

Siemens Intern

Nr. 4 - Tirsdag 25. juni 1991 - 21. årg.

Symbolske, men positive signaler på energisiden

Regjeringen gir 25 millioner kroner til opprusting av eldre kraftverk. -Symbolsk handling, sier Oslo Lysverker. Behovet er atskillig større beløp. Men det er gledelig med signaler om effektivisering på energisiden. Forsidebildet viser Solbergfoss Energiverk i Østfold, som eies av Oslo Lysverker. Se side 2.

Nederlag å miste tittel?



Førtidspensjonering? -Tenk godt igjennom og planlegg overgangen nøye, sier Olaf Gjesdal i Bergen. Han takker ja til førtidspensjonering, etter 48 år i yrkeslivet. Siemens inviterer ansatte til personlige samtaler. Side 6 og 7.

Romantikk i Siemens

To rene "Siemens-koblinger" har funnet sted i Oslo denne varen: Ann Kristin Stetten og Jan Stetten (bildet t.v.) og Cecilie Helstad Skavhaug og Heikl Skavhaug. Brudeparene benytter anledningen til å takke Siemens-kolleger for oppmerksomheten i forbindelse med bryllupet.



- Sommerens foto-konkurranse side 15
- 90-årenes mulighet er logistikk side 4
- Bedriftskultur i Siemens side 5

– Vi må bli flinkere til å utnytte våre nasjonale fortrinn

Tekst: Per Henriksen
Foto: P.O.Breifjell/Oslo Lysverker

-Vi oppfatter dette som et symbolsk håndslag. 25 millioner strekker ikke langt i et kraftverk. Det gledelige i dette er at myndighetene har fattet interesse for å effektivisere energisiden, sier administrerende direktør Øyvind Refsnes i Oslo Lysverker.

Han mener at oppgradering av kraftverk ikke må dreie seg om enkeltkomponenter. Det ligger en viss fare i at man tror et nytt løpehjul eller kontrollanlegg er nok. Det vil ikke alltid gi nødvendig utnyttelse av mulighetene. Derimot må man se på helheten, til og med vannveiene.

-Den nye energiloven legger klarere opp til når et kraftanlegg bør bygges ut. Jeg er enig med olje- og energiminister Finn Kristensen i at en avgjørelse om det må tas av den enkelte eier, ut fra vurderingen; hva man får igjen. Og jeg tror dette hovedprinsippet vil påvirke investeringslysten.

-I de tilfellene hvor det kan påvises at et kraftverk vil kunne bli mer lønnsomt, men

Signal til å satse

Gjennom sitt reviderte nasjonalbudsjett vil Regjeringen satse 1,6 milliarder kroner i forskjellige tiltak for å redusere arbeidsledigheten. Blant det som nevnes spesielt er opprustning av eldre kraftverk. Summen Regjeringen vil bruke til dette er 25 mill. kroner.

Olje- og energiminister Finn Kristensen har uttalt at slike opprustningsprosjekter vil gi jobber for leverandørindustrien, og samtidig ha sysselsettelseffekt for lokalsamfunn over hele landet.

"Dråper i havet" og "fjert i horisonten" er det sagt av representanter for kraftindustrien. Det de fleste innen bransjen håper på er at dette er et politisk signal og vilje til å satse mye sterkere på energioekonomiserende tiltak.



Fra Oslo Lysverkens overvåkningssentral på Smestad i Oslo. Foto: Siemens A/S.

har problemer med finansiering, bør myndighetene kunne komme inn og tilby finansiering. Energiprodusentene er ikke opptatt av milde gaver fra Regjeringen, sier Refsnes.

Han mener finansieringslysten hittil har begrenset seg, blant annet på grunn av høy rente.

Nasjonale fortrinn

-Norge som energinasjon må bli flinkere til å konsentrere seg om å utvikle det vi allerede kan. Det er dårlig politikk å spre kunnskapene på altfor mange områder. Konsentrasjon om våre nasjonale fortrinn er å tilføre landet noe positivt.

-Myndighetene kan også bidra med forskning og utvikling, ved at midler kanaliseres til videreutvikling av energiproduksjon.

-Vannkraft eller gasskraftverk?

-Jeg har lenge hatt tro på gasskraft i kombinasjon med vannkraft. Vi bør foreløpig vente med å bygge store gasskraftverk som hele tiden dundrer og går. Gasskraft bør komme inn som tilleggskraft i vannfattige år, såkalt tørrårssikring.

-Da kan vi ta mer ut av vannkraften,

blant annet for eksport. Slik sett vil dette være miljøforbedrende.

-Det er vedtatt å doble eksportkapasiteten til Danmark, ved en ny 500 MW strømkabel. Ønsker du flere slike?

-Jeg håper debatten om vår eksportpolitikk vil fortsette. Det er ikke tvil om at Norge kan produsere store mengder energi. Debatten bør dreie seg om vi skal eksportere energien via kabler eller skip. Gjennom kabel vil si energi i ubehandlet form. Via skip vil si om vi skal bruke energien i kraftkrevende industri her i landet og således øke verdien. Derved kan vi skape produksjon og arbeidsplasser.

Vanskelig spørsmål

-Det er ikke tvil om at det er riktig å eksportere kraft i en viss utstrekning. Men hvor mye, hva vinner vi, og hva taper vi på færre arbeidsplasser? Dette er et av de vanskeligste spørsmål vi står overfor.

-Hva vil den nye energiloven bety for Oslo Lysverker?

-Den får svært store konsekvenser for oss. Vi må operere på en helt annen måte. Vår verden blir ikke lenger beskyttet av monopolets vinger. Tilsynelatende kan

Øyvind Refsnes: Oslo Lysverker står foran omorganisering, tekniske fornyelser og utvidelser.

forandringene som er nedfelt i den nye energiloven virke enkle. For oss vil den utløse en helt ny situasjon.

-Blant annet stilles det bestemte krav til organisasjonen med skille mellom den konkurranseutsatte og monopoliserte virksomheten. Det må gå klart frem av regnskapet hva som eventuelt er kryssubsidiering. Jeg tror allikevel at den største forandringen er holdningene; å få snudd organisasjonens daglige aktiviteter.

Byrådet i Oslo går inn for å omorganisere Oslo Lysverker til et aksjeselskap. Bystyret vil muligens ta stilling til forslaget i slutten av juni.

-Vil dette bety lavere priser på elektrisk kraft?

-Uansett ser vi det som vår oppgave å få ned kostnadene ved å fremskaffe strøm. Konkurransen vil begrense prisene oppad. Spørsmålet blir i stor grad hva eierne vil, hva slags politikk de vil drive.

Kraft er handelsvare

Oslo Lysverkers viktigste handelsvare er elektrisk kraft. Men det arbeides også med alternativer. Blant annet fjernvarme fra spillvarme og søppelforbrenningsanlegg.

-Alle aktiviteter må gjennom lønnsomhetsanalyser. Slik kan vi mer systematisk se hva som er lønnsomme investeringer. Pris blir viktig i konkurransen fremover, og da kan vi ikke gå inn i ulønnsomme investeringer.

-Hva får Oslo-folk til å øke strømforbruket med 17.2 prosent på et år?

-Jeg tror folk er blitt mer prisbevisste. Strøm er billigere enn olje. Samtidig er det blitt større miljøbevissthet. Folk oppfatter mer og mer elektrisk energi som renere enn oljeprodukter.

Nå skjerper vi oss!



Ny energilov vil skape mer konkurranse på energimarkedet. Kjøp og salg av kraft vil bli enda mer et spørsmål om pris. Energiverkene står overfor en helt ny situasjon, hvor effektivisering blir et av stikkordene.

-Hvilke krav til leverandører av utstyr vil Oslo Lysverker stille i fremtiden, etter hvert som konkurransesituasjonen utvikler seg?

-For å inngå en handel vil vi kreve at leverandøren er enten billigst eller best. Aller helst begge deler. Vi skal selv bli mye dyktigere på innkjøpssiden, med skjerpet holdning fra vår side, sier administrerende direktør Øyvind Refsnes.

-Hvordan opplever du Siemens?

-Vi har lenge hatt gode forbindelser med Siemens. En årsak er at Siemens er det som kalles breddeleverandør. Bedriften er blant annet dyktig innen kontrollteknologi.

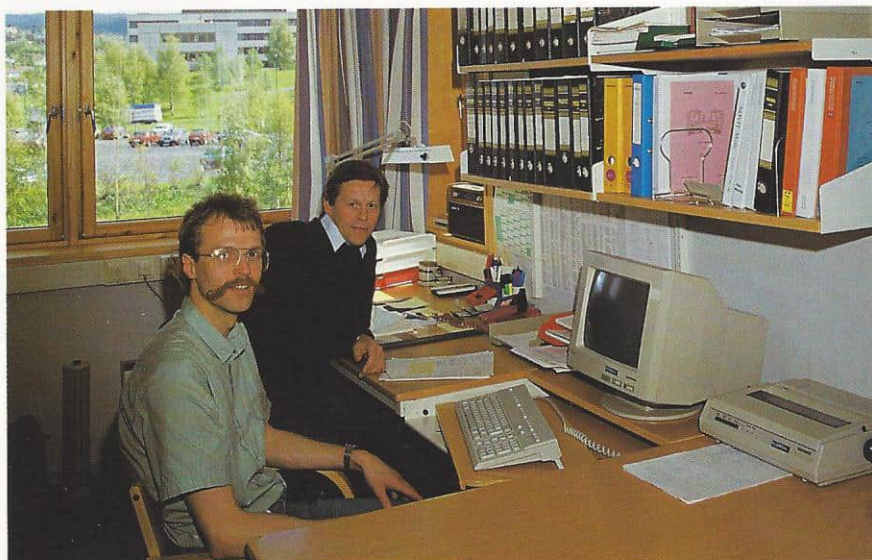
-Nå står Oslo Lysverker foran både fornyelser og utvidelser. Teknikkens levetid er kort i dag, og de anlegg som ble satt i drift i 1970-årene er modne for fornyelser.

-Det betyr at vi skal bygge ut kontroll og overvåkningsutstyr for fordelingsnettet. Sannsynligvis integrere vaktstasjonene med overvåkningssentralen på Smestad. Denne dekker hele Oslo, og dette er et stort prosjekt.

