

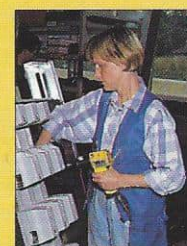
Siemens Intern

Nr. 5 – September 1991 – 21. årg.

Sommerstemning på Linderud. Kari Skarpsno og Helge Strømnes nyter lunsjen i friluft. Kantina er nå i nybygget. Med rennende vann, flott beplantning og brolegging, er det en sann svir å spise ute. Reportasje fra nybygget side 4. Foto: Espen Nordhagen.



20.000 nye kolleger
Siemens igjen på plass i østlige Tyskland. Steffen Scholz (17), én av tjue tusen nye ansatte. Side 6.



Suksess i Selbu

May Melan; Selbygg som lager fordelingskiosker med stor suksess.

Side 8

"Vi har utnyttet norske forhold og skapt produkter av internasjonal høy kvalitet"

Tekst og foto: Per Henriksen

Så er han tilbake i Siemens. Etter 12 år i datterbedriften Tandberg Data. Da Siemens solgte brorparten av aksjene, kom spekulasjonene i pressen umiddelbart: "Hans Lødrup tilbake til Siemens?" Nå sitter han i direksjonsfløya på Linderud. Siemens har igjen fått økonomidirektør. Og så er det endelig bekreftet det mange spurte seg om.

-Hele tiden har det vært klart at jeg skulle tilbake. Og jeg har ønsket meg tilbake. Men det gikk raskere enn planlagt. Årsaken er at Siemens solgte aksjemajoriteten i Tandberg Data, sier Hans Lødrup, som de siste fem årene ledet bedriften.

Nå går han på i en tid da Norge er på felgen og Siemens heller ikke kan servere bløtkake til hverdags. Ledighetstallene i landet når stadig overraskende høyder, og Siemens balanserer mellom minimalt overskudd og røde tall. Hvordan vil en økonomidirektør løse dette, i eget hus? Kommer underskuddet?

-Røde tall blir det ikke i regnskapet i Siemens. Det skal vi gjøre alt for å forhindre. Men skulle det skje, så føler jeg meg trygg på at det er vilje nok i bedriften til å reise kjerringa etter et slikt nederlag.

Svaret kommer kvikt. Budsjetter, bestillingssinngang, omsetning og resultater har han allerede oversikt over. Men hva slags omstilling kan Siemens vente seg? Mer permitteringer og oppsigelser?

-Norge hadde en sterk oppkjøringsperiode fra 1970-årene og opp gjennom 80-tallet. Siemens fulgte med i dette høye aktivitetsnivået, og det ble mange nye ansettelser. Så kom reaksjonen på høykonjunkturen, og den traff også Siemens.

Gjør klokt i å drøye

-De siste to, tre årene har det vært nødvendig å redusere arbeidsstokken. Samtidig har bedriften klart noe vi skal være godt fornøyd med, nemlig å kutte kostnadene. Til tross for redusert omsetning, er det allikevel et overskudd. Mitt inntrykk er at de ansatte forsto hvor nødvendig det var med sparetiltak. Alle har trukket sammen i denne prosessen. Dermed har Siemens klart seg bedre enn mange andre bedrifter vi kan sammenligne oss med.

-Vi gjør klokt i å få en høyere omsetning og bedre resultat før vi igjen øker tallet på ansatte. Det forutsetter økt effektivitet og produktivitet hos den enkelte medarbeider. Derfor må vi så langt som mulig drive intern rekruttering. For noen kan dette bety omskolering, sier han.

-Vi har jo også tatt et krafttak med nytt bygg på Linderud. Dermed blir vi samlet på et sted i Oslo, og vi vil få en rasjonaliseringsgevinst.

-Kommentar til lønnsoppgjøret?

-Såvidt jeg kan se, er resultatet ved Siemens i tråd med løsningen for hele landet. Siemens ligger muligens noe i overkant av landsgjennomsnittet. Det lokale oppgjøret i Siemens viser en rimelig balanse mellom det de ansatte har krav på og det bedriften kan tillate seg for å opprettholde både konkurranseevenen og samtidig gi oss muligheter til en fornuftig resultatutvikling. Vi må heller ikke glemme at alle lønnstillegg blir en tilnærmet fast kostnad. Derfor må vi alle tenke godt igjennom hva vi påtar oss av forpliktelser ved et lønnsoppgjør.

Siemens har i nærmere 100 år hatt en rolle i det norske samfunnet. Verdiskapningen har vært stor, og skattebetalerviljen er sterk. Nye tider kullkaster ofte gamle tradisjoner og skaper nye holdninger. Hva slags bedrift vil Siemens være ved århundreskiftet?

-Siemens har spilt en betydelig rolle i det norske samfunnet. Bedriften har hatt sterk del i industrialiseringen av Norge, og verdiskapningen her hjemme er en av grunnpillarene i Siemens A/S. Vi har kjempet for å få til dette, og vi har tatt ansvar innen Siemens-konsernet. Siemens i Norge har idag en sunn og komplett "funksjonsskjede" som består av utvikling, produksjon og markedsføring.

Til spørsmålet understreker Lødrup den betydning fabrikkene i Trondheim og Oslo har for verdiskapningen og bedriftens rolle i Norge. Et konkret eksempel er at Deutsche Bundespost i Tyskland nå er kunde ved Elektronikkfabrikken på Linderud, i første omgang med en kontrakt på 40 millioner kroner.

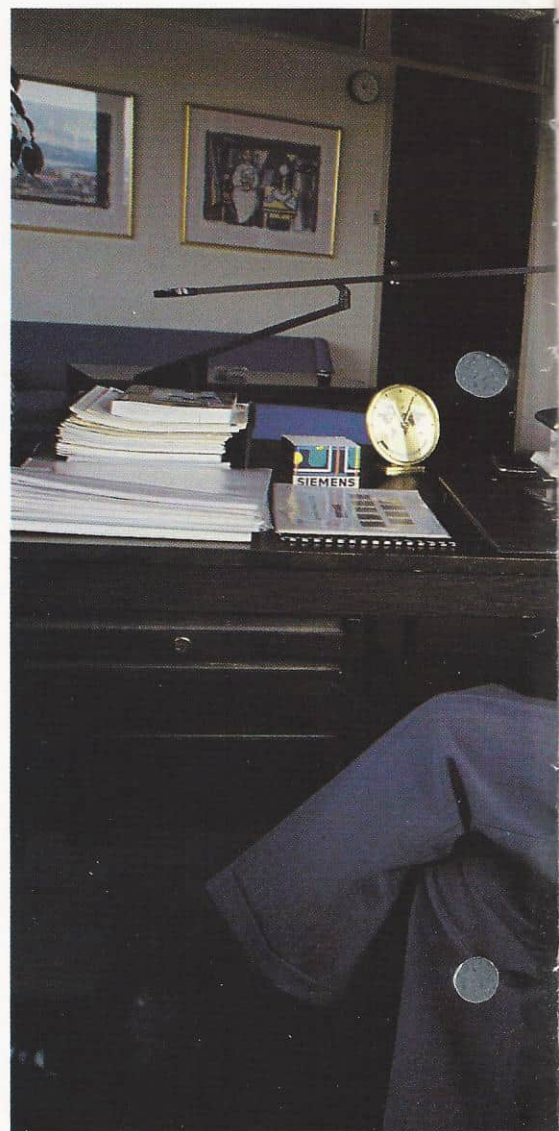
Nye markeder

Utvikling, konstruksjon og produksjon har tradisjonelt vært konsentrert i Tyskland. Siemens i Norge har gjennom mange år oppnådd respekt, fordi bedriften har utnyttet lokale forhold av forskjellig karakter og skapt produkter av internasjonal høy kvalitet. Nå må vi gjøre vårt ytterste for å utvide markedet for de produkter vi utvikler her i landet.

-En slik posisjon må vi bygge videre på. Vi må ikke bli en ren importbedrift for tyske varer, bemerker han.

-Innenfor enkelte produktområder må allikevel Siemens i Norge ta importørrollen. For eksempel salg av hvitevarer. Også tildels markedsføring av komponenter, installasjonsmateriell og elektromedisinsk utstyr.

-For en stor del er dette standardprodukter som betinger et meget høyt



Nå er Hans Lødrup på plass igjen i Siemens.

produksjonsvolum. - Hjemmemarkedet for Siemens i Norge er lite, og vi må importere. Verdiskapningen innenfor disse produktområdene må vi oppnå ved en bedre support og service, kanskje fremfor alt ved å drive en bedre rådgivning og konsulentvirksomhet overfor våre kunder, enn det konkurrentene makter.

Særlig innenfor disse områdene er det viktig at Siemens bygger opp en best mulig logistikk, en forsyningstjeneste som kommer kundene til gode. Og som gir oss bedre resultater, sier Lødrup.

Han mener at blant de fortrinn som Siemens har, er kort vei ut til kundene og god personlig kontakt. Store kunder, slik som Televerket, Forsvaret og everkene nyter

"Er vi aktive, vil dette styrke vår posisjon i Siemens-konsernet"



godt av kompetansen bedriften sitter inne med. I dette er det også et tilbud om tillitsfylt partnerskap, basert på at Siemens alltid stiller opp.

-I et firma som vårt, med så mange forskjellige produkter og ulike kundegrupper, er det viktig at hver enkelt divisjon og avdeling kjenner sin bransje og drivkreftene i markedet. Det er de som vet hva som skal vektlegges. Samtidig stiller det store krav til medarbeiderne i de ulike divisjonene og til "støtteapparatet" for å få mest mulig ut av driften i den enkelte forretningsenheten.

-Nå er det også en styrke å stå på flere ben. Når et marked møter trange tider, vil et annet sikre bedriften. Det er sjelden at alle bransjer møter motbakke samtidig.

Forandringer må komme

-Hva blir satsingsområdene fremover?

-Verdensmarkedet er i endring. Og særlig det europeiske markedet går inn i en ny tid. Derfor tror jeg at både Siemens-konsernet og Siemens i Norge står foran tildels store forandringer. Dette er en prosess som for såvidt har startet allerede, med de høyst nødvendige endringene til en mer markedsorientert organisasjon.

-Våre konkurrenter, for eksempel EB og Alcatel STK, har også vært igjennom omstillinger, og har idag andre oppgaver enn for bare få år siden.

-Siemens har hatt én struktur i alle land i hele etterkrigstiden. Markedene har vært begrenset til landegrensene. På våre sterkeste områder i Norge bør vi påta oss utvidede oppgaver, kanskje også utenfor

landegrensene. Slike oppgaver og ansvarsområder må vi i årene som kommer tilkjempe oss.

