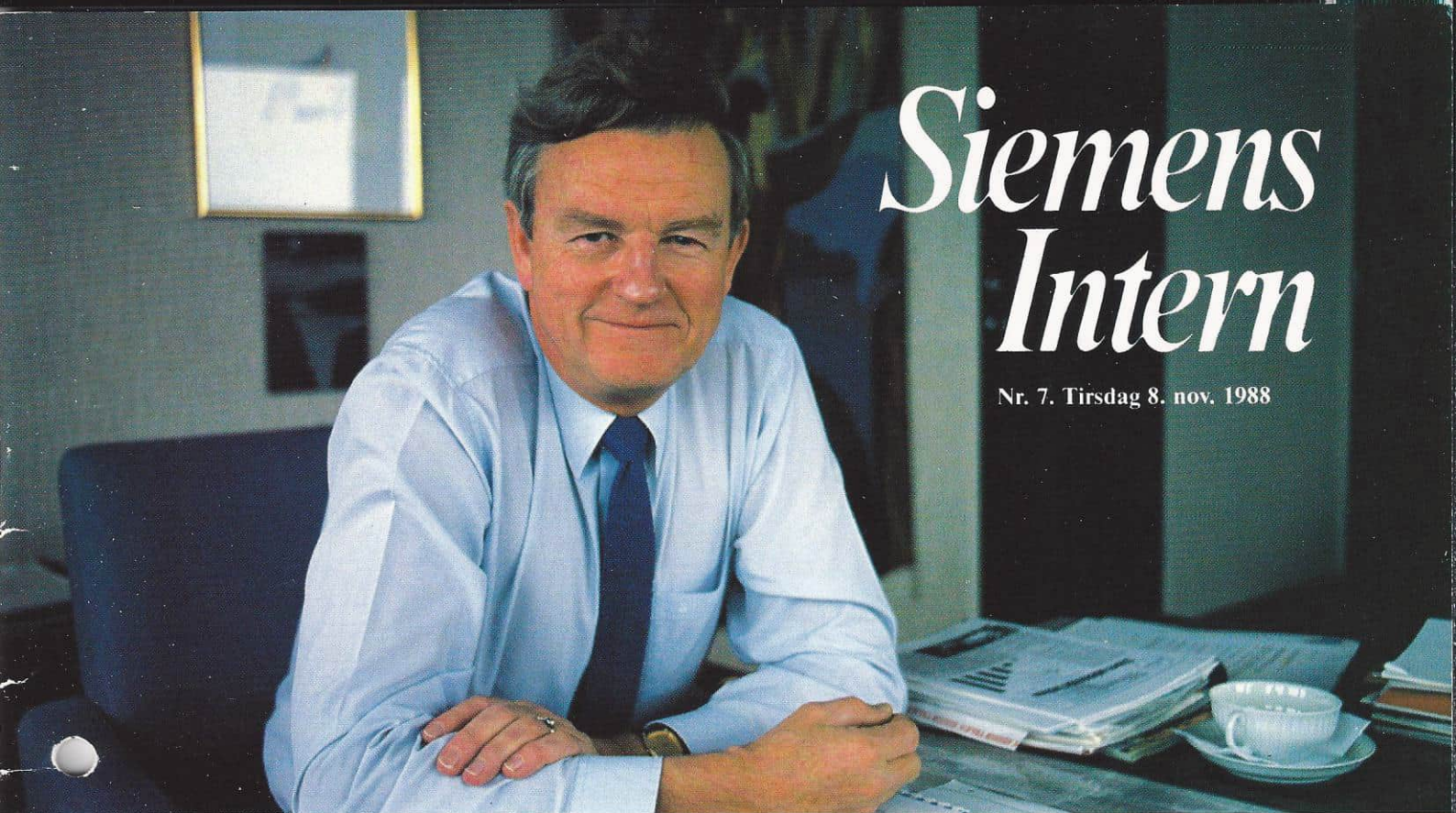




# Siemens Intern

Nr. 7. Tirsdag 8. nov. 1988

Adm. direktør Tor Jemtland.

## Siemens viser tilpasning til skjerpede markedskrav og hårdere konkurranse

— Jeg er svært glad for å kunne si at vi i det foregående år har nådd våre forretningsmessige mål, sier adm. direktør Tor Jemtland til Siemens Intern. Når finregningen er klar, regner jeg med at vi har et resultat som ligger nært opp til budsjettert overskudd, og som er noe bedre enn foregående år. Også når det gjelder bestillingsinngang og omsetning ligger vi meget nær de budsjetterte tall, henholdsvis 3,1 og 2,9 milliarder kroner. — Jeg vil imidlertid tilføye at det budsjetterte resultat er langt lavere enn hva vi formulerer i Vår Bedriftsfilosofi.

Det sier seg selv at vi kan være fornøyd med å ha nådd disse mål i en lavkonjunktur, og med de mange endrede forutsetninger siden vi satte opp våre tall. Årets slutt-tall kan derfor under disse betingelser sies å være tilfredsstillende — det gjelder ikke minst bestillingsinngangen som er oppnådd under sterkt konkurransepress.

— Hva er grunnen til det gode resultat, til tross for de mange stormvarsler underveis?

### Omstillings-evne

— Grunnen er i første rekke den elastisitet og evne til omstilling organisa-

sjonen har vist i året som er gått. Vi kom fra en høykonjunkturperiode, og når forandringen inntreffer, er det nødvendig å legge av seg fett. Poenget er hvor raskt dette kan skje, og jeg

er imponert over den hurtige tilpasning vårt organisasjon har utvist. Det må her sies at det er lagt et sterkt press på hver enkelt avdeling, ja, på hver enkelt medarbeider når det gjel-

Fortsetter side 4

## Sikkerhetskontrollen på Linderud blir skjerpet

Adgangskontrollen på Linderud blir nå utbygget og skjerpet, og sikkerhetssjef Bjørn Dahlberg orienterte AMU/BU i S/O i siste møte. Hele anlegget tenderer nå mot en bedre totalsikring, understreket Dahlberg. Dette medfører bl.a. at alle ansatte må bære ID-kortet synlig, antagelig fra omkring årsskiftet av.

Kontorbygget vil bli stengt på samme måte som Telebygget med rotasjonsport. Resepsjonen flyttes tilbake til sin gamle plass til høyre for inngangsdøren, slik at alle uten adgangskort må henvende seg til vekten.

Forum var egentlig tiltenkt et

lignende system, men nå er planene å la Forum være «åpent bygg» med alle sine kurser og møter. I kulverten til kontorbygget settes det opp skyvedør med kortleser. All transport i gangen skal kunne skje uhindret. Verkstedbygget skal overvåkes fra K-bygget med TV.

Ikke bare de ansatte, men i prinsippet også alle besøkende skal bære sine kort synlig.

Seksjon Elmed har satt i drift et adgangskontrollsystem for reservedelslageret.

De totale kostnader for vårt adgangskontrollanlegg inkl. den pågående utvidelse ligger på ca. 1.5 mill kr.

# Nytt om navn

Ingrid Skaalvik overtar fra 1. okt. -88 som avdelingsøkonom for installasjonsavdelingen S/T. Hun begynte i S/O i -85 som en av de to første traineeøkonomene. Det siste året har hun hatt permisjon for å fullføre sin utdannelse som diplomøkonom.



Vernetjenesten Siemens Oslo har gjenvalgt *Iris-Ev. Johansen* som hovedverneombud. Vararepresentant: Thor Solberg.

En oljekontraksgruppe som skal vurdere den kontraktslige utvikling og særlig oppbyggingen av hvert enkelt prosjekt er oppnevnt av Mekaniske Verksteders landsforening (MVL). *Jostein Grytbakk*, Siemens A/S er et av medlemmene av gruppen. — Bakgrunnen for opprettelsen av denne gruppen er leverandørindustriens ønske om å komme like tidlig i inngrep med oljeselskapene om utformingen av kontraktselementene som av spesifikasjonene.

*T. Tronstad* har i tillegg til sitt arbeids- og ansvarsområde på TA-Everk fra 12.09.88 overtatt stillingen som kvalitetssikringssjef i Region Vest.

*John Tverberg* er utnevnt til markedsjef og leder av markedsføring, produktsalg, installatører og industri, Region Øst.

*Olav Kraakenes* har overtatt et spesialansvar for markedsføring til grossister. Han er likeledes utnevnt til leder av vår koordinerende virksomhet knyttet til OL på Lillehammer i 1994.

*Ole-Petter Mosland*, Bransje e-verk er fra 1/10 blitt fagsjef for nettautomatisering i Region Øst. *Dag Skirbekk*, Prosessdata, er fra samme dato blitt fagsjef for store driftssentralen i Region Øst.

*Sven-Erik Johansen*, Prosessdata er fra 1/10 leder av Teknisk avd. nettautomatisering, Region Øst.

*Jan Vig*, avd. Strategisk planlegging og Markedsundersøkelser har tiltrådt stilling som økonomisjef for Siemens Nigeria.

*Svein Sjøvaag* har bedt seg fritatt for vervet i Forslagskassen S/O. *Bjørn Haukaas* går inn i hans sted. Øvrige medlemmer er Gunnar Kragstad, Knut Barg og John A. Dawes.

Etter at dr. Falkum sluttet ved bedriftshelsetjenesten i Oslo har en nyansettelse vært drøftet. Bedriften og BHT er nå blitt enige om at bemanningen fortsetter slik den er i dag.

Fra 1/10 har Siemens A/S overtatt installasjonsvirksomheten i firma Sunnfjord Elektroinstallasjon A/S i Førde. Vår nye avdeling har 40 ansatte, og selskapets disponent, *Magne Furnes*, fortsetter som leder.

## Velkommen nyansatte

**Siemens Kirkenes**  
Ketil Holmgren, lærling  
Johnny Tingvoll, lærling  
Einar Tofte, lærling  
Are Olaussen, montør  
Svein E. Nilsen, montør  
Knut Kalliainen, montør  
Ulf B. Hansen, montør  
Torgeir Johnsen  
Birgit Suhr

## Jubilanter

**50 års jubileum**  
07/12 Gunnar Wiig, S/T

**40 års jubileum**  
02/12 Per Georg Larsen, S/O  
28/12 Asbjørn Leinslie S/T

**25 års jubileum**  
02/12 Odd Kr. Selnes S/T  
Gunnar Husby S/O  
18/12 Odd Olafsen S/O

**67 års dag**  
04/12 Arne Wiggen, S/T  
29/12 Rolf Kirkeng S/Kr.sand

**50 års dag**  
11/12 Arild Selnes S/B

## Hjertelig takk

— til kolleger og venner i Siemens for oppmerksomhet og omtanke ved vår sønn Staales plutselige bortgang.  
*Astrid og Erling Gjertsen S/O*

— til direksjon, venner og kolleger for oppmerksomheten ved min 50 års dag — og til bedriftshelsetjenesten for «Vi som passerer 50»!  
*Herulv Mortensen S/Elmed*

— til firmaledelsen for oppmerksomheten på min 75-års dag.  
*Konrad Solem S/T*

— til direksjon og kolleger i montørklubben for oppmerksomheten ved min 75-års dag  
*Eystein Hoseth S/T*

— til firma-/seksjonsledelse og kolleger for oppmerksomheten ved min 60-års dag.  
*Harald Worren S/O*

## Nils Simonsen takker av



Vår mangeårige økonomidirektør og medlem av direksjonen, Nils Simonsen, har nå takket av fra aktiv tjeneste i firmaet. Han ble ansatt i 1963, og har således 25 års tjenestetid bak seg. I den anledning ble det for en tid siden holdt en liten tilstelning i kantine på Linderud hvor Simonsens nærmeste medarbeidere var til stede og hyldet ham med blomster, gaver og taler, som han takket for i velvalgte ordelag.

Hans etterfølger, Bjarne G. Øvestad (t.h. på bildet) holdt en anslående tale for sin tidligere sjef og overrakte gave fra firmaet. — Nils Simonsen er fortsatt medlem av styret i Siemens A/S.

## Dødsfall

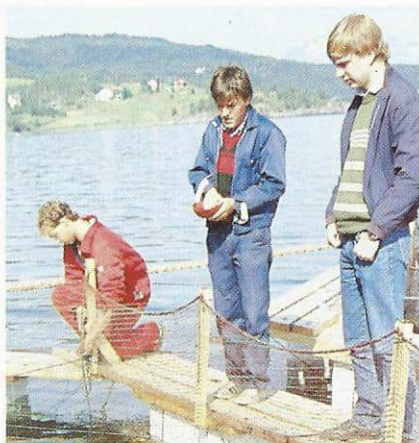
Pensjonist Roar Østern Jensen, Siemens Oslo er død, 75 år gammel.