-Ellers er vi igang med utbygging av hovedfordelingsnettet i Oslo. Dette er i dag et 33 kilovoltnett (kV), og skal bli 132 kV. Her har Siemens tidligere hatt leveranser. Vi regner med at bedriften fortsatt vil være med som tilbyder i den videre utbyggingen, sier Øyvind Refsnes.

Alle faste rutiner ble lagt om

Sparer store beløp på materialadministrasjon



Dag Øivind Antonsen (t.v.) og Arne Solli er fagfolk på innkjøpssiden, og sparer Siemens for store beløp.

Tekst: Per Henriksen

Foto: Tor Odd Vist

-Før var det 54 mann som bestilte materiell. Nå er det fire, sier Magnar Uv, markedsjef ved Divisjon Anlegg/Industri i Trondheim.

I løpet av et par år har man på anleggsiden i Trondheim lagt helt om alle rutiner for materialbestilling. Resultatet er mye bedre oversikt, og besparelser på mellom 1.1 og 1.7 millioner i året.

Besparelsene i kroner taler for seg selv og er udiskutabelt til fordel for bedriften. I tillegg har vi fått en masse positive effekter ut av dette, sier han.

Materialstyring er planlegging og oppfølging av den materialstrømmen som går inn ved arbeidet på et hvert anlegg. Tidligere var ikke dette systematisert godt nok, blant annet fordi altfor mange foretok bestillingene. På den måten kom materiellet til ulike tider, vi ble stående med for mye, vi måtte vente, og fikk svært sjelden utnyttet rabattene.

I dag foregår alle bestillinger gjennom kun fire mann. Disse er spesialister som kan sitt fag, som vet alt om bestillinger, rabatter, har gode personlige forhold til leverandørene, kan planlegging osv.

Blant annet er én mann ansvarlig for bestillinger fra Siemens AG i Tyskland. Dette fører til atskillig færre feilbestillinger ved at han har gode språkkunnskaper. Han kjenner også til rutinene i Tyskland, og kan derfor gå mer rett på sak og ordne opp i eventuelle floker.

Stjeler ikke mer

Magnar Uv påpeker at "i gamle dager" måtte man "stjale" fra andre anlegg, når varene kom for sent. Dette førte lett til kaos. Ofte ble det en del hastebestillinger, for mange ombestillinger påførte prosjekter returkostnader osv.

Logistikk i Siemens

90-årenes mulighet

-Logistikk er en av våre viktigste brikker i en skjerpet konkurranse, sier Petter Tharaldsen. Han leder utviklingen av logistikk i Siemens. Et fagområde som griper inn i de fleste enkeltområder i bedriften.

Begrepet inneholder en rekke ting vi må gjøre mer systematisk for å bli mer markedsriktig. Dette betyr også å planlegge og organisere i mye sterkere grad enn ellers, sier han.

I logistikken ligger det et vesentlig potensiale av rasjonalisering.

Tharaldsen mener at Siemens A/S har mye å hente.

Jeg ser strømninger i systemet vårt som bekrefter at fler og fler ser muligheten av å bruke logistikk som instrument for å arbeide mer rasjonelt. For eksempel slik det er gjort i Trondheim.

Han sier at det er flere divisjoner som nå har spennende prosjekter på gang.

-Å få materialene levert til riktig tid på anlegget er uhyre viktig. Det skal ikke være der for tidlig som lett fører til svin og ødeleggelser, og ikke for sent som fører til forsinkelser, sier han.

-En fremdriftsplan for et prosjekt blir mer og mer avgjørende for om det skal bli vellykket rent økonomisk. Og i dette er materialstyring meget sentralt.

-En plan betyr også færre bestillinger. Dermed får man ned omkostningene. Alle endringer utenom planen koster penger, og vi har et våkent øye på at det blir færrest mulig småbestillinger og rebestillinger.

-Jeg er overbevist om at vi kan redusere kostnadene med to prosent med en planmessig materialstyring, sier Arild Dahl.

Profesjon

-Innkjøp og forvaltning av materialstrømmen er en profesjon helt på høyden med det å bygge anlegget. Vi må ta mange hensyn om fremdriften, og begrense tilfældighetene.

-Neste skritt er å få laget et styringsverktøy ved hjelp av datateknologi. Da vil vi bli enda mer profesjonelle og effektive. I dag skjer all oppfølging manuelt, sier innkjøpsingeniør Arne Solli, og ser frem til den videre utviklingen innenfor materialstyring i Siemens.

-Vi som jobber i Sentralavdelingen Logistikk (SLOG) skal være en katalysator i dette arbeidet. Vi vil legge til rette og gi råd i prosessene. Nå arbeider vi med å få et godt EDB-verktøy for selv å kunne være mest mulig rasjonelle. Samtidig vil vi kunne måle prestasjoner og gi informasjon.

-Vi vet at det er mulig med drastiske forbedringer. Våre konkurrenter, blant annet EB og ABB har betydelige målsettinger. Siemens må ha minst like godt nivå som de vi tevler med.

-Vi må være med på å avskaffe alt som ikke skaper verdi hos kunden, herunder få bort all slags ventetid.

-Kvaliteten i arbeidsprosessene er også et viktig element i logistikkarbeidet. For eksempel i Japan brukes begrepet null feil. Dette kan være en leveregel også hos oss, sier Petter Tharaldsen.

● Kvalitetssikring må under huden

Tekst og foto: Per Henriksen

Kvalitet blir blant de viktigste konkurransevåpen i 1990-årene. Derfor må kvalitetssikring i langt større grad bli en del av bedriftskulturen i Siemens.

Kvalitetssikring. Det høres teknisk ut. Kultur. Det høres hyggelig og mykt ut.

Agnar Ræstad ved Siemens i Trondheim slår disse to begrepene sammen og påpeker at kultur, i betydningen bedriftskultur, helt klart har noe med kvalitetssikring å gjøre. Han leder avdeling for sikkerhet og kvalitet.

-Kvalitetssikring henger sammen med mentalitet. Siemens er en over 100 år gammel bedrift, og har bygget opp en bedriftskultur hvor kvalitet er et begrep. Men dette er bygget på tradisjonell tankegang, sier han.

-I dag står vi overfor helt nye trekk i samfunnet. Kundene ser ofte mer på bokstavene i kontrakten, enn på at: "Det får Siemens til, til slutt."

Samlet for mye støv

Ræstad mener at tiden er omme da man snakket over bordet med kundene. Da ble det ofte til minnelige løsninger. Kampen om kronene er blitt mye hardere. Dersom en leverandør ikke oppfyller alle sider slik kunden har tenkt seg, da går han inn og tolker avtalen, til sin fordel. Det nytter ikke å snakke seg til noe.

-Vi må bli flinkere til å se på kontraktens formuleringer og tolkningen av disse.

Allerede i 1981 ble det skrevet en håndbok i kvalitetssikring, mest tiltenkt offshoremarkedet. Denne ble erstattet av en for hele Siemens i 1985. Boka har betydd mye for forståelsen av begrepet kvalitetssikring.

-Men de har også samlet mye støv, bemerker Ræstad.

Bøkenes innhold traff nok ikke den bedriftskulturen som eksisterte. Derfor ble den heller ikke brukt som forventet. Tradisjonene er dypt rotfestet, og endringer må vi nærmest tvinges til, sier han.

-Vi har vært noviser på å skrive ned rutiner og tenke systematisk. Men fordi vi ofte har hatt rett mann på rett plass, har dette skaffet oss et fortlølig forhold til våre kunder.

Forståelsen øker

Ræstad innrømmer at det nå er større forståelse for kvalitetssikring, enn for fem år siden, da den første håndboken ble presentert. Han opplever at mange idag er opptatt av kvalitetssikring. Allikevel er det nødvendig å misjonere på disse markene i betydelig grad fremover.



Agnar Ræstad: -Bedriftskultur er også å fange opp de forandringer som skjer rundt oss.

-Å endre skippertakmentaliteten, og å prioritere arbeidet med å forebygge feil, betyr en kulturendring, sier Agnar Ræstad.

-Det ligger mange nye og utfordrende tanker i skikkelig kvalitetssikring. Vi må tenke total kvalitetsledelse og ha null feil som mål.

-Kundene vil ha runde formuleringer i kontrakten, og at leverandøren sitter med risikoen. Vi må derfor legge enda større vekt på nøyaktig gjennomgåelse av kontraktutkastet. Det må aldri bli tvil om at kunden og vi har samme tolkning av det som står, sier han.

Ræstad viser til tall fra NTH som forteller at norsk industri har ekstra kostnader på mellom 10 og 20 prosent av omsetningen på grunn av manglende kvalitets-sikring.

-Å legge seg på slike innsparingstall i Siemens er for ambisiøst. Vi vil helst tro at bedriften ikke ligger på 20 prosent ekstra kostnader. Men la oss halvere det minste tallet, og si fem prosent. Dette blir allikevel 150 millioner kroner i året. Og det er mye penger.

Kundene sladrer

-Det er vel ikke gratis å drive kvalitets-sikring?

-Nei, langt i fra. Jeg sitter med et tall på rundt 27 millioner i omkostninger for kvalitetssikring for regnskapsåret 1989/90. Dette inneholder både forebyggende arbeid, inspeksjoner og kontroll. Hvis feilprosenten var mindre, ville vi spare mye av den tiden som idag legges ned i kontrollarbeidet.

-Viktigst i dette bildet er å se på forholdet til kundene, og hvordan de oppfatter oss som bedrift, legger han til.

Om ikke kundene bruker ordet kvalitetssikring, så snakker de allikevel om kvalitet. Eller mangel på kvalitet, dersom det som leveres ikke holder mål.

-Det verste er at kundene ofte ikke klager til oss som er leverandør, men velger

Forts. side 14

Ny utgave av Kvalitetshåndboka

Siemens har i disse dager klar en ny utgave av håndboka om kvalitetssikring. Denne skal være grunnlaget for hvordan mange oppgaver kan planlegges og løses. Og til syvende og sist være med på å danne en bedriftskultur som er i tråd med nye trender i næringslivet.

Boka er ikke et forsikringspapir på at Siemens vil drive godt nok. Derimot kan den være et middel til å skyve videre en levende organisasjon.

-Det ligger holdninger og kulturtrekk i den som sier at: "Jeg skal ikke gjøre feil som forårsaker at min kollega får ekstra arbeid eller problemer." Ræstad mener at bedriftskulturen må gå mye mer i retning av å få gjort jobben skikkelig med en gang.