-Er vi aktive, vil dette styrke vår posisjon i Siemens-konsernet, og dermed styrke både de ansattes og bedriftens interesser i fremtiden. Vi må ikke være redd for at Siemens A/S er annerledes rundt år 2000. Vi må vise fleksibilitet og ha åpne holdninger til de forandringene som kommer. Vi kan selv forme vår fremtid, både for hver og en av oss, og bedriftens.

-En av hovedutfordringene fremover, med flere frittstående enheter i Siemens-familien i Norge, blir også arbeidet med miljøet. Direksjonen føler et ansvar, ikke bare i koordineringen av dette arbeidet, men også i utformingen av en aktiv og felles miljøpolitikk i våre bedrifter.

-Hva var dine personlige aha-opplevelser da du kom tilbake?

-Det har vært særdeles hyggelig å registrere all den vennligheten jeg er blitt møtt med, og å se alle de kjente ansiktene som dukker opp hele tiden. Det er som å komme tilbake i en meget nær krets av kolleger og venner. De 12 årene med fravær farer plutselig forbi med syvmilsstøvler på.

-Og alt er ved det gamle?

-Mye av det gode ved Siemens er her fortsatt. En trygg og solid substans har overlevet. Men jeg ser klart at på disse 12 årene er Siemens blitt tilpasset virkeligheten. Bedriften er idag langt bedre orientert mot et utrolig konkurranseutsatt marked. Innenfor samtlige bransjer!

-Hva er dine ambisjoner på vegne av Siemens?

-Siemens skal være en trygg arbeidsplass hvor våre medarbeidere føler at de får anledning til å bruke sine evner og til å realisere beskrevne målsettinger. Vi skal spille på lag med våre norske partnere, og styrke vår posisjon innen konsernet.

-På denne måten skal vi utvide den rollen vi spiller i norsk industri, og i det norske samfunnet.

-Sist, men aller viktigst: Vi skal tjene penger hvert eneste år. Slik beholder vi vår bevegelsesfrihet og beslutningsdyktighet! I denne sammenheng håper jeg at en effektiv serviceinnstilling og samarbeidende, men kontrollerende økonomiorganisasjon, skal yte sitt vesentlige bidrag.

"Min" del av organisasjonen skal og må ha en like fleksibel holdning og vilje til nytenking i forbindelse med de utfordringer Siemens står overfor, som resten av organisasjonen.

-Så enkelt er det, og mer komplisert skal vi ikke gjøre det! sier Hans Lødrup.

Fra lagerbygg til moderne kontorer og pausearealer

Innflyttingen i det nye kontorbygget på Linderud, er snart tilendebragt. Bygget har fått navnet Atrium (A), som betyr lukket gård eller hage. Denne assosiasjonen er slående inne i bygget. Her finner vi kantina, og vegg i vegg et stort pauseareale som bringer tankene hen på en park. Med dagslyset gjennom glasstaket, rennende vann og godt med grønne vekster, er navnet godt valgt.



Kantina er nesten alle på Linderud innom i løpet av dagen. Mattilbudet er utvidet. Selvbetjening av pålegg og andre matvarer er innført. Røkerne har fått et eget "bur", og kantinepersonalet har fått bedre plass og miljø. De aller fleste ble nok en smule forvirret de første gangene de skulle spise i den nye kantina. Systemet tar en tid å venne seg til, men etter en innkjøringsperiode, glir det så meget bedre. Lene Andresen på SØF regnskap/finans synes det går helt greit.



Over: Lyset spiller en viktig rolle i miljøet i pausearealet. Her finner vi sittegrupper og en kiosk som er åpen storparten av dagen, fra 08.15 til 09.30, og fra 10.15 til 15.00. Det er naturlig å sammenligne miljøet inne i pausearealet og miljøet utenfor. Det er nemlig ikke ulikt.

Tekst og foto: Espen Nordhagen



Slik har du vel aldri sett Siemens-navnet? Dette bildet henger meget iøynefallende på veggen ved inngangen til pausearealet. Det er en grafisk gjengivelse av Siemensnavnet, uttalt av et menneske; digitalisert og visualisert av en datamaskin. "Stemmegjenkjenning" (voice recognition) er fremtidens grensesnitt mellom menneske og maskin.

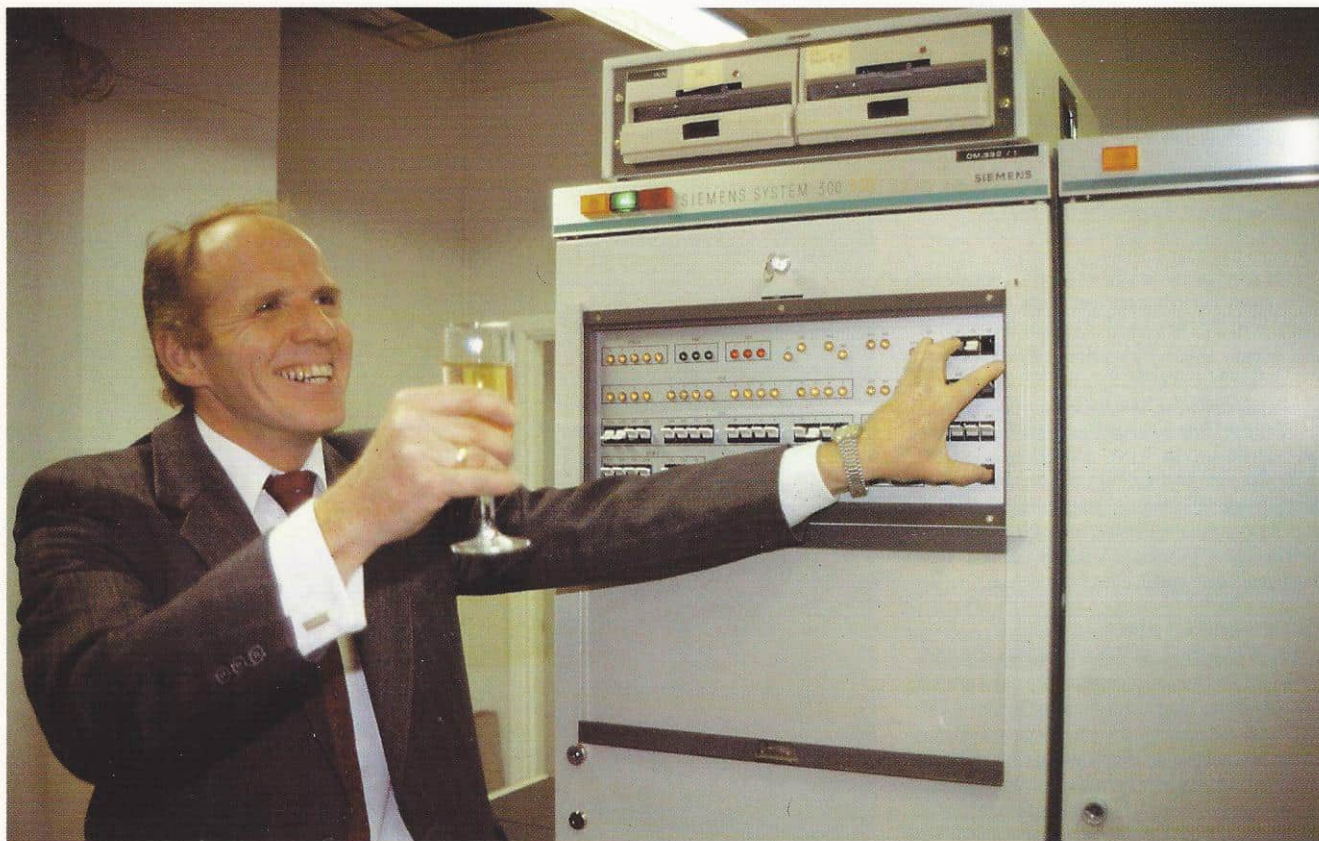
Under: I Atrium er det lagt stor vekt på godt lys ved alle arbeidsplasser. I tillegg til dagslyset er det installert Siemens-armatur.

Vinduene er utstyrt med motoriserte persiennner. Armaturene er spesialkonstruert for kontorer, og lysreflekser fra dataskjermer er en saga blott.

Fra venstre: Anne Marie Heijer og Eva Ulseth.



En epoke er over



Tekst: Tor Cederkvist
Foto: Dagfinn Kristoffersen

Oslo Lysverker har Norges mest omfattende system for databasert overvåkning og fjernstyring av kraftverk og nett. Mer enn 30.000 meldinger, måleverdier og styringer formidles av dette systemet, som i sin helhet er levert av Siemens A/S.

Denne utbyggingen startet på midten av 70-tallet, med installasjonen av en Siemens "320" prosessdatamaskin i Aurland Kontrollsenster, og "310"-maskiner i kraftverkene i Aurland.

Ny driftsentral

Da Oslo Lysverker på midten av 80-tallet besluttet å gå til en omfattende modernisering av sine kraftverk i Hallingdal, falt det naturlig også å se på Aurlands plass i totalbildet. Dette resulterte i at man besluttet å gå til en modernisering og utskifting av utstyret i Aurland Kontrollsenster.

Spesielt gledelig var det i denne forbindelse å kunne konstatere at det var mulig å gjøre omfattende endringer i driftsentralen, uten at man måtte skifte datautstyret i de tilknyttede kraftverk. En fleksibilitet kundene av fjernkontrollsystemer fra Siemens vet å sette pris på.

Den nye sentralen ble overlevert Oslo Lysverker i desember 1989. I første omgang med ett kraftverk, Aurland 1, tilkople. Her hadde Oslo Lysverker også gjennomført en større utvidelse med et nytt aggregat.

Hva gjorde man så med det gamle utstyret i driftsentralen?

Vi stiller spørsmålet til Dagfinn Kristoffersen, som har vært med fra starten av og derfor vet det meste om våre anlegg i Aurland.

- Fra desember 1989 og frem til 3.6.91 ble de 5 kraftverkene styrt fra en driftsentral hvor både det gamle og det nye systemet var operativt, sier han.

- Styring og overvåkning av stasjonene ble pent og pyntelig overført til den nye sentralen i løpet av denne perioden. I det alt vesentlige ble dette arbeidet utført av OL's egne folk.

De siste brikkene som måtte plasseres for det gamle systemet helt kunne tas ut av bruk, var modernisering av tavla i sentralen, og etablering av Elcom-forbindelsen (datautveksling) mellom Aurland og den store driftsentralen på Smestad i Oslo. All informasjon av betydning for strømforsyningen til Oslo blir overført til Hoveddriftsentralen på Smestad via Elcom.