## Siemens trekker seg fra A/S Havbruksteknologi

— Myndighetenes konsesjonspolitikk må ta hovedansvaret for at vi har mistet troen på vårt engasjement i professor Jens G. Balchens havbruksprosjekt, og derfor trukket oss ut av A/S Havbruksteknologi, sier direktør Arnfinn Johnsen til Siemens Intern.

Firmaet ble startet i 1987 med Tiedemann, Siemens og SINTEF som hovedaksjonærer, og alle disse er nå ute av bildet. Ingen av industripartene har tro på at myndighetene vil gi konsesjon til oppdrettskonseptet, hvor interessant det enn er teknologisk. Tiedemann er således gått utendørs for å bygge opp sin havbruksvirksomhet, idet myndighetene i andre land har et helt annet syn på "stordrift" enn det vi møter i vårt land. Fordi veien frem antas å bli lang her i Norge, kom vi i Siemens til at det ikke var riktig å satse penger og andre ressurser på et område med så stor usikkerhet når det gjelder tilbakebetalingstid, sier Johnsen.

Dette betyr imidlertid ikke at vi har mistet troen på havbruksnæringen generelt, understreker Johnsen. Vi er fortsatt "på banen" når det gjelder utstyr og anlegg, for eks. smoltpro-



duksjonsanlegg. Industriavdelingen i S/T er firmaets tyngdepunkt for denne bransje.

A/S Havbruksteknologi har hittil investert 1 million kroner i forskning og utvikling, foruten store beløp fra forskningsrådene, opplyser Teknisk Ukeblad. Idéen innebærer som kjent å "kondisjonere" fisken med signaler, avstenge den med elektriske gjerder eller lydbarrierer o.l., slik at den kan leve i tilnærmet frihet i større fjordområder og dermed unngå sykdommene som lett oppstår i trange merder.

## For mange montører i Siemens Trondheim

Siemens' montasjeavdeling i Trondheim har i lengre tid hatt for lite tilgang på arbeid. Rullerende permitteringer har vært gjennomført siden april måned. Vi har strukket permisjonsmulighetene langt i håp om at situasjonen skulle bedre seg, sier montasjesjef Jarle Øyum til Siemens Intern.

Dette har ikke slått til og vi kan ikke se noen bedring i overskuelig framtid. Vi har derfor funnet det nødvendig å ta opp diskusjoner med de tillitsvalgte med sikte på en reduksjon av staben. Tillitsmennene er orientert i møte 12. og 14. oktober, mens de øvrige ble orientert på et informasjonsmøte 24. oktober.

Etter at saken nå er tatt opp håper vi at den naturlige avgangen vil øke. Vi håper også at noen kan tenke seg overflytting til andre montasjeavdelinger i Siemens i den grad disse har bruk for montører.

Vi vil helst unngå oppsigelser, men avdelingen må igjennom en nødvendig tilpassing, sier Jarle Øyum.

## Kreativitet og erfaring



"Kreativitet basert på erfaring" var slagordet for Siemens på årets ONS 88 - offshoremessen i Stavanger. Henrik Reimers, leder av vårt datterselskap Kongsberg Offshore, tok imot Kronprinsesse Sonja og statsminister Gro Harlem Brundtland, som ble fulgt rundt av messedirektør Per Olav Hanssen.

## Velkommen nyansatte

**Siemens Selbu**  
Ivar Aas  
Liv Rønsberg

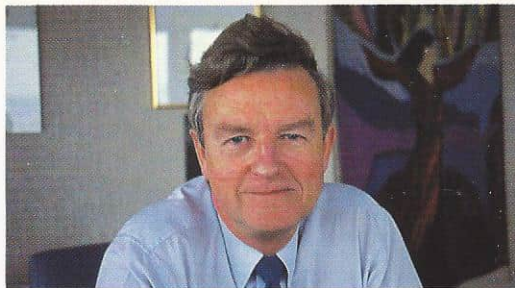
**Siemens Trondheim**  
Ole Kr. Belsvik, økonomi — seksjon produksjon

**Siemens Oslo**  
Vidar Vidarsson, MFA/Industri Automatisering  
Lars Inge Finden, Tavleverksted S/Kristiansand  
Arild Steinhovden, Montasjeavdelingen  
Bente Haugland, Transmisjonssystemer/Tele  
Maria West, Systemavdelingen  
Tore Iversen, S/Sarpsborg

**Siemens Sunnfjord**  
Edgar Larsen, Montasje  
Siemens Bergen  
Ole Edvard Mandelid, Montasje  
Siemens Bergen

## Adm.direktør orienterer om året som gikk

Forsatt fra side 1



der kostnadssparing. Jeg kan opplyse at vi har vært meget nær en ansettesesstopp i året som gikk. På denne bakgrunn er jeg ekstra glad for de gode resultater når det gjelder å bringe tallet på ansatte ned på en naturlig måte, noe som kanskje ikke vil bli like lett fremover.

Vi er pr. idag 3260 ansatte i Siemens A/S, mens budsjettet lød på 3500. Vi er også lavere enn forrige år, da tallet var 3448. — Det vil fortsatt være et mål for oss å øke mobiliteten og omstillingsevnen i organisasjonen. Det er først og fremst på denne måte vi kan møte de klare indikasjoner statsbudsjettet gir på ytterligere innstramninger i samfunnsøkonomien, og den skjerpede konkurranse dette vil medføre, sier Jemtland.

### Offensiv Siemens

— *Altså ingen grunn til å fortvile?*

— Nei, tvertimot, sier Jemtland. Vi går inn i det nye år med en klar offensiv holding. Vi legger et nytt høyt mål for omsetning og resultat. Prisoppgang kan vi ikke lenger regne med i vår bransje, ja, slik konkurransen arter seg må vi heller si at vi får deflaterte priser. Vi er med andre ord ute for å ta markedsandeler! — Strategisk følger vi vår linje med å være teknisk og markedsmessig på plass. De oppkjøp vi i den senere tid har gjort i Nord-Norge, bidrar til å styrke firmaets de-sentrale karakter. Ut fra våre de-sentrale baser skal vi kunne utnytte hele organisasjonen i kundens tjeneste.

— *Betyr dette at vi har planer om ytterligere oppkjøp?*

— Nå må vi først og fremst satse på å utnytte de fordeler denne ekspansjon kan gi oss.

### Dynamisk marked

— *Hvilken kommentar har du til utviklingen vis à vis våre konkurrenter?*

— Jeg har ikke lenger den samme truende følelse når det gjelder konkurranseutviklingen som for et års tid siden, sier Jemtland. Det er ikke blitt slik at markedet har stivnet i et mønster preget av enkelte store leverandører. Tvert imot opplever vi et marked i både omveksling og utvikling. Nye leverandører kommer til, samarbeidsavtaler hører til dagens orden. Utviklingen i året som er gått har vist at Siemens står sterkt i det

norske konkurransebildet, ja kanskje sterkere enn før.

— *Hvilke kostnadssparende tiltak planlegges for tiden framover?*

— Vi må se kostnadssparing som en totalitet. Det dreier seg ikke bare om å innspare en person her og der. Det er i den rasjonelle bruk av kapital de største gevinster ligger, og dette har ikke minst med vareflyten gjennom bedriften å gjøre — redusere lagerholdet og planlegge leveransene bedre. «Just in time»-leveringer er en teknikk vi må lære oss, og dermed øke kravene også til våre leverandører.

— *Hva skjer med lagerplanene på Linderud?*

### Samling på Linderud

— Vi arbeider med planer om å samle alle virksomheter i Oslo på Linderud. Forutsetningen er at vi finner en løsning for å flytte vårt hovedlager, hvilket skulle være fullt gjørlig. Lagerbygningen vil så bli omgjort med kontorer, kantine og plass til en samling av våre data-aktiviteter. I tillegg vil vi også kunne innfri kravet om økning i kapasiteten av tilfluktsrom. — Vår tidsplan er at vi skal kunne ta en beslutning om lagerflytning på vår parten, og at ominnredningen skal være ferdig i 1990/91. En slik ombygning blir adskillig billigere enn nybygg. — Men vi bør ikke bli så mange fler enn vi allerede er på Linderud, 1100-1200 personer.

Jeg er overbevist om at idéen om å samle alle avdelinger i Oslo på Linderud er riktig og vil virke positivt og samarbeidsfremmende, sier Jemtland. Alle avdelinger har noe å hente hos hverandre, teknologisk og markedsmessig, og dette blir stadig viktigere i framtiden. Da er det viktig at de holder nærkontakt.

— *Hvilke konsekvenser vil organisasjonsforandringene i Stammshaus få for vårt firma?*

### Ny organisasjon

— Jeg tror ikke på store forandringer i selve kontaktforholdene, og vår styringsrett som nasjonalt selskap vil være uforandret. Det som vil skje, er at de såkalte Unternehmensbereiche (UB) — tildels kjempestore organisatoriske enheter — vil forsvinne som begrep. I stedet får man 15 Geschäftsführende Einheiten (GE) som er mindre, vertikalt delte enheter med

markedsføring, produksjon og utvikling innrettet på sine særlige markeder. Toppledelsen i firmaet blir etter dette sannsynligvis mindre og mer konsentrert.

Forandringen innebærer også en kraftig slankekur i Siemens AG, først og fremst i de sentrale avdelinger. Markedsforholdene i Tyskland har i de senere år vært under en sterk liberalisering, og ytterligere frie forhold kan forventes fram til 1992 og det åpne Europa-marked. Forandringene i Siemens AG må også sees i sammenheng med dette.

— *Vil vi fortsatt kunne regne med den samme støtte fra Stammshaus som før?*

— Det spørs hva man legger i ordet støtte. Vi vil kanskje oppleve at enkelte former for støtte, som vi tidligere tok for gitt, vil falle bort. Men er vi istand til å markere oss som attraktive samarbeidspartnere, tror jeg at vi i høyere grad enn før vil møte vilje til oppbacking på et forretningsmessig grunnlag. Vi får nemlig å gjøre med en organisasjon som er mer markedsrettet og mer kostnadsbevisst enn før. Om vi må møte dem på like fot, både når det gjelder markedsorientering og kostnadsbevissthet, hvis vi ønsker å beholde styringsretten og koordineringen i vårt eget marked.

## Kundeseminarer ved 90-års jubileet

14. desember 1988 er det 90 år siden Siemens ble etablert i Norge. Vi har spurt adm. direktør Tor Jemtland om hvilken måte direksjonen vil markere dette på.

— Tiden er ikke den rette til å legge opp store og dyre jubileumsarrangementer, sier Jemtland. Men vi vil markere jubileet på en verdig måte. Vi vil utgi en pen brosjyre med historisk innhold, fordelt til alle ansatte og kunder.

Videre vil det i Forum på Linderud bli avholdt to kundeseminarer med innhold i tilknytning til jubileet. Temaene i seminarene blir henholdsvis vår verdiskapning i Norge, og Siemens i EF.

# Fritt spillerom for bilrampen?



Biltyvene vet at her på Siemens parkeringsplasser kan de operere uhindret, sier Per Harald Wammer, som har hatt 2 innbrudd i sin bil på et halvt år.

— Her ser det ut til at bilrampen har fritt spillerom, sier Per Harald Wammer, Seksjon Tele, han ser ut over parkeringsplassene ved innkjørselen til Siemens på Linderud. I løpet av et halvår har Wammer hatt 2 innbrudd i sin bil på plassen nedenfor barnehagen. Personlig kostnad: kr 8000,-.

Problemet med innbrudd og tyverier fra biler på våre parkeringsplasser er tiltagende, det er det ingen tvil om. Siden i våres hører man om bølger av bilvold. Det vanligste er at radio- og stereoanlegget stjeles, og det skjer ved at apparatet ganske enkelt slites ut, og med de skader dette medfører.

Men ofte er det ren ødeleggelseslyst med i spillet. En medarbeider fant hele bilrattet vridd løs fra stammen. En annen fant punkterte hjul. Ruter blir knust og dørlåser og dører ødelagt. Skadene er ofte større enn verdien på tyvgodset. Men tyven som «fant» en mikrobølgeovn som en medarbeider nettopp hadde vært i An-Salg og kjøpt seg og plassert i bilen sin, var jo heldig...

