAB
og
SFAB
klarte
det!**

Side 11

**Pass deg
for dette
dyret!**



Side 8

Sølvbyen ned i dypet

Teller milliarder i sort gull

Tekst og foto: Per Henriksen

Suksessrike Kongsberg Offshore fikk ifjor høst stor medieomtale. Utgangspunktet var at de hadde nådd en ordresreserve på 2.1 milliarder kroner. Betydelige summer for en mellomstor bedrift i Norge. Nå fortsetter fremgangen for datterbedriften til Siemens, og tallet er på kort tid økt til 2.3 milliarder.

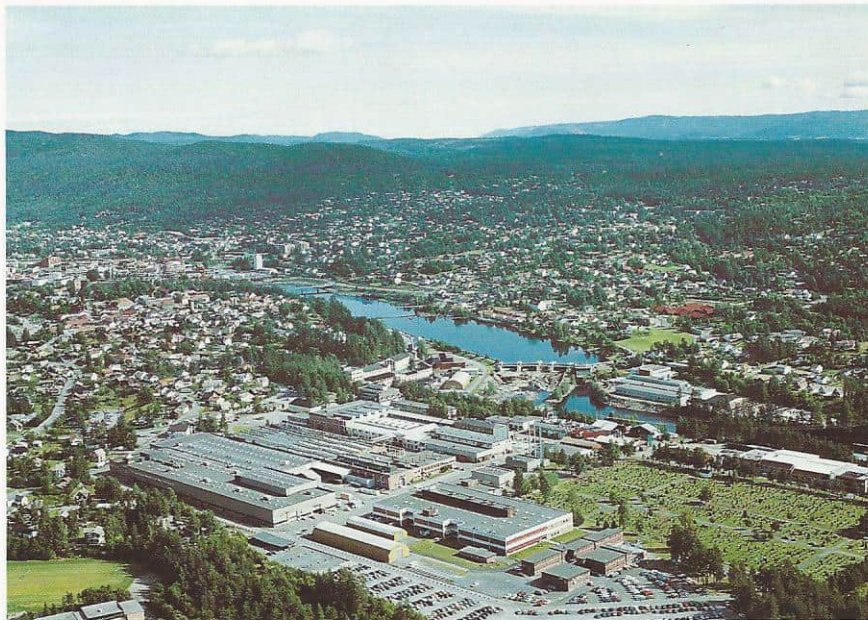
For inneværende år (1991/92) ble budsjettene for ordreinngangen satt til 450 millioner kroner. Dette "sprakk" tidlig - den positive veien - ved at de nådde 350 millioner allerede etter fire måneder.

-En god start på året, sier en fornøyd administrerende direktør Jørgen O. Haslestad ved Kongsberg Offshore A/S.

-Med denne kjappe oppstarten blir det vel en lang ferie i år?

-Nei, svarer Haslestad med et smil. Vi har justert budsjettet på ordreinngangen opp til 900 millioner kroner. Undervannssystemene dekker 820 millioner kroner og resten på målesystemer.

Han påpeker at selv om noe er ekstraintekter fra en utvidet kontrakt på Statfjord, etter at den gigantiske Sleipner-plattformen sank i Gandsfjorden, så er det man-



Her i Kongsberg Næringspark holder KOS til, omgitt av sølvbyen Kongsberg.

ge klare trekk i ordrebunken som viser at bedriften vinner frem i markedet.

-De store ordreservene er grunnlaget for inntekter som fordeles over flere år fremover. Statfjordsatelittene og Draugen-prosjektet gir oss en god beskjeftigelse de neste to årene. Men vi trenger flere oppgaver for å sikre full beskjeftigelse.

Store svingninger

-Vi har idag en omsetning på 350 millioner kroner. Neste år er den budsjettet til 650 millioner. Og deretter 1.5 milliard i omsetning. Årlige omsetninger svinger opp eller ned, i takt med prosjektavslutningen. Prosjektene vi arbeider med er store. Enten får vi dem eller ikke. Uansett gir det utslag som synes godt i bøkene.

-Men hvordan løser dere dette med arbeidsstokken, ingeniørkraft osv, når det til tider er høyt oppe og lavt nede med aktiviteter?

-Medarbeidere i KOS er for tiden 222. Men for å ta toppene må vi leie inn, særlig ingeniørkraft. Derfor har vi leid inn 121 personer, faktisk fra hele landet. Men vesentlig fra Skien og Porsgrunn. Der finnes det meget god arbeidskraft til en konkurransedyktig pris.

Hjemmarkedet for KOS utgjør så mye som 90 prosent av omsetningen. Derfor er det viktig for bedriften å også komme inn i et internasjonalt marked.

Må ut i verden

-Internasjonalt satser vi særlig i Storbritannia og Brasil. Mexico står på kartet, med store muligheter med målesystemer. Det danske konsernet Maersk er allerede kjøper av målesystemer. Det krever mye

tid og ressurser å komme inn på nye markeder. Men det er svært viktig for oss å komme inn på det internasjonale markedet, sier Haslestad.

-Gassmarkedet i Europa er vel interessant?

-Norsk gass-salg til Europa gir oss et stort potensiale for salg av våre målesystemer. Vi ser at det tyske markedet er skjermet, men håper å komme inn i Siemens-konsernet i større grad enn idag. Men det tar tid.

Fordel å tilhøre Siemens

-Vi merker den klare fordelen det er å tilhøre Siemens, når vi skal inn i nye internasjonale markeder. Organisasjonen legger forholdene godt til rette for oss. For eksempel i Brasil har konsernet gjort en glimrende jobb.

-Hva gjør KOS så konkurransedyktig?

-En kombinasjon av flere ting. En langsiktig strategi som ble lagt allerede tidlig på 1980-tallet, blant annet å ha egne produkter i et totalsystem, og ikke binde opp kapital i et produksjonsapparat.

-Men jeg tror at det overveiende er fordi vi har en stab som er dedikert på det vi driver med, som er innstilt på å overleve.

-Hver og en her vet at ingen putter penger inn i bedriften hvis vi ikke er eksistensielle - i stand til å leve. Vi kan ha kortvarige bunner, men på lang sikt er vi avhengig av overskudd.



Ventiler fra Gullfaks under test. Kunden er Statoil.



En del av staben ved Kongsberg Offshore a.s. Fra venstre: Gerd Elisabeth Raaness, Stein Rune Rasmussen, Hanne Meinstad, Jan Evjen, Solveig Jensen, Jørgen Ole Haslestad, Sigrun Borgen, O. Holsberg, Kjell Dalviken, Geir Schjelderup og Helge Løitegård.

-Og dette skaper en egen driv, en sisu, en egen guts og alt det der?

-Ja, alle vet at det lille jeg driver med, må vi tjene penger på, sier Haslestad, og legger til:

-Og Siemens stiller krav til avkastning.

-Hva har dere lært av Siemens?

-Økonomisk ryddighet og ordentlighet i det vi gjør. Siemens har hatt en veldig positiv virkning. De er en kjempegod eier for KOS.

-Hva kan Siemens i Norge lære av KOS?

-Entreprenørholdningen.

-Ville det vært et Kongsberg Offshore i dag uten at Siemens gikk inn som eier, og underveis har tilført bedriften 80 millioner kroner?

-Nei, ikke uten kapitalinnsprøytning. Vi hadde flere interessante, og aktuelle kjøpere på banen. Men Siemens viste seg klart å være den beste fremtidige eier.

Kommer gjerne til Oslo

-Føler KOS seg som et medlem av Siemens-familien?

-Ja. Kanskje vi føler mer tilhørighet til Siemens AG enn her i Norge, fordi kontakten er mer nær med Tyskland. Men dette er like mye vår skyld. Kanskje det også er litt konkurranse mellom oss? Vi er den forvokste gjøkungen. Men vi kan jo se om vi får til noe nærmere kontakt fremover. Hvorfor ikke begynne på det helt personli-

ge plan? Her på Kongsberg ville vi sette stor pris på å bli invitert til juletreffene på Linderud og å få slå følge ut på teateraftener i Oslo, for eksempel.

-Hva betyr KOS i lokalsamfunnet?

-Med den omsetningen vi har betyr vi mye. Vi rangerer som en av de største bedriftene når det gjelder omsetning på Kongsberg. I tillegg genererer vi 300 andre arbeidsplasser hos underleverandører etc.

-Hvordan er det å jobbe i et så vellykket firma?

-Det må du spørre de ansatte om! Jeg synes selvsagt det er topp. En av mine filo-

sofier som leder er at det skal være moro å jobbe. Da tror jeg at folk yter mer og jobber bedre. Vi har et sykefravær på kun 1.3 prosent og en sluttprosent (turnover) som er nærmest null. Men det er også klart at i mange situasjoner med mye å gjøre, legger vi mer press på folk her enn det som er ønskelig. Når ekstrainsats blir kontinuerlig, kan det også bli tungt, sier lederen for datterbedriften som i ordreserver snart har vokst fra sin mor.

-Muligens er vår ordreinngang i øyeblikket større enn Siemens sin, sier Haslestad med et glimt i øyet.

Dette er arbeidsområdene

Kongsberg Offshore har to produktområder rettet mot oljeselskaper. Det er målesystemer og undervannsteknikk.

Målesystemene brukes for å måle kvanta av olje, gass og vann. Blant annet krever ulike lands myndigheter nøyaktige målinger når olje og gass som pumpes opp av havbunnen, eller går gjennom rør ved spesielle overganger, for å kunne beregne skatter og avgifter (fiskal måling).

Undervannsteknikken består av alle elementene som trengs i et totalt system for undervannsproduksjon for olje og gass.

Med disse produktene kan KOS delta i utbygging av olje- og gassfelter over hele verden.

Kongsberg Offshore A/S er 100 prosent eiet av Siemens A/S.

Nye og spennende oppdrag for Siemens Lederopplæring ved Grong Gruber

Tekstog foto: Anita Brækken

Grong Gruber, geografisk plassert i Røyrvik kommune i Nord-Trøndelag, er en del av finske Outokumpu OY. Ak-sjemajoriteten i Grong Gruber innehas av Norsulfid A/S og Follidal Verk A/S.

Gruveindustrien i Norge er truet av min-kende malmressurser, og prisene på sink- og kobberkonsentrat fra gruvene er lave. For å kunne overleve, er bedriften avhengig av å være konkurransedyktig med utlandet. Velkjente stikkord for økt konkurranseevne er reduserte driftskostnader, økt produktivitet og kvalitet.

Prosjekt "Ledelse og samarbeid"

Etter å ha vurdert flere tilbud, rettet Grong Gruber en forespørsel til Siemens A/S om konsulentbistand i forbindelse med lederopplæring. Etter et første møte var rammene for prosjektet gjennomgått. Det var videre klart at en konsulent fra personalavdelingen i Siemens Trondheim skulle stå til disposisjon.