Perioden for overgang fra det gamle til det nye systemet kan kanskje virke lang. Det var imidlertid ønsket slik av hensyn til de driftsmessige forholdene, og det faktum at OL gjerne ville benytte sine egne folk til store deler av oppgavene.

Gjenbrukbart utstyr

-Hva gjorde dere med det gamle utstyret i sentralen? Det første ble jo levert allerede i 1977, med en påfølgende ombygging og utvidelse i 1979. Så gammelt utstyr er vel bare å kaste, problemet blir vel helst å bli kvitt skrotet?

Champagne i arbeidstiden er ikke dagligdags kost for våre ingeniører. Men av og til er det på sin plass.

Trond Larsen på Siemens Systemservice var med da prosessdatautstyret fra Siemens ble installert i Aurland i 1977. Sommeren-91 takker han utstyret for 14 års tro tjeneste, trykker knappene for siste gang og hever glasset - skål!

- Nei, der tar du nok skammelig feil! Dette er Siemens-utstyr, bygd for å vare! sier Kristoffersen.

Oslo Lysverker har mange Siemens-datamaskiner i sine kraftverk og driftsentraler rundt i Norge. De hentet derfor service-folk fra Siemens, som kunne være behjelpelige med å ta vare på verdifulle komponenter. De semi-grafiske-skjermstyringene og multiplexeren ble sendt til Smestad, til bruk som reservedeler for hoveddrift- og bynett-sentralene. Kommunikasjonskort, digitale inn/ut-kort, hukommelsesmoduler, rammer og strømforsyninger ble lagt på reservedelshylla i Aurland. Selvfølgelig ikke som reservedeler for den nye sentralen, men for fjernkontrollterminalene som står ute i kraftstasjonene. Skapene, CPU'ene og en del perefieriutstyr ble skrotet.

- Så nå er en epoke definitivt avsluttet?

- På mange måter, ja. Men som du forstår - med Siemens fjernkontroll og driftsentralssystemer blir det aldri bråstopp - det er mer snakk om kontinuitet og glidende overgang! avslutter en entusiastisk dataveteran.

Selbu - et godt sted å være

Tekst og foto: Espen Nordhagen

For mange er Selbu et sted i Trøndelag hvor man produserer gensere, votter og annet strikket tøy med et spesielt mønster. Det lages også Siemens-produkter her, om enn ikke med Selbu-mønster, så i alle fall med Selbu-entusiasme.

30 sjeler har sitt daglige virke i produksjonsavdelingen ved Siemens i Selbu. Hovedproduktet (70%) er fordelingskiosker, men fabrikkens påtar seg i tillegg oppdrag som ved første øyekast ikke har særlig med Siemens' tradisjonelle produktspesker å gjøre.

Mer enn nok å gjøre

En drøy time tar det å kjøre fra Trondheim til Selbu. Kommunen er ikke stor, men er blitt innprentet i nordmenns bevissthet på grunn av et strikkemønster. Dette mønsteret er nærmest blitt nasjonal-eiendom. I utgangspunktet var Selbu en jordbrukskommune med mange småbruk. De aller fleste av disse er bukket under takket være nye tider og nye krav til



Siemens Selbu: I vakre omgivelser.

effektivitet. Jordbrukstradisjonene ivaretas i dag av de store enhetene, og industrien er kommet til bygda. Sagbruk er det dominerende i industribildet i denne sør-trønderske kommunen. Et meieri og en ferdighus-fabrikk finner vi også.

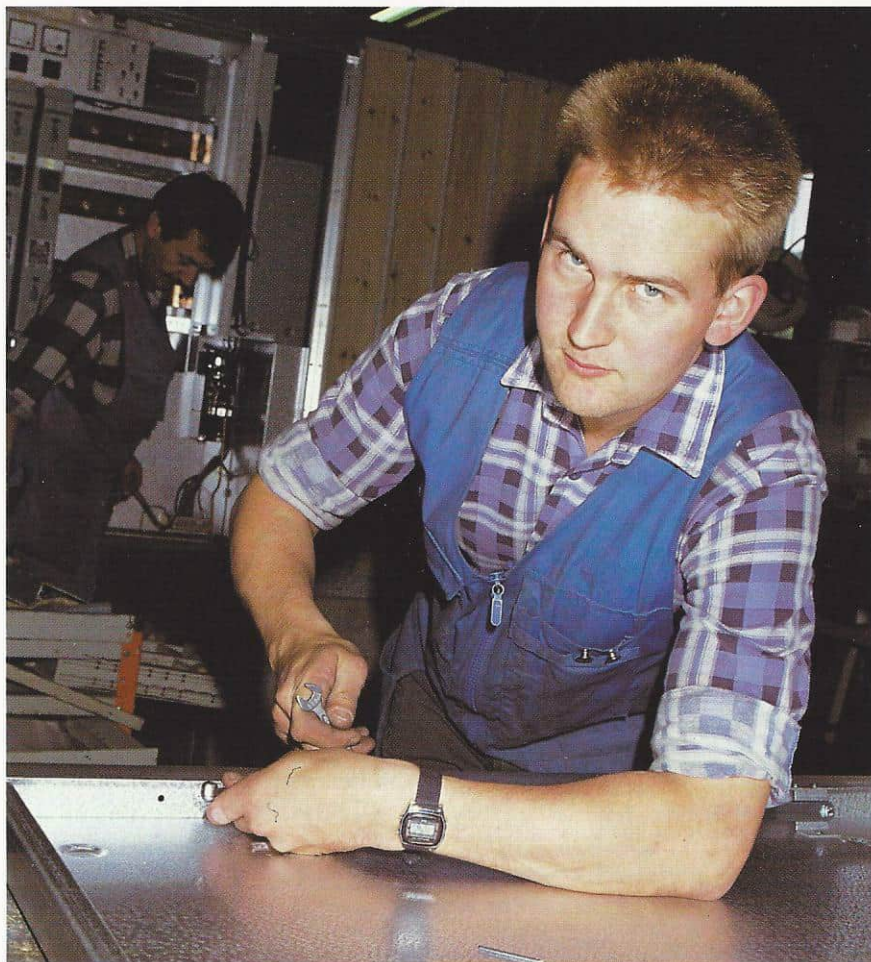
Og beliggende ved Selbusjøens nordlige bredd, på Tømra, finner vi Siemens-avdelingen som gjør det såpass godt at de har mer enn nok å gjøre.

-Vi har faktisk sett oss nødt til å føre en del av produksjonen tilbake til Trondheim, sier Edvin Dahlø.

Dahlø har planleggingsansvaret på avdelingens hovedprodukt, som er nettstasjoner til fordelingsnett.

...det begynte med elektrovarme

Selbu-avdelingen er, og har alltid vært en underavdeling av Sterkstrømfabrikkens



Ketil Sand monterer dører til fordelingskiosker.

i Trondheim (SFAB), men ble opprinnelig opprettet som en underleverandør til Elektrovarmefabrikken (EFAB). Oljekrisen i 1974 førte til at folk fikk øynene opp for at oljefyring (parafin) ikke helt var til å stole på, på grunn av usikkerhet med og leveringen, ustabile priser. På grunn av dette økte etterspørselen etter elektrovarme i været, og Siemens i Trondheim (EFAB) kunne dengang ikke produsere nok varmeovner for å dekke behovet. I juni 1974 ble "prosjekt Selbu" iverksatt.

EFAB ble utvidet, og behovet for ekstern undeleverandør falt etterhvert bort. Istedet begynte fabrikkens i Selbu med produksjon av celler til fordelingskiosker, og senere med produksjon av komplette, nøkkelferdige fordelingskiosker.

Et solid ry

Markedet for fordelingskiosker er selsongbetont, og i vinterhalvåret hadde man for lite å gjøre. Derfor begynte man å påta seg oppdrag for industrien. Disse oppdragene er nibling, stansing, sveising, bøy-

ing, boltsveising, aluminiumssaging, sliping, lakkering og silketrykking. Avdelingen i Selbu har opparbeidet seg et så solid omdømme for denne type jobber, at markedsføring er unødvendig. Oppdragene strømmer på, og det hender de må si nei til noen.

Selbyggen er svært sosial, og i et lite lokalsamfunn dreier mye seg om arbeidsplassen. Edvin Dahlø er full av lovord om sine medarbeidere.

Et godt sted å være

-Det er aldri vanskelig å få folket til å jobbe ekstra i hektiske prioder. Jeg har bestemt inntrykk av at de ansatte føler et ansvar for arbeidsplassen sin. I storbyene er det jo gjerne slik at når man har stemplet ut, så er jobben ute av bevisstheden. I et lite samfunn som Selbu er arbeidsplassen en viktig del av det sosiale livet. Derfor var det et smart trekk av Siemens å legge en produksjonsavdeling hit, smiler Dahlø, med dårlig skjult lokalpatriotisk undertone.

"Hva betyr kompetanse for Siemens"

Kommentar til artikkel
i Siemens Intern nr. 4/91.

Den ovennevnte artikkel tar for seg et viktig tema, men kompetanse er et fremmedord, og som fremmedord flest gir det muligheter for forskjellige oppfatninger/tolkninger av ordet.

Kompetanse betyr bl.a. skikkethet, dyktighet, brukbarhet...

Dette er klart nok generelt sett. I vår situasjon (som organisasjon) må vi også sette dette i en operativ sammenheng. Kan vi f.eks. da bruke ordet kompetanse i betydning av kunnskaper, ferdigheter og holdninger?

Uansett: Bør vi ikke gi kompetansebegrepet et mest mulig entydig og felles innhold?

En karakteristikk av den "kvalitetsbevisste bedrift" er gitt i boken "Kvalitet eller kaos" av Bøje Larsen.

Fyller vi disse kravene? Hvor er det eventuelt åpenbare mangler?

Her følger sitater fra boken:

"Ledelsens holdning til kvalitet.

Kvalitet er et kardinalspørsmål for ledelsen. Det har samme status som vekst eller overskudd. Kvalitet oppfattes ikke som noe som kan overlates til en kvalitetsavdeling eller løses gjennom sporadiske kvalitetssirkler. Kvalitet er ikke noe som alle "gode" mennesker kan og vil av seg selv, eller som fagutdannede på det enkelte område automatisk leverer. Ledelsen setter og krever høye kvalitetsstandarder. Den måler og følger løpende opp at de fastsatte standarder realiseres.

Medarbeidernes holdning til kvalitet.

Alle har et ansvar for kvalitet - det er ikke bare noe som "de andre" har. Et ansvar for at produkter og ytelser i hvert enkelt ledd lever opp til de krav som kunder og brukere i neste ledd stiller, og som er nedfelt i objektive kvalitetsmål. Kvalitetsstyring oppfattes ikke som forsøk på å styre den enkelte personlighet eller andre "hellige" områder, men på å formulere en klar "kontrakt" om hva jobben går ut på, og hva kundene er blitt lovet - og forventer.