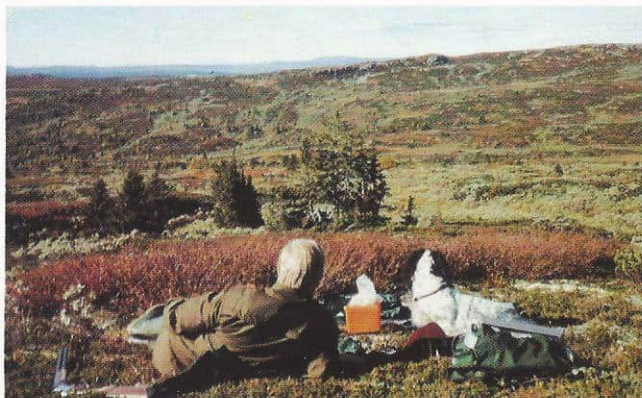
— Det må gjøres noe med dette problemet, sier Wammer, og enhver som benytter plassene vil si seg enig. Biltyvene vet at her kan de operere uhindret. Ikke har jeg hørt om at det noen gang er tatt en biltyv på fersk gjerning på en Siemens parkeringsplass.

— I første omgang bør vi få en rapporteringsordning slik at vi får en samlet oversikt over antall skader, sier Wammer. Videre er det kanskje en idé å opprette en vaktordning som i første rekke vil virke preventivt. Kanskje kunne vi få et par pensjonister til å hjelpe oss? Jeg er i hvert fall sikker på at brukerne av plassen ville være med på å finansiere en slik ordning hvis den kunne organiseres.



Per E. Engen, i resepsjonen Kontorbygget har 2 monitører for overvåking av parkeringsplassene. Men særlig i solskinnsvær er det vanskelig å skjelne detaljer. — Og hvordan kan jeg se forskjellen på tyver og eiere? sier Engen.

## Septemberdager i fjellet



I midten av september hvert år drar ca. 100000 nordmenn til fjells med hund og haglegevær. Det er jakten på rypa det dreier seg om.

Rypebestanden varierer fra år til år og er bl.a. avhengig av gunstige værforhold i ruge- og klekketiden på våraparten og bestanden av smågnagere som mus og lemen, som er et alternativt bytte for rovdypene...

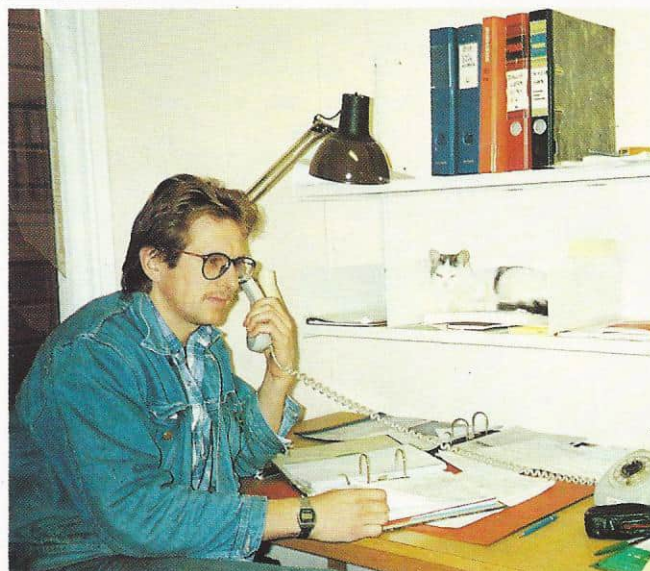
Det er en opplevelse å gå i fjellet i flere timer i skjønt vær og observere hundens arbeid med å finne fugl. Et imponerende arbeid!

I stor fart tilbakelegger den store distanser på kryss og tvers i terrenget, hele tiden passer den på å løpe mot vinden. Det store øyeblikket er selvfølgelig når den har funnet fugl, og markerer dette ved å stå i «stand». Den stivner og står

urørlig i spenning til dens herre kommer opp bak for så å gi beskjed om å få opp fuglen. De sekunder som følger med flaksende fugl og skjelvende hender rundt et haglegevær, er ubeskrivelige. Dessverre hender det altfor ofte at man bommer, og det blikket man da får fra sin hund, er drepende og kan tydes som følger: «Jeg gjorde min jobb, men du gjorde ikke din».

Noen høstdager i fjellet med sol og blå himmel, fugl i terrenget, og en ivrig arbeidende hund er en stor opplevelse. En hvilepause med kaffe og medbragt mat for mann og hund hører med, og man lar blikket langsomt streife over fjellandskapet i absolutt stillhet og langt fra byens mas.

E. Jacobsen



## Fruktene lever videre!

I disse 1/10-tider må man ta det med humør og gjøre det beste ut av situasjonen, — og noe av det beste er en bløtkake på formiddagen, mener Sven Erik Johansen, leder av Prosessdata-avdelingen som ikke er uberørt av de nye organisasjonsforandringer. Og Anton F. Fossum (t.v.) er enig.

For PD's vedkommende betyr det at nettautomatiserings- og serviceavdelingene flyttes fra Seksjon E til Reg. Øst, mens utviklingsfolkene forblir på seksjonen for å drive softwareengineering på landsbasis.

En æra er ved veis ende, — men fruktene lever videre!



## Overordnet AMU/BU?

Siemens har fra Arbeidstilsynet i Oslo fått et påminnelse om at vi iflg. lovens bestemmelser skal ha et landsomfattende, sentralt arbeidsmiljøutvalg. Det er altså ikke nok med de AMU/BU-utvalg vi har på de enkelte steder.

Dette dukket opp i AMU/BUs møte i S/O, og saken ble oversendt direksjonen.

## Fartsdump hjalp

Ved innkjøringen til Siemens Linderud ved Østre Akers vei ble det lagt fartsdump for en tid siden. Meget delte meninger blant bilistene, alt etter graden av dumping. Men resultatet hittil er entydig, ble det fastslått i AMU/BU siste møte: Ingen uhell registrert i siste år.

## Bomstasjonen flyttes

Siemens protesterte kraftig da Oslos veimyndigheter ville legge den nye bomstasjonen på Ø. Akers vei like ved vår inn- og utkjørsel. — Protesten er nå tatt til følge, og etter en befaring er 2 andre alternativer foreslått, nemlig at stasjonen enten legges lenger i retning Vollebekk, eller mot Veitvetveien.

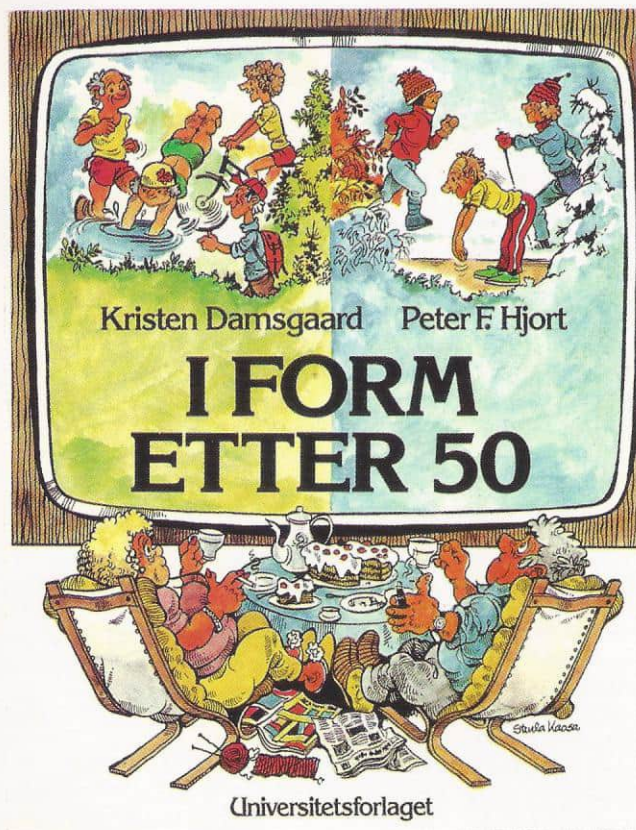
Det virker som om byplan-sjefen vil velge Veitvetveien, ble det referert i AMU/BUs siste møte. — Når det gjelder betalingsforholdene for dem som skal til og fra Siemens, blir det imidlertid hipp som happ — betale må vi, enten det blir på vei inn eller vei ut.

## Kattebesøk i hylla

Ved vårt brakkekontor ved Slipen Mek. Verksted i Sandnessjøen fikk vår arb.leider Knut Karlsen i høst selskap i kontorbrakka. Tidlig på morgenen kom en katt spaserende inn. Etter å ha blitt matet med melk og vafler la den seg godt til rette på en bunke tegninger i hyllen, og der ble den liggende hele dagen. Ved arbeidsslutt måtte katten dessverre ut, men den var på plass igjen ved 7-tiden neste morgen. Hyggelig selskap syntes Knut, men katten har dessverre dratt videre i skrivende stund.

NoK

## Sunne 50-åringer i Siemens



Medarbeidere i Siemens Oslo som i den senere tid har passert de 50, er av Bedriftshelsetjenesten betenkt med boken «I form etter 50». Slik skal det være — forebyggende helsevern! Her er mye bra å minne om — vi begrenser oss til de 10 bud i begynnelsen av boken: 1. Ta ansvar for din egen helse. 2. Bruk kroppen din. 3. Stump røyken. 4. Maten er halve helsen. 5. Sov nok. 6. Stress med

vett. 7. Hold fred med dine nærmeste. 8. Unngå ulykker. 9. Vis respekt for alkohol. 10. Bruk ikke pille for alt som er ille.

Men å propos regel nr. 4 — den om maten — er vi blitt fortalt en tilleggsregel: «Den sunneste maten er den som ligger igjen på tallerkenen». Hva mener du om den?



## Glad vinner!

Foto: Kristin Næss S/T

Foredragsholder Frogner hiver ut i luften på konferansen «Siemens år 2000»:

«Jeg vedder 10 flasker rødvin på at du har dobbelt så mye lån i dag som for 5 år siden!»

Det hadde ikke Einar Olsen — S/Kr.sund — det kunne han bevise. Derfor 10 flasker vin.

## Telefonliste for hele firmaet!

En milepæl i Siemens: Landsdekkende telefonkatalog for hele firmaet. Og et eksempel på hva EDB kan gi oss...

Det vil si — noe langt mer enn en telefonkatalog. Den inneholder nemlig også telefonliste pr. kostnadssted, adresser, kortnummeroversikt, kostnadsstedene alfabetisk og numerisk og pr. divisjon/seksjon. Med andre ord — et oppslagsverk for hele organisasjonen!

Det er Astrid Gjertsen, Sentral S/O som har ledet arbeidet med vår nye telefonliste. Hun vil gjerne ha tilbakemeldinger — både ros og ris! Det blir sikkert behov for forandringer i neste opplag, og brukerne må spille med!

— Blir det slutt på bordlisten, da?



— Brukerne må gi tilbakemelding om rettelser og forandringer, sier Astrid Gjertsen S/O om vår nye telefonliste.

— Det er vi ikke sikre på ennå — det er jo mange som er veldig glad i den da!

## Når skal det bli nok?

På Linderud har vi fått utvidet parkeringskapasitet i og med at vi har leiet et areale av Oslo kommune. 90 biler er det plass

til her, men ikke desto mindre er plassen smekkkfull på visse dager. — Når skal det bli nok?

## Kreative dagsverk



Siemens var «slagmarken» for 3 kreative jenter fra Linderud Videregående Skole under årets Operasjon Dagsverk. I stedet for å klage over at «ingen vil gi oss jobb», hadde jentene bokstavelig talt tatt saken i egen hånd og bakt anseelige mengder boller, muffins og annet snadder. Utstyrt med kurver fulle av godsaker troppet

Humør og pågangsmot preget innsatsen til Siw Kjorsvik, Hanne Stordal og Nina Birke-land fra Linderud Videregående Skole under årets Operasjon Dagsverk.

de opp i kantina på Siemens for å selge produktene. Målet var å få inn minimum 500 kroner til et godt formål. Bra!

# "Im Sinne des Hauses"

Av Bernt I. Sletvold

- Da jeg i sin tid var ansatt i Siemens Tyskland, ble vi sakte men sikkert innført i Siemens AG's bedriftsfilosofi. Dette viste seg å være et nyttig instrument. Som Stammhaus-ansatt hadde man mye å gjøre med salgsavdelinger og andre mer sentrale organer, og det ble ført mange heftige og saklige diskusjoner. Hendte det at noen, uansett rang eller anseelse, ble for usaklig - kanskje beveget seg i grenseland - var det et uslående argument for å demme dette opp: "Meine Herren, das ist nicht im Sinne des Hauses!"

Siemens AG har sin bedriftsfilosofi, Siemens A/S også. Vi er så heldige å ha den på trykk, tilgjengelig for alle. I Siemens AG ble den undervist i lederkurs og meddelt medarbeidere gjennom det daglige arbeid.

Uansett hvor mange eksemplarer man trykker av VB, er det den daglige virkeliggjørelse av denne som vil avgjøre om den når frem. Våre ledere må, så lenge de er ansatt i bedriften - om og om igjen - arbeide med dette tema (også med seg selv).