På grunn av meget strenge kostnadsrammer for prosjektet, ble det etablert en intern styringsgruppe som skulle arbeide sammen med konsulenten helt fra starten. Dette ble gjort for at bedriften så snart som mulig skulle bli "uavhengig" av konsulenten og selv kunne føre prosjektet videre.

Mål 1 for prosjektet var å bevisstgjøre lederne på alle nivåer (ca 40 personer) om deres lederfunksjon og lederansvar, for dermed å kunne iverksette konkrete tiltak for å nå mål 2: - få fram og konkretisere problemområder som fantes i bedriften, og foreslå konkrete tiltak for å få gjort noe med dem, samt klargjøre den enkelte leders ansvar i dette arbeidet. Alle ansatte med lederansvar deltok i et intensitetslederseminar. Resultatet av seminaret og dets etterarbeid er konkrete handlingsplaner som det vil ta kanskje fra et halvt til ett år å få gjennomført. Den etablerte styringsgruppen har nå rollen som administrator, pådriver og rådgiver.

Forutsetningen for et vellykket resultat er at bedriften får engasjert så mange av de ansatte som mulig i å konkretisere tiltakene i den enkeltes avdeling og ikke minst i å iverksette dem. Deter i avdelingene forbedringene skal skje.

Leve seg inn i gruvekulturen

-Siemens A/S er kjent for å ha høy kompetanse innenfor personal- og organisasjonsutvikling. Vi ønsker selvsagt å stadfeste dette overfor våre kunder. Men hele tiden vil vår målsetting være å øke egen kompetanse for å bli enda flinkere til å jobbe internt.



Edvin Strand, vår konsulent på Grong Gruber: Nyttig erfaring.

Og for å oppnå det, er det av stor betydning å gå ut og se hvordan andre organisasjoner fungerer. Det vanskeligste med å jobbe som internkonsulent - slik vi som er ansatt i Siemens gjør - er at vi er en del av systemet. Det er nyttig lærdom og viktig trening å kunne tilnærme seg problemet som skal løses "utenfra". Et slikt engasjement som dette gir nyttig erfaring, og erfaring er vel den viktigste forutsetning for å kunne bli bedre.

Dette sier Edvin Strand, som har vært vår konsulent mot Grong Gruber. Han er selv godt fornøyd med utfallet av engasjementet.

-Vi har benyttet forskjellige modeller og teorier, og testet resultatene av disse i praksis. Og vår kunde har fått et grunnlag for å arbeide videre på egen hånd.

Vi har hele tiden presisert at endringene må gjøres i bedriften og av de ansatte. Vi mener å ha lyktes med at det som ble gjort ligger igjen i Grong Gruber. Et av målene er at lederrollen og lederskap i forbindelse med problemløsning, - både med hensyn til teknikk og personer - er blitt et tema i bedriften.

Nytt og annerledes samarbeide med våre kunder

Ideen til denne måten å jobbe på er det personalsjef Kåre Ytre-Eide som står bak. Han har sett mulighetene i å utnytte og styr-

ke kompetansen til personalavdelingens konsulenter gjennom praktiske utfordringer som avdelingen samtidig tjener penger på. Dette gir stabsavdelingen større fleksibilitet i forhold til behov i egen organisasjon. Vi vil i tider der behovet for intern bistand er mindre kunne selge en større del av tjenestene eksternt. Arbeidsmåten gir oss også kvalitetssikring i eget hus i og med at kvaliteten på utførte oppdrag blir vurdert av en ekstern kunde. Oftest vil kunden være en bedrift som vi har et kundeforhold til fra før. Ytre-Eide har som langsiktig målsetting å selge 20% av kapasiteten til avdelingens konsulenter. Dette bidrar til å gi oss "frittstående" konsulenter med meget høy kompetanse innenfor personal- og organisasjonsspørsmål.

Av interessante avtaler som vurderes i tiden framover nevner Ytre-Eide et ni måneders engasjement på NHO's avdelingskontor i Sør-Trøndelag. Engasjementet er som saksbehandler i arbeidsgiverspørsmål, og vedkommende skal også bl.a. gjennomføre en undersøkelse av kompetansebehov hos TBL's medlemsbedrifter.

Det er også opprettet kontakt mellom Aker Verdal og Siemens A/S vedrørende en kurspakke som personalavdelingen har. Forespørselen går ut på å arrangere et tredagers kurs som kalles "Bedriftsspillet" i slutten av april.

Vellykket møte om prosjektstyring

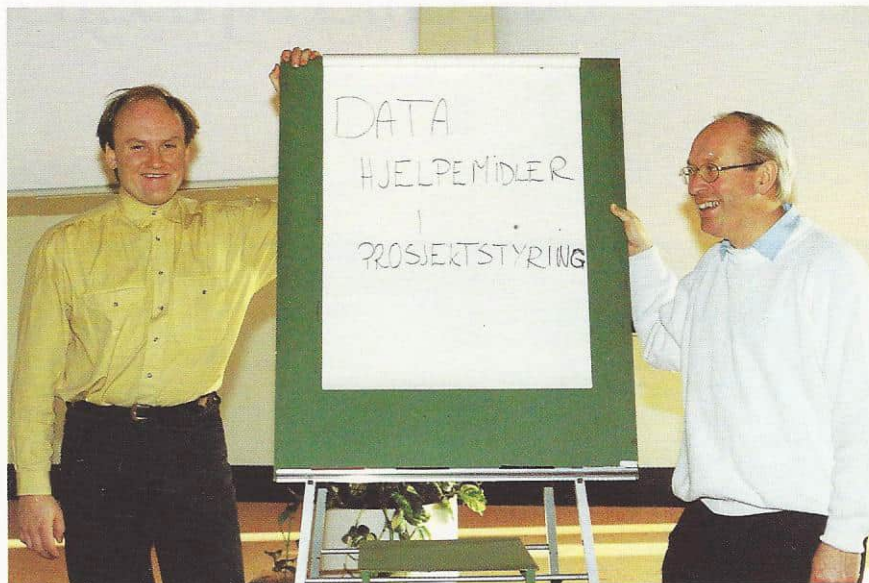
Tekst og foto: Tor Cederkvist

"Bruk av datahjelpemidler i prosjektstyring" er tydeligvis et tema som fanger interessen hos ingeniører. I alle fall hadde nærmere 40 personer fra forskjellige bedrifter i Oslo-området funnet veien til Forumbyggetenkveld i mars, for å høre Arvid Bratlien og Peter Døsvik fra Siemens A/S snakke om vår erfaring med bruk av slike hjelpemidler ved små og store montasjeoppdrag.

Gjestene kom fra Elektroteknisk Forening og elektroingeniørgruppa i Norske Silvingeniørers forening (NIF).

- Det finnes mengder av dataverktøy for prosjektstyring, sier Arvid Bratlien.

- Men store, integrerte systemer har en høy brukerterskel, og krever ofte en spesialist på heltid for å følge opp prosjektet. Vi vil fortelle om et verktøy som er vesentlig en-



Peter Døsvik (t.v.) og Arvid Bratlien demonstrerte et enkelt PC-verktøy som kan ta knekken på "90%-syndromet" - når 90% av tiden er oppbrukt, oppdager man til sin forskrekkelse at halve jobben gjenstår.

klere å ta i bruk, egnet for den enkelte saksbearbeider på et anlegg.

Peter Døsvik demonstrerte systemet, som fremstiller bemanningsplan, frem-

driftsplan, S-kurve og andre størrelser som trengs for en fornuftig oppfølging av et anlegg. Det hele ble avrundet med bevertning i kantina.

ENØK-kurs inspireres hos Siemens

Tekst og foto: Anita Brækken

Ved NTH i Trondheim kjøres det for tiden et eksamensrettet etterutdanningskurs som heter ENØK i bygninger. Ca 20 kursdeltakere/forelesere var tirsdag 3. mars på besøk med informasjon og omvisning ved Elektrovarmefabrikken i S/T.

I tillegg til de rent faglige erfaringer som Siemens A/S har høstet med elektriske varmeovner og høyfrekvente lysstoffrør, var gruppen interessert i å høre hvordan det tenkes ENØK i våre egne produksjonslokaler. Overingeniør Aage Amundsen er

koordinator og vår ansvarlige for besøket.

Målet for kurset er å gi deltakerne en utdypning av teori, erfaringer, beregningsmetoder og vurderingsteknikker for å kunne utføre optimalisering av energibruken og energiforsyningen til både nye og eksisterende bygg. Kurset er kompetansegivende, og avsluttes med skriftlig eksamen.

Avdelingssjef Tormod Bekken i S/T var en av våre ressurspersoner ved besøket. Han erkjente av selv om energiøkonomisering har vært et tema i mange år, så har vi ennå mye ugjort. Bekken nevnte ENØK-kampanjen som Olje- og Energidepartementet står bak, hvor forøvrig også privat-

personer blir oppfordret til å tenke økonomi og innsparing ved energibruk i hjemmet. Siemens har meldt seg på det såkalte EMIL-prosjektet, et ENØK og Miljøpakke-program i regi av OED og Institutt for energiteknikk. Siemens har fått 75.000 kroner i statsstøtte for å foreta tekniske undersøkelser av ENØK-tiltak på fem av våre bygg. I utbyggingsfasen av prosjektet har bedriften skissert 10 tiltak til en samlet investering på 1,5 millioner kr. Tiltakene representerer en innsparing på 300.000 kr hvert år. Og av disse 1,5 millionene kan vi få inntil 300.000 kr i støtte fra staten for å gjennomføre tiltakene.

Et av de konkrete tiltakene er montering av varmegjenvinner på ventilasjonsanlegget i høybygget på Sluppen i Trondheim. Av en investering på 150.000 kr er det ca 30.000 kr å spare i året ved å gjennomføre tiltaket.

I Elektrovarmefabrikken har vi skiftet ut den gamle vannavkjølte trykkluftkompressoren med en ny type som er luftkjølt. Dette ble gjennomført allerede før EMIL-prosjektet var en realitet i Siemens. Resultatet er at vi sparer kostnadene vi hadde på 5,50kr pr. kubikk for kjølevannet. I tillegg varmer vi nå opp fabrikklokalene med den oppvarmede kjøleluften. Totalt sett har tiltaket gitt en meget stor inntjeningsseffekt.

For å få best mulig effekt av ENØK-tiltakene på vår egen arbeidsplass, presiserer Bekken at både ansatte, vaktelskap og renholdspersonale har et ansvar. Og vi gjentar gjerne: Husk å slukke unødvendig belysning og maskiner når du forlater arbeidsplassen.