Førtidspensjonering

Jeg har noen synspunkter om førtidspensjonering som Siemens Intern skrev om i forrige nummer. Jeg er klar over at dette er et meget vanskelig tema.

De helt unge trenger jobb i etableringsfasen - og det er kanskje vår skyld at de krever mer enn hva vi engang gjorde. Men også vi som nærmer oss pensjonsalderen kan trenge en jobb. Det er ikke enkelt når det går om slike følsomme ting. Og en slik sak som denne må ikke skape dårlig miljø mellom unge og eldre i Siemens.

Som tillitsvalgt vil jeg først peke på at det i realiteten ikke er tale om et tilbud om førtidspensjonering, men om en oppsigelse fra den ansattes side.

Det er godt å vite at det er tale om frivillighet, og at ingen skal mobbes ut av bedriften.

Men dersom en arbeidstaker føler seg "utbrent" etter et langt yrkesaktivt liv, må det være andre veier, med mer verdighet, å avslutte denne fase i ens liv.

Det burde vel være politikernes oppgave - i samarbeid med næringsliv- og arbeidstakerorganisasjoner å komme frem til en lavere pensjonsalder.

Grensen er satt høyt i Norge. Stort sett er den 67 år, med unntak av enkelte yrker. Riktignok kan en arbeidstaker etter fylte 65 år bestemme seg for å bli pensjonist, men han eller hun vil da ikke få alle ytelser som ved 67 år.

Vi ansatte har stor forståelse for at bedriften i dagens vanskelige økonomiske situasjon må tilpasse antall ansatte til aktivitetsnivået. På den annen side må en arbeidstaker - dersom han eller hun sier opp stillingen ved 60 år, vente i fem år før vedkommende vil få utbetalt pensjon.

Dessverre øker antallet arbeidsledige fortsatt. Hvordan vil det da gå med arbeidsledighetstrygden?

Livets tredje fase kan lett bli uttrykk.

Iris-Ev. Johansen

Kvalitetskontroll.

Hver enkelt utfører sin egen kvalitetskontroll og har rett og plikt til å stoppe og gjøre om når han/hun ser en feil - uansett om den er begått av vedkommende selv eller av andre. All etterfølgende kontroll og inspeksjon som skal avdekke feil, er avskaffet. For serviceyders vedkommende er dette gitt - når de er laget, er de samtidig forbrukt.

Der er en samlet kvalitetsmåling for ytelsene som helhet. F.eks. i form av en rekke nøkkeltall - gjennomsnittlig produksjonstid, leveringstid, ventetid, antall klager, antall forespørsler, antall reparasjoner og utbedringer, antall kunder i kø, osv. Disse nøkkeltall gjøres løpende tilgjengelige for ledelsen og alle ansatte.

Kvalitetsnormer.

Der er kvalitetsnormer på alle viktige områder. Når det spores uoverens-

stemmelser mellom normene og produktene, endres produktene eller normene. Løpende uformelle avvik aksepteres ikke. "Det er ikke så farlig" - er bannlyst.

Stabilitet.

Ytelser/produktene er ens. Null feil.

Kvalitetskostnader.

Kostnadene omfatter forebyggelse, herunder opplæring og tid til "å gjøre det riktig første gang", samt den løpende kvalitetsmåling. Kostnadene ved reparasjon eller utskifting av allerede produserte varer reduseres mot null.

Kvalitetsforbedringsinnsats.

Fortløpende."

Sture H. Eide, S/T

Siemens inn i Øst-Tyskland

40 år med forsømmelser å rette opp

Tekst: Per Henriksen

Foto: Polar Reporter og Siemens AG

-Store oppgaver for Siemens i Øst-Tyskland?

-Ja, og interessante oppgaver! sier Wolfgang Lehmann i Berlin. Siemens har gått inn i sine gamle fabrikker i Øst-Tyskland, satt fart i investeringer og produksjon, og har pekt ut viktige satsingsområder for å gjenoppbygge nedkjørte delstater.

Regimene i Øst-Europa falt overraskende fort sammen. Muren mellom Øst- og Vest-Tyskland ble brått revet. Og på kort tid har Siemens markert sin posisjon i den østlige delen i et gjenforenet land.

Gamle Siemens-anlegg som ble konfiskert av kommunistene er igjen under konsernets ledelse. Store investeringer er foretatt og mer vil skje i tiden fremover. Ifjor ble det brukt 50 millioner tyske mark i fornyelser. I år er det satt inn 400 millioner mark (1.6 milliarder kroner). Det samme beløpet vil bli brukt neste år.

I 1990 hadde vi en omsetning på 150 millioner D-mark. I år vil vi nå 1.8 milliarder (7.2 milliarder kroner). Planen er en omsetning på 3.5 milliarder mark for forretningsåret 1991/92, sier diplomøkonom Wolfgang Lehmann i Siemens AG i Berlin. Hans oppgave er å koordinere aktivitetene mot det tidligere Øst-Tyskland.

Betydelig opplæring

På et annet område er planen forlengst sprenget. Det er tallet på ansatte. Først ved utgangen av 1992 tok man sikte på å ha nådd 18 000 medarbeidere. Men allerede nå, ett år tidligere, er nærmere 20 000 i arbeid for Siemens.

-Vi står overfor store oppgaver med å lære opp våre folk i de nye delstatene. Utdannelsen er det ingen ting å si på, men det vil ta tid å få folk til å endre sitt arbeidsmønster, sier Lehmann. Han legger til at for mange dyktige mennesker betyr denne nye situasjonen store utfordringer og en sjanse til å bruke det beste i seg selv.

-Vi ønsker også å utdanne helt unge mennesker, og har idag langt over 1500 lærlinger. Noe som raskt nærmer seg 10 prosent av arbeidsstokken, sier Lehmann.

I tillegg til investeringer, oppbygging og utdanning må Siemens også skape en bedriftsorganisasjon i de nye delstatene. Og Lehmann snakker ikke om en ny eller egen organisasjon eller bedrift men en integrering. Siemens skal være en bedrift i det nye Tyskland.



Renovering av et land

Lehmann understreker at oppgavene fremover for Siemens, i det som engang var DDR, er meget store. Hele infrastrukturen, slik som veier, jernbane og telekommunikasjoner må gjennom betydelige utbyggingsprogrammer.

-Våre satsingsområder er trafikk, jernbane, telekommunikasjon, helsevesen og energiteknikk. Områder som Siemens har de beste forutsetninger for å løse. Siemens/Nixdorf vil ta seg av datamarkedet.

-Vi har allerede oppnådd bra høyde på bestillingsinngangen. Denne er i øyeblikket 3.3 milliarder mark, sier han. Dette er tre milliarder mer enn for et år siden. I løpet av neste år forventes ordrebøkene å vise nærmere fem milliarder D-mark.

Først i 1995 regner Siemens med å tjene penger i det som utgjorde DDR.

Siemens er med i renoveringen av et helt land med 16 millioner innbyggere. Både veinett, jernbane, telekommunikasjoner og helsevesenet må gjennom betydelige ombygginger.

-Husk at i fabrikkene som kommunistene beslagla er det ikke skjedd investeringer på over 40 år. Bygninger og maskiner står der som museer, sier han. De er idag fullstendig ubrukbare for moderne konkurransedyktig produksjon.

Ambisjoner - med konkurrenter

Det vil ta tid å fornye alt dette. Allikevel er ambisjonene høye. Konsernsjef dr. Karlheinz Kaske i Siemens AG uttalte tidligere i år at: "Vi skal nå samme markedsandel i Øst-Tyskland som i Vest-Tyskland."



-Siemens reagerte raskt da grensene ble åpnet?

-Ja, vi var forberedt på at disse mulighetene ville komme, svarer Lehmann.

-Hvilke bedrifter blir de største konkurrenter?

-På datasiden er det IBM. På kommunikasjonsteknikk stiller SEL og Alcatel sterkt, og innenfor energiteknikk har vi respekt for AEG og ABB. Men det er mange om beinet innenfor de forskjellige områdene.

Lehmann påpeker at under oppbyggingen av det nye Tyskland vil det være behov for alle slags moderne produkter som er tilgjengelig. Dette betyr også at Siemens-bedrifter i andre land kan få del i leveransene, mener han, uten at han vil gå i detaljer.

I Greifswald foregår det produksjon av kommunikasjonsutstyr (Siemens Übertragungssysteme GmbH). Kablene i forgrunnen skal brukes i videre produksjon i fabrikkene i bakgrunnen.



Mer enn 1500 lærlinger er i arbeid i Øst-Tyskland. Peter Bergerhoff (i midten) innrømmer at konkurransepresset og høyere krav er nytt for ham.

Enorm utbygging av tele

Et av satsingsområde for Siemens i østlige Tyskland er telekommunikasjoner. For å gi et bilde av situasjonen kan det nevnes at det finnes kun 1,8 millioner telefoner hos en befolkning på 16 millioner. Det tyske televerket Telekom, har beregnet å investere 55 milliarder mark i tele-nettet de neste syv årene. Det skal gi 7,2 millioner nye telefon-tilknytninger, samtidig som 40-50 år gammelt utstyr skal skiftes ut. 2000 anlegg skal bygges og 60 millioner kilometer kabel skal legges i luft eller jord. Dette er et gigantisk program som vil sysselsette mellom 50 000 og 100 000 mennesker. Telekom har nå 29 prosjekter under arbeid, hvorav Siemens er hovedentreprenør på 15 av disse.

Siemens har utpekt Leipzig som viktigste produksjonssted for den digitale telefonsentralen EWSD.

Hele 11 fabrikker har nå Siemens AG i drift i Øst-Tyskland. Disse dekker kabel, kommunikasjonskomponenter, telefonsentraler, data, medisinteknikk m.v.

Breddeleverandør med fokus på levering i rett tid

**Tekst: Ellen Steen-Hansen,
Divisjon Produkter**

-Vi er hardt rammet av nedgangen i bygg- og anleggsmarkedet, og situasjonen på everkene er heller ikke glamorøs. Innen industrien er det mer fart hva gjelder eksportrettet industri, men investeringslysten er fortsatt lav. Divisjon Produkter gjennomlever en tøff periode.

Byggevirksomheten er nå på sitt laveste nivå siden krigen - den utgjør halvparten av byggemarkedet i -87. Første halvår i år, lå byggevirksomheten 25% lavere enn tilsvarende periode i fjor. Verst rammet er boligbyggingen.