Aksjon VB må ikke bli av den type som karakteriseres ved ordspråket "gi meg i dag min daglige idé, og tilgi meg den fra i går!"

Som ansatt i en sentralavdeling føler jeg meg privilegert som kan arbeide sammen med alle regioner og



mange avdelinger. Dette har gjort det mulig å foreta en liten rundspørring i Norge, helt tilfeldig.

Spørsmål: "Hvor har du heftet VB?"

Svar: a) "Et øyeblikk". b) "Vet ikke". Ja, det ble til og med svart c) "Hva er det?"

På bakgrunn av tidligere innlegg i Siemens Intern, kan dette kanskje synes nedslående. Personlig synes jeg det virker helt normalt. I Siemens AG brukte jeg flere år på å bli bevisst hvilken klar overordnet filosofi man hadde. (Jeg synes å minnes ca. 6 år).

Ved dette edle utsagn åpner jeg selv-

sagt for en debatt om mine åndelige kvalifikasjoner, men av alle ironier har jeg i tillegg også selvironi.

Jeg hevder ganske enkelt at dette må prege vår adferd i hverdagen, hver eneste dag, og det er en prosess uten avslutning. Den leder som ikke anser kapittel 4 i VB som den viktigste, kan ikke senere påberope seg "en aksjon for en tid siden" som fullgodt alibi.

Jeg vil appellere til mine kollegaer i Siemens A/S: Bruk VB i det daglige bedriftsliv (deler av den gjelder utenfor også), og vær ikke redd for å referere til den. Støter man på tilfeller som jeg innledningsvis nevnte, skal man klart si ifra: - "Dette er ikke i overensstemmelse med vår bedriftsfilosofi", så vil vi alle på en naturlig måte bli samstemt. (Det lønner seg å ha lest den først!)

Selvsagt vil man oppleve at man ikke når frem til sine omgivelser i firmaet med slike referanser umiddelbart, det er forskjell på teori og praksis. Vær bevisst at dette tar sin tid, og gi ikke opp. Det er hardt arbeid.

Som praktisk bruk av dette utmerkede "rekkverk", vil jeg gjerne henvise til et par innlegg under ordet fritt i Siemens Intern nr. 5 og 6, som refererte til Vår Bedriftsfilosofi: "Meine Herren, das war wohl nicht im Sinne des Hauses!"

## Vår Bedriftsfilosofi i Sterkstrømsfabrikken

Av Eva Østerås, S/T

- Kundeorientering
- Økonomisk resultat
- Forandring/fleksibilitet
- Medarbeiderutvikling
- Overholdelse av terminer

Disse temaene ble satt i fokus i september da de ansatte ved Sterkstrømsfabrikken i Trondheim fordypet seg i Vår Bedriftsfilosofi.

220 medarbeidere ble inndelt i grupper på tvers av de tradisjonelle avdelingsgrensene og fikk i oppgave å finne fram til måter å realisere bedriftsfilosofien på. På denne måten ble temaene belyst fra ulike vinkler. Operatører, planleggere, konstruk-

tører, økonomer og lagerbetjening som til daglig arbeider i hver sin avdeling, men mot det samme produkt, diskuterte hvordan de fra sitt eget ståsted kunne bidra til å nå felles mål. I tillegg til de utdelte trykksaker hadde alle fått en muntlig orientering om Vår Bedriftsfilosofi av direktør Arnfinn Johnsen på et allmøte i mai. Som en innledning til gruppedrøftingene gav fabrikkssjef Anngrim Asphjell en nærmere utdyping av stoffet.

### Gledelig utvikling

Sterkstrømsfabrikken har vært inne i en vanskelig periode med permitte-

ringer og negative regnskapstall. Er ikke dette et vanskelig utgangspunkt for innføring av bedriftsfilosofien? Vi spør fabrikkssjef Asphjell.

- I en slik situasjon blir det ekstra viktig at alle ser våre felles mål og drar i samme retning. Vi har startet en positiv prosess. Mitt inntrykk er at gruppene har arbeidet godt og fremmet mange gode forslag som vi vil ta med oss i vårt videre arbeid. I den siste tiden har vi også registrert produktivitetsforbedringer.

Jeg mener at arbeidet med VB har vært vel anvendt tid, og vil bidra til at denne positive utvikling fortsetter, sier fabrikkssjefen.

*Seksjon E:*

# Organisasjonen må stadig tilpasses!

Av Carl O. Solberg, Seksj. E

I VB's avsnitt om organisasjon heter det bl.a.:

- Vi ønsker å ha en forandningsdyktig og fleksibel organisasjon, som ikke bare er i stand til å tilpasse seg endringene i våre innen- og utenlandske markeder, men også er i stand til aktivt å skape nye markedsmuligheter.
- Vi ønsker generelt å bestrebe oss på systematisk å utvikle den totale organisasjon, med sikte på en mest mulig effektiv utnyttelse av dens menneskelige ressurser.

Videre stiller VB krav til lønnsomhet, og dette krever at vi til stadighet revurderer organisasjonen og andre "arbeidsbetingelser" i lys av de endringer som skjer i markedet. Alle Seksjon E's områder må vise lønnsomhet, alle forhold tatt i betraktning.

Innen det område vår seksjon har ansvar for, ble det pr. 01.10 foretatt tre store org.endringer som alle er i tråd med disse generelle retningslinjer.

## Produktsalg styrkes

Det opprettes en egen avdeling for E-Produktsalg. Denne avdeling legges

til Region Øst og består av personell som ivaretar både sentrale stamhus- og produktansvarsfunksjoner, samt personell med markedsføringsansvar mot utvalgte kundegrupper.

Det vi her gjør, betyr en klar satsning på produktsalg i Seksjon E og er en videreføring av de produktsalgskonsept vi hittil har hatt. Vi tror at integreringen av sentrale og regionale oppgaver nettopp for produktsalg vil bety en styrking av dette området. Avdelingen ledes av overingeniørene S. Larssen og H. Worren.

## Industri og Offshore samles

Seksjon Offshore avvikles. Våre aktiviteter på Industri og Offshore integreres på seksjon E og i Reg. Ø. Offshore montasje flyttes fra Reg. N til Reg. V, hvor våre kunder har sitt tyngdepunkt.

Disse endringer begrunnes med klare lønnsomhetsforbedringer etter at en arbeidsgruppe opprettet etter VB-samlingen i Haugesund i mars har utredet saken. Den samme arbeidsgruppen har forøvrig anbefalt opprettelsen av avdelingen for E-Produktsalg.

Våre samlede Industri- og Off-

shoreaktiviteter i Seksjon E ledes av avd.dir. H. Reimers og o.ing. A. Uv.

## Nettautomatisering og utvikling

Prosessdataavdelingen i Seksjon E deles i to:

- Teknisk avdeling for nett-automatisering (NA) legges til Region Øst. Avdelingen som ledes av overing. S. E. Johansen, omfatter personell i tidligere PD som arbeider med nettautomatiseringsoppgaver og fjernkontrollgruppen i TAR/Ø.
- Avdeling for "Software Engineering" blir igjen som en avdeling i Seksjon E og skal ivareta fremtidsrettede og spesialoppgaver på softwareområdet for alle seksjoner og regioner i firmaet. Avdeling "SE" ledes av avd. sjef B. Haukaas.

Vi tror disse tre vesentlige tiltak vil bidra til

- økt lønnsomhet - kostnadsreduksjoner
- meningsfylt arbeidsinnhold
- fjerning av uproduktive uklarheter

og derfor innebære en konkretisering av VB's generelle retningslinjer.



En av gruppene i VB-studiene. Fra venstre: Leif Bjerken, Odd Viken, Sigurd Grønsvig, Magnar Kvarme, Stein Vidar Trøan, Emil Fredheim, Kåre Hagen og Paul Grytan.

## Arbeidet videre

Alle forbedringsforslag fra gruppene er nedskrevet. I tiden som kommer vil de bli bearbeidet videre og fulgt opp i de eksisterende fora i SFAB.

Den holdningsmessige effekten er vanskelig å måle. Vi overhørte imidlertid følgende utsagn fra en av operatørene:

- Vi kan ikke bare tenke på hva bedriften gir oss - nå dreier det seg om hva vi kan gjøre for Siemens.

# Siemens mot år 2000

Av Inger Kristensen

*I eplehagen på kurskonferansen om Siemens år 2000: Fra venstre Tor Jemtland, Gunnar Friedl, Kåre Ytre-Eide og Rolf Aas.*

«Scenarier mot år 2000» var kurste-  
ma da 24 LO-tillitsvalgte kvinner og  
menn fra Siemens-konsernet var  
samlet til en ukes konferanse ved  
Thorbjørnrud kurs og konferanse-  
senter på Hadeland først i oktober.

Initiativtaker til kurset var Felles  
tillitsmannsutvalg for LO-  
organiserte i S/N som i samarbeid  
med AOF gjorde konferansen til en  
realitet. Kursdeltagerne kom fra 13  
forskjellige klubber i de tre regione-  
ne, pluss fra Tromsø Elektro, Tand-  
berg Data og Kongsberg Offshore  
A/S, og representerte over 2000 LO-  
organiserte i Siemens-konsernet. In-  
tensjonene med konferansen var å  
komme sammen og prøve å planleg-  
ge for framtiden.

Som gjesteforelesere var sam-  
funnsforskerne Arne Pape og Truls  
Frogner invitert til å profetere over  
framtida. Også ledelsen avla konfe-  
ransen et besøk — adm. direktør Tor  
Jemtland, personaldirektør Gunnar  
Friedl og personalsjef Kåre Ytre-  
Eide S/T, som alle holdt interessante  
innlegg i framtidens ånd.



*Thorbjørnrud kurs og konferansesen-  
ter. Opprinnelig en gammel direktør-  
bolig til Hadeland Glassverk, som  
ligger 300 m unna.*

Jern og Metall kjøpte stedet i 1981  
og har hittil kostet på det 30 mill.  
Den gamle hovedbygningen ble først  
tatt i bruk i sommer som konferanse-  
lokale.



## Scenarier 2000

Forsker Arne Pape, en av forfatterne  
av boka Scenarier 2000, tegnet tre  
framtidsbilder for en mulig utvikling  
for det norske samfunn i de neste 15  
år.

De tre alternative veier er kalt om-  
sorg, forvitring og fornyelse — ingen  
har happy ending.

**Omsorg** — fra å være en velferdsstat  
kommer Norge til å bli en omsorgs-  
stat. Vi må ta mere ansvar for oss selv  
og våre, både i samfunnssammen-  
heng og økonomisk. Flere kvinner  
med høy utdanning og større kvin-  
nedeltagelse på alle nivå i yrkeslivet.

**Forvitring** — Stagnasjon i økono-  
misk utvikling. Svikt i råvareressur-  
sene (vann, olje, gass). Stor arbeids-  
ledighet — kløft mellom rike og fatti-  
ge. Privatisering av skoler, sykehus,  
barnehager og ellers alt som stat og  
kommune i dag har monopol på.

**Fornyelse** — Industriell innovasjon  
og sosial nytenking. Normalarbeids-  
dagen i oppløsning, flere vil jobbe  
mer — seks-timers dagen en saga  
blott. Et informasjonsteknologi-  
marked i vekst, statlig satsing på næ-  
ringsvirksomhet pluss store endrin-  
ger i privat sektor. Organisatorisk  
lavkostland — reallønnsutvikling. Et  
effektivt resultatorientert og snus-  
fornuftig samfunn, en murrende  
idyll med mangel på varme og om-  
sorg...ER DET VERD DET!

## Norge som industrinasjon mot år 2000

Truls Frogner, cand-polit., har bl.a.  
vært ansatt i Nordisk Ministerråd,  
Kommunal og Arbeidsdepartemen-  
tet og Arbeidsdirektoratet. Han ledet  
LOs og Norges Industriforbunds stor-  
re fellesprosjekt «Norge som indu-  
strinasjon mot år 2000».

Frogners framtidsvyer var krydret  
med mange interessante spissformu-  
leringer og skisserte en klar vei i for-  
hold til Pape's tre framtidsbilder.

— Skal norsk næringsliv vokse  
mot år 2000, vil landet høste de stør-  
ste gevinster gjennom et profesjonelt  
utviklingssamarbeid på tvers av be-  
driftspolitiske og organisatoriske  
skiller, sa Frogner

Bedriftsledelse og de ansattes or-  
ganisasjoner i samarbeid kan bidra  
til å gjøre Norge til et ledende indu-  
striland i framtiden ved å øke pro-  
duktiviteten, øke markedsføringen,  
avsette nok midler til opplæring/vi-  
dereutdanning av ansatte, satse på  
samarbeidsorienterte ledere, øke ek-  
sporten og redusere kostnadene.