Deltakere på kurset "ENØK i bygninger" på besøk hos Siemens. Gruppen er typisk tverrfaglig med fagfolk med bakgrunn både fra bygg, maskin og elektro.

Ny giv i Selbu!

Tekst: Tor Cederkvist

Nytt grunnlag er lagt for industrivirksomheten i Selbu, etter at Siemens A/S så seg nødt til å overflytte sin produksjonsvirksomhet i bygda til Sterkstrømfabrikken i Trondheim. Det nye fundamentet utgjøres av SIFA A/S, et nystiftet selskap som eies av

- Selbu Kommune
- ASTI (A.S Trønderlag Industri-elektronikk)
- SIVA (Selskapet for Industrivekst)
- de ansatte.

Formell overgang fra Siemens A/S, avd. Selbu til SIFA A/S skjer 1. april 1992.

Etableringsstøtte fra Siemens A/S

Siemens A/S bidrar til etableringen av den nye bedriften gjennom å overdra det eksisterende produksjonsutstyret i Selbu-fabrikken til SIFA foren sum som ligger ca. 1,5 millioner kroner under takstverdi, samt ved en samarbeidsavtale som omfatter produktutvikling, innkjøp, produksjon og salg.

Hva skal produseres?

Da Siemens drev virksomheten i Selbu, utgjorde produksjonen av nettstasjoner (transformatorbokser) ca. 70% av fabrikkens totale kapasitet. Denne virksomheten føres nå over til Sterkstrømfabrikken i Trondheim.

De resterende 30% av kapasiteten i Selbu-fabrikken ble benyttet til eksterne oppdrag, spesielt på området mekanisk produksjon. Det er denne delen som skal føres videre av SIFA A/S.

Samarbeid

Selv om Siemens A/S nå er helt ute som eier i Selbu, ligger forholdene vel til rette for et samarbeid mellom SIFA og Siemens. Dette gjelder bl.a. innkjøp, hvor man gjennom samlet opptreden kan oppnå større rabatter enn om man opptrer enkeltvis. Avtalen mellom de to bedriftene oppfordrer også til i størst mulig utstrekning å kjøpe tjenester av hverandre, der forholdene ligger til rette for det.

Samarbeidsavtalen forutsetter konkurransedyktighet med hensyn på pris, kvalitet og leveringstid. I tilfeller der en ekstern tilbyder synes mer konkurransedyktig, skal samarbeidspartneren få en ny sjanse gjennom et "last call".

Realistiske optimister

Vi spør lederen for det nye selskapet, Tomas Rønsberg, om han tror de grå skyene over Selbu nå er jaget på flukt, og at etableringen av det nye selskapet vil gi nytt liv og trivsel til den vakre bygda ved Selbusjøen?

-Enhver slutt er begynnelsen på noe nytt, sier Rønsberg.

-Denne etableringen er et betydelig skritt i riktig retning, og den er mottatt med glede og velvillighet både av de ansatte, Selbu kommune og våre kunder.

Som vi alle vet er trivsel en sinnstilstand og skyer et værphenomen, og begge er svært uforutsigbare. For et lite og nystartet firma vil nok hverdagen være like så, men ved systematisk satsing på egne krefter, kunder og samarbeidspartnere har jeg stor tro på en positiv utvikling. Vi skal finne vår naturlige plass i markedet og utvikle det til alle parter tilfredshet.

-Hvor mange mennesker vil få beskjeftigelse i den nye virksomheten?

- I utgangspunktet blir vi ti stykker, alle tidligere ansatte i den gamle virksomheten. Dette er et minimumsnivå som nødvendigvis må øke i de kommende år. Medarbeiderne har høy kompetanse innen virksomhetsområdet og er svært godt motiverte. Vi håper alle at samarbeidet med Siemens vil bli til gjensidig nytte for begge parter, og at vi tilsammen kan dekke et spennende og utfordrende marked.

SIFA

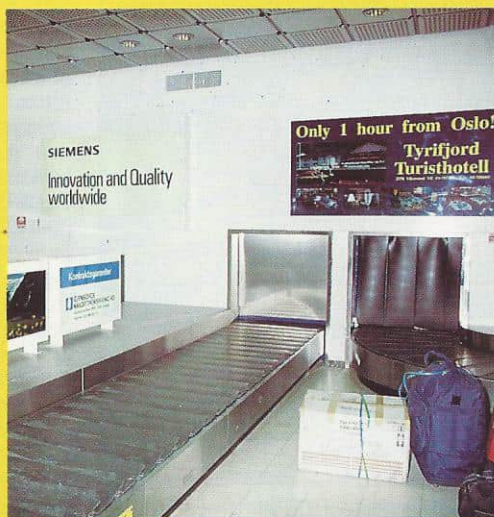


Tomas Rønsberg var driftsleder for Siemens' virksomhet i Selbu. Ved stiftelsen av SIFA A/S får han ansvaret som daglig leder for den nye bedriften.

7,8 millioner reisende årlig

Når du neste gang ankommer Fornebu fra utlandet, vil du etter all sannsynlighet legge merke til at Siemens-navnet og vår firmalogo er tilstede. Over bagasje-transportbåndene i den nye internasjonale ankomsthallen henger det nå to lyskasser med teksten: "Siemens - Innovation and Quality worldwide."

7,8 millioner passerer årlig gjennom denne ankomsthallen, så det er en god plass å eksponere seg på.



Nytt gjennombrudd i Sverige

Divisjon Energiforsyning har som kjent ansvaret for deler av det svenske markedet innen sitt forretningsområde. Tidligere har vi kjempet oss til viktige leveranser på området driftsentraler, til Uppsala Energiverk og Uddeholm Kraft AB.

Nå melder vår mann i Stockholm, Christer Ekström, om et nytt gjennombrudd. Denne gang gjelder det vern- og kontrollutstyr til Tegnerberget kopplingsstasjon. I leveransen inngår også relevern til stasjonene Vartan og Skanstull.

Kunden er Stockholm Energi AB, og leveringen skal være gjennomført i begynnelsen av neste år.

Takket være gjengen på Linderud

Tekst: Per Henriksen
Foto: Espen Nordhagen

"Takket være gjengen på Linderud er norsk fiberteknologi i ferd med å trenge gjennom den kinesiske muren."

Slik er teksten i en annonse som Siemens nylig har kjørt i forskjellige tidsskrifter.

Bakgrunnen er at Siemens i Norge har solgt rettighetene for lisensproduksjon til andre lands hjemmemarked på vårt egetutviklede avanserte fiberoptiske transmissjonsutstyr - OLTS. Dette benyttes til overføringer av data, lyd og bilde.

Over 60 ingeniører ved Siemens i Oslo har skapt et produkt som nå eksporteres til 24 land, heriblant Kina, Jugoslavia og Tyrkia. Disse tre landene skal nå selv produsere OLTS for eget bruk, etter lisens fra Siemens i Norge.

Siemens er Norges største eksportør av slikt utstyr, og OLTS er på området blitt flaggskipet for Siemens i Norge. OLTS-utstyr har også det største eksportvolum i 1992.

Derfor har det i vinter vært flere utenlandske gjester på Linderud i Oslo. To fra VF-TEL i Jugoslavia og en fra SIMKO i Tyrkia og seks fra Guangzhou Telecommunication Equipment Factory i Kina. Disse blir nøkkelpersoner under oppbyggingen av lisensproduksjonen i eget land.

-Siemens har gitt mye støtte til at vi kan starte opp med OLTS-produksjon selv. Det er lettere å samarbeide med europere, enn med for eksempel japanere som er veldig interessert i å selge, men beholder det meste av kunnskapene selv, sier direktør Li som også har vært i Berlin og München for å få med seg ekstra mye kunnskaper hjem.

Forventer mer samarbeid

- Vår fabrikk og Siemens i Norge er meget sammenlignbare, og derfor er det lett å omsette forholdene i Norge til Guangzhou. Jeg håper vi nå ser begynnelsen på noe som vil utvikle seg til et videre samarbeid. Kina har enormt behov for å bygge ut telekommunikasjonene, og vi må arbeide hardt for å nå vestlige lands nivå. Mulighetene er absolutt tilstede for Siemens i Norge til å delta mer i dette arbeidet, sier han.

-Jeg har også notert meg at Siemens har en interessant "Vår bedriftsfilosofi". Vi vil vurdere noe lignende når vi skal fortsette å utvikle vår egen fabrikk. En god leder må også være en god filosof, sier Li som selv kommer fra et land hvor filosofien har vært bærekraften i tusener av år. Nå henter han inspirasjon i Norge.

Milan Djordjevic fra Siemens i Jugoslavia, forteller at de har fått mye dokumentasjon på produktene, og slik sett har fått



På kurs i Siemens. Foran fra venstre: Fang Yung Ming, Qiv Min Liang (Kina), Ranko Dzuteski (Jugoslavia), Lin Hay Jing (Kina). Bakerst fra venstre: Kjell Gundersen (Prod. TLC), Milan Djordjevic (Jugoslavia), Øivind Veland (Fab. adm. TCC), Einar Christensen (Matr. adm. TCC), Erbil Demircioglu (Tyrkia), John Sagen (Prod. TCC), Bernt Fanghol (Transmisjonssystemer TCC) og Egil Bondkall (Prod. TCC).

gode grunnkunnskaper om hvordan de kan produsere dette selv.

-Men hvilke problemer som kan dukke opp vil vi først se når vi er tilbake og skal omsette teori fra Linderud til praksis i vårt eget land, sier han.

Trenger nye kunnskaper

Erbil Demircioglu fra Tyrkia, arbeider også for Siemens i hjemlandet. Han mener at så avanserte produkter som OLTS trenger mye kunnskaper, og han ser ikke bort fra at det blir flere besøk til Norge før man kommer skikkelig igang.

-Men foreløpig takk til alle på Siemens i Norge. Dette er et godt bidrag til at vi kan forstette å bygge ut telekommunikasjonene i Tyrkia, sier han.

Kundene fra fjerne land kom til Norge da Kong Vinter som oftest troner med sin kulde på det hardeste. Men dagene ble ikke så ille, selv om vintermørket ikke er lett å forstå for folk som kommer syd fra. Og det oppsto visse matproblemer, men ikke mer enn de alle greide å ordne opp.

Det ble et og annet tannlegebesøk, sightseeing rundt i Oslo, innkjøp av eksotiske norske frimerker, besøk i norske hjem, restaurant og "Oslo by night", og skitur til Lillehammer. Ingen av de ni hadde prøvd ski før, og kineserne som kommer fra de helt sydlige områder hadde heller aldri sett snø.

-Vi har fått både god service og hjelp i alle situasjoner, er den enstemmige dommen.