Optimist på sikt

Med dette har direktør Bjørn Randby gitt en situasjonsoversikt for divisjonens markedsområder. Selv om Randby viser til realitetene i dagens situasjon, mangler det ikke optimisme når det gjelder mulighetene for bedre resultater i fremtiden. Han legger også vekt på at vi ikke må se oss så blinde på problemene at vi ikke ser hvor omfattende vår virksomhet i markedet er.

-Vi omsetter tross alt i snitt for 2,5 - 3,0 millioner kroner pr. dag, sier han.

-Selv om markedet og prisene er presset, har vi likevel et volum som gir oss sjanse til å møte utfordringene.

Divisjon Produkter leverer et bredt spekter av produkter innen startapparater, installasjonsmateriell, belysning, kabel/ledning og elektrovarme til ovennevnte markedsområder. - Kan du si litt om situasjonen for de ulike grupperinger?

-Hvis vi ser på bygg- og anleggsmarkedet, er Divisjon Produkter en betydelig leverandør av produkter til el-entreprenører. I denne gruppen inngår også Divisjon Anlegg som vår kunde. Markedet for nye bygg er meget tynt. Rehabilitering utgjør i dag en betydelig del av det totale markedet. Vi antar imidlertid at en ikke ubetydelig andel av arbeidet utføres svart.

Everkene opererer også med stramme budsjetter enn tidligere, samtidig som vannkraftutbyggingen har stoppet opp. Det er imidlertid flere grunner til at vi kan håpe på at dette markedet løser utover i 90-årene. Dette ble fylldig kommentert av direktør Carl O. Solberg i Siemens Intern nr. 3/91.

-Industrien er også et viktig arbeidsfelt for oss. Det er betydelige investeringsplaner innen flere industrigrupper, eksempelvis innen elektrokjemisk industri og treforedling. Hvorvidt disse planene vil bli realisert her i landet, er det imidlertid



"Det er helt nødvendig at vi tør bruke oss selv overfor kunden, møte han med hele vår personlighet og skape tillit", sier direktør Bjørn Randby. Dr. Andersen fra Hovseter Legesenter får her hyggelig behandling av Rudolf Brenden ved vårt hentelager på Lille Tøyen.

vanskelig å si noe om. Jeg håper industrien får de nødvendige rammebetingelsene for satsing i Norge.

Hvor står Divisjon Produkter i dette bildet?

-Alt i alt er det således lite spenst i vårt totalmarked, og dette påvirker selvfølgelig oss som organisasjon. Vi har vært nødt til å foreta en viss reduksjon av bemanningen, og arbeider på alle plan for å bli mer kostnadsbevisste. På etter vinteren utarbeidet vi et aktivitetsprogram for kostnadskutt på konkrete enkeltaktiviteter.

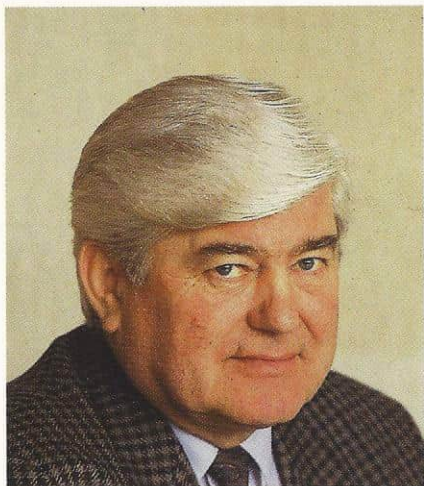
Samtidig er det viktig å ikke se seg blind på kostnader. Vi må også tenke offensivt. Her blir balanse et viktig stikkord. Kostnadskutt er nødvendig for å ha ressurser å sette inn på de aktiviteter som skal gi oss øket konkurransevne og inntjening.

Det avgjørende vil være å bruke divisjonens viktigste ressurs - vår egen arbeidstid - på optimal måte. Å prioritere arbeidsoppgavene og derved brugen av vår arbeidstid, er langt på vei et holdnings-spørsmål. Minn deg selv på at i arbeidslivet er gamle vaner egentlig uvaner!

Hva må til for at vi skal endre holdninger?

-Jeg mener det er to forhold som virker inn her. Det første er at hver enkelt medarbeider forstår sin egen betydning i organisasjonen, og ser hvilket ansvar hun eller han har ut i fra dette. Absolutt alle har et arbeid som bidrar til om vi lykkes vis à vis kunden, og oppnår lønnsomhet. Det er ikke alltid like lett å se dette isolert for de medarbeiderne som ikke har direkte kundekontakt. Du må se dine oppgaver i en større helhet. Se på hvilke konsekvenser det får hvis dine oppgaver ikke ble utført på en dugelig måte, oppfordrer Bjørn Randby. Da skulle det ikke være så vanskelig å se hvilke konsekvenser ditt arbeid i neste instans har for vår kundebehandling og vårt resultat.

-Det andre forholdet som påvirker våre holdninger, er *viljen* til å ville forandre seg. Forteller du deg selv at "slik har det alltid vært, så hvorfor forandre det nå?", da har du tapt i utgangspunktet.



Vi tenker offensivt, sier direktør Bjørn Randby. Vår klare målsetning er generelt å styrke posisjonen på grossistmarkedet. Spesielt vil jeg fremheve produktområdene elektrovarme og belysning som satsingsområder.

Kan du nevne et viktig eksempel på satsingsområde i Divisjon Produkter?

-Logistikk er en av våre kjerneaktiviteter, og vårt satsingsområde nummer en. Det kan settes likhetstegn mellom våre logistikkestasjoner og vår overlevelses-evne. Kundene skal kunne stole på at vil leverer de bestilte varene til avtalt tid, hvilket ofte vil si "på timen". Vi ønsker samtidig å påvirke enkelte kunder til å planlegge sine innkjøp bedre, skyter Bjørn Randby inn. En del el-entreprenører vil kunne oppnå bedre resultater gjennom en mer ryddig innkjøpsadferd.

-Kravene til hurtighet og pålitelighet må møtes ved hjelp av en strømlinjeformet vareflyt. Her vil jeg nevne to viktige forutsetninger:

- Maksimal pålitelighet i alle ledd - fra ordremottak og OLFI-systemet, til pakking og transport.
- Korte gjennomløpstider i informasjons- og vareflyten.

På hele logistikkområdet skal vi samarbeide nært med kunder og leverandører for å oppnå resultater i hele kjeden, fra produsent til bruker. EDI (Electronic Data Interchange) blir et viktig stikkord i dette bildet. Særlig fordi vi driver en så transaksjonsintensiv virksomhet. Divisjon Produkter opererer totalt med rundt 150.000 ordrer pr. år. Hver ordre innebærer i snitt utfylling av 6-7 dokumenter. Dette viser at effektiviseringsmulighetene ved EDI er enorme.

Kan du nevne noen eksempler på samarbeidsprosjekter på EDI?

-Vi mener at vi i dag ligger i forkant i bransjen når det gjelder EDI. Vi har lang erfaring i EDI-kommunikasjon med verkene i Tyskland. Her i Norge løper nå et prosjektsamarbeid med Norsk Hydro.

Hvis vi greier å opprettholde denne tetposisjonen på EDI - og det skal vi - vil vi fremstå som den mest attraktive EDI-samarbeidspartner, både blant kunder og leverandører.

Vil det bli noen strukturendringer i markedet fremover?

På elentreprenørsiden må vi regne med dårlig lønnsomhet fremover, og dermed større risiko for oss når det gjelder kundenes betalingsevne. Det er grunn til å tro at det vil dukke opp flere småbedrifter samtidig som everkene vil skille ut sine installasjonsavdelinger som egne firma.

På everksiden vil det bli færre og større enheter - denne utviklingen har allerede pågått en stund. Vi møter stadig mer profesjonelle folk på innkjøpssiden.

På industrisiden blir også bedriftene stadig mer profesjonelle i sin innkjøpsadferd, bl.a. ved at de koordinerer sine innkjøp gjennom felles innkjøpskontorer. Kravene til oss som leverandør blir stadig større.

Hvordan vil Divisjon Produkter generelt møte tiden fremover?

I utgangspunktet vil jeg vise til divisjonens rammebetingelser og vår forretningsidé, som er beskrevet i håndboken Vår Organisasjon.

Her og nå vil jeg spesielt trekke frem områdene for vår kjernekompetanse: Produktkunnskap, logistikk, bransjekunnskap samt rådgivning/opplæring. Vår oppgave er å gjøre dette kompetansetilbud matnyttig for våre kunder.

Når det gjelder markedsføring av produkter har vi to typer salg. Det ene er salg av produkter til kunder som vet spesifikt hva de vil ha. Det andre er mer prosjekterrettet salg av løsninger. Her tilbyr vi direkte rådgivning overfor våre elentreprenørkunder samtidig som vi arbeider via rådgivende ingeniører. Vi vil forsterke vår innsats for å vise de rådgivende ingeniørene våre fortrinn.

Felles innkjøpskontorer eller sammenlutninger i kjeder er som sagt en helt klar trend vi ser i markedet. Dette er et område vi arbeider sterkt på. Her kan nevnes at vi nylig fornyet vår avtale med ISAL, som er en egen innkjøpsorganisasjon for Norges største industribedrifter, med unntak av Elkem og Hydro. ISAL har to hovedleverandører, hvorav vi er den største.

Distribusjon av våre produkter gjennom utvalgte grossister er et annet strategisk viktig område for divisjonen. Vi må ha en større omsetning av Siemens' produkter enn hva vi oppnår over egen grossistvirksomhet. Vi er godt forankret hos Elsam og Elgros, primært på elektrovarme, men også på belysningsiden.

Eksport

Divisjon Produkter driver som kjent en omfattende eksport av elektrovarmeprodukter til en rekke land i Europa. Vi er bl.a. markedsleder i Finland, forteller Bjørn Randby. Konjunktorene er imidlertid sterkt fallende også der - dette påvirker selvfølgelig også oss. I Sverige og Danmark har vi lagt forholdene til rette for å øke vår markedsandel gjennom nye konstellasjoner av samarbeidspartnere. Vi venter spent på de konkrete resultatene av dette.

Er det noe spesielt du brenner for?

Salgsfunksjonen ute hos kunden! (Det svaret kom lynkjapt.) Vi legger meget arbeid i å trekke opp linjene for hvilke mål vi skal sette oss i markedet og hvordan vi kan nå dem, men til syvende og sist er det ute hos kunden slaget står - det er der salget avgjøres. Det er helt nødvendig at vi tør å bruke oss selv overfor kunden - møte han med hele vår personlighet og skape tillit. Dette gjelder like meget ved telefonkontakt som ved personlig besøk. Som du vet fikk jeg for en tid siden stukket til meg noen linjer om hvordan karisma kan oppfattes - min spontane tanke var at dette burde være obligatorisk lesning for alle selgere.