-Hver enkelt av oss har en kunde, om dette så er våre kolleger. Det er slik vi må tenke, for å få best mulig resultat ut av det vi gjør.

Er det et nederlag å miste tittel?



Tekst: Per Henriksen

-Avviklingen av yrkeslivet må nødvendigvis ta tid. Prosessen kan gjerne starte når man er mellom 45 - 60 år, sier el-montør Olaf Gjesdal ved Siemens i Bergen.

Han har valgt å ta førtidspensjon ved fylte 65, og dermed tilbringe mer tid sammen med kona Astrid, seks barnebarn og et oldebarn. 26 år i Siemens og 22 fra en annen bedrift tidligere, er en lang nok innsats, mener han.

-Jeg har stilt meg spørsmålene: Hva går jeg fra? Hva går jeg til? Er det et nederlag å miste tittel?

Selv om Olaf Gjesdal har gjort sitt valg, vil han ikke gi noen løsning på hva som er riktig for andre. Hans hovedbudskap er at man må tenke igjennom situasjonen og ha mange planer og hobbyer.

-Ved første øyekast ser jeg klart tre ulike problemer når man diskuterer førtidspensjonering. Det første er at i en tid med stor arbeidsledighet kan førtidspensjonering gi arbeidsplasser til yngre, særlig ungdommen.

-For det andre vil slik pensjonering gi økt mulighet for bedriftene å være mer

fleksible og tilpasningsdyktige med den arbeidsstokken de har.

-Og for det tredje: Ordningen med førtidspensjonering vil i realiteten senke pensjonsalderen for dem som er i arbeid, og dermed gi eldre arbeidstakere større valg i når de vil gå ut av yrkesaktivt liv.

Overflødig?

-Men det er klart at ut av dette vil det komme mange spørsmål. Blant annet hvor mye vil dette koste for samfunnet og den enkelte bedrift? Bør eldre arbeide mindre enn yngre? Skal alder være kriteriet for overflødig? Hvor mange arbeidsplasser kan samfunnet få til yngre, ved at eldre og erfarne forlater bedriftene?

Gjesdal mener at det ikke finnes noe entydig svar på disse spørsmålene. Noe er det allikevel på sin plass å påpeke, mener han. Blant annet støtter han seg til undersøkelser som viser at kun 20 prosent av de jobbene som blir ledige tilfaller ungdom.

-Dessuten koster førtidspensjonering ca 10 ganger så mye som å gi ungdom skoleplass. Slik sett er det liten gevinst å hente.

-Mange bedrifter går i dag ut med tilbud til ansatte med tilbud om førtidspensjonering allerede når man er 60 år. Det dukker da igjen opp en rekke spørsmål. Hvor frivillig går den enkelte inn på en

Olaf Gjesdal: -Ja takk, til førtidspensjonering for meg. Men jeg har tenkt mye gjennom dette over flere år.

slik ordning? Hva skjer hvis jeg avslår tilbudet? Hvor tungt vil jeg føle det i ettertid dersom jeg avslår, og samtidig vet at yngre krefter dermed blir avvist mulighetene til å få jobb? Eller blir oppsagt.

Belasting

-Press til å akseptere førtidspensjonering kan bli en belastning over tid. "Si meg, er ikke du fylt 60 år nå?" Mange vil mene at plassen kunne vært bedre utfyllt av en yngre medarbeider. Heldigvis har mange også den motsatte oppfatningen, sier Gjesdal.

Son aktiv tillitsmann, en ressursperson bak mange arrangementer og blant kolleger kalt "Pådriveren" har han fanget opp signaler, tanker, ideer og synspunkter. Førtidspensjonering er blant de aktuelle temaer som lenge har interessert ham.

Han har blant annet tatt en titt på hva som skjer i andre land. I Frankrike ble det innført muligheter for førtidspensjonering helt ned til 50 år, allerede i 1977. I dag er 2/3 av alle mellom 60 og 65 år ute av arbeidslivet. 1/3 av arbeidstakere mellom 55 og 60 har også sagt ja takk til ordningen.

-I mange land med tilbud om lav pensjonsalder er yrkesavgangen så stor blant eldre middelaldrende at man har satt igang tiltak for å snu denne trenden. Dette gjelder blant annet i Sverige, England, Frankrike og USA.

Liten effekt

Danskene åpnet for mulighetene i 1978, som et mottiltak til sterk økning i arbeidsløsheten.

-Der ble resultatet om å senke arbeidsledigheten ikke særlig vellykket. Halvparten av de ledige jobbene ble rasjonalisert bort, og det må slutte 5-6 eldre før en 25-åring får jobb.

-Et helt annet aspekt ved dette er en undersøkelse som tar for seg ektefellenes tilværelse i pensjonsalderen. I årene mellom 60 og 66 opplever hver 10. kvinne å bli enke. Knappt hver 30. opplever å bli enkenmann. Når kvinnene er 67 år, er hver 4. kvinne enke.

-Sett i lys av en del av disse problemstillingene blir jo situasjonen umulig, og uansett hva man gjør så blir det galt. Ikke er vi ønsket i produktivt arbeid, og ikke ønsket som omsorgsbyrde. Vi blir uønsket og overflødig i stadig yngre alder, sier Olaf Gjesdal med et skøyeraktig - og provoserende blick i øyekroken.

-Ingen skal skvises ut!

Av Espen Nordhagen
Foto: Per Henriksen

I et brev til aldersgruppen 60-65 år, sier man i et brev at: "på grunn av den vanskelige situasjon bedriften nå er inne i, vil det bli nødvendig å redusere antallet ansatte. Dette for å tilpasse bemanningen til et lavere aktivitetsnivå."

-At vi med dette brevet gir medarbeidere som er i denne aldersgruppen en invitasjon til å prate med firmaet om førtidspensjonering, må for all del ikke oppfattes som om vi prøver å skvise ut de eldre i firmaet, framhever personaldirektør Gunnar Friedl.

En føler

-Vi vil så langt det lar seg gjøre, satse på naturlig avgang og førtidspensjonering. I Siemens er det ca. 150 i denne aktuelle aldersgruppen. Alle - uansett stilling har fått dette brevet. Vi er svært opptatt av at dette brevet ikke skal oppfattes som et rent tilbud til den enkelte om førtidspensjon. Vår mening er at det skal være en føler overfor folkene i målgruppen, slik at de som kan tenke seg en slik ordning har en stående invitasjon om å prate med personalavdelingene om dette.

De unge ut først

Friedl legger ikke skjul på at tiltaket er et ledd i bedriftens mål om å slanke arbeidsstokken til et nivå som bedre passer dagens anstrengte markedssituasjon.

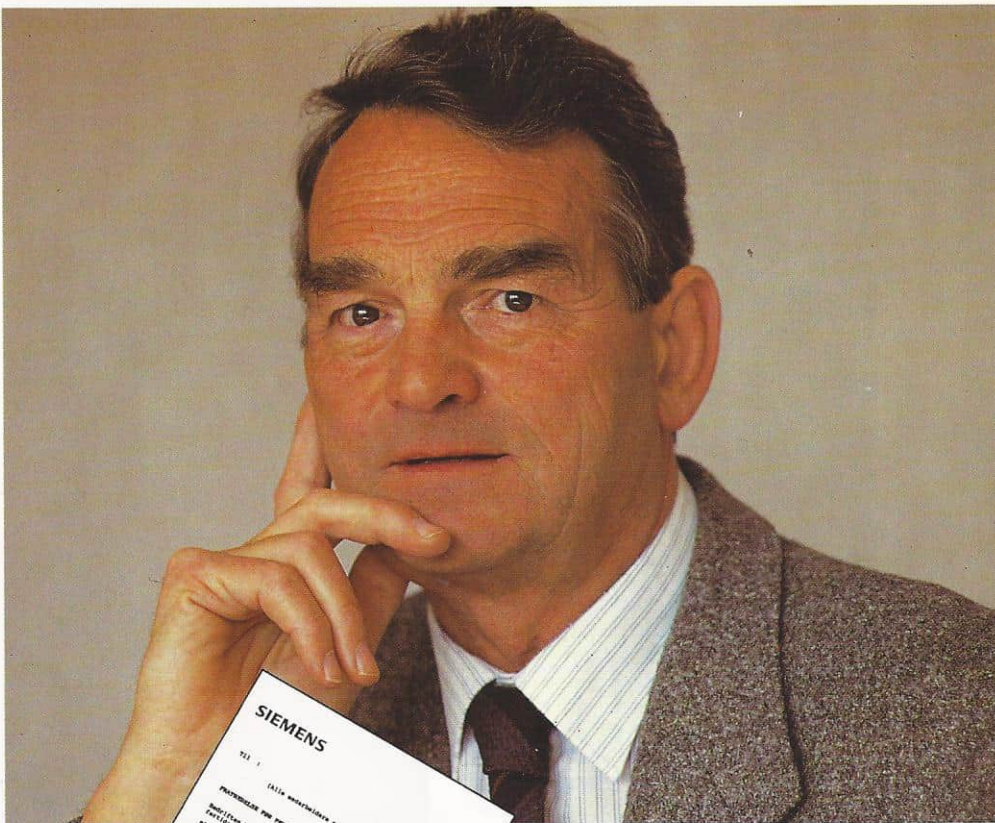
-Når det kommer til oppsigelser, er det jo vanlig at det er de unge med kort fartstid i firmaet som må gå. Dette synes jeg er svært bittert. Disse er gjerne i en etableringsfase, med anstrengt økonomi, familieforpliktelser og totalt avhengige av en sikker inntekt. Denne gruppen trenger all den oppbakking de kan få.

Livets tredje fase

Den eldre "garde", har stort sett en lettere økonomisk livssituasjon. Vi har et mål om å ha en fleksibel pensjonspolitikk som kan gi folk som har jobbet et helt liv muligheten til å gjøre andre ting. Noen snakker i denne sammenheng om en "tredje fase" i livet. Og mange vil nok gjerne begynne denne perioden så tidlig som mulig, dersom de økonomiske rammebetingelsene er gode nok.

-Er de det?

-Avhengig av den enkeltes alder, er det ulike modeller vi kan diskutere. De som får tilbud om førtidspensjonering vil normalt være sikret en inntekt som svarer til minst 65 prosent av den inntekten man har når man fratrer. Ved fylte 67 år trer den ordinære alderspensjon i kraft, d.v.s. fol-



*Gunnar Friedl:
Brevet er ikke et tilbud om
førtidspensjonering,
men invitasjon til samtaler for den
som ønsker det*

kepensjon fra staten og tjenestepensjon fra Siemens.