Enormt behov i Kina

Av i alt 500 fabrikker i Kina som produserer telekommunikasjonsutstyr er Guangzhou Telecommunication Equipment Factory av kineserne selv rangert som en av de beste, målt i kvalitet.

Guangzhou er en stor og moderne by med en befolkning på over fem millioner mennesker. Den ligger i Guangdong-provinsen i Sør-Kina, drøyt et par timer togreise fra Hong Kong.

Fabrikken ble bygget i 1956, mens Kina ennå var et lukket land for omverdenen. Nylig ble det foretatt en investering på over 20 millioner kroner for å modernisere produksjonsutstyret. Store ordre var på plass i bøkene allerede før fabrikken settes i drift nå i mars.

Med det enorme behovet for teleutstyr som Kina har i mange år fremover, vil fabrikkens produksjon gå med til å dekke etterspørselen på hjemmemarkedet. Samtidig er det av største betydning å skaffe seg kunnskaper om det mest avanserte som idag er på verdensmarkedet.

Datavirus: Små programmer som koster store penger

Tekst: Espen Nordhagen
Tegning: Christina Larsen

Datavirusinfeksjon kan koste firmaet store summer.

De siste tiders oppmerksomhet rundt "Michelangelo"-viruset, førte til at Ivar Husby, som er Siemens datasikkerhetssjef, fikk hendene fulle. Han får daglig 5-10 telefoner fra folk som er usikre på dette med datavirus. Folk er naturligvis redde for filene sine, men mange er usikre på riktig bruk av hjelpemidlene mot virus.

-Datavirus er relativt enkelt å gardere seg mot. Har man et godt antivirusprogram som er oppdatert med de siste virus-typene som er oppdaget, og kjører dette på alt man putter inn i diskettstasjonene, er man relativt sikker. Problemet er bare at det slurves enormt med dette, sier Ivar Husby hos OIB på Linde-rud.

Piratkopier og spill er forbudt

-Man kjører piratkopierte spill, som forøvrig er strengt forbudt i Siemens, og ulovlig kopierte programmer på sin egen PC. Det er som om å be om virus, sier en letter oppgitt Ivar Husby.

-Man tar ting med seg hjem på diskett, kjører disse på hjemmedatamaskinen, hvor junior har kjørt en piratkopiert "Super Mario" (dataspill), tar med seg diskettene tilbake på jobben, og etter en tid står du der med en ødelagt harddisk.

Med hjertelig hilsen et virus (som f.eks. "Michelangelo").

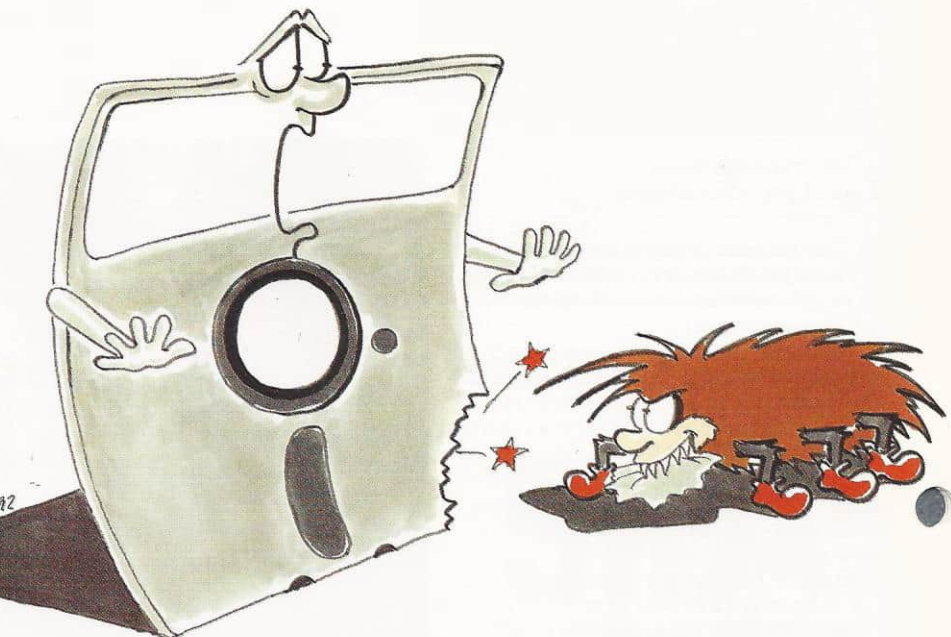
-Det kan ikke understrekes kraftig nok, at sikkerheten rundt egne maskiner må ivaretas av en selv, sier Husby.

-De aller fleste virus som vi har oppdaget i Siemens, er relativt ufarlige. De er laget som en spøk, men det burde være en kraftig oppvekker dersom man har fått slikt på maskinen. Da har man slurvet med datasikkerheten, framhever Husby. -Virus er små programmer som er laget av meget dyktige programmerere. Vi ser en temmelig skremmende utvikling på dette med virustilfang.

Nye virustyper av alle klasser

Det oppdages ca. 40-50 nye virustyper hver måned på verdensbasis. Mange av disse er livsfarlige for harddiskene, og vi ser også at de nye typene blir vanskeligere og vanskeligere å oppdage. Datavirus deles inn i fire klasser, hvor klasse 1. og 2. er relativt ufarlige og lette å fjerne. Klasse 3. er virus som kan nedsette produktiviteten på maskinen, og forårsake skade mens viruset er aktivt.

Klasse 4. (eks. "Michelangelo") er de ordentlig destruktive typene. De påfører



betydelig skade, og de tar fullstendig kontroll over maskinen mens de er aktive. Slike er i tillegg vanskelige å oppdage, da de gjerne er skjult i program/datafiler, og til overmål er de ofte kryptert (forvrengt). Det er ofte nok å bare se på hva som er på disketten for å aktivere viruset. Da legger det seg skjult, og sprer seg via nettverk og nye disketter. Har et slikt virus slått til, er det ofte mest lønnsomt å formatere harddisken på nytt, og da med en lavformat-kommando, som er den hardeste og grundigste formateringsmetoden, hvor alle data på harddisken fjernes, og legges inn på nytt.

Sjekk, merk og signér

Når er det mye man kan gjøre for å hindre virusinfeksjon på data'n. Reglene er enkle og effektive.

Det finnes gode programmer som kan oppdage virus, og Siemens har leverandøravtale med en av de aller beste, nemlig Arcen. Men man må hjelpe til selv også. Første bud er å bare bruke lisensiert programvare - uten at det er noen hundre prosentgaranti for at alt er i orden. Det har forekommet at seriøse programvareleverandører har levert infiserte disketter. Derfor skal alle disketter som kjøres i maskinen være virussekket med "vaksineprogrammet". De ferdigkontrollerte diskettene bør merkes før de sendes videre. (Se illustrasjon)



Harddisken bør også kontrolleres med jevn mellomrom.

-Det finnes et program fra Arcen Data A/S, som heter "Kanari" og "S-Kanari". Dette er programmer i ABA (Arcen Backup Assistent) og AVS (Arcen VirusSøker) som sjekker harddisken for virus ved hver oppstart. Man får melding om at "Kanari-fuglen lever, og alt er vel" eller at "Kanari-fuglen er død". Sistnevnte er virusalarm.

Da må man sjekke harddisken med virus-søkeprogrammet, og ellers ta de forholdsregler som kreves i slike tilfeller, sier Ivar Husby, og anbefaler alle å benytte seg av dette programmet. Siemens har kontrakt med leverandøren.

Folk slurver

-Alle tilfeller av virusinfeksjoner skal rapporteres til meg. Jeg fører "logg" over alt som skjer på den fronten i Siemens, og man skal være klar over at det er ca. 5-6 virus som til enhver tid er aktive i bedriften. Vi har ikke klart å utrydde dem fordi folk slurver med datasikkerheten, og glemmer å sjekke nye disketter. Virus kan komme hvorsomhelst fra, understreker Husby.

-Det mest vanlige virus her hos oss, er det såkalte "1701"-viruset, som er et Cascade-virus, og som også går under navnet "Autumn Leaves". Det er ikke særlig farlig men svært irriterende. Bokstavene på skjermen kan plutselig falle ned i bunnen av skjermen, og bli liggende i en haug. Det er kjennetegnet på dette viruset, som er et av de aller mest utbredte.

Virus kan koste store summer

-Alt i alt finnes det ca. 1100-1200 forskjellige virus, med mange varianter av disse. Spredningsmediaet er i de fleste tilfeller ukontrollerte disketter, men man skal være klar over at nye Pcer, nye anerkjente programmer og maskiner som kommer fra service kan være virusinfisert.

Ivar Husby har mange eksempler i sin mappe. Han har dessuten en samling disketter med virus som er funnet i Siemens.

Han får gåsehud ved tanken på at vi, som er en seriøs aktør på datamarkedet, for eksempel skulle levere fra oss et virusinfisert system til en olje-operator i Nordsjøen.

-Det ville blitt svært dyrt for oss.

-Med litt omtanke, er det ikke noe problem å være virusfri, så bruk vettet, oppfordrer vår fremste virusekspert, Ivar Husby.

50 år for Siemens

Bare hjemom for å skifte skjorte

Tekst: Per Henriksen
Foto: Tor Odd Vist

Kong Haakon VII var i eksil i London den dagen Odd Brustad begynte som visergutt i Siemens i Trondheim.

Nå - 50 år etter - har han vært på Slottet og hilst på Haakons sønnesønn, Kong Harald.

-Vi ble vist rundt i flere av Slottets saler, og pratet med både Kongen og Dronningen. De var interessert i mitt arbeid i Siemens, sier Odd Brustad etter en opplevelsesrik dag.

Det måtte 50 års innsats til for å slippe inn på Slottet. Og Brustad minnes at det ikke var lett å bli læregutt i gamle dager, da den lange arbeidsinnsatsen skulle begynne. I minst et halvt år måtte ungdommen gå som visergutt.

Han husker godt den første dagen. En av oppgavene var å dra til Eriksens, Trondheims legendariske konditori. Der skulle han kjøpe bløtkake. Noen hadde skranglet sammen litt mynt og noen brødmerker. Han ble storlig forbauset, og trodde at slik var det hver dag på Siemens - i krigens dager. Men så viste det seg at en kollega fylte 40 år, og det skulle feires.

Læretida varte i fem år. En allsidig og meget interessant tid. Da læreguttene ikke var ute i felten, stod de på verkstedet og håndlagde mange ting. Blant annet lærte de å vikle og å håndbore i marmor. De til og med håndsmidde betongborene.

-Og du lærte å stå på?

-Det va' læreguttan som ble satt til sjitt-jobba. De ble brukt te atskillig mer i den tia, ja. De va itj snakk om et visst antall tima', nei.