Så vær så god - til leserens velvillige ettertanke:

Karisma

Kun noen få mennesker har hva vi kaller karisma, - tror vi.

Alle har karisma hvis de tør å leve med hele seg. Først da kommer den frem.

Registeret er der i hele sin unike bredde. Vedstå deg hver tone.

Det er galt å stenge av, da blir du grå og ensformig. Ikke dytt vekk din farvesprakende prakt.

La den folde seg ut i sin rene skjønnhet. Den er din.

Ingen er lik deg. Bidra med deg, - som du er.

Da vil din utstråling skinne, - du vil se ditt sanne jeg. Lev ut din karisma.

Elektrovarme fabrikken

Elektrovarmefabrikken utgjør en viktig del av divisjonens virksomhet.

Dens nøkkelområder er:

- Være et effektivt og konkurranse-dyktig produksjonsapparat for Divisjon Produkter innen produktområdet elektrovarme/komfortteknikk og eventuelle nye produktområder
- Utvikle markedsrettede produkter innen fabrikkens produktområde i nært samarbeid med markedsføringsapparatet
- Gi kundene høy behovstilfredsstillelse gjennom kvalitet og design
- Være markedsorientert med god fleksibilitet og godt logistikksystem og være en faglig kompetent partner ved kundebesøk i fabrikk og teknisk informasjon til markedet.



Verdens lengste

Den 13. juli fikk Alsterøya ved Sandnessjøen fastlandsforbindelse. Verdens lengste skråstagsbro ble da åpnet. Broen er 1060 meter lang, og har et brospenn på 420 meter. Høyeste tårn er 138 meter over havoverflaten. Og hvem har de elektriske installasjonene på denne etterlengtede broen? Siemens Sandnessjøen (selvfølgelig). Her er det snakk om lynavlederanlegg, bobelysning, seilingslys, flylys, bomsta-

sjon, veilysanlegg på tilførselsveiene, nødstrømsaggregat, signalkabler for vindmåler og lys i brotåmene. Det fortelles at jobben på Alsterøybrua har vært både krevende og spennende, med jobbing i store høyder. Montasjetiden har vært kort og anleggsregnskapet har gått ut i pluss.

En positiv melding fra Siemensavdelingen i nord.
T. Sandnes.

Kostnadene ned

Den store hvitevarekatalogen er en saga blott. I stedet kan man holde seg oppdatert på hvitevarefronten med spesialbrosjyrer for de enkelte produktene. Nå er det ikke alle produktene som får sin egen brosjyre. Avtrekksviftene vil for eksempel havne sammen med stekeovnene, og tørketromlene finner sin naturlige plass sammen med vaskemaskinene.

Torggrim Haaberg i Østensjøveien kan opplyse at grunnen til at man byttet ut den store katalogen, er en endring i markedsstrategien. Siemens Electrogeräte (Tyskland) begynner nå å sikte seg inn på EFs kommende indre marked. Utgangspunktet er et nytt Europakonsept som er utviklet av Siemens i München. Hensikten er å få en lik profil på brosjyrematerialet i alle land. Svein Erik Johansen på reklameavdelingen kan fortelle at for Divisjon Forbrukerprodukter er dette en kostnadsbesparende måte å sikre at våre kunder får aktuell informasjon om Siemens hushold-

ningsapparater. Selve utviklingskostnadene for brosjyrene er finansiert av Siemens AG. Man samarbeider om å skreddersy brosjyrer for hvert enkelt land ut i fra aktuelt produktspekter og informasjonsbehov.
EsN

Siemens representert med egen stand på Nor-Shipping '91

Våre nye konsepter for skipsautomatisering og skipstavler ble for første gang presentert på Nor-Shipping '91.

Det nye automatiseringskonseptet tilbyr bl.a. en nyutviklet høykonfortabel operatørbetjening med muligheter som også er meget interessante i forbindelse med skipets drift. Bruk av standard komponenter fra Simatic S5-familien gir et rimelig, fremtidsrettet automatiseringskonsept. Kvalitet og servicetilbud skal være av godt, velkjent Siemensmerke.

Konseptet vakte stor interesse og høstet mye ros under presentasjonen, og de første to anlegg er allerede bestilt.

Tavlekonseptet er en videre utvikling av Siemens' S404-tavler, oppjustert til markedets krav til teknikk og pris.

En ny og bedre pris på et velkent kvalitetsprodukt blir selvsagt godt mottatt i markedet, og tavler til 4 supplyfartøyer som bygges i Thailand er allerede bestilt.



Svein Erik Johansen legger om strategien.

SIEMENS

Kursprogram 91/92



Ny kurskatalog

Siemens Training Center har nå sendt ut sin nye kurskatalog. To målgrupper står sentralt: Opplæring av interne krefter i Siemens, og bedriftens kunder.

Leder av Siemens Training Center (STC), Trygve Gundersen sier at kursprogrammet bør være et viktig hjelpemiddel for ledere og medarbeidere for å styrke det faglige nivået.

-Kursene har også stor betydning for mange avdelinger når de skal markedsføre sine produkter og systemer, sier han.

Dessuten har STC fornyet sine kursbevis, effektivisert driften ytterligere med administrasjonssystemet BAMBUS og satser mer på markedsføring av sine kurs.

Årets utgave er mer omfattende enn noengang. Det betyr at katalogen er dyrere, og sendes dermed ut i et begrenset opplag. Allikevel kan alle som er interessert få et eksemplar ved henvendelse til nærmeste kurssenter eller gruppeleder. *PH*



Lars Philip Torbjørnsen, Tore Urnes, Kåre Ytre-Eide, Halvor Schøyen og Kristen Aschjem Tveter.

Tore Syvertsen var ikke til stede ved tildelingen.

Siemens-stipend til NTH-studenter

Siemens sørger for at fem studenter fra NTH gis anledning til å ta den avsluttende hovedoppgave ved den tekniske høyskolen i Karlsruhe.

Stipendiatene skal gjennom oppholdet skaffe seg innsikt i landets kultur, språk, utdanningsystemer og industri, og fremstå som en ambassadør for Norge og for Siemens.

Kandidatene er valgt ut på grunnlag av karakterutskrifter og intervju.

Sommerens ● fotokonkurranse

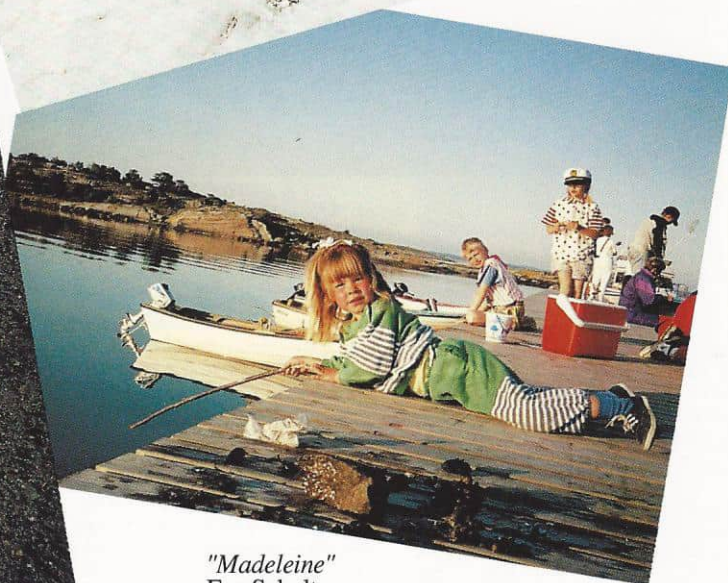
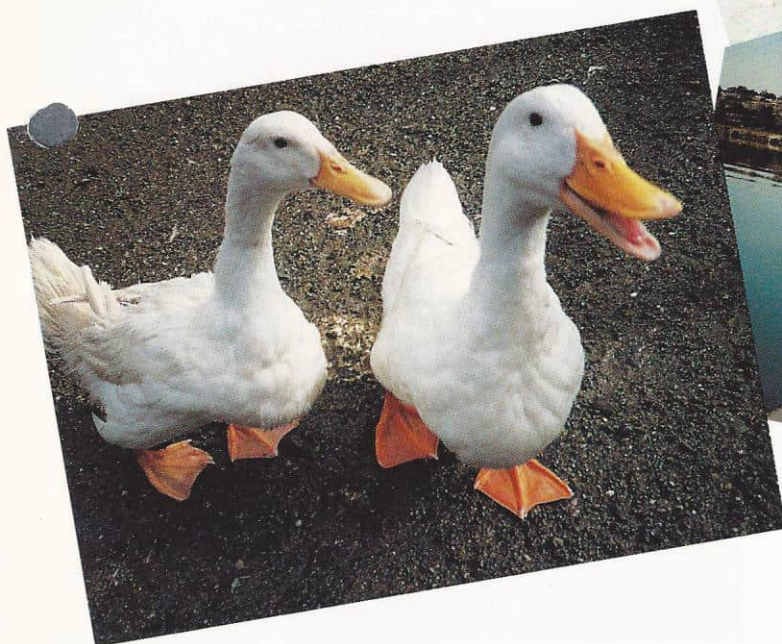
Sommerstemning ved sjø, høyfjell og dyrepark er blant de innkomne bidrag til sommerens fotokonkurranse. Fine og kvikke snapshot, som det heter i fotoverdenen. God innsats! 1. premie oversendes til alle sammen.

"Ferie kan være så mangt."

Bildet øverst til høyre er tatt av Anita Brækken i Trondheim. Motivet viser søsteren Elin Bech-Hansen under ferien på hjemstedet Helgeland. Spranget skjer i 976 meter over havet.

"Gjess"

De hvite staute skjønnheter er forevige av Tove Asklund, også Trondheim. Motivet er hentet fra Orkdal dyrepark.



"Madeleine"

Eva Schultz i Oslo har fanget denne kveldsstemningen ved sjøen. Datteren Madeleine Schultz Karlsen (5 år) er attraksjonen i motivet.

"Profesjonell" oppbevaring av mat

I Norge har vi i dag ca. 1,5 millioner kjøll- og fryseskap fordelt i de norske hjem. I disse skapene er det lagret mat for betydelige summer. Vi regner med at det er et svinn på 1% pr. døgn. Hvis svinnet kan reduseres, vil det bety bedre økonomi for forbruker.

I dagens kjøleskap velger vi gjerne å stille termostaten på +5°C. Dette er en kompromissløsning. Noen matvarer holder seg lengre på høyere temperatur, mens andre holder seg lengst på en lavere.

0°C-sone gir minst dobbelt så lang holdbarhet.