Friedl har forståelse for dem som ønsker å arbeide så lenge helsen holder. For mange er jo arbeidet en meget vesentlig del av deres livsinnhold.

Overføre kunnskaper

-Vi vil ikke underslå at medarbeidere som sitter inne med spesielle kunnskaper og erfaring blir oppmuntret til å fortsette, inntil bedriften har overført denne kompetansen til andre. Enkelte arbeidstagere som har vært aktive hele livet vil kanskje reagere negativt på en invitt til en dialog om førtidspensjonering. Men nå, når svarfristen gikk ut den første april, har personalavdelingene fått tilbakemeldinger som tyder på noe annet.

Mange positive

-2/3 av mottakerne reagerte med positiv interesse, forteller Friedl.

-Jeg har inntrykk av at tanken om en eventuell førtidspensjonering først skaper en slags negativ, avventende holdning til spørsmålet. Man føler det kanskje som om man er blitt overflødig for firmaet som man har gitt mange år av livet sitt til. Men etterhvert modnes tanken, og man vurderer nye muligheter. Tilslutt er tanken ikke lenger skremmende, men tvert i mot attraktiv, sier personaldirektør Gunnar Friedl.

-Og når avgjørelsen tas, tilbyr Siemens først og fremst en personlig hjelp i alle de økonomiske spørsmålene som melder seg, samt at vi også har et kurs som heter "Forberedelse til pensjonsalderen". Dette er veldig populært.

-Vi har med denne ordningen åpnet muligheten for den enkelte til å gjøre noe nytt, avslutter Friedl.

Ledelse i turbulente tider

Siemens - lik de fleste andre norske bedrifter - er inne i en meget tøff periode for tiden. Aktiviteter må legges ned, og mange gode tiltak utsettes.

Lederutviklingsprogrammene LU 540 - 580 (se faktarute) går likevel sin gang. Fordi dyktige ledere på alle nivåer er en forutsetning for at vi igjen skal kunne komme på offensiven.

Bevisst og aktiv ledelse må til, skal vi lykkes i å snu pessimisme til optimisme, klare å ta våre rettmessige andeler i et stadig mer konkurranseutsatt marked.

Grunnoppføringskurset LU 550 og seniorlederkurset LU 580 har nettopp avsluttet en seminarrekke, og vi har besøkt begge. Nye kursserier vil bli startet opp i løpet av året.

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Ledelse i praksis

"Det er godt å kvile på Dovrefjell", sang deltagerne på LU550 da Siemens Intern besøkte avslutningssamlingen på Kongsvold Fjellstue i slutten av mai.

Men hvile har ikke vært det mest fremtredende element ved dette kurset, tvert om. Deltagerne har jobbet hardt og intenst på alle de 6 samlingene, i tillegg har de løst prosjektoppgaver mellom samlingene.

Og de var bokstavelig talt i full gang fra første sekund. Første samling foregikk nemlig på Ramsjøhytta i Selbu, en selvbetjent turistforeningshytte som deltagerne nådde etter to timer rask gange i kupert terreng. De 20 deltagerne var inndelt i grupper på fem, basert på størst mulig spredning i bransjetilhørighet, geografi og kjønn. Disse gruppene har senere holdt sammen og fungert som ressurspersoner og støtteapparat for hverandre mellom samlingene.

Seks samlinger har naturligvis sveiset de 20 deltagerne sammen til en gjeng som kjenner hverandre på godt og vondt, og som respekterer hverandre. Dette vil være en verdi i seg selv i tiden fremover, når 7

forskjellige divisjoner skal kjempe skulder ved skulder for vårt felles beste. I tillegg har de lært en hel del om hensiktsmessig ledelse, personalansvar, kommunikasjon, organisasjon og vår bedriftsfilosofi.

På vårt spørsmål til deltagerne om hva de ved avslutningen av kurset ville trekke frem som mest verdifullt ved denne grunnoppføringskursen i lederskap, fikk vi bl.a. følgende stikkord:

- Første samling – fin, men tøff måte å bli kjent med hverandre på.
- Kunnskap om personalspørsmål og personalbehandling – temaer de fleste visste lite om på forhånd.
- Erfaringsutveksling på tvers av fag og divisjoner.
- Kunnskap om ledelse i krisetider.
- At prosjektoppgavene tok opp problemer som berørte den enkelte i hans daglige arbeid, og ble gjennomført i forpliktende samarbeid med nærmeste overordnede.



Siemensledere i motbakke? I alle fall trengte de en hvil under moskussafarien ved Kongsvoll i mai. "Fangsten" ble ti moskusokser, la oss håpe det varsler et "bull market" for Siemens i de årene disse nye lederemnene skal tjene firmaet.

LU-programmene i Siemens

- **LU 540:** Introduksjonskurs for nye ledere (2 dager).
- **LU 550:** Ledelse i praksis. Grunnoppføring. (19 dager fordelt på 6 kurs over 3/4 år).
- **LU560:** Videreutviklingstiltak for mellomledere.
- **LU 570:** Topplederprogram. Samling hvert 2. år. (2-3 dager).
- **LU 580:** Konstruktiv ledermobilitet. Tilbud til seniorledere som har behov for nyorientering. (Prosess over ca. 1/2 år).

Ledelse er forandring!

"LU 580 - konstruktiv ledermobilitet", danner sluttsteinen i kursrekken om lederutvikling i Siemens A/S. Dette betyr ikke at kurset primært er et nedtrappingskurs. LU 580 er et tilbud til seniorledere og ledere "midtveis i livet", som ønsker en planlagt vurdering av sin nåværende funksjon og en nyorientering mot alternative karrierevalg. Det kan dreie seg om et nytt arbeidsområde på samme ansvarsnivå, eller oppgaver med økt eller minsket ansvar.

Ikke vent

For firmaet vil økt ledermobilitet gi seg positive utslag bl.a. ved at det gir åpninger for yngre ledere som søker nye utfordringer. For "midt i livet"-lederen gir det en mulighet for i tide å tenke igjennom hvor en bør være, hva en vil drive med, noen år frem i tiden.

For alle vil det bety forandring, både i arbeidssituasjon og i egne holdninger.

Kurset vil derfor legge forholdene til rette for at deltagerne på en åpen og formidlingsfri måte skal kunne arbeide seg gjennom fasene: **Innsikt, engasjement og handling.**

På denne måten kan kurset (prosessen)

Forts. side 14

Nye kontrakter

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Siemens leverer generatorer igjen!

Det er snart 30 år siden Siemens leverte sin siste generator i Norge. Den gikk til Grytåga kraftverk på Helgeland. Nå er vi i ferd med å komme inn på dette markedet igjen. Denne gang med to maskiner og magnetiseringsutstyr til Tevla pumpekraftverk. Kontraktssummen lyder på 38 mill. kroner, og kunden er Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk (NTE).

Tevla er som nevnt et pumpekraftverk, hvilket betyr at anlegget i gitte perioder pumper vann fra elva Tevla og opp i magasinet Fjergen ovenfor kraftverket. Dette betyr at maskinene i Tevla må kunne fungere både som generatorer og som motorer - eller "være bygd for reversibel drift" - som det heter på fagspråket.

Perpetuum mobile?

Har vi ikke nok vann som renner nedover av seg selv her i landet, om vi ikke skal pumpe det opp igjen også? Eller er det et slags perpetuum mobile man vil bygge der oppe i Meråkerfjellene?

Ingen av delene er riktig. Poenget er at magasinkapasitet er en verdifull ressurs, så verdifull at det i perioder med billig strøm er fornuftig å bruke den til å pumpe vann opp i magasinet, for så å hente det ut



Kontrakten undertegnes av Helge Nielsen (NTE) (t.v.) og Alf Kristian Enger (Siemens A/S), mens saksbearbeiderne Oddvar Lundseng (NTE), Arvid Bratlien (Siemens A/S), Arja Jaentti (Siemens A/S) og Helge Teveldal (NTE) overvåker at det hele går for seg.

igjen i knappere tider. Denne jobben er det de to synkroniserte motorgeneratorene fra Siemens, hver på 30 MVA, skal være med på å utføre.

Våren 94 skal de gå i drift, og vil sannsynligvis gi Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk mange tiårs problemfri drift der oppe i fjellene mot Storlien i Sverige.

Nye nettstasjoner til "OL-verket"

Lillehammer og Gausdal Energiverk har igjen valgt Siemens som leverandør av nettstasjoner, denne gang den nye Si-NETT-familien med SF6-isolert lastbryteranlegg type 8 DJ 10.

-Energiverket på Lillehammer har et stort behov for høyspentkiosker frem til OL-start i februar 94. Vi er derfor svært glade for denne bestillingen, sier en fornyd senioringeniør Knut Prestvsveen til Siemens Intern. Med en verdi på ca. 2,5 mill. kroner er det vår største enkeltbestilling på Østlandet.

Må øke produksjonskapasiteten

De nye nettstasjonene er blitt svært godt mottatt i markedet. Så godt at fabrikken i Selbu nå er fullstendig utlastet, og vi må starte opp en egen produksjonslinje ved Sterkstrømfabrikken i Trondheim i tillegg til produksjonen i Selbu.

Slikt gjør godt i vanskelige tider!

Stor Telecom-leveranse til Tyskland

Som et ledd i å tilpasse seg EFs åpne marked fra primo 1993, har Deutsche Bundespost Telekom (DBPT) begynt å sende ut anbudsinnydelser også utenfor landets grenser. Dette har betydd at DBPT har redusert sine innkjøpspriser vesentlig.

I denne sammenheng har Divisjon Telecom ved Siemens A/S tilbudt optisk transmisjonsutstyr til DBPT via Siemens i Tyskland. Resultatet i første omgang ble en bestilling på 40 millioner kroner, eller nærmere 2500 optiske linjetermineringsenheter - mesteparten for levering i 1992. Mulighetene for nye bestillinger er gode, og kommer i tillegg til en allerede løpende eksport på 15-20 millioner kroner årlig gjennom moderselskapets kanaler.

Ovennevnte ordrer bekrefter at Siemens i Norge utvikler og produserer et topp moderne telekommunikasjonsutstyr som er fullt konkurransedyktig på verdensmarkedet.