## Innovasjonsbedriften Siemens

Tor Jemtland startet sitt innlegg med  
å fortelle hva som har skjedd i de 90  
år bedriften har vært etablert i  
Norge.

— Siemens har bestandig vært en  
innovasjonsbedrift, preget av nyten-  
king og videreutvikling — og det skal  
vi fortsette med å være, sa Jemtland.

— Vi vil være kjent som en solid

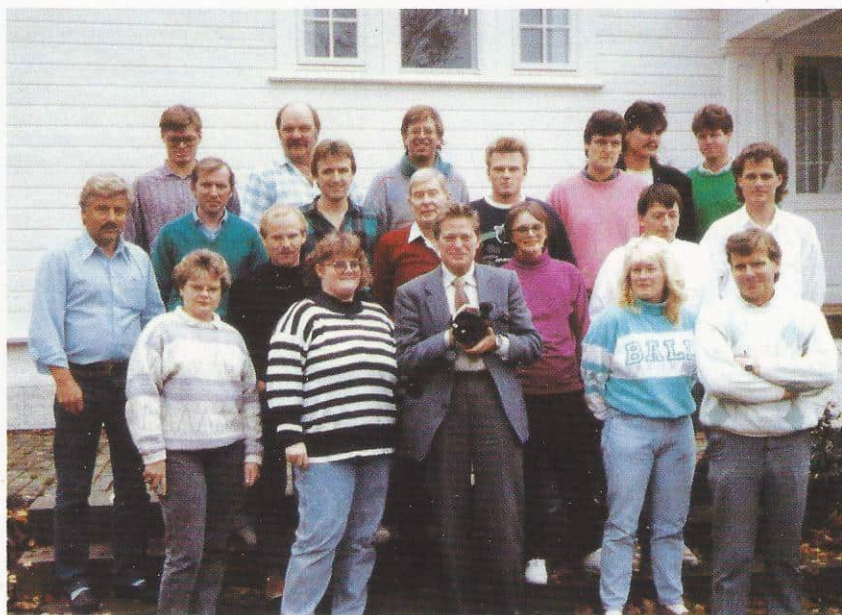
*Gruppearbeid! Fra venstre Margrethe Aas, Kongsberg Offshore A/S, Einar Olsen, S/Kristiansund, Magne Røslund S/B og Leif Jacobsen S/T.*



*Første rekke fra venstre: June Pettersen, Kristin Næss, Arne Michelsen, Margrethe Aas, Rolf Aas.*

*2. rekke fra venstre: Frans Skrogstad, Jens-Petter Jensen, Boye Flittig, Eli E. Sandnes, Jahn M. Jensen.*

*3. rekke fra venstre: Kjell Skjevik, Einar N. Olsen, Tommy Hihtan, Ketil Agheim, Ove Heimnes.*



bedrift i det norske samfunn. Våre etableringer rundt om i landet skal hver for seg bli regnet som betydningsfulle i sine lokalsamfunn. Vi må fortsette å være langt framme i teknologien. Vi må bygge ut over hele landet. Investere og kjøpe opp nye bedrifter. På kort sikt er det ikke snakk om stor fortjeneste, men på lang sikt er det mye å hente!

Jemtland la fram en tabell som viste at ved 5% kostnadsreduksjon i alle ledd, ville det gi 113 mill. i resultatforbedring.

#### **Satsingsområder**

— Vi må bli mer profesjonelle, sa Jemtland. Vi må øke antallet spissprodukter, øke omsetningen av software og service. Vi må bli mere obs på nye felter innen elektronikken, og jobbe mer med avansert teknikk.

Videre redegjorde Jemtland for konkurransesituasjonen i dag — hvem som er våre hardeste konkurrenter — og at kampen med dem kan bli tøff nok i framtiden.

— Nå trengs full oppbakking av oss alle. Situasjonen krever full skjerping på alle områder. Vi er sårbare. Konkurrentene passer på oss.

#### **Gøy å gjøre en god jobb**

Gunnar Friedl brukte utdrag fra vår Bedriftsfilosofi i sitt innlegg, for å vise bedriftens mål og synspunkter.

Siemens ønsker å være en trygg arbeidsplass som bidrar til å gi våre medarbeidere en god livsstandard.

God lønnsomhet er grunnlaget for trygge og interessante arbeidsplasser — derfor må vi av og til gjøre inngrep for å sikre firmaets lønnsomhet.

#### **Ledelsen og de tillitsvalgte**

Kåre Ytre-Eide sa at de tillitsvalgte er en nyttig ressurs for et firma. Godt samarbeid med klubbene styrker miljøet, øker lønnsomheten og rasjonaliserer arbeidet. Ved uformell kontakt og åpenhet vil de aller fleste spørsmål bli løst enkelt og greit. Ytre-Eide fortalte om vellykkede samarbeidskonferanser arrangert i Region Nord hvor foruten ledelsen, både LO-organiserte og andre forbund deltok.

Både under og etter innleggene ble foredragsholderne bombardert med spørsmål og forelagt problemstillinger de velvillig prøvde å svare på. Lederne og de tillitsvalgte var enige om nødvendigheten av et godt samarbeid mellom alle ledd i kjeden; måtte også mellomlederne forstå det!

#### **Det er vanskelig å spå, særlig om framtiden**

Rolf Aas S/T geleidet kurset videre på sin sjarmerende og nonsjante måte, mens han manet til realisme.

— Vi kan ikke bygge en ny verden, vi må bruke de modeller vi har.

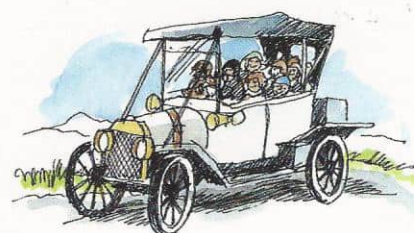
Organisasjonsutvikling stod i fokus fra tidlig morgen til seine kveld. Idéer dukket opp, noen ble behandlet, andre forkastet. De forskjellige klubbers problemer og framtidsøns-

ker ble plassert i riktig behandlingsforum, interne/lokale saker behandles i den enkelte klubb, saker som angår alle LO-organiserte i konsernet behandles i FTU og særdeles viktige saker taes opp i Konsernutvalget.

Noen av de saker konferansen kom fram til som felles ønsker og mål for framtiden er kort skissert slik:

- Lik personalpolitikk for hele Siemens konsernet.
- Like velferdsavtaler.
- Full pensjon fra fylte 65 år.
- Bedre An-salgs ordning.
- Avtalefestet etterutdanning.
- Overskuddsdeling/fonds til de ansatte.
- Mere samarbeid mellom klubbene i konsernet.

*Å komme sammen er begynnelsen  
å holde sammen er framgang  
å arbeide sammen er suksess  
sa Henry Ford*



# Fra champagne til olje...

## En halv million arbeidstimer passert på Oseberg-anlegget

*I mars -87 spratt champagnekorkene i taket da det var klart at Siemens Trondheim hadde fått kontrakten på ferdigstillelsen av Oseberg-plattformene i Nordsjøen, — den såkalte Hook Up kontrakten. Nå har mye vann rent i havet (og oljepriisen dalt...) siden den tid. Og når vi nå stakk nesen inn i vepsebolet og spurte hvordan tilstanden var, var vi forberedt på litt av hvert. Spesielt etter tidligere negative tall og anklager for Siemens' minusregnskap. Men vi fikk kontant svar, — i første halvdel av oktober var en halv million arbeidstimer passert, og økonomisk ligger prosjektet på budsjett! — kunne en fornøyd Torbjørn Ulriksen fortelle oss. Alle timene er ikke gjort av Siemens, i og med en samarbeidsavtale med EB og Sønnico om personell. Siemens hadde ikke kapasitet til å gjennomføre så mange arbeidstimer med sitt eget personell, men ho vedtyngden har Siemens stått for.*

John Strandkleiv, en av de to prosjektlederene for Siemens i Nordsjøen, kan fortelle at aktiviteten har vært stor:

### Den første olje

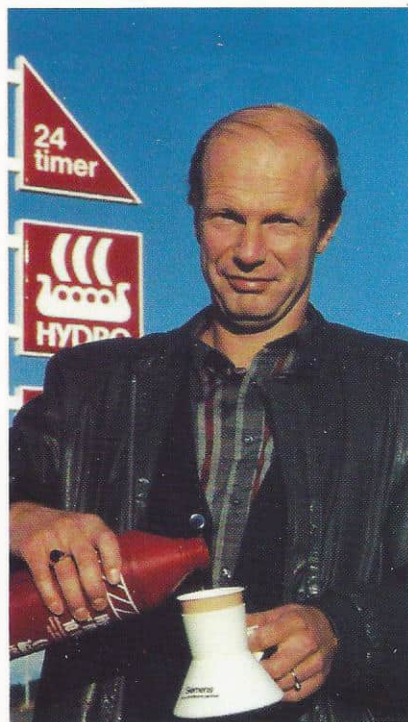
— Det har vært et ujevnt tilsig av tilleggsarbeid, som har gitt en veldig kort planleggingsfront med mye frustrasjon. I det ene øyeblikket må vi demobilisere personell, og i det neste må vi mobilisere dem igjen. Men stort sett går det bra, og personellet gjør en bra innsats, kan John fortelle. Og akkurat nå er det hektisk fase med mye ekstraarbeid fordi den 1. desember skal det være klart til å levere den første oljen til Stureterminalen.

— Dette vil vel kanskje være en av de siste virkelige Hook Up jobbene, dvs. at modulene leveres som elementer og løftes ombord på et understell i Nordsjøen. Oseberg B er av denne type mens A er av Condeep-typen som ferdigstilles mest mulig ved land. Det blir jo et eget lite samfunn ute i Nordsjøen, og bare vi har hatt nærmere 350 personer i rotasjon, og av de 500.000 timene som nå er utført er mesteparten i Nordsjøen.

Som prosjektleder er det et dilemma å være borte fra prosjektet i 3 uker (friperioden), for når en kommer tilbake har det skjedd så utrolig



Trine Fredheim holder orden på 350 personer i Nordsjø-rotasjon.



1. desember kan John Strandkleiv fylle sine «Siemens Proffshore Partner»-kopp med olje fra Oseberg-feltet.

mye, og det har lett for å bli en del telefonering i friperioden for å holde seg ajour. Men best trives jeg ute i båten min, tøffende langs Mørkekysten og småfiske litt når jeg har fri, beretter John videre.

Trine Fredheim heter hun som har kontrollen over rotasjonene og reisene. Når det er opptil 350 personer i rotasjon, og vi skal holde orden på personalskjema, helseattester, flybilletter, helikopteravganger, opp- og nedbemanning, og en del personlige ønsker, — da er det nok å henge fingrene i!

Per Harald Grinde

Siemens' samlede leveranser til Osebergfeltet vil bli på over 500 millioner kr som er den største anleggsleveranse vi noen gang har hatt. Kontraktpartner er Kværner Installasjon i Stavanger, byggherre Norsk Hydro.

# Siemens' hvitvarelager i ny regi

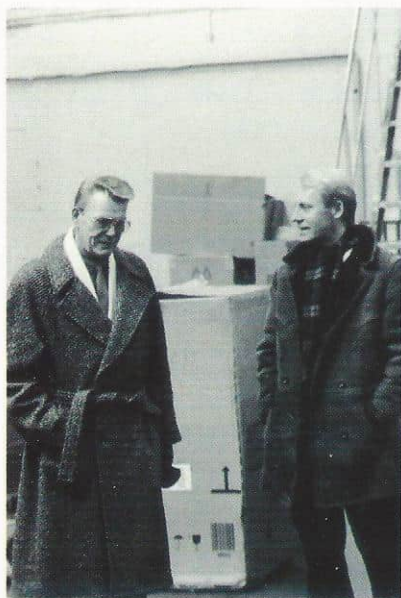
Driften av Siemens' hvitvarelager er tidligere i år overtatt av spedisjonsfirmaet Tollpost-Globe A/S, samtidig som lageret ble flyttet fra Veispo-ret til mer tidsmessige lokaler i Ulvenveien. Lageret er på ca. 4500 m<sup>2</sup>, og inneholder kun hvitvarer fra Siemens A/S. Virksomheten beskjeftiger i dag 5 mann fast, skriver driftskonsulent Bjørn H. Knudsen i Tollpost-Globes internblad.