Siemens har nå nye skap for lagring av mat, med flere valg-

muligheter for plassering av matvarer i forskjellige temperatursoner og fuktighetssoner.

Ideen er hentet fra matvareindustrien. Siemens innfører en 0-sone for oppbevaring av ferskmat. Det er bevist at de fleste typer ferskmat holder seg lengst og best rundt 0°C, og ved høy luftfuktighet.

Alt som høstes fra hage og veksthus anbefales lagret ved 0°C og ved 90% luftfuktighet. Et issalathode er like ferskt, friskt og sprøtt etter 14 dager.

I Siemens-skap med 0-sone, er sonen delt i to klimasoner. En med høy, og en med lav luftfuktighet. I sonen med 50% luftfuktighet (lav)

er det ideelt å lagre kjøtt, pølsevarer, fisk og pålegg. Lagringstiden fordobles.

Ved å oppbevare ferskvarer i 0-sonen, blir også tilberedningen enklere. Ferskvarer kan f.eks. nå kjøpes inn en gang i uken og tilberedes ved behov. Tidligere måtte man kjøpe inn for øyeblikkelig tilberedning eller nedfrysning.

Temperaturen i de nye Siemens-skapene reguleres automatisk, slik at 0-sonen holder seg konstant - uansett hvor mye man åpner og lukker dørene.

I farten...



Ingen feriekoloni

Dette med sommervikarer er noe vi i Siemens Intern kommer tilbake til hver sommer. Ikke så rart kanskje. Det er gjerne disse som holder hjulene i gang på mange avdelinger, mens vi andre ligger på stranden og slikker sol og is. De aller fleste er naturlig nok skoleelever som på denne måten skjører på et slunkent feriebudsjett før de muligens setter nesa sørover - til steder hvor sommeren er til å stole på.

Alle de åtte ungdommene på bildet har stått på i 5-6 uker, og lagersjef Bent Edvardsen kan

opplyse om at det absolutt ikke har vært noen feriekoloni. På den siste arbeidsdagen spanderte Siemens bløtkake, og i følge Edvardsen, var det absolutt fortjent. Vi ser fra venstre: Stig Sønsterudbråten, Lars Edvardsen, Tone Gjertsen, Marit Mortensen, Ann Bøås, Lars Stavik, Øystein Berg og Monica Viken. Janne Andreassen var ikke til stede da bildet ble tatt.

Lagersjefen ser frem til å se dem alle igjen neste sommer.

"Husk kortet, gutt!"

Så har også Siemens Trondheim montert fysisk hinder i høybygget på Sluppen, og adgangskontroll er et faktum. Har du ikke kort som er riktig kodet, ja da blir det full stopp.

Hvis ikke vakta låner deg et gangbart kort.

For noen er det et litt vanskelig å komme inn i nye rutiner, men alt er som kjent en overgang - som reven sa da han ble flådd. Vi snappet opp følgende trønderiske monolog over temaet "adgangskontroll" her forleden:

"Det bli værre å værre å kommm sæ på arbe. No hi dæm

forsyne mæ avstænget tversover i resepsjon, å hi du iht korte me dæ, ja da e det nesten ber å gå heim å sei; æ e iht riktig bra.

Mæn e han typen i resepsjonen i go'lage, så fer du lånt dæ eit ainna kort, eller hain sjer ned, å trøkke på knappen.

Det e rart kor vi vænne oss te. No hi vi korte i haina når vi skjømte Siemens-raufargen på Sluppen. Så da e det iht nå som stoppe oss lenger.

Foreløpig da...

Ja, det ble oinelige tid. Kontroll me ditt å mett, timer å sted, hvem hva hvor. Kanskje det beste det - fer oss ailhop te slutt." Bjørn



Til fjellriket i Nord

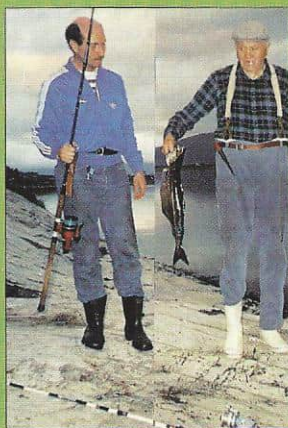
Hvorfor kommer så mange til Troms og Finnmark og ferierer her oppe i vårt kjære Midnattsolens land? Hvert år ser vi på fiskeplassene at de som har vært her ifjor og årene før, har forelsket seg i vår landsdel. Ja, her treffer du sportsfiskere fra alle kanter av verden, USA og Afrika, Asia og alle skandinaviske land, og selvfølgelig fra hele vårt eget land. Alle trekker til Midnattsolens land når sommeren kommer hit nord.

Ja, hva er koseligere når solen skinner og fisken er villig å ta i for en sportsfisker. Hvorfor kommer vi hit opp hvert år til dette solparadis? For meg er saken den at jeg er født og oppvokst her. Men for de som kommer fra fjeme land og steder, er grunnen at de har forelsket seg i vår landsdel. Det er også lyset, storheten og de fine fiskeplassene som drar dem hit

opp, hvor fisken biter oftere enn andre steder. Og fisken så hvit og fast i kjøttet.

Håper jeg nu i år treffer alle mine fiskevenner der oppe og at det blir en fin sommer.

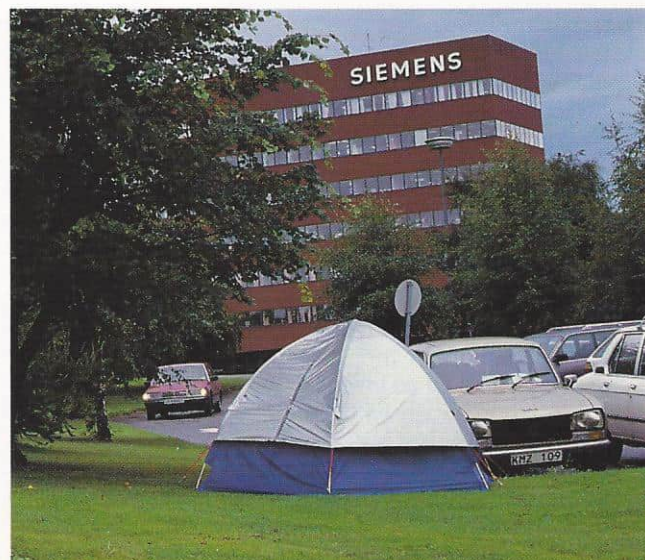
Hilsen fra Siemens-pensjonist Gustav Dybaas



Campinggjest hos Siemens

Han hadde godt sovehjerte, svensken som trodde han hadde funnet en naturens stille krok. Men da han våknet utpå formiddagen neste dag, så biler på alle

kanter og forsto at han hadde slått seg ned på plenen hos Siemens i Trondheim, pakket han sammen teltet i full fart. Foto: Tove Løhne.



Lars Jensen til minne

Vår kjære venn og kollega Lars Jensen gikk bort 4/6-91, bare 35 år gammel. Vi sitter igjen med sorg og et dypt navn etter et positivt menneske som så brått ble revet bort.

Lars begynte sin karriere i montasjeavdelingen og har senere arbeidet i teknisk avdeling i mange år. Med sine 19 år i Siemens hadde han en bred bekvemhetskrets i vårt firma.

De fleste av oss i avdelingen har arbeidet sammen med ham fra vår første dag i firmaet og hadde en sterk tilknytning til ham.

Hans arbeidsdag bar preg av orden og kvalitet og han var alltid pålitelig og hjelpsom overfor kollegaer.

Gjennom sin interesse for sitt fag og brede erfaringsgrunnlag hadde han en egen evne til å løse vanskelige og uforutsette problemer. Dette sammen med hans drivkraft og personlige ykessstolthet gjorde at han ble ansett som en resursperson innen sitt område både av kollegaer og våre kunder.

Familien betydde mye for Lars og vi så ham som en god ektemann og far. I denne tunge tid går våre tanker til hans kone Kjersti, lille Sjur og nærmeste familie.

Lars etterlater seg gode minner hos oss alle.

Venner og kollegaer
TA-Automatisering

Hjertelig takk

-for oppmerksomhet og deltakelse ved Rolf Johansens bortgang. *Randi og Svein E. Johansen, S/O.*

-til mine kolleger for gaver og oppmerksomhet ved min fratreldelse fra firmaet.

Bjarne August Ulvund, S/T.

-for blomster fra direksjonen og gaver fra kolleger.

Alf O. Jakobsen, S/Skien.

-for godt og hyggelig samarbeide i mange år, og for all oppmerksomhet i forbindelse med min overgang til pensjonistenes rekke.

Lykke til videre alle sammen!
Erik H. Petersen, S/O.

-til firmaets ledelse og arbeidskolleger for all oppmerksomhet i forbindelse med min avslutning. Jeg vil samtidig ønske dere alle lykke til videre.

Boye Flittig, S/T.

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

Ingolv Almli, S/T.

-til direksjonen og kolleger for all oppmerksomhet ved mitt 25-års jubileum.

Ragnar E. Vigen, S/T.

-til direksjonen, kolleger og venner for oppmerksomheten i anledning 25-års jubileet.

Theodor Bjørnstad, S/O.

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

Arvid Bakk, S/T.

-for gaver, hilsener og blomster i forbindelse med mitt 25-års jubileum.

Eilif Nordang, S/T.

-til direksjonen og kolleger for all oppmerksomhet ved mitt 25-års jubileum.

Ragnar E. Vigen, S/T.

-til firmaledelsen i Siemens Bergen og Siemens Haugesund for oppmerksomheten i anledning min dobbelte feiring, 25-års jubileum og 50-års dag, og for blomster, gaver og fine ord i den anledning.

Ingjald Klæhaug, S/B.

-for oppmerksomheten fra venner, kolleger og direksjonen i anledning min 50-års dag.

Tom Sandberg, S/O.

-til venner og kolleger i Siemens for oppmerksomheten på min 60-års dag.

Randi Ristebråten, S/O.

-til direksjonen, venner og kolleger for det nydelige smykket, blomster og vin i forbindelse med min 60-års dag.

Anni Lore Mohn, S/O.

-til direksjonen for vakre blomsterhilsen på min 67-års dag.

Karine Lockert, S/O.

Jubilanter

På grunn av omlegging av Siemens Interns utgivelsesdatoer, falt noen av jublantene ut i forrige nummer. Vi beklager feilen, og gratulerer **Ingjald Klæhaug, S/Haugesund** med 25-års jubileet, som var den 15.08, **Dagfinn Sagstad, S/B**, som hadde 40-års jubileum den 18.08, **Gunnar Djuve**, som fylte 67 år den 20.08. og **Gurli Bang**, Bergen som fylte 80 år den 22.08.

