

Siemens Intern

Nr. 6. Tirsdag 28. september 1988



Tromsø havn med Ishavskatedralen i midnattssol. (Foto: Espen Nordhagen)

Nord-Norge kan bli vår 4. region

Siemens bygger ut sine bastioner i Nord-Norge. – Idag har landsdelen godt over 300 Siemens-ansatte, hvorav ca. 200 er elektrikere, og omsetningen nærmer seg 250 millioner kroner i året.

– Spørsmålet om hvordan vi skal organisere vår virksomhet nordpå er dermed svært aktuelt og blir nå utredet av et eget utvalg, sier leder for Region Nord, Alexander Bratt til Siemens Intern. Personlig heller jeg til at landsdelen får regionstatus, om utviklingen blir slik jeg håper det. En fjerde region i Siemens betyr større kundekontakt i vår virksomhet nordpå.

Tromsø tyngdepunkt

Tromsø blir i alle fall tyngdepunktet for Siemens i Nord-Norge, idet Tromsø Elektro A/S i løpet av forretningsåret blir en del av Siemens. Som kjent skal det ansettes ny leder etter Arne S. Hanssen som ønsker å trekke seg tilbake.

Veksten i vår virksomhet i de 3 nordligste fylkene i de senere år, er skjedd vesentlig gjennom oppkjøp av

installasjonsfirmaer. De siste som har sluttet seg til oss ligger i Kirkenes, Tromsø og Bodø.

Kontakt med Sovjet

– Jeg synes særlig Finnmark er interessant for oss i et fremtidsperspektiv, sier Alexander Bratt, og jeg tenker da på aktiviteten i Barentshavet med oljeleting til havs, og på utvikling av landområdene på sovjet-

Forts. side 5

Leder i Tromsø

Vi søker for denne enheten en dynamisk leder med bakgrunn fra ledende posisjon i næringslivet, helst med bransjeerfaring og kjennskap til vår nordlige landsdel. Stillingen byr på gode utviklingsmuligheter for rette person. Nærmere opplysninger kan fås av direktør Gunnar Friedl, Siemens A/S, tlf. (02) 63 35 56, eller direktør Arne S. Hanssen, Tromsø Elektro A/S, tlf. (083) 58 055.

Skriftlig søknad sendes innen 01. 10. 88 til Siemens A/S, Direktøren v/direktør Gunnar Friedl, Postboks 10 Veivet, 0518 OSLO S

– Men hvor blir det av søkerne fra Siemens? spør Gunnar Friedl. En fantastisk utfordring venter den rette person i Tromsø – utvikle Siemens i Nord-Norge!

Siemensmontør omkom ved arbeidsulykke i Bergen

Siemensmontøren, arbeidsleder John Kvingedal (47) fra Bergen omkom ved en arbeidsulykke ved Bergen Lysverkers nye transformatorstasjon i Fyllingsdalen 20. september. Hans kollega Arild Nygaard ble også skadet, men ikke alvorlig, og får et kortere sykehusopphold. Ulykken skjedde med

testutstyr i forbindelse med spenningsprøve.

Den omkomne John Kvingedal var en av regionens dyktigste og mest erfarne montører. Han hadde nylig gjennomgått et spesialkurs i Erlangen og Berlin og var nå ansatt som arbeidsleder. Han hadde 23 års tjeneste i firmaet. – Nærmere om ulykken på side 3.

Ny leder i Club Siemens Intern



Som mange kjenner til har Siemens Intern i Trondheim en meget aktiv fan-klubb som holder firmaets medarbeidere åjour med alle vesentlige begivenheter på Sluppen. Det er Tove Løhne (t.v. på bildet) som er drivkraft og organisator i dette arbeidet. Ikke hvem som helst får slippe inn i denne klubben. Hun eller han må dokumentere sin interesse gjennom reportasjer, idéer og aktiv medvirkning.

Nå mener Tove at hun bør gi fra seg roret, fordi hennes egentlige jobb i Siemens (EDB) vil kreve mer av henne. Hun får derfor avløsning av Inger Kristensen (ved siden av henne på bildet). Inger er ingen nykommer, det vet alle som leser Siemens Intern, så vi føler oss ganske trygge.

Praktisk betyr dette at henvendelser til Siemens Intern i Trondheim kan skje gjennom Inger på tlf. 9726. Inger sitter i bygg 7, på montasje og installasjon.

Hjertelig takk

- til firmaet, arbeidskamerater og Siemens Verkstedklubb i anledning min 50-års dag

Bjørnulf Aftret S/Selbu

- til firmaet for gaver og blomster i forbindelse med mitt 25-års jubileum.

Knut Hanssen S/Mo

- til direksjonen for oppmerksomheten på min 70-års dag.

Harald Wikstrøm S/T

- til firmaledelse, montørklubb og arbeidskolleger for oppmerksomheten i forbindelse med min 60-års dag.

Raymond Berg S/T

- til venner, kolleger og avdelingen for gaver og hyggelig samarbeid

Thor Eggen S/T

- til firmaledelse for pene blomster på min 70-års dag.

Jens Sæther S/T

- til direksjonen, Regnskap- og finansavd. og til Pensjonistforeningen for de vakre blomster jeg fikk i anledning min 75-årsdag.

Nelly Frostad S/O

- til direksjonen og pensjonistforeningen for blomster jeg mottok på min 75-års dag.