Virksomheten omfatter lossing av jernbanevogner fra Vest-Tyskland og noen trailere. Alle varer går normalt inn på lager, hvor mesteparten blokkstables på paller. Lageret har spor direkte inn, med plass til 3-4 vogner med overbygget rampe. Alle ordre, pakksedler, fraktbrev og merkelapper skrives automatisk ut på printere som er direkte knyttet til Siemens A/S sitt ordresystem. Når ordrene er ekspedert, meldes dette tilbake ved å punche inn opplysninger direkte til ordresystemet.



Fast personale på Tollpost-Globes Siemens-lager: Fra venstre Christer Johansen, Erik Guldbrandsen, Hans

Fredstad, Jan Aage Berntsen. Ola Rødang som er leder av virksomheten i Ulvenveien var på ferie.



Knut Thanem, Siemens A/S (til venstre) og driftsleder Finn Håkonsen, Tollpost-Globe AS.

## 24 timer

Lageret disponerer idag 5 el-trucker og endel annet materiell, som gjør det mulig for oss å ekspedere alle ordre innen 24 timer fra mottak.

I forbindelse med at vi overtok lageret, ble hele lagerbeholdningen flyttet i løpet av en weekend fra Bis-

pegt. Mengden som ble flyttet var ca. 3000 paller, noe som tilsvarer ca. 100 fulle trailerlass. Mesteparten ble flyttet på 2 dager. Etter flyttingen var lagerdriften igang igjen etter 3-4 dager, noe vi må være godt fornøyd med.

NSB biltransport utførte flyttingen for Siemens A/S.

Til å lede lagervirksomheten er Finn H. Håkonsen ansatt. Han var tidligere godstrafikksjef i Oslo jernbanedistrikt.

## Valg ga vinner



Da Siemens på Linderud hadde valg på nye medlemmer av AMU/BU i våres, steg deltakelsesprosenten fra 23% i 1986 til 41,5%. Skyldtes dette at de som stemte også fikk en loddsseddel og var med i trekningen av en microbølgeovn? Hvem vet. I alle fall ble ovnen vunnet av Elsa Klemetsbråten, Siemens Oslo kan vi — noe forsinket — fortelle.



Faglig ansv.: Øivind Larsen (BHT) og Rolf Eriksen (VT)

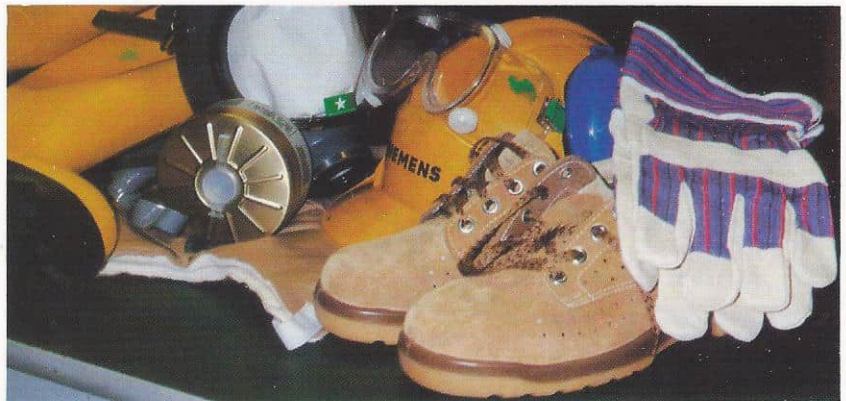
Bedriftshelsetjenesten og Vernetjenesten i Siemens A/S

## For mange arbeidsulykker i Siemens

Arbeidstilsynet i Oslo har for verneledelsen på Linderud presentert en oversikt for de uhell og ulykker som er registrert i arbeidslivet her. Arbeidstilsynets konklusjon er klar: Det er for mange «gjentakelser» av arbeidsulykker hos oss, for mange uhell med lik årsak, og vi har unormalt mange skader.

Verneleder Rolf Eriksen sier til Siemens Intern at arbeidstilsynets henvendelse bare må taes til etterretning, og vi må skjerpe oss. Ulykkene rammer i første rekke montørene, og mye av grunnen er at verneutstyret ikke blir brukt ordentlig, og at man undervurderer risikoen ved visse typer arbeidsoperasjoner. Travelhet og tidspress er sikkerhetens verste fiende, og likegyldigheten må bekjempes.

— Verneombudene, tillitsvalgte og ansatte må samarbeide om dette, sier



Det er ingen mangel på verneutstyr i Siemens — problemet er å få tatt det i bruk når det er påkrevet!

Eriksen. Vi vil i tiden fremover skjerpe våre rutiner, foreta nødvendige vernerunder, gi mer opplæring, instruksjon og informasjon slik arbeidstilsynet pålegger oss. Vårt mål

må være å få en klar bedring i dette forhold.

Verneområdet Region Øst omfatter Sarpsborg, Skien, Kristiansand og Oslo.

## Miljøet gir få helseproblemer i Siemens Oslo

— men manglende informasjon gir usikkerhet

### Informasjon

De ansatte som berøres av slike ting savner ofte tilstrekkelig informasjon. BHT anbefalte at lederne i større grad drøftet saken med de impliserte. Dette ville motvirke usikkerheten som de ansatte føler og er også i samsvar med VB.

En del ansatte har reist spørsmålet: «Er vi her for å spare penger eller for et arbeid som skal utføres?»

Tiden er slik at vi må finne oss i å skifte jobb, men den måten vi løser dette på, har noe med lederskap å gjøre, heter det i referatet fra AMU/BU.

Det er få helseproblemer som kan føres tilbake til arbeidsmiljøet i Siemens Oslo, mener Bedriftshelsetjenesten på Linderud. Dette fremgår av den diagnostiske fordeling av undersøkte tilfeller som ikke adskiller seg fra det man finner i en vanlig le-

gepraksis. Dette ble referert i siste AMU/BU-møte i S/O. En viktig sykdomsgruppe som «sykdommer i bevegelsesorganene» viser ingen påfallende fordeling på yrkesgruppene.

Nedskjæring i legetiden har imidlertid gjort at vi i større grad henviser våre ansatte til spesialistene. Dette fungerer bra, bortsett fra for enkelte spesialisters vedkommende (Akershus). BHT bruker atskillig tid til personlig rådgivningsarbeid i forbindelse med konsultasjonene. De ansatte kjenner bedriftshelsepersonellet, og det er derfor naturlig å drøfte helsemessige og sosiale problemer.

### Forebyggende arbeid

BHT ønsker fortsatt å bli mere konsultert og informert i forbindelse med nyinnkjøp og ominnredninger, flytting/omplussing. BHT kan her bidra med nyttige erfaringer.

Ved befaring av anleggsplasser må det konstateres at det fortsatt er de samme tingene som går igjen. Et eksempel ble inngående diskutert, Aker Brygge, hvor EB-gruppen har vært penneførende. Her er mangler påvist på vernerunder, men ikke blitt rettet. Det virker som om hovedentreprenøren prøver å vinne tid, og plutselig er montasjearbeidene avsluttet.

### Skader

I denne forbindelse ble skadene diskutert. Mont.leidelsen er i gang med å finne tiltak, bedre informasjon om bruk av verneutstyr, stå enda mere på når det gjelder påviste mangler.

Når det gjelder det psykiske miljø i bedriften diskuterte utvalget hva vi her kan gjøre. BHT har registrert hvordan våre ansatte reagerer på omorganiseringer og omplussinger/oppsigelser.

# Lederne har ansvaret for at røykeloven blir fulgt

Røykelovens konsekvenser for Siemens Trondheim er behandlet i AMU/BU den 12. september, og AMU/BU fastslår at det er lederne for hver enkelt avdeling som har ansvaret for at avdelingen følger loven om vern mot tobakkskader.

De har også ansvar for å legge forholdene til rette med eventuelle røykerom, røykeavlukker og røykeplasser for kontor-, lager- og fabrikklokaler. De skal ta hensyn til både røykere og til kravet om røykfritt miljø.

På følgende steder skal det være lov å røyke, sier AMU/BU:

- 1) På eget kontor, når røyk ikke siver ut til nabokontorene og til korridorer.
- 2) I fabrikklokaler og større lagerlokaler, når røyken ikke sjenerer andre, dvs. at avstand til nærmeste person, takhøyde og luftveks-

ling er slik at røyken kan antas ikke å påtvinge andre personer indirekte røyking eller annen sjenanse.

Reglene for røyking i områder hvor det er brann- eller eksplosjonsfare, er selvsagt som tidligere.

- 3) Spesielle røykerom. Slike rom må ha egen ventilasjon og automatiske dørlukkere.
- 4) Merkede områder i kulvertene.
- 5) Merkede røykeplasser i de forskjellige kontor-, lager- og fabrikklokaler.
- 6) Kantiner (i røykesonen).
- 7) Spesielle konferanserom for gjester (merket).
- 8) På noen toaletter (merket).

## Røykfri spisebrakke

På anlegg gjelder:

Den først ankomne, evt. tildelte, spisebrakke skal være røykfri. Blir det

flere spisebrakker, benyttes en av dem av dem som ønsker å røyke. De røykfrie lokaler og soner må ikke være mindre eller av dårligere standard enn lokaler og soner hvor røyking tillates. Alternativt kan spise-pausen avvikles fra kl. 11.00-11.30 for de som ønsker røykfritt miljø, og kl. 11.30-12.00 for de øvrige.

Deles spisebrakke med representanter for andre firma, har alle krav på røykfri spisepause. Arbeidsleder må følge opp dette.

Avgjørelser om hvorvidt røyking skal tillates i lager- og verkstedbrakke tas på de enkelte anlegg.

I egnede områder innomhus i forbindelse med anlegg- og installasjonsoppdrag tillates røyking.

Muligheten holdes åpen for endringer i disse retningslinjene.

## Personlig samtale, sier AMU/BU Oslo

Etter at den nye lov om vern mot tobakkskader har vært gyldig i ca. 3 mnd. kan det konstateres at den i mange miljøer i Siemens ikke overholdes.

AMU/BU Siemens Oslo ber om at bedriften presiserer lovens innhold overfor alle ansatte og innskjerper overfor linjelederne at overtredelse

må påpekes, f.eks. gjennom personlig samtale. Hvis dette heller ikke fører fram må bedriften vurdere reaksjonsformen som ved enhver annen overtredelse av arbeidsreglementet.

Bedriften anmodes samtidig om å framskynde sitt arbeid med utarbeidelse av planer for å løse røykeproblemet, f.eks. ved bygging av røyke-

rom. Det anses som psykologisk viktig at direksjonen snarest mulig presiserer at den vil følge norsk lov, og at den arbeider med en løsning på de praktiske problemene. Videre at de påtenkte tiltak, med tidsangivelse, offentliggjøres så snart planene er klare, heter det i AMU/BU-referatet.

## Viktig at verneombudene samarbeider godt med lederne

Fra 01.10.1988 har vi nye verneombud i Siemens-Oslo.

Verneombudene fyller en viktig funksjon. En forutsetning for deres arbeid er at vi får til et godt samarbeid med lederne innenfor de respektive verneområder.

I korthet kan verneombudenes oppgaver skisseres slik:

- \* De skal tas med på råd vedr. planlegging av endringer av kontorer/lokaler, endringer av prosesser og arbeidsmetoder osv.

- \* Innenfor sitt verneområde overvåke arbeide slik at de ansattes sikkerhet, helse og velferd blir ivarettatt på beste måte.

- \* Ivareta de ansattes interesser i saker som angår det generelle arbeidsmiljø osv.

Som vi ser dekker denne funksjonen vesentlig mer enn det som har med vernesko og -hjelmer å gjøre.

Dette krever også at verneombu-

dene må få den nødvendige tid til å ivareta sin funksjon.

Vi vil be dere om å ta opp spørsmål av ovennevnte karakter med verneombudet — før beslutningene blir fattet. Derved vil vi få til et mer smidig og betryggende samarbeid.

Er du i tvil om en sak bør tas opp med verneombudet kan du gjerne ringe verneleder Rolf Eriksen 3810 eller hovedverneombudet Iris-Ev. Johansen 3699.

Siemens-elektriker med:

# Kulturhjelp i Nicaragua

*Anders Thanem fra Siemens Oslo og Terje Moen fra Sønnico reiste til Nicaragua. De skal delta i et svensk kulturprosjekt i landet. Prosjektet er en oppfølging av det såkalte Teltprosjektet, og skal hjelpe Nicaragua med å utbedre landets største teater. Montørene skal være borte i tre måneder for å utbedre det elektriske anlegget på Teatro Popular Ruben Dario i Nicaraguas hovedstad Managua.*



*Anders Thanem, Siemens og Terje Moen, Sønnico, er når dette leses kommet fram til Nicaragua og i gang med arbeidet som består i å utbedre det elektriske anlegget på et teater i Managua. Norske elektrikere har tradisjon i å engasjere seg i solidaritetsarbeid.*

Teltprosjektet er egentlig et svensk prosjekt, men i arbeidet med teatret i Managua er både Norge og Danmark trukket inn. Prosjektet skal ende i en kulturuke i desember. Både skandinaviske og nicaraguanske artister vil den uka blåse liv i kulturen for befolkningen i Nicaragua.