Redaksjonen.

25-års jubileum

05.09. Kristian Manger, S/B
06.09. Anne Mari Engan, S/T
12.09. Bjørn Myran, S/T
15.09. Erling Gjertsen, S/O
27.09. Ove Hegge, S/T
03.10. Ingolf Bjarne Rønning, S/T
03.10. Roar Ulseth, S/T
10.10. Odd Prytz, S/T

40-års jubileum

10.10. Odd W. Jensen, S/O
25.10. Sigurd Pedersen, S/O

50 år

10.09. Trygve Kringtrø, S/T
04.10. Øystein Stavik, S/O
08.10. Per Vågnes, S/T
16.10. Poul Hegndal-Andersen, S/O
25.10. Kaj Varly, S/O
26.10. Magne Furu, S/O

60 år

15.09. Rolf Standahl, S/T
24.09. Trygve Gundersen, S/O

67 år

07.09. Harald Engelsen, S/T
17.09. Alf Vamnes, S/O
26.09. Svanhild Halvorsen, S/O

75 år

28.09. Johan M. Dahl, Tr.heim

85 år

01.10. Ilse Rittershausen, Oslo
28.10. Eilif Hansen, Oslo

-til direksjonen for vakre blomster og hilsen på min 70-års dag. *Aase Gjerkaas, S/O.*
-til direksjonen, pensjonistforeningen og tidligere kolleger for vakre blomster jeg fikk i anledning min 70-års dag.

Robert Garvang

Ønsker du økonomi-utdannelse i Tyskland?

Siemens AG tilbyr økonomiutdannelse for ansatte eller ansattes barn.

Siemens AG har et eget 2-årig utdanningsopplegg for økonomer ved Siemens AG i Tyskland. Utdannelsen er både praktisk og teoretisk.

Siemens A/S ønsker nå å ansette en kandidat som Økonomilærling i Tyskland (Kaufmännische Stammhauslehre)

som etter en praksisperiode på et halvt år i Norge, skal gjennomføre et opplæringsprogram i Tyskland.

Passende bakgrunn vil være utdannelse tilsvarende 3-årig videregående skole.

Det er ønskelig med noe tysk-kunnskaper, men det vil også bli gitt opplæring på bakgrunn av den enkeltes behov. De som søker bør helst ikke være fylt 21 år.

Kandidaten vil etter endt utdannelse i Tyskland være garantert jobb i Siemens A/S.

Vil du vite mer om stillingen, kontakt Peter Wegling på tlf. (02) 63 37 73 eller Unni Seierstad på tlf. (02) 63 34 88.

Skriftlig søknad vedlagt kopier av vitnemål sendes personalavdelingen Siemens A/S, Oslo.
Søknadsfrist 10.09.91.

-til firmaet og tidligere kolleger for oppmerksomheten på min 70-års dag.

Johan Rønsberg, S/T.

-til direksjonen for de vakre blomster på min 75-års dag.

Erling Jørgensen, S/O.

-til alle arbeidskamerater og tegnere i verktøyavdelingen for blomstene til min 80-års dag.

Øystein Johnsen, Frosta.

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)

Neste nummer kommer
29. oktober.
Siste frist for innlevering av
manuskripter er 8. oktober.

"Hvorfor i all verden tar ingen telefonen?"

Tekst og foto: Espen Nordhagen
Tegning: Christina Larsen

-Det er en meget slett telefonkultur i Siemens. Noen avdelinger er flinke, men vi har alt for mange som ikke gir beskjed til sentralbordet om at de er ute, borte eller på ferie. Dette er forferdelig irriterende - ikke minst for kunder.

Denne salven kommer fra Astrid Gjertsen på sentralbordet på Linderud. Hun og hennes kolleger er meget frustrert over hvor lite seriøst enkelte på huset tar dette med telefonkultur.

-Det hender at enkelte får "rødt kort", forteller Astrid, med et smil. Det røde "kortet" er en lapp som skal minne mottaker på at man har mulighet for å viderekoble samtaler hvis man av en eller annen grunn ikke er på arbeidsplassen. Selv om tonen på den røde lappen er holdt uten strenge formaninger og trusler, er det mange som tar oppfordringen lite sporty.

-Vi får dem tilbake med alle slags påskrifter. Vi er sogar blitt forespeilet en rapport til verneombudet for mobbing, sier en hoderystende Astrid Gjertsen til Siemens Intern.

Lokket, truet, tryglet

Nå er vel mange dyktig lei av all skriveingen om "telefonkultur". Det har vært kampanjer med flyveblad, artikler i Siemens Intern. Man har lokket og truet, tryglet og bedt - men har det hjulpet?

Ikke noe særlig.

Daglig skjer det at sentralbordbetjeningen nærmest river seg i håret på grunn av manglende respons fra enkelte avdelinger. Og hva må ikke en kunde tenke når samtalen settes tilbake til sentralen etter gjentatte forsøk på avdelingen, og sentralen ikke har peiling på hvor noen som helst på avdelingen befinner seg? Sentralen har ikke kapasitet til å ta imot beskjeder fra kunder og andre som ringer inn til enkeltpersoner på Linderud.

Derfor er det opp til den enkelte avdeling å sørge for at vår telefonkultur blir holdt på en forsvarlig standard.

At det til enhver tid skal være mulig å få tak i minst en person på avdelingen bør være et minstekrav - det mener i alle fall Astrid

Gjertsen. Hun har gått inn for en intern personsøker til hver eneste avdeling i huset, slik at det er en person på avdelingen som kan nås til enhver tid.

Bare tenk hvilke ergrelser det kan spare alle parter for.

Hvem er Trygve og Eva?

Men telefonkultur i en bedrift som Siemens er ikke bare å kunne bli nådd på telefonen.

Noen svarer f.eks. kun med fornavn. Det er ikke særlig smart. Hva om kunden ringer tilbake til sentralbordet - og vil ha tak i Trygve eller Eva?

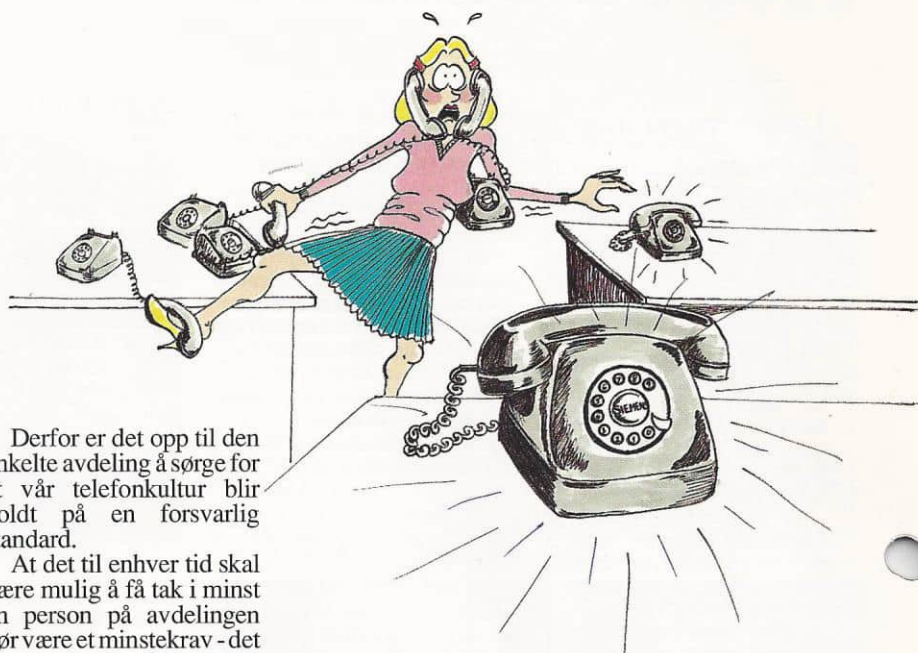
Fravær er også av de tingene som bør meldes til sentralbordet. Telefoner som står og ringer, blir etter en stund koblet til sentralbordet, og der er de mer eller mindre hjelpeløse hvis de ikke har fått beskjed.

Andre ting som kan ødelegge et godt inntrykk er at en eller annen er flyttet, og sentralbordet ikke har fått beskjed om det. Det er liten vits i for sentralbordet å sette i gang leteaksjoner etter folk på Linderud, så kunden må nok legge på røret med uforrettet sak. Kanskje finner kunden en annen leverandør?

Fæl sommer

Astrid Gjertsen, telefonsentralens leder på Linderud deler ut rødt kort til en del avdelinger for måten de har pleiet telefonkulturen gjennom sommerferien.

-Uvisst av hvilken grunn, har det vært verre i sommer enn noensinne. Hele avdelinger drar på ferie uten å melde fra til sentralbordet. Hadde jeg vært kunde, ville jeg blitt mektig irritert, sier Astrid.



Kundene prikkbelastar

Det skal ikke mange prikkbelastninger til hos en kunde før Siemens byttes ut til fordel for en annen leverandør, og det er opp til oss som tar telefonen å være Siemens' ansikt og talerør utad. Ta telefonen når den ringer. Det er bedre at kunden får svar av en som kanskje ikke har den store oversikten, men som kan ta beskjed - enn at han ikke får svar i det hele tatt.

Sentralbordet kan som regel ikke ta beskjeder, men de prøver så godt de kan å holde seg orientert om hva som skjer på bedriften. Store prosjekter er f.eks. en annen liten hodepine som lett løses ved at prosjektansvarlig sender en lapp med alle navn i prosjektgruppen (også eksterne deltagere) til sentralbordet. Da kan alle nås på telefonen og alle er glade.

Kontaktperson i annonser!

Det hender også at det rykkes inn annonser i aviser, o.l. - uten kontaktperson nevnt, og bare nummeret til sentralbordet som kontaktpreferanse. I slike tilfeller kan sentralbordbetjeningen ikke gjøre annet enn å foreta en kvalifisert gjetning på hvem som satte inn annonsen.

Som regel går det bra, men hvorfor ikke spare mange for jobb og ergrelser ved å sette kontaktperson (gjærne flere) og internt telefonnummer i annonsen?

Å få en bedre telefonkultur i Siemens kan gjøres enkelt. Grunnreglene er:

- Ta telefonen - også andres.
- Svar med fullt navn (i alle fall etternavn) og evt. avdeling.
- Meld fra (til sentralbordet) hvor du går, om noen er borte, i møte, på reise, flyttet eller utilgjengelige på noen annen måte.
- Avdelingen bør aldri være "ubetjent".

Det kan hende det vanker en blomst eller to fra sentralbordet også, hvis disse "reglene" etterfølges.