"Spectrum til Uppsala"

I forrige nummer av Siemens Intern hadde det sneket seg inn en feil. Vår første Spectrum-leveranse går rett nok til Sverige - men kunden er everket i Uppsala, ikke Uddeholm!

(Til Uddeholm leverer vi en LS4-sentral).

Hva betyr kompetanse for Siemens?

Med friere handel over landegrensene, nedbygging av tekniske handelshindringer, internasjonal standardisering osv, blir marginene for de tradisjonelle konkurransefaktorene; teknikk og pris, stadig mindre. Kompetanse gjenstår etter hvert som den viktigste faktor.

Hva betyr dette for Norge og Siemens A/S? Norske myndigheter og organisasjoner har i lang tid understreket behovet og viktigheten for kompetanse. Dette ikke minst som en følge av satsningen innen EF. Hernes-utvalget uttrykte dette slik i 1988: "Utdanningen for norsk kunnskapspolitikk er at landet ikke får nok kompetanse ut av befolkningens talent. Uten endringer vil befolkningen være underutdannet og forskningen underbemannet for de ytelser som kunnskapssamfunnet vil kreve. Det nasjonale nivå vil ikke nå den standard som må holdes internasjonalt."

I løpet av de siste 30 år er det kommet en rekke offentlige utredninger som berører temaet kompetanse. Allerede i begynnelsen på 60-tallet ble det klart for mange at den grunnutdanningen man fikk i ung alder ikke strekker til for hele livet. Som ett resultat av denne erkjennelsen kom Lov om voksenopplæring i 1976.

I St.melding nr. 83 (1982-85) om syslessettingen og arbeidsmarkedspolitikken understrekes bl.a. behovet for økt opplæring i arbeidslivet. Dette ble ansett som nødvendig for å kunne bygge opp et konkurransedyktig norsk næringsliv tilpasset 80-årene. Det pekes på viktigheten av å støtte opp under og fremskynde opplæringen i arbeidslivet.

Noen år senere kom NOU 1986:23 "Livslang Læring". Denne bygger videre på tidligere utredninger og sammenfatter en del kjensgjerninger. Det er viktig å sørge for kompetanse som gir et levedyktig næringsliv, og som hele tiden bedrer kvaliteten på arbeidet i offentlig sektor.

Den neste utredningen sto Hernes-utvalget for:

NOU 1988:28 "Med viten og vilje". Utdanningen tar for seg høyere utdanning og forskning fram mot år 2000-2010. Sentralt står kunnskapseksplosjonen og de problemer den fører med seg. Den understreker at vår velferd avhenger av våre evner og vilje til å vinne og anvende kunnskap, og at det er sammenheng mellom økonomisk vekst og kunnskapsvekst. Kunnskapseksplosjonen forvandler arbeidsmarkedene og forskyver de teknologiske og kunnskapsmessige tyngdepunkter mellom nasjonene.

NOU 1988:32 "For et lærerikt samfunn" vurderer forskjellige forhold ved lærerutdanningen og peker på at kunnskapssamfunnet allerede er en realitet, i den betydning at kompetanse har overtatt

råvaretilgangens plass som en avgjørende faktor i den økonomiske utviklingen.

Den foreløpig siste av Norges offentlige utredninger, Blegenutvalgets NOU 1991:4 "Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle" ble sendt på høring i mars i år. Den vurderer tilbud om videregående opplæring, og begynner med å sitere Hernes-utvalgets bekymring om utfordringen for norsk kunnskapspolitikk i "Med viten og vilje". Rektor E.S. Andersen ved Datahøgskolen delte denne bekymringen i en artikkel i Aftenposten i 1988, der han spør om det finnes viten og vilje. "En forutsetning for at utdanning skal prioriteres, er at folk flest har viten om betydningen av denne satsingen".

"Veien videre" peker på at konkurransekraften vil være helt avhengig av evnen

til å ta kunnskapen raskt i bruk og evnen til å organisere bruken effektivt. Vi kan ikke møte utfordringen med å redusere lønnsnivået for å konkurrere med lavkostlandene. Vår mulighet ligger i produksjon av varer og tjenester som krever høy kompetanse og tåler høy lønn. Vi må ha tilstrekkelig motivert og kvalifisert arbeidskraft på alle nivåer. Økt konkurranse krever presisjon, nøyaktighet og disiplin.

Men også Næringslivets Hovedorganisasjon, seksjon Kompetanse, har laget et par utredninger under det felles tema "Flytt grenser. Styrket kompetanse - vår felles utfordring".

I september 1990 kom "Kunnskapens pris" som tar for seg hovedtrekkene ved ressursbruken i det offentlige utdannings-systemet på 80-tallet. NHO deler Hernes-

Forts. neste side

Kompetanse - mer enn faglig utdanning

I forrige nummer av Siemens Intern var det liten plass til å utdype temaene i omtalen av Opp-læringsdagen den 13 mars.

Her gjengir vi litt mer av innholdet fra ovennevnte tema.

Faglig kompetanse

Når vi velger en person til en stilling, er det en selvfølge at vedkommende har den faglige kompetanse til å mestre jobben. Selv om det er nødvendig å oppdatere seg fra tid til annen, er det faglige området stort sett i orden. Allikevel tyr vi til enda mer faglig utvikling når vi vil utvikle en medarbeider. Kanskje kan trening på andre områder gi bedre resultater?

Strategisk kompetanse

En leder blir ikke nødvendigvis en bedre leder av å lære mer økonomi eller markedsføring. Han kan derimot bli en fremragende leder av å utvikle sin strategiske kompetanse. Til denne hører bl.a. evnen til å tenke

analytisk og skape seg et visuelt bilde av hvordan hans område skal se ut i fremtiden, formulere konkrete mål og konsentrere kreftene om å nå disse målene.

Men en visjon i eget hode er ikke nok. Den lederen som evner å overføre sitt bilde til medarbeiderne gjennom intensitet og engasjement, vil virke som en magnet på folk som ønsker å arbeide for og med en slik leder. (Ref. Worren Bennis: "Ledere som tar styringen") Det er heller ikke nok å ha skrevne mål. En leder med strategisk kompetanse "terper" målene kontinuerlig og styrer slik at alle prioriterer oppgaver som fører i riktig retning.

Sosial kompetanse

En leder kan være så god fagmann han vil, men han vil aldri bli en god leder hvis han ikke bruker tid på sine medarbeidere, og kontinuerlig utvikler dem faglig og personlig. Til den sosiale kompetansen hører også

evnen til å kommunisere et budskap klart og tydelig. Dessuten evnen til å se når problemer og konflikter oppstår, og mot og evne til å rydde opp i dem.

Personlig kompetanse

Det hjelper lite å kunne sitt fag hvis man ikke er i stand til å få ting gjort. Og hvor mange ganger har vi råd til å oppføre "slurvet" før vi har skadet vårt image hos våre kunder. Til den personlige kompetanse hører bl.a. handlingsevne, systematikk, orden og ryddighet.

Innenfor hvert av de tre siste områdene er det en rekke ting vi kan trene og utvikle. Vokser vi personlig blir vi også bedre faglig. Hva vi skal trene avhenger av den enkeltes styrker og svakheter. Vi er alle forskjellige. Den beste treningen får vi ofte i jobben - sammen med leder eller kolleger.

*Aud Gulvik,
SA/Pers. S/O.*

Jentene kommer!

I fjor ble jentelaget vårt nummer 98 i Holmenkollstafetten, i år nummer 53. Litt av en forbedring! De løp seg ned med mer enn fire minutter, og plasserte seg blant de første 10% i sin klasse (ca. 530 påmeldte lag).

Jentene trener sammen på Linderud onsdager etter arbeidstid, og er interessert i å få følge av flere løpende kolleger.

I år hadde jentene følgende lag: Tone Buraas, Astrid Reinholdt, Lene Andresen, Randi Hernes, Liv E. Kringstad, Anne Kringstad, Gro Ørnhoft, Hege Bretseg, Catrine Lie, Stine Møller, Eva Hernæs, Cecilie H. Skavhaug, Beate Holst, Kjersti Cederkvist og Rita Rønningen.

Også herrelaget gjorde en brukbar innsats (nr. 136), selv om konklusjonen nok må bli at det absolutt er rom for forbedringer. Det er derfor viktig at alle som ikke løper for andre klubber, støtter opp om Siemenslaget. Hvis vi igjen skal nærme oss velmaktsdagene fra noen år tilbake, er det en forutsetning at gruppa får en "stamme" som trener regelmessig sammen - å improvisere et lag noen uker før startskuddet smeller er ikke godt nok i dette selskapet.

At vi i år stilte to lag (plasseringen til andrelaget skal vi la være å nevne), tyder også på en ikke helt klok spredning av ressursene.

TCE



Vi er i støtet! signaliserer Cecilie Helstad Skavhaug, lagleder for jentene og selv aktiv deltager på laget.

Foto: Tor Cederkvist

Forts. fra forrige side

utvalgets oppfatning av situasjonens alvor, og peker på at vi fortsatt mangler en nasjonal samlende utdanningspolitikk basert på solide faglige analyser og grunnleggende strategiske vurderinger. Mulighetene for en slik politikk er imidlertid blitt dårligere i løpet av 80-årene fordi utdanningen er blitt et politikkområde for strategiske spill om ressurser. Det er mange nedslående eksempler på at kommuner og fylkeskommuner trekker ressurser bort fra utdanningssektoren for å utløse tilleggsbevilgninger fra Staten.

Den andre utredningen har tittelen "Kunnskap er makt" og kom i mars i år. Igen understrekes at norsk næringsliv ikke kan konkurrere uten tilgang på kompetanse og dyktige medarbeidere.

Det ligger mange tankevekkere i disse utredningene. Kan vi avfeie med at dette er politikernes problem? Gjelder ikke mye av dette også for Siemens A/S?

- Noen konklusjoner kan vi trekke:
- Behovet for opplæring gjennom hele det yrkesaktive liv øker.
- Kompetanse i videste forstand blir stadig mer sentralt i forhold til konkurranseevnen.
- Det offentlige utdanningssystem må basere seg på brede, grunnleggende områder. Det kan ikke ta seg av all opplæring. Spesialiseringen må næringslivet ta seg av selv.
- Organisert opplæring og "on the job training" må inngå i et optimalt samspill gjennom hele yrkeslivet.
- Disiplin er et konkurranseelement!