— Dette blir en form for kulturell u-hjelp. Kultur er meget viktig for mennesker. Under diktatoren Somosa var Teatro Popular Ruben Dario et teater for rikfolk. Bare et lite antall av befolkningen fikk mulighet til å delta i kulturelle begivenheter. Teltprosjektets målsetting med satsingen på dette teatret er å gjøre det til et kultursenter for hele befolkningen. Vi synes det er meget spennende å være med på dette, sier de to Oslo-elektrikerne i et intervju med «Elektrikeren».

## 12 søkere

Det er avdeling 1 i forbundet som har fått ansvaret for gjenoppbyggingen av det elektriske anlegget på teatret. 12 av medlemmene søkte om å være med på turen. Anders Thanem og Terje Moen ble plukket ut.

Avdeling 1 har også tidligere vært meget aktive i solidaritetsarbeidet med den tredje verden. De mener å ha fått en mulighet til å yte praktisk u-hjelp. Dessuten håper de å få mer kunnskap om både det yrkesfaglige nivået hos sine kolleger i Nicaragua og kunnskap om fagforeningslivet der nede.

— For oss personlig er det klart at dette er en stor utfordring. Det vil for det første bli noe helt annet å jobbe under de forholdene som er der nede. Dessuten skal det bli meget spennende å komme bak kulissene i Nicaragua. Det er mye som kan sies om landet og forholdene der etter at sandinistene tok over makta. Med dette

oppholdet får vi en mulighet til å snakke med de vanlige arbeiderne i landet, sier Terje Moen.

## Hva er Teltprosjektet?

Teltprosjektet har vært i drift helt siden midt på 70-tallet. Det er satt sammen av en rekke mennesker som har tilknytning til kulturlivet i Sverige. Hele tiden har prosjektet samlet inn midler til den tredje verden for at de skal kunne beholde sin kultur og ha mulighet til å utøve den.

Grunnen til at prosjektet kalles Teltprosjektet er nettopp det det høres ut for. Det har nær tilknytning til telt. En rekke artister i Sverige har reist rundt både i Skandinavia og andre deler av verden og samlet inn penger ved å opptre inne i sitt medbrakte telt. Tidligere har prosjektet hatt engasjement i blant annet Cuba.

## Teatro Popular Ruben Dario

Teatro Popular Ruben Dario ble bygget i 1969. Ildsjelen bak teatret var president Somosas kone. Det ble et stort og kostbart teater, finansiert av store utenlandske bedrifter. Kulturen som ble tilbudt var «finkultur» beregnet på de rikeste av den nicaraguanske befolkningen.

I dag er teatret nesten forfalt. Mye av det tekniske utstyret truer med å bryte helt sammen. Elektrikerne fra Norge og Oslo skal være med på å bygge dette opp igjen. Prosjektet er finansiert gjennom Teltprosjektet og støtte fra andre organisasjoner, deriblant norsk LO.

## LO-NEKF-samarbeid

Norges deltakelse skjer i et samar-

beid mellom LO og NEKFs avdeling 1. LO har dekket 80 prosent av kostnadene gjennom sine NORAD-midler og avdeling 1 de resterende 20 prosent. I tillegg har NEKF sentralt gitt ett av sine stipendier til prosjektet. Avdeling 1 tar for seg av det praktiske og kunne dermed sende to medlemmer nedover for å gjøre jobben.

— Dette prosjektet vil også få en verdi for både avdelingen og LO. Vi kommer til å knytte en del kontakter under oppholdet. Den kontakten som hittil har vært med nicaraguansk fagbevegelse har vært på toppplan. Både LO og avdelingen ønsker med dette å komme dypere i organisasjonen, slik at man kan se forholdene ut fra det vanlige medlem. Dette blir en mye mer uformell og forhåpentligvis en mer nyttig kontakt med fagbevegelsen i Nicaragua, sier Moen og Thanem.

## Kulturuka

Prosjektet skal altså ende i en «skandinavisk-nicaraguansk» kulturuke som skal markere åpningen av teatret. Kjente artister som Bjørn Afselius fra Sverige, Arne Nordheim og Knut Buen fra Norge og Little Steven og Jackson Brown fra USA står på lista over de som skal opptre.

— Disse vil bare være en del av denne kulturuka. Først og fremst er det Nicaragua som skal stå for kulturen ved å opptre med sine kunstnere. Vi håper resultatet blir en skikkelig oppbygging av kulturen i landet etter at Somosa ble styrtet, sier Moen og Thanem.

# Frimerker, biljard og rosemaling

Av Stig Eriksen

*Siemenslaget i Trondheim har mange innendørsaktiviteter å tilby medarbeiderne når de lange vinterkvelder nå stunder til. Her presenterer vi tre av dem:*

## **Filateligruppa v/Harald Krogdahl**

Her er hovedinteressen selvsagt frimerker og det holdes 3-4 møter i året hvor det byttes frimerker innbyrdes, og de sist oppsamlede frimerker fra personalavdelingen, posten på Syd og montasjeavdelingen fordeles.

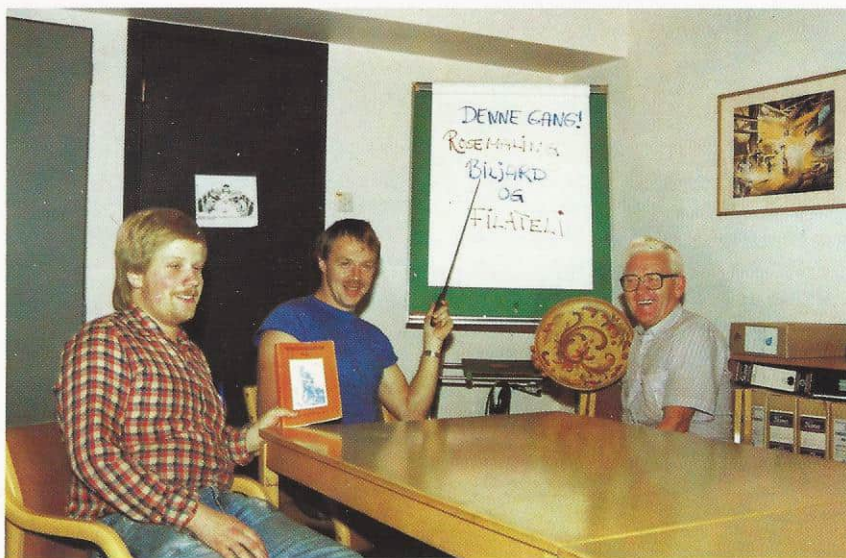
Disse frimerkene er det stor rift om, for som vi vet er Siemens et verdenskonsern så her er det frimerker av alle slag, og noe for enhver smak. Det finnes 11 registrerte filatelister i Trondheim, men vi skulle gjerne ha vært flere, så vi oppfordrer herved alle enten til å være med i gruppa, eller i alle fall å ta vare på de frimerkene de mottar pr. brev. **Send dem til oss helfrelste, på forhånd takk.**

Det finnes en god del litteratur — på Siemens — om frimerker, og ellers hjelper vi hverandre så godt vi kan. Hjertelig velkommen.

## **Biljardgruppa v/Egil Belsvik**

Dette er en forholdsvis ny gren innen bedriftsidretten i Trondheim, og det er således bare tredje året vi holder på. I fjor var vi 3 aktive deltakere, men i år har vi doblet antallet og stiller følgelig 2 lag i serien. Både trening og turneringer foregår i Dorahallen, og her er seriespill gratis, og treningene svært billige.

Dette er altså en sport uten store krav til den enkelte, men som allikevel gir god psyke og masse trening i «køståing». Hverken treninger eller serie er oppstartet ennå i år, men ho-



*Når høsten kjem, og hverdagslivet vente — da kainn det vær godt å ha ein hobby innomhus, sier 3 glade Siemenslagsmedlemmer i Trondheim. Vi vil gjerne få slått fast at Siemenslaget ikke bare driver med idrett, men at det finnes et alternativt miljø, sier fra v. Harald Krogdahl (filateligruppa), Egil Belsvik (biljardgruppa) og Sverre Krogstad (tema rosemaling innenfor kunstgruppa).*

vedaktiviteten kommer sannsynligvis til å foregå på onsdagskvelder.

Ta kontakt — møt opp — vi ønsker alle hjertelig velkommen og spesielt damer, sier Egil og vi tar ham på ordet.

## **Rosemaling v/Sverre Krogstad**

Dette er en gruppe som for tiden består av 10 personer, og som inkluderer en leder som har til leveregel: «Selv om man ikke kan tegne, kan man selvfølgelig rosemale». Altså, intet hinder for noen.

Gruppa starter på 0-nivå og tegningene foregår på frihånd på materiell (boller, fat etc.) som skaffes til

veie av den enkelte. Siemens koster grunnfargene og lakk — og foruten rosemaling drikker vi kaffe og slår av noen vitser annenhver tirsdag kl. 18-21. Her er det et veldig godt miljø, og vitsene sitter lett, kjenner vi Sverre rett.

Høst- og vårsemesteret slutter av til påske, og neste år er det på'n igjen. Da etterlyses det i tillegg porselensmalinginteresserte, bare så det er sagt også.

**PS.**

**Håndballdamer trener ikke i Nidarøhallen, men på Nidelvbanen på Tempe. Alle nye spillere ønskes vel møtt hver mandag mellom 19-21.**

## **Ta skimerket!**

*Denne oppfordringen kommer fra Siemenslagets skigruppe i Trondheim.*

— Vi ønsker stadig flere skimerkedeltagere inn i vårt registreringskartotek, sier oppmann Per Laksfors. Det vanker merker, plaketter og statuetter i alle valører avhengig av hvor mange år man har avlagt prøven.

Det finnes mange grunner til ikke å delta i skimerkerenn. Her er to av dem:

1. Atlför dårlig kondisjon.
2. Dårlig skiteknikk.

Vi skal i år forsøke å bidra til at slike grunner kan elimineres:

Fra snøen legger seg dyp nok og fram til jul skal det arrangeres inter-

ne trimrenn en gang pr. uke i lysløypa i Henriksåsen. Litt instruksjon skal det også bli ei råd med. (Se oppslag S/T når den tid kommer). Etter jul starter Bedriftsidrettskretsens onsdagsrenn som anbefales. Her finnes også trim-klasse uten tidtaking.

Vel møtt til skimerkerenn i begynnelsen av mars!

# EDB i Siemens – personal og lønn

*Dette er den siste artikkelen i serien som tar for seg de ulike systemene i vårt stormaskinmiljø. Et nytt lønssystem – LESSOR – er under utvikling. Dette vil bli satt i drift i løpet av 1989 og avløser da det gamle lønssystemet – LØNN.*

## LESSOR-3 (Nytt lønssystem)

Det nye lønssystemet LESSOR skal erstatte dagens tungvindte og vedlikeholdskrevende system.

LESSOR skal sørge for "total" brukerstyring og kontroll over hva som skal skje, når opplysninger skal endres etc.

LESSOR blir et sentralt fellessystem for hele bedriften, på vår sentralmaskin. Det blir kun autoriserte personer som får tilgang på dataene. De som da får tilgang, vil kun få tilgang til "sine" data. Alle lister i forbindelse med lønn vil kunne skrives ut desentralt.

### Planlagte hovedfunksjoner:

- Vedlikehold av alle faste data, satser o.l. over skjerm.
- Registrere data (m/kontroll) over skjerm
- Sørge for rett utbetaling til rett tid
- Inneholde alle offentlige og interne trekk
- Overføre skatter, avgifter og innbetalinger til det offentlige
- Overføring til BBS (Bankenes Betalings Sentral) for direkte utbetaling til de ansattes konti
- Automatisk kontering av utbetalinger og avsetninger
- Fremskaffe nødvendige underlag for bedriftens personalpolitikk, enten på lister eller over skjerm
- Akkordberegning
- Mulighet for å se en bestemt lønsslipp på skjerm, før utskrift finner sted.