En av Brustads første jobber var ute på Brattøra. Det første basen spurte ham om var følgende:

"Kan du plugg?"

"Ja!" var det optimistiske svaret til unge Brustad.

Deretter stod han "å plugg" i et halvt år. Hvert hull i betongen ble slått for hånd med hammer og pluggbor. En jobb som alltid tilkom de nyansatte læreguttene.

Som alle andre læregutter i den tiden gikk også han på aftenscole for å få med teorien. Han var bare såvidt hjemom for å få i seg litt mat, og så haste avgårde til skolebenken. Og slik fór ungdomstiden i tre år. Så bar det rett på anlegg.

-Livet på anlegg? Tja, det va' litt a' vært, det, sier Brustad og innrømmer at sammenlignet med dagens standard var det heller enkelt.

-Men det var vel mange spennende mennesker å møte?

-Ja, de ska vær sikkert, svarer Brustad med et smil om munnen.



Fra tildelingen av Kongens Fortjenestemedalje i gull som foregikk i Trondheim i februar. Odd Brustad flankert av ordfører Marvin Wiseth og pers. dir. Gunnar Friedl.

Det var visst noe spesielt ved de kara som dro på kraftanlegg. Og det var ikke rent få slike oppdrag under førti- og femti-årenes kraftutbygging i Norge.

-Det va' en stor hendels i ei lita bygd når det skull' bygges kraftverk.

Da møttest anleggsfolk og bygdefolk. Mye moro og spektakkel ble det, og den nå godt voksne Brustad morer seg over ungdomsminnene.

Anleggslivet var røft. Man bodde på samme brakke under hele anleggsperioden. Sjelden dro man hjem. Arbeidsfolk av alle kategorier og fag bodde ilag både helg og søkn. Noen levde på anlegg det meste av sin tid.

Slikt liv ble det mange gode venner av.

Brustad er ekte Trondheims-gutt. Men han er ikke helt sikker på om han har igjen noe ekte trønderdialekt. Anleggsliv i 23 år har utvanna trønderstilen med både vestlandsk og nordnorsk - tror han.

-Det vart jo bare heim å skift skjorta og hent' nye tegninga....

Femten år etter sin første arbeidsdag i Siemens, i 1957, dro han på et ti måneders opphold i Tyskland. Åtte måneder ved Dynamowerk i Berlin, og to på anlegg ved Hamburg for å lære montering av store vannkraftgeneratorene. Sårene fra krigen var fortsatt synbare overalt. Men det var fremdeles mulig å ta seg noenlunde problemfritt over til Øst-Berlin.

Tysk språk hadde han litt med seg fra skolen og litt fra krigen. Og et lingaphonekurs. Men, påstår han, han stod ganske hjelpeløs de første dagene. Naturmetoden

trådte til for fulgt, og smått om senn ble bommerter og flau situasjoner færre.

Senere skulle lignende generatorer monteres i Norge, og Brustad var den man igjen sendte nedover.

Det sies at få kjenner høyspentanleggene i det Nordenfjeldske så godt som Brustad. Og bak dette ligger det mye reising. Timer, dager og uker bare å reise. Skulle han til Kirkens ble det fem, seks dager med Hurtigruta. Og reisene kostet mye penger. Derfor var det ikke alltid lett å stikke hjem i helgene.

I 1959 ble det fri annenhver lørdag. Det var et stort fremskritt. Og mer tid til hjemmet.

-Du må ha en tålmodig kone?

-Ja, det skal være sikkert.

Mange årsverk er gått med til aktiv idrett og administrativ innsats i Sportsklubben Wing. Og Brustad er seig fysisk. Orienteringsløping er favorittsporten.

Det hjelper ikke å bare ha det enten i hue eller i beina, mener han. Under orientering må man koble begge delene sammen, og selv om kroppen blir sliten og hue trøtt, så skal de samarbeide for å komme til mål.

-Samtidig træff du mang' reale folk. Og med aktiv kropp, får du det bedre i alderdommen.

Nylig ble det klart at han fikk Hederspris fra Norges Idrettsforbund etter avlagt idrettsmerkeprøve i 1991.

-Det ha' aldri vært min stil å gjyngestol'n, nei.

De ansattes representasjon i Styret

Av Tore Tronstad og Iris-Ev. Johansen

Ikke alle vet hvordan de ansatte har fått rett til å være representert i styrene i bedriftene.

Drøftelser om medinnflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassen startet så tidlig som i begynnelsen av 1960-årene. Forskjellige komiteer - Aspengrenkomiteen, Eckhoffkomiteen, Skytøenkomiteen og Brubakkenkomiteen, har befattet seg med spørsmål i tilknytning til medbestemmelse og medinnflytelse på egen arbeidsplass. Tanken bak det hele, er at medarbeidernes kunnskaper, engasjement og initiativ vil komme den enkelte bedrift til gode. Denne representasjon vil bidra til å utvikle et rasjonelt og konkurransedyktig næringsliv, noe som er viktig. På grunn av de raske omstillinger, er evne til nyskaping en av de avgjørende overlevelsesfaktorer.

De forskjellige avtaler mellom partene i arbeidslivet har dannet grunnlaget for å utvikle bedriftsdemokratiet i Norge, som for eksempel hovedavtalen mellom NHO og arbeidstakernes organisasjoner. Bedriftsdemokrati er samarbeid mellom bedriftens ledelse og de ansatte. Denne medbestemmelse og medvirkning bl.a. til å utforme vår arbeidssituasjon, skal bidra til å gi arbeidstakerne en meningsfylt arbeidsplass.

I Siemens er de ansattes organisasjoner representert i de utvalg som er opprettet, - f.eks. i arbeidsmiljø/bedriftsutvalg og konsernutvalg. De ansatte er således også representert i bedriftens styre.

- Av saker som forelegges styret, er bl.a.:
- Oversikt over driften, budsjetter og resultater, investeringer (store investeringer f.eks. nybygg og opprusting av eksisterende bygg.) og normalinvesteringer i de enkelte divisjoner, driftsavdelinger og administrasjoner (f.eks. anskaffelse av EDB-utstyr over en viss størrelsesorden).
 - Årsregnskapet - d.v.s. resultatregnskap, forslag til årsoppgjør/disposisjoner, balanse og styrets beretning.
 - Bemanningssituasjonen.
 - Eventuelle kjøp og salg av bedrifter vi har eierinteresser i, eller nye bedrifter som er av interesse.
 - Driften av de selskaper som tilhører Siemens-konsernet.
 - Utnevelser (direktørnivå).
 - Endringer i organisasjonens struktur.

Man kan stille seg spørsmålet om de ansattes representasjon fungerer. Vi opplever i vår situasjon, som de ansattes representanter i styret, at det hersker åpenhet om de saker som tas opp. Men vi er klar over at skal et styre fungere tilfredsstillende, så er styret avhengig av at all input som vi får er korrekt.

Vernearbeidet under fornyelse

Tekst: Iris Ev. Johansen
Hovedverneombud, S/O

I AMU/BU ble vi i desember 1991 bedt om å gå i gang med valgprosessen, og om å komme med nye forslag til nye verneområder. En ny inndeling er påkrevet, fordi avdelingene i Ensjøveien, Østensjøveien og Rosenborggaten nå er flyttet inn på Linderud. Dessuten har vi flyttet inn i Atrium.

Verneombudene er nå valgt, og vi vil gjerne takke de verneombud som er villige til å ta gjenvvalg, og de som fratrer sine verv. Alle nye verneombud ønskes velkommen.

Opplæring

Alle verneombud skal ha opplæring, slik at de kan ivareta verne- og miljøarbeid ved bedriften. Opplæring vil bli gitt til verneombudene i løpet av våren 1992. I henhold til forskriftene om internkontroll må vi nå bruke godkjente kursledere, og vi har derfor innhentet to alternative tilbud. Denne grunnopplæring vil ta fem dager. Kursene vil bli holdt på Linderud, og avviklet med to hele kursdager, en mellomperiode for å være aktiv i verne- og miljøarbeid, tre nye kursdager og igjen en mellomperiode, og til slutt en dag til avslutning. Vi håper at tilretteleggingen på denne måten blir bedre - det er vanskelig å være borte en hel arbeidsuke.

Verneombudssamlinger

Også i det siste året har slike samlinger vært avholdt på Linderud. Vi har informert om bl.a. rutiner for kjøp av arbeidsplassbriller, den nye organisasjon for industri-vernet, produktkontroll, innkjøpsrutiner og om hvordan vi må arbeide med stoffer og væsker. Skadestatistikk er også gjennomgått og kommentert. Vi har videre holdt

Det skulle fremgå av ovennevnte at det er viktig at de ansatte deltar aktivt i bedriftsdemokratiet. I alle fora hvor de ansatte er representert, har den enkelte representant taushetsplikt.

I prinsipp er behandling av saker i styret lukket, i motsetning til saker som behandles i BU, som i prinsippet bør være åpne. Unntak er naturligvis saker hvor saksbehandling av konkurranse- og forretningsmessige grunner bør være lukket.

Hva omfattes av taushetsplikten?

Styremedlemmer bør ha taushetsplikt når det gjelder tekniske innretninger, forretningsanalyse, etc. Gjelder det imidlertid spørsmål av mer generell karakter, f.eks. arbeidsforhold og arbeidsmiljø, så bør man nøye overveie hvordan og hvem vi gir in-

et lite seminar om katastrofepsykiatri i forbindelse med to samlinger. Dr. Hasle har tatt seg av denne saken.

Verneombudene har også hilst på Tore Schm, som nå er verneleder på landsbasis.

Internkontroll

Her råder det en del usikkerhet. AMU/BU, S/O og divisjonslederne har fått informasjon i form av et temahefte. I S/T utarbeides for tiden en håndbok, og vi håper at den vil foreligge i mars d.å. Retningslinjene om hva som skal lages av dokumentasjon når det gjelder Helse-Miljø-Sikkerhet ("HMS") foreligger.

Miljøtiltak

I K-bygget på Linderud, har vi skiftet ut persiennene. Ved riktig bruk er vi effektivt skjermet mot lys og varme. Våre terminalarbeidsplasser i dette bygget er således blitt mer miljøvennlige.

I S-bygget har vi foretatt en del ombyggningsarbeider. I denne forbindelse er de gamle asbestplatene blitt fjernet. Dette arbeidet er blitt utført i henhold til gjeldende forskrifter.

For øyeblikket foregår arbeid i Forum og K-bygg, S/O. Ved påsketider vil Hellgraph - et datterselskap - flytte inn i Forum 0. De ansatte vil få samme adgangskontrollsystem som Siemens-ansatte. Vårt sentralbord vil bli flyttet til K-bygget, og vi håper at flytting kan skje i løpet av første halvår 1992. Sentralbordbetjeningen har allerede overtatt resepsjonstjenesten.