Av Trygve Gundersen, S/O.

Aquasens

Dette pussige ordet, som leses "akvasens", har ingenting med aquavit-sens å gjøre om noen skulle tenke i de baner. Aqua betyr vann, og sens står for sensorer, og da har det med vannets tilstand å gjøre. Dette er et nyutviklet drifts- og miljøkontrollsystem for vann- og avløpsnett, et produkt som Siemens satser mye på.

Det er allerede skrevet kontrakter med kommunene Ålesund og Steinkjer, som tilsammen representerer en verdi på 4-5 millioner kroner, - forteller markedsfører Lars Skrøvseth ved Divisjon Anlegg i Trondheim.



Lars Skrøvseth (t.v.) og Stein Erik Sørstrøm

Systemet er utviklet i et samarbeidsprosjekt mellom Siemens, firmaet Selfint i Steinkjer og Steinkjer Kommune, hvor Siemens bidrar med driftskontrollanlegget, som består av PC-basert betjeningsystem OS 32, og det nødvendige tilhørende automatiseringsutstyr Simatic, - forteller Skrøvseth videre, som også er prosjektleder for Siemens' del av prosjektet.

Hovedprosjektleder Stein Erik Sørstrøm i Selfint sier Siemens er en faglig sterk samarbeidspartner.

- Vi var i kontakt med med flere bedrifter, men Siemens har god oversikt over det potensielle markedet, og har kort vei fra tanke til handling. Dette er viktige momenter, og vi synes vi har et godt forhold til Siemens, - presiserer Sørstrøm.

Aquasens vil ved hjelp av målestasjoner, prosessstyringer og miljødata (bl.a. statistiske data), foreta varsling av feil i vanntilførsel og avløp, giftutslipp, osv. og evt. foreta nødvendige tiltak.

Innsparingspotensiale

Steinkjer Kommune mener de har et potensiale på å spare kr. 200.000,- pr. år, selv medregnet avskrivninger for investert Aquasens-utstyr. Innsparingene ligger i at man får varslet unormale tilstander på et veldig tidlig tidspunkt, og ved å foreta umiddelbare tiltak, sparer man seg kostbart feilsøkings- og etterarbeid.

Det jobbes for å få til et interkommunalt fellesprosjekt for overvåking av Namsenvassdraget.

Hvor stort potensiale er dette i markedet, spør vi Skrøvseth.

-Ta alle kommuner i Norge og del på to, da har du antall potensielle kunder, smiler Skrøvseth lurt.

Redigert av
Espen Nordhagen

Trondheims vakreste rebusløp

Vårværet var høvelig for bil-rebusløp i Trondheim denne dagen i slutten av mai. Bløtt i hagen og gråvær. På startstreken stilte ti biler med 32 ivrige Siemens-rebusløpere i. Her skulle hjernevinningene settes i full sving. Noen av de aller ferskeste måtte gi seg etter kort tid, men de lovte dyrt og hellig å komme sterkere tilbake til høsten.

Motorklubben, som var arrangør, hadde fått mange fine gavepremier av firmaet. I tillegg var også vandrepokalen på premiebordet. Andrelaget fra Elverk fikk et nytt napp i pokalen, så nå er det like før den går til odel og eie.

Til høsten er det på'n igjen med nye flotte premier og utvile(?) hjerneceller. Og da vet



alle hva sommeren skal brukes til. Kryssord og rebusløsning. Hva med en weekend i Oslo?

det er nemlig en av premiene til dyktige rebusløpere til høsten. Så sett i gang med treningen.

Bare for å ha det helt klart: Dette er ikke en IQ-test, eller på noen annen måte blodig alvor. Lek og moro er stikkordene.



"Flygefrelost"

Han er stadig på vingene, John Berg. Hver gang vi møter ham i gangene på Linderud, eller på Kløfta-lageret hvor han nå har sin arbeidsplass, er det fastslått på forhånd hva samtalen vil dreie seg om. John er så frelost på flyging at det grenser til fanatisme. Ille var det mens han holdt på med sertifikatet. Verre ble det da han fikk det. Og når han til overmål fikk sitt eget fly - ja da ble han nesten ikke tilsnakkendes.

Flyet er en Cessna 150, en to seter med ca. 100 hestekrefter og en marsjfart på ca 150 km/t.

Midt inne i en lengre utredning om friheten ved å fly, kommer John med en innstendig oppfordring om å trykke litt ros om Kløfta-lageret og medarbeiderne der.

Her står kunden i fokus på alle plan. Lageret er en lys og trivelig arbeidsplass, og trivelig er et ord som vi gjerne vil at kundene skal bruke om oss som jobber her, sier John Berg. Han er fullstendig klar over at i dag gjelder det å holde på kundene, og det gjelder for alle deler av Siemens-organisasjonen, - fra salg til service.

Snart innflytting på Linderud

Ombyggingen av lageret på Linderud går sin gang, og det er nå snart klart for innflytting i nye kontorer. En gruppe kolleger som har ventet på flyttingen med lengsel og smerte, er kantinepersonalet. De har lenge gledet seg til å flytte inn på den nye arbeidsplassen.

-Det ble etter hvert lovlig trangt og bråkete i den gamle kantina. Divisjon Forbrukerprodukter ønskes hjertelig velkommen til å gjøre vår gamle "hule" om til visningsrom for

hvitevarer, sier kantinebestyrer Karin Berntsen.

Karin beklager alt oppstyret og den litt forringede servicen som blir kantinebrukerne til del da alt utstyret (oppvaskmaskin, kjøkkenmaskiner, etc.) skal flyttes. Hun håper på overbærenhet, og lover samtidig bedring når de snart er ferdig installert i ny kantine.

-At vi må bruke papptallerkener og plastbestikk i overgangsperioden, håper vi ingen tar seg nær av, sier en smilende Karin Berntsen.





Fra Norol til Statoil (I)

Åtte montører fra Siemens Trondheim er for tiden i full sving med å bytte navn på Norol-stasjoner fra Vinstra til Kirkenes. Alle skilt skal det nå stå Statoil på, og S/T har fått oppdraget i samarbeid med det danske firmaet Colour Lux.

Kanskje et uvanlig oppdrag for Siemens, men det meldes om effektiv og god jobbing av montørene. Dette skulle bevise at Siemens også tenker utradisjonelt når det gjelder å skaffe seg nye oppdrag.

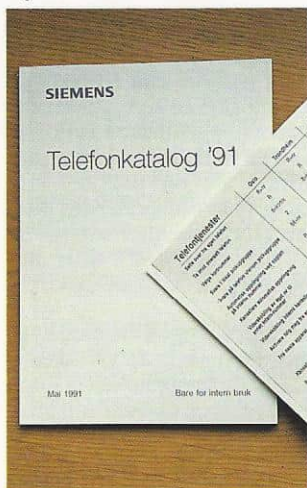


Produktansvarlig Hans Morten Aas med en del av servicesøylen som Siemens i Selbu har levert til Statoil-stasjonene. Kanskje et eksempel til etterfølgelse? Tenk utradisjonelt og vær optimister - akkurat som våre gode Siemens-kolleger i Selbu.

Ny katalog

Siemens har fått ny intern telefonkatalog. Grå og kjedelig. Brillene må pusses godt for å lese teksten.

Nå vil allikevel de fleste oppfatte dette som positive signaler. Beparelsene ved denne katalogen, i forhold til foregående utgave fra 1988 er sannsynligvis meget store. Det er noe vi alle tar med oss med glede i trange tider. Volumet er imponerende mye mindre.



Arbeidet som ligger bakom, før den stikkes i hendene på oss alle, må være betydelig. Sluttsultatet er slettet ikke så verst. Det meste er med, inkludert nødtelefoner og kart over Siemens i Bergen, Trondheim og Oslo. Mindre, mer oversiktlig og hendig er den også.

Men hvordan ringer jeg internt fra Oslo til Trondheim eller Bergen? Det sier katalogen ingenting om.

Noe å klage på, og forandringer, vil vi nok finne på etter hvert. Bakerst er det et eget skjem for dette. Og komiteen håper å få ressurser til en ny utgave igjen om et år. *ph*

Finn nye anvendelser for våre produkter

Av Aage Amundsen, S/T.

Kan vi utvide bruksområdene for våre produkter, og med det øke vår omsetning?

Det bør være flere muligheter til det.

Et interessant eksempel har vi i en industriell anvendelse av vår utmerkede panelovn 2NW4. I aluminiumsverk blir katodekull forvarmet for bruk i elektrolyseovnene. Det viste seg at vår panelovn var meget velegnet til dette.

Den er robust, tåler høy belastning og klarer fint oppgaven å varme opp katodekullet.

Vi har levert over 100 spesialovner for dette formålet til Hydro Aluminium.

Over halvparten av leveransene har skjedd det siste året. Ovnene er tatt i bruk på Hydros verk både på Karmøy, i Sunndal og Høyanger.

Vi kan sikkert finne flere anvendelsesområder for flere Siemensprodukter. La det gå sport i det. Kom med dine forslag!

Hvem skulle vel tro at noe så "hjemlig" som en panelovn kan brukes til noe så teknisk som å varme katodekull for elektrolyseovner. Panelovnen 2NW4, som Arne Valseth her viser fram er et godt eksempel på et produkt som har fått nye anvendelsesområder.



Tyverialarm til innbruddspris

En produktidé fra montørmiljøet i Trondheim vil kanskje skaffe flere oppdrag i tiden som kommer. Produktet er en brann- og innbruddsalarm som kommer i en ferdig pakke, og den er ettersikende et "røverkjøp".

Ideen til produktet kom igjennom montørklubbens formann, Frans Skrogstad, sier produktansvarlig Odd Selnes.

-Vi mente dette var et godt forslag, derfor grep vi ballen, utformet pakken og markedsførte den internt - som et prøve-marked.

-Utstyret er av god kvalitet og prisen ligger lavere enn det de kjente sikkerhetsleverandørene tar for tilsvarende produkt, forteller han.

I følge Forbrukerrapporten blir det begått svært få innbrudd i hus med alarm. Tyven tar heller naboenes hus - uten alarm. Attpåtil får man reduksjon i forsikringspremien hvis brann- og tyverialarm er montert. Kanskje noe å tenke på, nå som høyseongen for innbrudd står for døren?

Odd Selnes i Trondheim har telefon 9641.