### Planlagte koblinger mot andre system:

Interne overføringer fra/til VAKA (VAreKjøp Ansatte), fra TIDREG (Siemens TIDREGisterings-system), anleggsbelastninger av montør-timer til SKB (SelvKostBokholderiet) og til HBV (Hoved-bokholderiet)

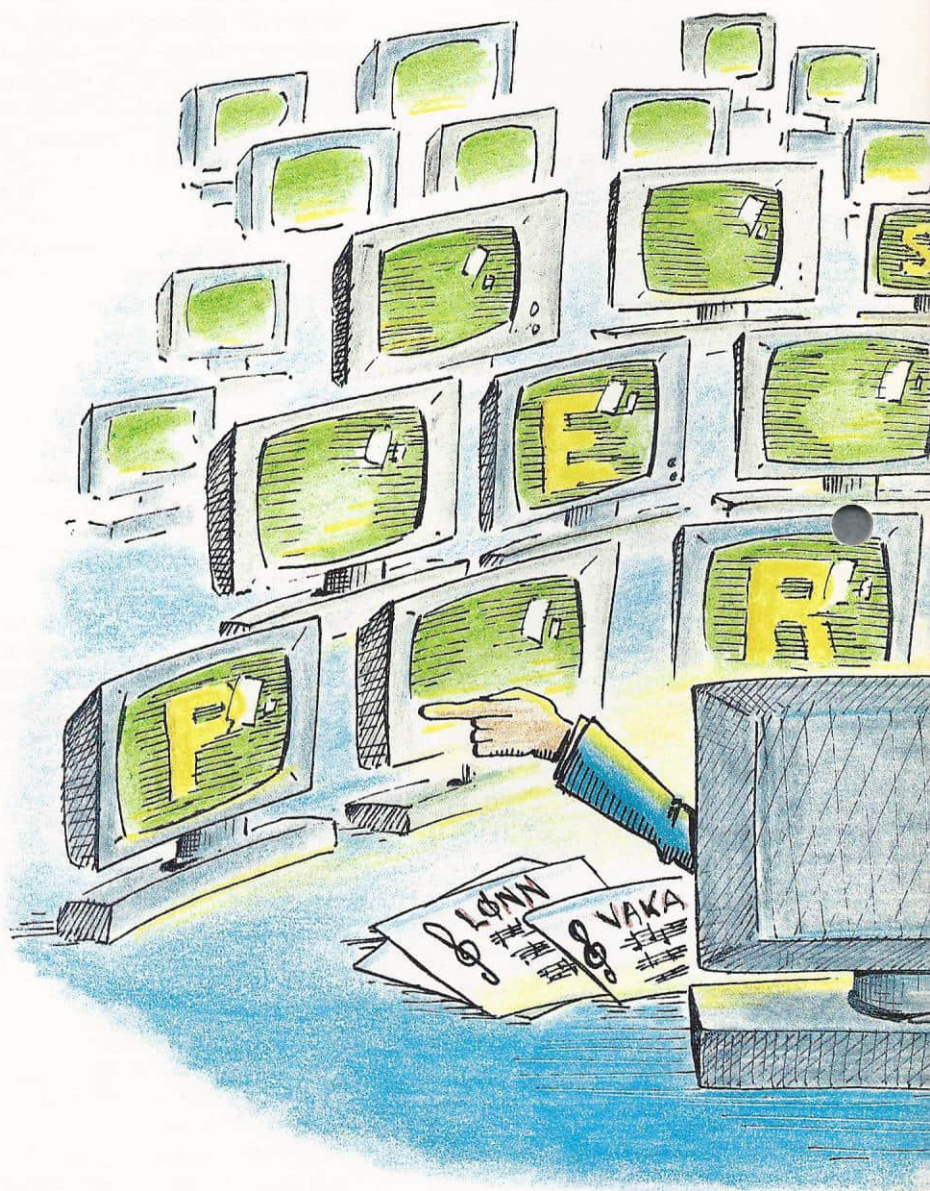
for kontering. Eksternt vil LESSOR overføre data til BBS, Mekaniske Verksteders Landsforbund, forsikringsselskaper og Skattedirektoratet.

LESSOR-3 brukes i dag av Siemens/Danmark, dokumentasjon foreligger pr. idag kun på dansk. Brukerdokumentasjonen på norsk vil bli utarbeidet før systemet settes i drift. Nærmere opplysninger ang. LESSOR kan fåes hos Solveig Rinnan S/T.

## LØNN (Nåværende lønssystem)

Det nåværende lønssystemet er et rent batch-system, dvs. at det ikke er mulig for brukerne å endre lønnsdata direkte over terminal. Alt må gå via punchebilag - punching - oppdatering og evt. feilliste før ny oppdatering.

Systemet LØNN er idag fire-delt. Det skiller mellom månedslønn/time-lønn og mellom Reg. Øst/Vest og Reg. Nord.



**Hovedfunksjoner:**

- Utbetale lønn til rett tid
- Lage konteringsunderlag
- Sørge for avsetninger iht. offentlige og interne regler
- Gjennomføre offentlige og interne trekk
- Overføre skatter, avgifter og innbetalinger til det offentlige
- Overføring til BBS for direkte utbetaling til de ansattes konti

Månedslønnede kjøres med en forskuddskjøring i begynnelsen av hver måned, samt en hovedkjøring med utbetaling den 25., der forskuddet trekkes inn.

Timelønn kjøres hver 14. dag med utbetaling etter innleverte timesedler.

For montørene kjøres også akkordberegning som en del av lønnskjøringen.

I hver lønnskjøring kommer det også en rekke lister som hjelper

Lønningskontoret og Personalkontoret i deres daglige gjøremål, bl.a. å svare på henvendelser fra ansatte.

**Kobling mot andre system:**

All overføring av data til andre system skjer via magnetbånd. Konteringsdata til HBV (Hovedbok), utbetalingsdata til BBS, statistikkdata til Mekaniske Verksteders Landsforbund, kvittering til VAKA (VAREKjøp Ansatte) og anleggsbelastning til SKB (SelvKostBokholderiet). Fra oss til Skattedirektoratet går lønnsinnberetninger og skatteremittering og derfra får vi overført nye skattekort på samme måte, dvs. via bånd.

En brukerhåndbok finnes hos alle lønns- og personal- medarbeidere. Brukerkontakt for LØNN er Torkel Granbo S/T.

**VAKA**

(VAREKjøp Ansatte)

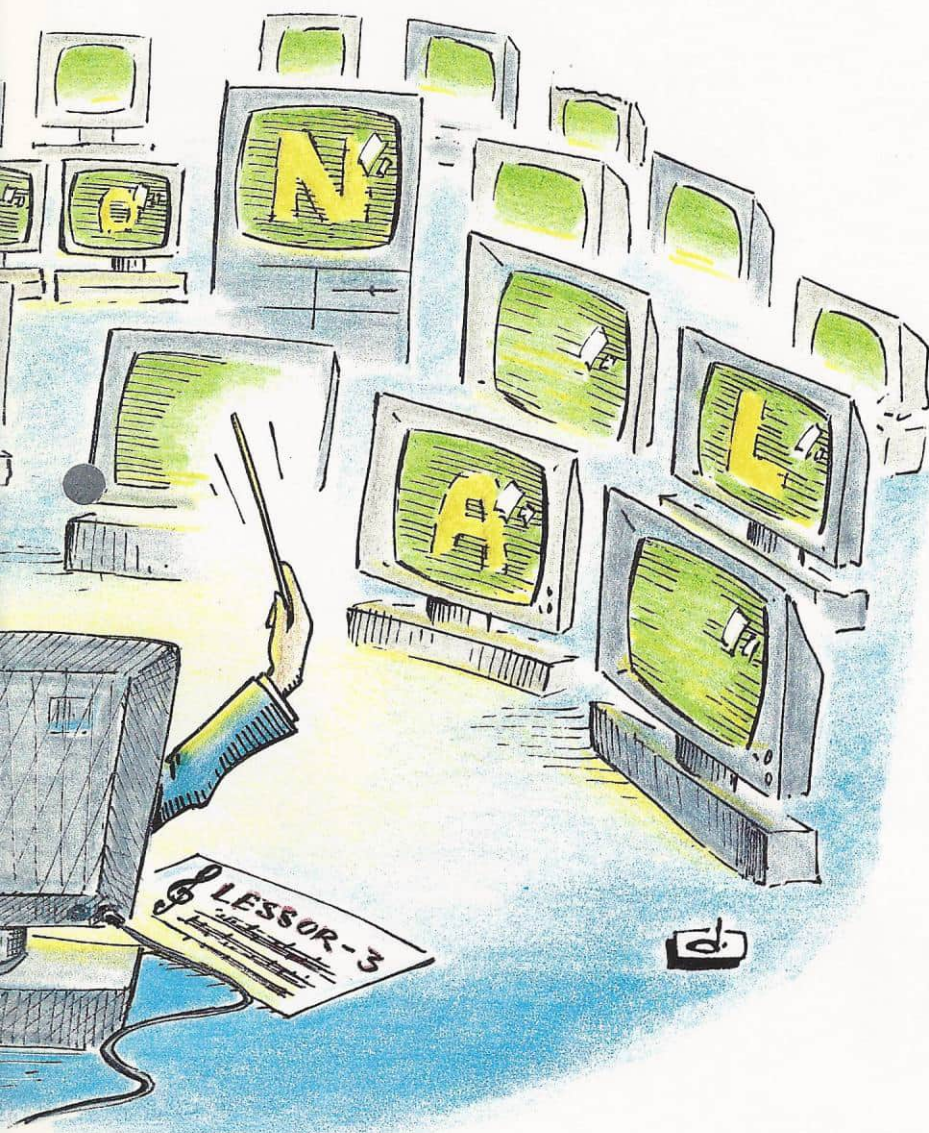
er et system for oppfølging av de ansattes kjøp av varer og tjenester i Siemens som betales over lønnstrekk. VAKA er et system med satsvis oppdatering.

**Hovedfunksjoner:**

- Gir opplysninger om nye fakturaer som skal betales over lønnstrekk, totalbeløp og trekk pr. periode til lønnssystemet
- Holder oversikt over de trekk som er utført i lønnssystemet, samt de ansattes restgjeld (reskontro)
- Lager oversikt over ansatte som har mer utestående enn en gitt grense

**Kobling mot andre system:**

VAKA mottar opplysninger (vedrørende AnSalg og serviceoppdrag) fra DOGMA og gir opplysninger om lønnstrekk for varekjøp eller serviceoppdrag til lønnssystemet. Flere opplysninger om VAKA kan fås hos brukerkontakt Oddrun Mortensen S/O.



# Hasselbackpoteter, ris og tomatsalat

*Asbjørg Gullord om hvordan du skal utnytte mikrobølgeovnen*

Tilbehør til fisken vi ga oppskrift til i forrige nr. av Siemens Intern kan være kokt ris eller Hasselbackpoteter.

## Hasselbackpoteter

(4 pers)

6 store poteter

½ ts salt

50 g reven ost

1 ts margarin

Smør en ildfast form. Skrell potetene og skjær snitt i dem nesten igjennom. Legg potetene i formen, strø over salt. Sett formen inn i ovnen, grill trinn: 1 og full mikrobølgeeffekt.

Tid: 10 min.

Dryss over reven ost og fortsett steking i ca. 4 minutter. Prøv om potetene er ferdige.

Server potetene varme og nystekte til fisken. Hvis du velger å servere denne potetretten til fisken, kan du sette inn potetene først, steke dem i 10 minutter, deretter fisken og til slutt, sett inn potetene med overdryss av ost og etterstek de siste minuttene.

## Ris

(4 pers)

Det er kanskje ikke så mye tid å spare på å koke ris i mikrobølgeovnen. Men du koker den i serveringskaret, den passer seg selv og du slipper overkok på platen. Risen kan stå ferdigkokt og godgjøre seg mens fisken stekes.

3 kopper buljong (vann pluss terning)

1 kopp naturris

1 kopp parboiled ris

Bland alle ingrediensene i en bolle med lokk egnet for mikrobølgeovnen. Sett bollen i ovnen, innstill på



600 W i 8 minutter, deretter ned til 180 W i 20 minutter. Utnytt her den eventuelle muligheten for serieinnstilling av effektrinn og tid.

## Tomatsalat

(4 pers)

Dressinger med kryddergrønt som får et minutt i mikrobølgeovnen får en ekstra fyldig smak, alternativ til å la den stå natten over og trekke.

6-8 tomater

1 løk

ev. sorte oliven

## Dressing:

4 ss eddik

4 ss olje

pepper

salt

dill, basilikum eller estragon.

Skjær tomatene i skiver og løk i ringer og legg lagvis i en bolle. Rør sammen ingrediensene til dressingen og smak den til. Sett dressingen inn i mikrobølgeovnen på full effekt i 1 minutt, hell dressingen over salaten.

**Asbjørg Gullord**

**Siemens  
Intern**

18. årgang. Utgitt av Informasjonsavdelingen.

Redaktør: Per Buer, S/O

Red.sekretær: Espen Nordhagen, S/O

Medarbeidere: Inger Kristensen S/T

Knut Madsen, S/B