På grunn av "plassmangel" har bedriften vært nødt til å ta i bruk røykerommet i S-2 som kontor. De ansatte er blitt henvist til vinterhagen i Atrium. Blant de ansatte er det registrert en del misnøye, fordi de ikke har vært tatt med på råd. I AMU/BU, S/O, ble det besluttet at vi skulle tilrettelegge miljøet for røykerne.

formasjonen videre til. Den må dog ikke spres offentlig.

Det er heller ikke noe i veien for at styremedlemmene - valgt av en gruppe eller at de skal representere spesielle interesser - søker råd med sin gruppe for å diskutere en bestemt sak.

Vi blir ofte spurt om hvorfor vi ikke informerer de ansatte bedre. Dette brukes bl.a. som argument når vi velger representanter og at de ansatte derfor ikke bruker valgetten de har.

Avgjørende for en positiv utvikling av bedriftsdemokratiet er imidlertid at det er kontakt og åpenhet mellom ledelse og ansatte. De ansattes informasjonsønske kan imidlertid fra tid til annen komme i konflikt med at det bevares taushet omkring en bestemt sak.

Sykefraværet på vei ned i Siemens

Tekst: Espen Nordhagen

Siemens, i likhet med andre bedrifter som er tilsluttet Hovedavtalen mellom LO og NHO, har som målsetting å redusere sitt sykefravær med ti prosent hvert år fram til 1993. I dag er tallene for A/S Norge dobbelt så høye som i slutten av 60-årene. Derfor samarbeider LO og NHO om et prosjekt som heter "Sykefraværprosjektet", hvor man får råd og vink om hvordan reduksjonene kan gjennomføres. Men Siemens ligger relativt godt an i dette bildet. Vi ligger fra før under landsgjennomsnittet for langtidsfravær, og arbeidet med å redusere fraværet er godt i gang. Loven om internkontroll, som ble satt i kraft ved årsskiftet, gir et fast grunnlag for arbeidet.

Personaldirektør Gunnar Friedl mener at et godt miljø betyr lite fravær, og at avdelingslederne har et spesielt ansvar i kampen mot sykefraværet.

Helse-Miljø-Sikkerhet

Friedl understreker viktigheten av at det såkalte HMS-arbeidet (Helse-Miljø-Sikkerhet) som nå er i startfasen, kommer godt i gang i firmaet vårt.

-Det forebyggende arbeidet ved bedriften er en viktig faktor når det gjelder redusert sykefravær, sier Friedl.

-Ansvar for det forebyggende arbeidet ligger hos fire instanser, nemlig Bedriftshelsetjenesten, Vernetjenesten, de tilknyttede og lederne på de forskjellige nivåer. Loven om internkontroll er vår rettesnor i dette arbeidet.

-Den krever at vi har et dokumenterbart system for oppfølging av HMS-arbeidet. Det vil være naturlig at vi i dette arbeidet oppretter avdelingsutvalg i nær tilknytning til våre AMU/BU-utvalg, der de nevnte instanser er representert. Registrering av sykefraværet er en fundamental oppgave som tilligger den respektive leder. Dette må understrekes, sier Friedl.

-Siemens A/S ligger under landsgjennomsnittet. Vi hadde et fravær i siste kvartal, fabrikkene i Trondheim ikke medregnet, på 3,63 prosent, og det vil jeg si er bra. Men ting kan bli bedre, fremhever han.

Mange typer av årsaker

Det er selvfølgelig årsaker og årsaks-sammenhenger man er ute etter i arbeidet med sykefraværet. Noen grupper i bedriften har et fysisk belastende arbeide, og det er naturlig at disse gruppene har større fraværsprosent.

-Montør- og fabrikkmiljøene er helt klart slike grupper. De har en jobb som på mange måter er mer belastende enn arbeidet til de kontoransatte. Ser man på den foreliggende statistikken for 90/91, viser den et sykefravær på montørsiden på ca. 7 pro-

sent, men her ligger det store variasjoner, og tallene må leses med forsiktighet understreker Friedl.

-Personlig tror jeg at usikkerheten knyttet til permitteringer og en generell usikker fremtid også spiller en rolle i dette bildet. Det er jo en psykisk belastning når man ikke vet om man har arbeid neste dag, mener han.

-Fabrikkmiljøet har jobbet meget målbevisst, og helt siden 1988, med de spesielle problemstillingene rundt sykefraværet. Fabrikkene i Trondheim har klart å redusere sykefraværet med 21,2 prosent, og ligger siste kvartal 1991 på 6,9 prosent.

Holdningsskapende

Vi kan i tillegg bli flinkere til å bevisstgjøre utsatte grupper på dette med personlig vern. Hvordan løfte riktig, unngå løsemiddelskader, støyskader, etc. Dette er ting som bedriften kan være med på å løse.

-Men det er også viktig å skille mellom jobb- og privatrelatert fravær, samt være klar over kombinasjoner av disse, sier Friedl.

Det utarbeides nå en egen HMS-håndbok, og i tillegg arbeider man aktivt med å bevisstgjøre ledersjiktet på problemstillingene rundt sykefraværet. HMS-apparatet skal være fullt operativt innen utgangen av dette forretningsåret, så Siemens er godt i gang.

-Det at enkelte miljøer har klart å redusere sykefraværet kan ha sammenheng med at man i tillegg til konkrete vernetiltak som f. eks dette med personlig vern, har

gjort problemet synlig for de ansatte. Jeg tror at dette er holdningsskapende på en positiv måte, og at dette er et viktig arbeide, sier personaldirektøren.

EFAB og SFAB klarte det!

21 prosent lavere sykefravær og en million mindre utbetalt i sykepenger.

Timelønnede arbeidere i Elektrovarmefabrikken (EFAB) og Sterkstrømfabrikken (SFAB) i Trondheim hadde 21 prosent lavere sykefravær i 1991 i forhold til 1990. Dette inkluderer fabrikken i Selbu. De totale utbetalingene/samfunnskostnadene i form av sykepenger, ble én million lavere, regnet for alle ansatte i fabrikkene.

Hva kan årsaken til dette gode resultatet være?

Hovedverneombud (1991) og medlem i sykefraværsgruppene i SFAB og EFAB, Jan Erik Reierskog sier at stikkordet er **fokusering**.

-Gjennom media, fra hovedorganisasjonene ned til hver enkelt fagorganisasjon, prosjektgruppens arbeid og sykefraværet som tema i alle samarbeidsfora i bedriften, er sykefraværet synliggjort som et stort problem, som er dyrt for bedriften og samfunnet. Gjennom arbeidet i prosjektgruppene viste tallene oss følgende:

-Korttidsfraværet i Siemens er ikke så stort som det er fremstilt ellers i samfunnet.

-Fraværet var nokså stabilt i årene 1988-90. Den sterke nedgangen i 1991 kan derfor ikke bare tilskrives tilfældigheter. Den henger sammen med øket førtidspensjonering og overgang til attføring.

Et eks. på tiltak satt i gang av prosjektgruppen i EFAB, kan nevnes:

Alle ansatte ble delt inn i grupper på 20 deltagere, til en-times møter med tema sykefravær. Etter en innledning hvor tilgjengelig statistikk og bakgrunnen for møtene ble gitt, diskuterte vi bl. a. holdninger, årsaker, påvirkninger og tiltak.

-Hvordan blir fortsettelsen?

-Vi legger ned prosjektgruppene. Videre arbeid bør foregå der hvor folk jobber, og hvor resultater kan oppnås - i avdelingene. HMS-gruppene må være ideelle for oppfølging og forebyggende arbeide, sier Jan Erik Reierskog.

Sykelønnsordningen fortsetter inntil videre

Siemens har en sykelønnsordning som gir en del fordeler i tillegg til den offentlige ordningen.

Nå er en ny offentlig sykelønnsordning på trappene, men vil først bli klar om noen måneder. Hvordan denne vil se ut er noe uklart foreløpig.

-Utgangspunktet vil Siemens tilpasse seg den nye offentlige ordningen, men bedriften må gjennom forhandlinger med de tillitsvalgte før man vet hva resultatet internt i Siemens vil bli, sier personalsjef Kåre Ytre-Eide i Siemens i Trondheim.

Inntil videre fortsetter den løsningen som etter avtalen gikk ut 31. desember, og som har vært gyldig i to år.

På hvilket tidspunkt det vil foreligge ny ordning i Siemens vil i første rekke være avhengig av den offentlige innstillingen, og forhandlingene internt.

pH

Montasje i Kjøpsvik

Tekst: Øivind Gustafson, S/T
Foto: Ivar Lian, S/T

Installasjonsavdelingen i S/T, som er i ferd med å avslutte et større montasjeoppdrag i Kjøpsvik, går nye veier for å opprettholde sysselsettingen. I forbindelse med montasjejobben på den nye sementfabrikken, ble det bl.a. lagt varmekabler på 1500 meter med rør. Ikke noe spesielt med akkurat det kanskje, men at montørene fikk oppdraget med isolering av rørene - ja det var heller uvanlig.

På grunn av arbeidssituasjonen, var det en kjent sak at de fleste montørene ville bli rammet av permittering ved anleggsslutt.



Isolasjon er mer enn beskyttelse mot elektriske støt - i hvert fall for en Siemens-montør. Tore Hansen, S/Kjøpsvik er her ivrig opptatt med isolering av rør.

Dette medførte i følge anleggsleder J. Lian, at man ønsket å skaffe alternative arbeidsoppdrag, samtidig som montørene følte at isoleringsarbeidet var en naturlig avslutning på varmekabeloppdraget.

All ros til de fire-fem montørene som i løpet av tre uker beviste at slike oppdrag også kan være aktuelle i fremtiden.

Gutta fra Kjøpsvik-anlegget har nå "kastet hansken". Tør andre nå ta utfordringen med alternative montasjeoppdrag - eller er dette et "isolert tilfelle"?

Trafikksignal nr. 1000 i drift



Tekst: Bjørnar Moen
Foto: Espen Nordhagen

Siemens er stolt av å være leverandør av trafikksignal nr. 1000i Norge. Dette er nå satt i drift på Lambertseter. Vi skulle gjerne vært leverandør av alle 1000. Begivenheten ble feiret med lunch sammen med Veivesenets folk, som vi ellers daglig har et fint samarbeide med.

For oss alle er vel det å ta seg fram i trafikken på forskjellig vis en daglig erfaring på godt og vondt. Oslo-trafikken har heller kanskje ikke vært den enkleste å ta seg fram i. Dette har heldigvis bedret seg betraktelig de siste årene. De fleste kjenner vel til tunnelene i Oslo og Siemens' engasjement i disse, samt bomringen.