Fra Norol til Statoil (II)

Søppelholdere og tørkepapirholdere forbindes vel ikke akkurat med Siemens' tradisjonelle leveringsprogram. Like fullt har Siemens i Selbu dratt i land et oppdrag som foreløpig er i størrelsesorden 900 000 kroner. De forannevnte holdere er montert i en såkalt servicesøyle. Vår Selbuavdeling skal levere i alt 2100 av disse til Røros Produkter A/S, som lakkerer og sluttmonterer søylene før levering til Statoil-stasjonene.

Ordren kan faktisk bli enda større, og Røros Produkter A/S har levert prøveserier til Danmark og Sverige. Hva slags mottagelse produktet har fått der, vites i skrivende stund ikke. Men i Selbu er man optimister - som alltid.



-Sommertid er innbruddstid, sier produktansvarlig Odd Selnes. Han anbefaler alle med egen bolig en kombinert brann- og innbruddsalarm - fra Siemens. Produktet er kvalitetsmessig godt, og billigere enn mange andre produkter på markedet.

Siemens-ansatte på språkreise til Tyskland



*Glade og spente språk-
kreisedeltagere på
båten under inn-
seilingen til Kiel.*

*Stående fra venstre:
Erik Doblaug, Jean
Buer, Einar Midttun,
Erika Skofteby, Odd-
bjørg Lid og Mette
Juvoll.*

*Sittende fra venstre:
Eva Christin Hernæs
og Vivi Ann Wiig.*

Å få praktisert språket i de rette om-
givelsene er pedagogisk sett noe av det
smarteste man kan gjøre for å beherske
et fremmedspråk. Erika Skofteby på
opplæringsavdelingen i Oslo har tatt
konsekvensen av dette. I slutten av mai
var hun og 12 elever på språkreise til
Kiel, Hamburg og Neumünster.

Her bodde de hos vertsfamilier som
Erika hadde ordnet med. Deltagerne
var elever på Siemens' egne språkkurs
med minst fem kurs bak seg.

De fikk alle en hjertelig velkomst,
brakte tiden de hadde til samvær og ak-
tiviteter sammen med sine vertsfamili-

er, og de er alle skjønt enige om at ty-
skerne er et meget gjestfritt og hyggelig
folk.

Ingen av familiene mottok noen
form for godtgjørelse fra deltagerne, så
de har brukt av egen tid og egne penger
på gjestene fra Norge. Mange kontakter
ble knyttet, og det er ikke umulig at
vennskapsbåndene vil holde i lang tid.

Alle deltagerne retter en kjempestor
takk til vertsfamiliene, og ikke minst
Erika Skofteby som gjorde det mulig å
tilbringe en opplevelsrik langhelg i
Tyskland.

Forts. fra side 8: Ledelse er forandring

bidra til en ny og bedre yrkesaktiv utfol-
delse, til glede for både den enkelte og for
firmaet.

-Hvorfor ble du med på LU 580?

Vi spør Inge Bø, leder av divisjon
Kommunikasjon og Komponenter, som
nettopp har gjennomført kurset.

- Stabile omgivelser eksisterer ikke mer
for Siemens, sier Inge Bø. - Du vil aldri
vite sikkert hvor og når neste overraskelse
eller trussel kommer. Jeg fant det derfor
riktig å gi meg selv den sjansen til reflek-
sjon omkring disse tingene som LU 580
representerer.

Jeg har jo også såpass lang fartstid i
arbeidslivet at jeg konkret har opplevd
både å legge om og legge ned gruppering-
er og aktiviteter. Gjennom det har jeg fått
erfare at å ha ansvar i en turbulent verden
krever at jeg tenker nye alternative scena-
rier for meg selv. "Hva vil du gjøre hvis..."

Kanskje burde enhver leder etter et
visst antall år i samme jobb "tvinges"
gjennom LU 580, for å gi rom for nyten-
kning og mobilitet? undrer Bø. - Men sam-
tidig må firmaet strekke ut et visst sikker-
hetsnett, det er jo ikke ethvert byks ut i det

ukjente som lykkes. Jeg vet at firmaet er
opptatt av dette spørsmålet.

Likevel, de fleste som flytter på seg
blomstrer opp i sin nye jobb. Jeg tror der-
for det er viktig for en leder å lære seg mer
om dette, få innsikt i de mekanismer og
muligheter som gjelder for mobilitet i ar-
beids- og livssituasjon. Bli seg bevisst at
det er bedre å møte endringene på en aktiv
måte, enn passivt å bli innhentet av dem.

*-Du setter tydeligvis pris på at bedrif-
ten gir sine ledere en slik mulighet til ny-
orientering og refleksjon. Er det noe du
mener bedriften kunne gjort enda bedre
ved dette opplegget?*

-Selve kurset synes jeg er meget bra.
Det er inspirerende å møte kollegaer med
lang fartstid i firmaet, og å se hvor opptatt
de er av firmaets ve og vel. Det man kan
stille et spørsmålsteget ved, er om bedrif-
ten helt makter å ta de signalene som kom-
mer frem i samtaler og gruppeoppgaver
på dette kurset. Her ligger et stort og
ubrukt potensiale. Muligheter firmaet
ikke bør la ligge urørt, og som repre-
senterer en utfordring til den komiteen
som følger opp den nye organisasjonen
vår.

Erfaringer fra et opphold i Norge

I Siemens Intern nr. 2/91 leste jeg bidra-
get "Erfaringer fra et opphold i Tyskland",
om Arve Bjerke. Jeg tenkte at jeg dermed
vil skrive ned mine "Erfaringer fra et opp-
hold i Norge".

Jeg er økonom på personalavdelingen,
Siemens Nürnberg. Etter min "Stamm-
hauslehre" og to år i arbeid hos Siemens
Regensburg, var det på tide å gå på "Infor-
mationsjahr". Dette er en arbeidsinnsats i
utlandet som bygger på Stammhauslehre.
Ni måneder, fra juni 1989 til mars 1990,
tilbrakte jeg på økonomiavdelingen i
Trondheim.

Først må jeg si at jeg likte meg meget
godt i Norge, men omstillingen var ikke så
enkel. Det største problemet til å begynne
med, var språket. I Tyskland er det nesten
umulig å lære godt norsk. Problemet ble
bare enda større da jeg hørte trønderisk for
første gang. Vi snakket hovedsakelig tysk
på jobben. Men etter en tid ble det mer og
mer norsk, takket være et norskkurs om
kvelden, to ganger i uka.

Hva formaliteter og omgang med sje-
fen og kolleger angår, så kan jeg bare be-
krefte hva Arve Bjerke sier. "Sie"-formen
er meget viktig i Tyskland. Sier man "Du"
til sjefen, så er det nesten den største feilen
man kan gjøre.

Du-formen i Norge følte jeg som meget
bedre, og omgangen med sjefen og kolle-
ger er mye mer naturlig enn i Tyskland.
Jeg tilpasset meg ganske fort denne nor-
ske omgangstone. Vel tilbake i Tyskland
fikk jeg nesten de samme problemer som
Arve Bjerke med "Du" og "Sie".

Det finnes et tysk ordspråk som sier:
"Tyskerne lever for å arbeide, mens resten
av verden arbeider for å leve." Etter mitt
opphold i Norge, kan jeg bare bekrefte
dette.

Kollegene på avdelingen var bare hyg-
gelige, og kontakten pågår delvis ennå.

Så jeg kan si at dette oppholdet i Norge
var en fin opplevelse og en verdifull erfa-
ring i mitt liv.

Med vennlig hilsen.

Edgar Krausser.

Forts. fra side 5: Vår bedriftskultur...

en annen neste gang. Det forteller de til
andre potensielle kunder. Kvalitet i alle
sammenheng vil bli det viktigste konkur-
ransevåpen i 1990-årene.

-I forhold til andre bedrifter, står det
dårlig til i Siemens med kvalitetssikring?

-Nei, langt ifra. Vi ligger på linje med
de fleste. Ofte også foran våre konkurren-
ter. Men vel så viktig er å vite hvor vi står,
og vite hvilken vei vi går, sier Ræstad.

Siemens-folket på ferie

Nå har du sjansen til å dele dine beste ferieminner med kolleger i hele Norge. Siemens Intern vil gjerne trykke dine typiske feriebilder. Koselige, dramatiske, søte, sterke, frekke, triste, muntre - kort sagt alle situasjoner som dukker opp på ferie. Papirkopier eller dias - spiller ingen rolle. Det beste bildet premierer vi med en liten oppmerksomhet til fotografen, samt spalteplass i Siemens Intern.

Tar du sjansen? Send dine beste feriebilder til:

Siemens Intern v/Per Henriksen eller Espen Nordhagen, Forum 1. S/O.
Vi må ha bildene i hende innen 13. august.



Typisk eksempel på feriebilde.
Datter til Espen Sundblad, S/O,
Charlotte (4) og vennen Jonas (5).

Hjertelig takk

-til direksjonen og firmaets ledelse i S/T for gaver og oppmerksomhet i anledning mitt 25-års jubileum.

Ole Martin Lenes, S/T.

-for oppmerksomheten fra venner, kolleger og direksjonen i anledning mitt 25-års jubileum.

Carl O. Solberg, S/O.

-til firmaets ledelse og montørklubben for blomster og gaver på min 50-års dag.

Sverre Gustad, S/T.

-for hyggelig oppmerksomhet på 50-års dagen.

Signy Karlsen, S/Bodø.

-til direksjon og kolleger for blomster, gaver og oppmerksomhet på min 60-års dag.

Kristoffer Meland, S/T.

-for blomster og gaver fra kolleger og venner ved min 60-års dag.

Johannes Langhelle, S/B.

- til pensjonistforeningen og direksjonen for vakre blomster på min 70-års dag.

Birgit Nygård, S/O

-til direksjonen og Pensjonistforeningen for nydelige blomster til min 70-års dag.

Thorbjørn Bakken, Oslo

-til pensjonistforeningen og direksjonen for vakre blomster på min 75-årsdag.

Trygve Thunes, S/O.

Jubilanter

25-års jubileum

20.06. Arvid Bakk S/T
20.06. Tore Jenssen S/T
20.06. Tormod Jønsberg S/T
20.06. Gunnar Sletvold S/T
21.06. Harald J. Fredheim S/T
01.07. Theodor Bjørnstad S/O
07.07. Martin Ingebrigt Haugan S/T
11.07. Rolf Karlsen S/T
12.07. Ivar Salberg S/T
18.07. Anton Sandvik S/T
18.07. Svenn Krogstad S/T
01.08. Mindor Giske S/T
01.08. Ingolv Almli S/T
01.08. Kjell O. Strand S/B
08.08. Jostein Haraldseid S/O
08.08. Aksel Ulseth S/T
08.08. Bjarne Pedersborg S/T
18.08. Jorunn Ripnes S/T
22.08. Thore Reidar Bøhler S/O
22.08. Bjarne Åmot S/T
01.09. Hans Hosøy S/B
01.09. Jostein Øverås S/O
03.09. Arne Ingvald Soknes S/T

40-års jubileum

28.08. Johan Grønning S/T
03.09. Odd Viken S/T

50 år

29.06. Odd Harald Magne S/T
06.07. Helge Thorsø S/T
13.07. Kåre Engan S/T

16.07. Magne Lundestad S/T
18.07. Ingjald Klæhaug S/B
07.08. Ruth Hansen S/O
14.08. Brigitte Blindheim S/O
15.08. Kjell O. Strand S/B

60 år

19.06. Tor Jemtland S/O
19.06. Randi Ristebråten S/O
14.07. Håkon Pedersen S/T
24.07. Frithjof Jæger S/O
07.08. Tor Sivertsen S/T
20.08. Marry Larsen S/B
28.08. Birger Alseth S/T
04.09. Odd Kristvang S/O

67 år

14.06. Dagny Grødal S/Kristiansand
01.07. Dag S. Anderssen S/O
20.07. Jens Harry Kristiansen S/O
02.08. Hans Bratten S/O
09.08. Karine Lockert S/O

70 år

10.07. Aase Gjerkaas, Oslo
24.07. Inger Mohn, Oslo
15.08. Sverre Hovda, Fetsund

75 år

30.07. Erling Jørgensen, Oslo

80 år

22.07. Øystein Johnsen, Trondheim

Livets valg

Livet består av valg.
Derfor kjenner du smerte.
Utryggheten ligger der.

Kan du stå for dine valg,
kan du stå for din smerte.
Verre er det ikke.

Hvorfor slik angst?
Ingen valg er gale,
de gir alle en erfaring.

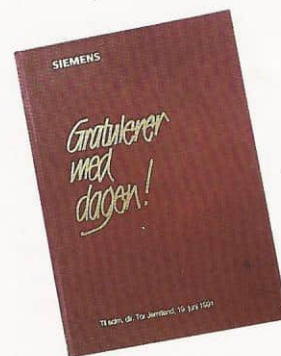
Vit at å la være å velge
er også et valg
som du kan velge.

Du kan velge din erfaring
selv om du ikke kjenner den
-og dens utfall på forhånd.

Ved å være ærlig mot deg selv
får du den erfaring
som bærer deg lengst.

Ellen Steen-Hansen, S/O.

En hyldest



Bildet viser en håndlaget bok i skinn og gulltrykk på forsiden som administrerende direktør Tor Jemtland fikk overlevert på sin 60-års dag den 19. juni. I boken har ansatte i Siemens skrevet sitt navn og hyller jubilaren. Det er også gamle avisutklipp, historiske dokumenter, brev, Siemens-viser, prolog, portretttegning og hilsninger.

Siemens Intern

Utgitt av SAM/F i Siemens A/S

Redaktør:
Per Henriksen (linje 3753)
Redaksjonssekretær/fotograf:
Espen Nordhagen (linje 3161)
Layout: Leif Fiskaa (linje 3495)

Ansvarlig:
Tor Cederkvist (linje 3711)

Kontakt i Trondheim:
Tove Løhne (linje 9300)

På tide å søke stipend igjen

Det er på tide å søke stipend igjen. Stipendordningen har lang tradisjon i Siemens. Hvert år kommer det inn en mengde søknader til stipendutvalget, som skal fordele kronene som er avsatt til to stipendordninger. Samlet beløp til fordeling i 1991 er 630 000 kr. Her repeteres de viktigste statuttene:

Stipend 1 er for videreutdanning av firmaes ansatte, kontraktslæringer, pensjonister og ansattes barn, som helt eller delvis må betales av egen lomme. Her er det 130 000 kr til fordeling. Stipendutvalget kan også overveie å gi penger til kunstnerisk aktivitet eller annen hobbyvirksomhet.

Dersom det søkes til egne barn, må disse være under 18 år.

Stipend 2 er utelukkende for ansattes videreutdanning, og er ment til å oppmuntre dyktige og interesserte medarbeidere som vil ta en teknisk eller økonomisk rett videreutdanning. Stipendet kan søkes til utdanning som tilsvarer minst ett års varighet på heltid. Man må videre ha vært ansatt i bedriften i tre år.

Andre og utfyllende opplysninger kan fåes hos stipendutvalget.

-Stipendordningen er uttrykk for en personalpolitikk som skal gjøre Siemens til en attraktiv arbeidsplass, sier utvalgets formann Arne Nesheim.

-Stipend 1 er den mest "hobbypregede" ordningen. Her får vi mange søknader som vi må gi avslag. Det er en stor fordel å lese statuttene før man sender inn søknaden. Ved siste tildelingsrunde fikk vi 49 søknader til stipend 1. Ti av disse fikk avslag. Til sammenligning kom det i fjor inn 60 søknader på stipend 2. Av disse fikk to avslag.

I stipendutvalget sitter representanter for bedriften og de ansattes organisasjoner. Utvalgsmedlemmene kommer fra Oslo, Bergen og Trondheim. I tillegg

til Arne Nesheim, kommer Solveig Bærland og Aud Gulvik fra Oslo. Trondheim representeres av Odd Prytz.

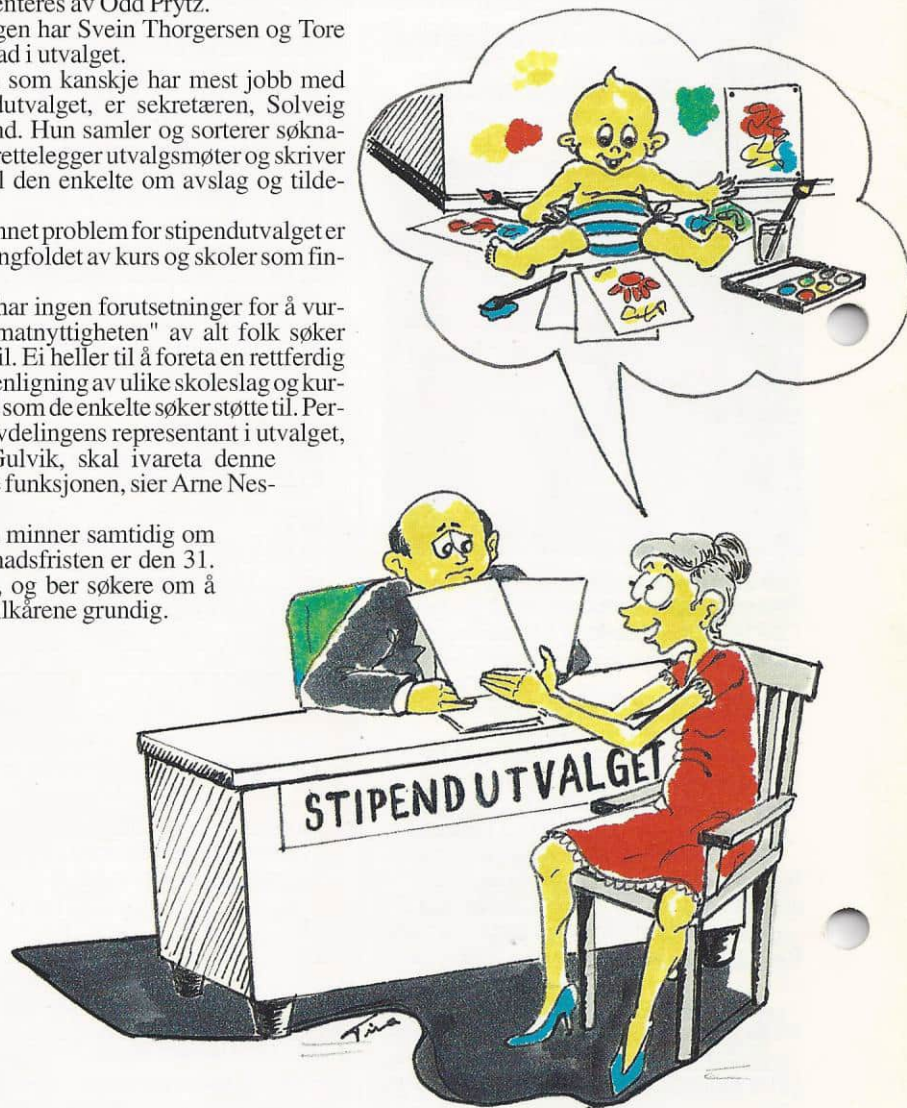
Bergen har Svein Thorgersen og Tore Tronstad i utvalget.

Den som kanskje har mest jobb med stipendutvalget, er sekretæren, Solveig Bærland. Hun samler og sorterer søknader, tilrettelegger utvalgsmøter og skriver brev til den enkelte om avslag og tildeling.

Et annet problem for stipendutvalget er det mangfoldet av kurs og skoler som finnes.

-Vi har ingen forutsetninger for å vurdere "matnyttigheten" av alt folk søker støtte til. Ei heller til å foreta en rettferdig sammenligning av ulike skoleslag og kursstilbud som de enkelte søker støtte til. Personalavdelingens representant i utvalget, Aud Gulvik, skal ivareta denne viktige funksjonen, sier Arne Nesheim.

Han minner samtidig om at søknadsfristen er den 31. august, og ber søkere om å lese villkårene grundig.



Fikk 5000 til økonomistudier

Bodil Eikro på EFO-Markedsføring/anlegg, S/O fikk i 1990 5000 kroner av stipendutvalget til bedriftsøkonomisk studium på kveldstid ved Bedriftsøkonomisk Institutt (BI).

Fagene hun søkte støtte til var jus, data og samfunnsøkonomi.

-Støtten fra Siemens var til stor hjelp, siden studiene på BI er svært dyre. Kveldsstudier er dessuten ikke berettiget til støtte fra Statens Lånekasse for Utdanning.

-Positiv ordning, mener Bodil om stipendene fra Siemens.