Men det kanskje ikke alle vet er at Siemens er sterkt engasjert innen trafikksignal i Oslo. I vår sevicekontrakt med Oslo Veivesen, har vi 70 signalanlegg som vi til enhver tid påser er i drift.

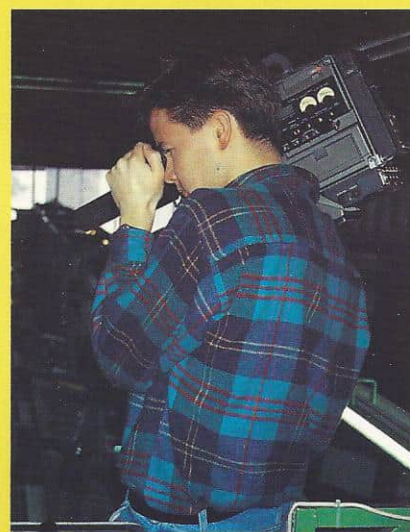
Rune Holen(t.v), Bjørnar Moen og Espen Johansen ved signalanlegg nr. 1000. Levert og installert av Siemens, som også har service-ansvaret for mange av signalanleggene som styrer trafikflyten i Oslo.

Dette er vår andel av de ca. 350 anlegg som er i Oslo. I de indre områder av byen styres ca. 200 anlegg fra en sentralstyring som er plassert hos Oslo Veivesen. Denne styringen består av tre trafikkregnerne som veksler signalplaner, måler trafikkflyt og setter signalanleggene i gulblink etter som kvelden og natten faller på. At disse trafikkregnerne er fra Siemens, er vi selvsagt litt stolte av. Vårt engasjement innen trafikk er betydelig i Oslo, men salg av trafikksignal er ikke noe stort område for noen i dag. Derfor er det stor konkurranse mellom de fire leverandørene som leverer anlegg til Oslo kommune.

"Heia Norge" og NRK på besøk ved Elektrovarme-fabrikken

Som alle små og store barn sikkert har observert, kom det for ei tid tilbake ny programleder i "Heia Norge"-redaksjonen i Trondheim. Heidi Spets, som hun heter, har med seg en robot som følgesvenn gjennom programmene. Hensikten er å gjøre bruk av roboter i industrien mer kjent blant barn og ungdom. Et av virkemidlene er å vise roboter i aksjon på arbeidsplassen. Redaksjonens fotograf besøkte bl.a. varmeovnsfabrikken her i Trondheim og filmet et par av våre roboter i fullt arbeid med produksjon av varmeovner. Vi oppfordrer små og store til å følge med i programmene og se når Siemens-navnet dukker opp!

Anita



NRK's kameramann på plass i Elektrovarme-fabrikken og filmer roboter i arbeid.

I farten...



Til fjells med alpingruppa i Trondheim

Tekst: Bjørn Tiller/Anita Brækken. Foto: Torbjørn Schei

Fredag 14. februar dro 30 glade gutter og jenter i alderen 1 til 59 år avgårde, i egne biler med ski på taket og godt humør i bagasjen. Destinasjon var Storlien, like over svenskegrensa. Til fjells, til fjells. Og for et treff! Etter måneder i trist grått byvær, slo det til denne helgen med 12-16 minusgrader og strålende sol fra skyfri himmel.

Det finnes vel knapt noe finere enn fjellet under slike forhold - når det glitrer som av millioner av diamanter overalt, er det bare å forsyne seg. Og det gjorde vi. I løypene ut fra hotellet, eller som de fleste gjorde; i alle de flott preparerte løypene. Bakkene var nypreparerte hver morgen, så dette kan svenskene. Du verden som vi boltret oss i yr glede. Riktignok også med en del knal og fall, men det hører med.

Alle fant bakker som passet til eget nivå. de ivrigste fant også fram til en såkalt "svart trasé" (vanskelig løype). "Ravinen", som den kaltes, satte ferdighetene på prøve. Til en viss grad ble ferdighetene satt på prøve også om kvelden, da det var felles middag etterfulgt av kaffe med nogo attåt og dans til levende musikk. Og så ingen vekkerklok-



ke om morran, da. En tvers igjen - nom vellykket helg.

Siemenslaget i Trondheim har en avtale som innrømmer oss rabatt på kjøp av udaterte heiskort på Oppdal, men disse er kun til salgs i resepsjonen, bygg 1. her på Sluppen. For å sikre at gjeldende rabattavtale kan opprettholdes, ber vi dere alle om å respekttere at denne avtalen kun gjelder for kortkjøp gjennom resepsjonen, S/T.

Og så en appell fra oss som har

glede av også den alpine form for skisport:

Vi vil gjerne dele gleden med flere. Alderen må ikke skremme noen fra å prøve seg. Så ta en tur til et alpinanlegg. De fleste anlegg av noen størrelse har utån av utstyr. der kan du for en rimelig penge leie både støvler, ski og staver. Du får også justert bindingene riktig.

Det er bare å kaste seg ut i det - uten baktanke om å bli noen ny Furuset eller Tomba, men bare

En glad gjeng i bakken.

Fra venstre: Marie Schei, Espen Hansen, Bjørn Tiller, Kolbjørn Hagen, Stein Wennberg, Aage Røstad, Paul Grytan, Lillian Smevik, Bjørn Evjen og Grethe Tiller.

ha det moro på ski. er du usikker på teknikken, kan du bli med på et kurs, eller lære av venner.

Alpingruppa ønsker god fornøyelse. Kast ikke bort tiden med å gruble, men hopp i det! Vi sees i bakken!

Til OL på Limerick

Divisjon Forbrukerprodukter utlyste før jul en limerick-konkurranse med tema Siemens-oppvaskmaskiner og Aqua-Stopp. Det kom inn mange fantasifulle forslag, men Astrid Bjertnes stakk av med seieren for følgende vers:

"En husmor som vasker i Gløppen vet at Siemens er helt på toppen i test etter test er maskinene best - Og så sikre med Aqua-Stopp."



Limerick-forfatter og OL-turvinner Astrid Bjertnes med vinner-limericken, og mannen Per Bjertnes, som fikk være med på turen. Torggrim Haaberg fra Divisjon Forbrukerprodukter (i midten) mottok rapport fra turen.

Og med dette kom hun og mannen til OL i Albertville. Der var de en uke på Siemens' regning, og fikk oppleve norske triumfer og stor stemning.

For en enda hyggeligere hverdag



En mandag på Linderud fikk lunsjgjestene i kantina en hyggelig overraskelse. Pizza-duften slo imot en når man kom inn. Denne mandagen gikk nemlig startskuddet for "Italiensk uke" i kantina. Kantinejentene var ikledd stråhatter, stripete gensere og halstørklær - selvfølgelig i de

italienske fargene. På menyen denne uken sto pizza, lasagne, italiensk salat og tagliatelle. Det bebudes flere slike temadager og temauker utover året.

For å gjøre hverdagen i kantina enda hyggeligere, sier kantinebestyrer Karin Berntsen.

Norges Vels medalje

Norges Vel deler som kjent ut medaljer til arbeidstakere som har tjent et og samme firma i trede år eller mer, og samtidig har plett-fri vandel.

6. mars fikk følgende personer fra Trondheim og Ålesund sin fortjente medalje. Vi ser fra venstre bak:

Odd Løkken, Søren E. Andersen, Asbjørn Gjerstad, Odd M. Kamsvåg, Magnar Vattøy (S/Å), Hans Hagset, Bjørn Refseth, Arne Lefring, Hölger Aalberg, Knut Grav, Jan H. Lie, Rolf Standaahl, Sverre Søyseth, Kjell Andersen.

Foran fra venstre: Tore Sandnes, Agnar Ræstad, Jens Krøvel (S/Å), Odvar Grytdal, Tor-Odd Vist.



Rask reaksjon for de minste



Rask reaksjon skaffet lille Sivert Meland Trana en barnehageplass. Her flankert av Kåre Ytre-Eide (t.h.) og tillitsvalgt Kjersti Meland.

Tekst: Per Henriksen
Foto: Per Harald Grinde

Det ble stor jubel blant små og store i Trondheim da bedriften skaffet fem nye barnehageplasser, nærmest over natta.

Bedriften disponerte ti plasser i forskjellige barnehager rundt i byen. Dette ble i minste laget, da hele 41 barn stod på søkerlista ved ny tildeling, og kun tre plasser var ledig.

-Det ble da på kort tid bestemt at Siemens skulle utvide antall plasser fra 10 til 15. Selv om dette koster bedriften 12 000 kroner pr. barnehageplass, så synes vi det er nødvendig å gjøre slike offensive tiltak, sier personalsjef Kåre Ytre-Eide ved Siemens i Trondheim.

Han mener at subsidiering til tider kan være til fordel for bedriften, og at man tjener summen inn igjen, ved at det er ordnede forhold for de ansatte.

-Det er umulig å sette konkrete tall på påstanden, men jeg tror på den, sier han, og har ingen problemer med å forsvare tiltaket.

Beslutningen og beslutsomheten er da også satt behørig pris på av både foreldre og tillitsmannsapparatet.

Barnehageløsningen i Trondheim er forskjellig fra Oslo. I Trondheim leier Siemens plasser ved kommunale barnehager rundt i byen.

-På denne måten får de ansatte og barna benytte barnehagen i sitt nærmiljø, samtidig som vi er mer fleksible til å leie inn og si opp plasser etter behov og økonomi, sier Ytre-Eide. Det er heller ingen binding av kapital eller risiko forbundet med denne ordningen.

Kristiansund på flyttefot



Dugnadsflytting ved Siemens i Kristiansund. Fra venstre: Svein Årseth, Henrik Råket og Helge Aune.

Tekst: Signy Starheim
Foto: Vidgar Myrseth

Siemens Kristiansund flyttet like før jul til rimeligere lokaler i Kristiansund sentrum. Oppussing av de nedslitte lokalene som Televerket hadde tidligere ble utført på

dugnad. Flyttingen ble også utført på dugnad, og i de 14 dagene dette sto på var alle ansatte med både kveld og helg. De ansatte i Kristiansund har gjort en kjempeinnsats.

Hjertelig takk

-til kolleger, fagforening og venner, for gaver og blomster i anledning min overgang til førtidspensjonistenes rekke.

Odd W. Jensen, S/O.

-til venner og kolleger, for gaver og oppmerksomhet i anledning min tidlige overgang til pensjonistenes rekke.

Sigurd Pedersen, S/O.

-for blomster og gaver jeg fikk ved min inntreden i pensjonistenes rekke.

Grethe Blankvandsbråten, S/O.

-for oppmerksomheten på min 60-års dag. Jeg vil også takke for meg i Siemens, da jeg går over i pensjonistenes rekke fra 1/4 -92.

Sverre Fjæran, S/T.

-til dere jeg ikke fant fram til under min avskjedsrunde på Siemens de siste dager. På denne måten vil jeg takke for samarbeidet, kameratskapet, for den fine gaven og for all oppmerksomhet.

Jorunn Ripnes, S/T.

-til kolleger og venner, for blomster og gaver i anledning min overgang til pensjonisttilværelsen.

Knut Kjerstad, S/T.

-til kolleger og øvrige ansatte, for oppmerksomheten i forbindelse med min fratredeelse.

Solveig Langen, S/T.

-for den fine gaven fra kolleger og firma som jeg fikk ved min fratredeelse.

Håkon Sørli, S/T.

-til mine arbeidskamerater, for gaver og blomster ved min overgang til pensjonistenes rekke.

Johannes Imsen, S/T.

-for all oppmerksomhet ved min overgang til pensjonistalderen.

Per Eyolf Engen, S/O.

-til direksjonen og firmaets ledelse i Trondheim, for gaver og oppmerksomhet i anledning mitt 50-års jubileum.

Odd Brustad, S/T.

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

Stein-Otto Kristiansen, S/T.

-til direksjonen og kolleger, for oppmerksomheten ved mitt 25-års jubileum.

Bjørn Myran, S/T.

-til direksjonen og firmaets ledelse i Trondheim, for gaver og oppmerksomhet i anledning mitt 25-års jubileum.

Tore Trondvold, S/T.

-til direksjonen og firmaets ledelse i Trondheim, for oppmerksomheten i anledning mitt 25-års jubileum.

D. Sørensen, S/T.

-til direksjonen, for blomster på min 80-års dag.

Einar Dahl, S/O.

-til direksjonen, for blomster i anledning min 80-års dag.

Einar Indergaard, S/T.

-til direksjonen, for blomster i anledning min 70-års dag.

Per Nils Bomban, S/O.

-til direksjonen, for den varme blomsterhilsen på min 70-års dag.

Oddvar Lie, S/T.

-til direksjonen og kolleger, for blomster og gave på min 60-års dag.

Edel Diskerud, S/O.

-til kolleger og Direksjonen for gaver, blomster og oppvarming på min 60-årsdag.

Ruth Skjelfjord, S/O.

-til direksjonen og kolleger, for gaver og oppmerksomhet i anledning min 50-års dag.

Magnar Kvarme, S/T.

-til direksjonen og arbeidskolleger, for all oppmerksomhet i anledning min 50-års dag.

Harald Langrød, S/T.

-til direksjonen, for blomster og gave på min 50-års dag.

Ruth Lisbakken, S/O.

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

Bjørn Thygesen, S/O.

-til firmaet, montasjeavdelingen og montørklubben, for oppmerksomheten i forbindelse med min 50-års dag.

Frans Skrogstad, S/T.

Vi gratulerer

25-års jubileum

08.05. Audun Rødsjø, S/T.
22.05. Sverre Sivertsen, S/T.
22.05. Arve O. Pedersen, S/T.
12.06. Rolf Wulvik, S/T.

40-års jubileum

16.06. Knut Petersen, S/T.

50 år

21.04. Lasse Amundsen, S/O.
27.04. Ola Kletten, S/T.
30.05. Roy Hammer, S/O.
02.06. Bjørn M. Roten, S/T.
04.06. Tor Asbjørn Nilsen, S/Sarpsborg.
10.06. Thorbjørn Falch, S/O.

60 år

22.04. Anton Sandvik, S/T.
25.05. Erika A. Skofteby, S/O.
08.06. Tor M. Heggebø, S/O.

67 år

18.04. Per Bakken, S/O.
27.04. Leif Bjerken, S/T.
03.05. Sverre Danielsen, S/O.

70 år

16.04. Olav Høyland, Tr.heim.
23.04. Magne Tronvoll, Oslo.
21.05. Ivar Nilsen, Oslo.
03.06. John Aasen, Tr.heim.
11.06. Finn Elnan, Oslo.

75 år

04.05. Gleb Oski, Oslo.

Pensjonistforeningen, S/O: Program 1992

Medlemsmøte, tirsdag 18. februar. Kl. 17.00 - Kantinen på Linderud.

Medlemsmøte, tirsdag 28. april. Kl. 17.00 - Kantinen på Linderud.

Dagstur, tirsdag 2. juni. Kl. 09.00 - til Klækken Hotell.

Fjelltur, mandag 27. juli. Kl. 09.00 - til Spitbugseter.

Medlemsmøte, tirsdag 25. august. Kl. 17.00 - Kantinen på Linderud.

Dagstur, tirsdag 8. september. Kl. 09.00 - til Kongsberg/Bolkesjø.

Utenlandstur. Hvis det er stemning for det, arrangeres det en tur i oktober.

Årsmøte, tirsdag 27. oktober. Kl. 17.00 - Kantinen på Linderud.

Julemøte, tirsdag 8. desember. Kl. 17.00 - Kantinen på Linderud.



Til lykke! Terje Sandberg har giftet seg med Helle, og de vil i den forbindelse takke hjerteligst for karaffelen de fikk til bryllupet, som stod i Oslo Rådhus i romjulen.

Fra Siemens til SNI



Ass. dir. Gunnar Kragstad, Divisjon Produkter, overtok fra 1. april 1992 stillingen som økonomidirektør i Siemens Nixdorf A/S.

Siemens Intern

Utgitt av SAM/F i Siemens A/S
Redaktør: Per Henriksen
(linje 3753)

Redaksjonssekretær/fotograf:
Espen Nordhagen, (linje 3161)
Layout/Desk Top:
Leif Fiskaa, (linje 3495)

Ansvarlig:
Tor Cederkvist, (linje 3711)
Kontakt i Trondheim:
Tove Løhne, (linje 9300)

Neste nummer kommer
16. juni.
Siste frist for innlevering av
manuskripter er 19. mai.

Nam, nam! Lam.

Festmiddag på påskeaften

Påskan er årets beste ferie, med sol, ski, fjell og god mat. Påskeaften er det festmiddag med lam på menyen for de fleste.

Få ting får tennene til å løpe i vann som synet og ikke minst duften av en lammestek.

Det er enkelt å få til en god og saftig lammestek.

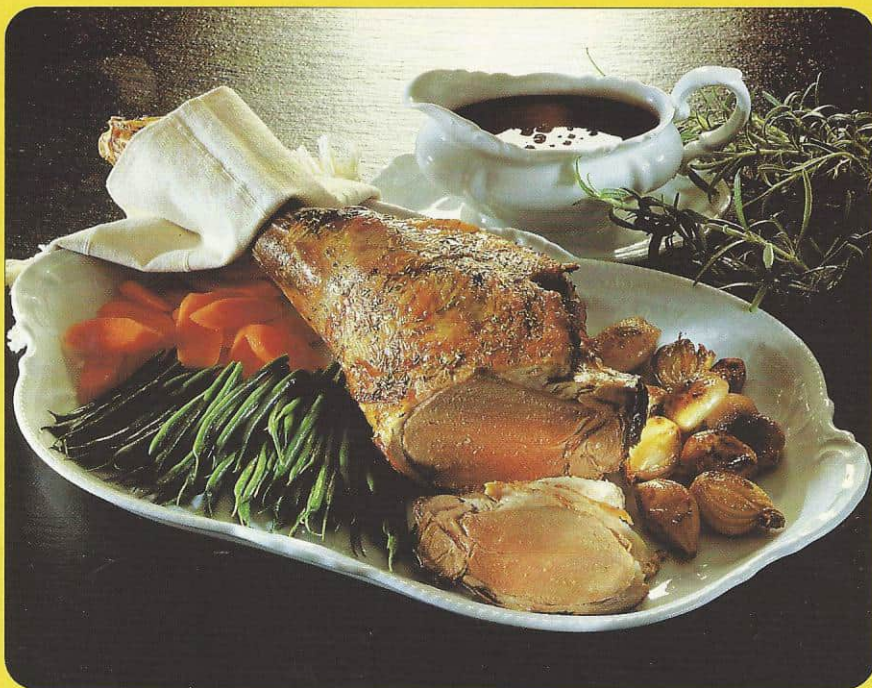
Stekeautomatikken på Siemens-komfyrene gir alltid et godt resultat.

Har man ikke stort nok stekekar, går det fint an å bruke stekepose.

Hvis komfyren ikke har stekeautomatikk, er det en løsning å bruke steketermometer. Pass bare på å ikke stikke det inntil benet.

Steken er ferdig når termometeret viser ca. 70 grader, hvis man foretrekker rosa snittflate.

Ved ca. 76 grader er steken gjennomstekt og har en grålig farge.



Lammestek

(6-8 porsjoner)
Ca. 2,5 kg. lammelår.
2 ts. salt.
1 ts. pepper.
2 ts. knust rosmarin.
2 fedd hvitløk (gjerne flere).
1/4 kg. småløk.
3 gulrøtter.
Ca. 3/4 liter kokende vann.
Bruk ovnsens stekeautomatikk.

Hvis du selv skal stille inn temperaturen; forvarm ovnen til 125 grader. Gni steken inn med salt og krydder. Spekk kjøttet med hvitløk skåret i strimler. Stikk et steketermometer i den mest kjøttfulle delen - ikke mot ben.

Legg steken i en ildfast form eller i en liten langpanne. Rens løken og gulrøttene, som legges i langpannen.

Sett pannen i ovnen. Når steken har stått i ovnen i ca. en time, så tilsettes kokende vann. Etterfyll om nødvendig under steking. Steken er ferdig når steketermometeret viser 70 grader (rosa stek), eller 76 grader (grå stek) etter ca. tre timer. Steketiden er avhengig av stekens tykkelse og størrelse. La steken hvile i 15 minutter før den skjæres opp.

Myntesaus

5 dl. stekesjy.
Sukkerkulør.
3 ts. maisennamel.
Salt og pepper.
2 ss. frisk mynte, eller 1 ts. tørket.

Hell stekesjyen i en kasserolle. Tilsett sukkerkulør til passe farge og la det koke opp.

Rør maisennamel ut i kaldt vann, og tilsett sjyen under omrøring. La sausen koke opp og smak til med salt, pepper og mynte.

Hvis myntesaus er for spesielt, kan man lage en saus tilsmakt med rødvin.

Server steken med grønne bønner, gulrøtter, småløk, tomater og saus. Fløtegratinerte poteter passer godt til. Hvis det er for mektig, kan man bytte fløten med lys buljong, ellers brukes oppskriften som den er. Buljonggratinerte poteter er meget godt, især når det serveres saus til kjøttet.

Man gjør ikke måltidet mindre vellykket dersom man serverer en fyldig rødvin til.

God påske!
Hilsen
Asbjørg Gullord