Roar Ø. Jensen S/O

- til direksjonen, personalavd. og alle arbeidskolleger for oppmerksomheten ved min 50-års dag.

Tore Johansen S/O

Dødsfall

Pensjonist Andreas Rian, S/T er død, 75 år gammel.

Pensjonist Martin Meistad, S/T er død, 70 år gammel.

- for den store oppmerksomhet i forbindelse med min sykdom og fratreldelse i firmaet.

Harry Kristiansen S/O

- til firmaets ledelse, kolleger og venner i Siemens A/S og Siemens Elmed for oppmerksomheten ved min overgang til pensjonist. For meg har Elmed vært en god arbeidsplass.

Inger Mohn S/O

- til direksjonen for den hjertelige oppmerksomhet i forbindelse med mitt 25-års jubileum i firmaet.

Svenn Danielsen S/O

- til direksjonen, venner og kolleger for oppmerksomheten ved min 60-års dag.

Arne Bjerke S/O

- til firmaets ledelse og kolleger for oppmerksomhet i anledning min 60-års dag.

Anders Hundsnes S/O

- for blomster og gaver til min 50-års dag! Meget hyggelig!!

Øivind Larsen S/O

Nytt om navn

S/Mosjøen har ansatt sin første kvinnelige lærling, Ellen Lundestad. Hun ble ansatt den 20.06. etter at hun hadde fullført den teoretiske delen ved Vefsn Videregående skole, og hun er allerede i full gang med å til egne seg de mange kunnskaper som skal til for å bli en god representant for vårt firma.

Vi ønsker henne velkommen i våre rekker og lykke til. **Tos**



Jon Milch, Seksjon Teleteknikk, er utnevnt til avdelingssjef og leder av Terminalsystemer etter *Hallstein Vollan* som er begynt i GPI (Wang).

Leif Karlsen S/O er fra 1/10 utnevnt til økonomisjef Region Øst.

Gunnar Kragstad vil fra 1/4 -89 overta ansvaret for økonomifunksjonen i Seksjon Tele, idet *Geir Sandal* tiltrer en stilling ved ZVA, München.

Lederen for Tromsø Elektro A/S, *Arne S. Hanssen* vil fratre sin stilling ved årsskiftet, og Siemens averterer etter hans etterfølger. Tromsø Elektro er Nord-Norges største elektrofirma med 140 ansatte og en årsumsetning på 70 mill. kr., og skal i løpet av året inngå som en avdeling i Siemens A/S.

Jubilarer

40-års jubileum

18/10 Frithjof Jæger S/O
01/11 Håkon Sørli S/T

25-års jubileum

18/11 Øystein Stavik S/O

50-års dag

10/11 Willy Jarle Berg
S/Alesund

60-års dag

06/11 Osvald Eckholm S/B
11/11 Egil T. Thømte S/O
30/11 Kåre Melkild S/T

67-års dag

22/11 Torleif Fjeldvig S/T

70-års dag

09/11 Anker Aasen S/Skien

Lokket på SF₆-beholderen sviktet



Proseduren med spenningsprøven av transformatorstasjonen i Fyllingsdalen var avbrutt, da ulykken skjedde ved 13-tiden tirsdag 20. september. Grunnen til avbruddet var at det ble konstatert feil på prøveutstyret. Den forulykkede arbeidslederen John Kvingedal befant seg oppe på en beholder fylt med SF₆-gass under trykk, som er en del av testutstyret. Han skulle feste en wire til beholderens lokk, da det plutselig inntraff en eksplosjonsartet utblåsing.

Ulykkesstedet etterat den eksplosjonsartede utblåsing fant sted. Det var lokket på beholderen som sviktet. Den forulykkede befant seg oppe på beholderen da det smalt.

Det var lokket som sviktet, og Kvingedal ble kastet ned på bakken. En mengde splinter fra lokket og gjennomføringen ble spredt omkring, og Arild Nygaard ble truffet i ansiktet nær øyet. For øvrig ble ingen skadet. – SF₆-gassen som strømmet ut er ikke giftig.

Brannvesen og ambulanse kom tilstede ganske snart, og de forulykkede bragt til Haukeland sykehus, men livet til Kvingedal stod ikke til å redde. – Nygaard får et kortere sykehusopphold, men slipper etter alt å dømme fra det uten mén.

Montør falt ned av stige

Et alvorlig arbeidsuhell inntraff med en Siemens-montør på Freia i sommer. Montøren skulle gå ned av en stige, da stigen gled på betonggulvet. Fallet var på ca. 3,5 meter, og montøren fikk betydelige skader i hodet og armen. Han ble bragt til Sentralsykehuset i Akershus. Etter omstendighetene står det bra til med ham.

I god form etter 15 meters fall

En 35 år gammel montør i Siemens Bergen var i juni utsatt for en alvorlig arbeidsulykke ombord på Oseberg-plattformen, da han falt 15 meter ned på et ståldekk og fikk omfattende skader. Han ble omgående tatt under behandling og sendt iland, men er nå utskrevet fra Haukeland Sykehus og er i god form. Han har fått en varig øyeskade.

Dekket montøren befant seg på før han falt utfor, hadde rekkverk som kunne tas av og settes tilbake i festene. Rekkverket var løsnet, men ikke satt korrekt tilbake på plass da Siemens-montøren lenet seg mot det og styrtet utfor.

Saken er under politietterforskning.

OL-leder i Siemens

Siemens er allerede i gang med sin første OL-orde: Lyset til alpinbakken er bestilt hos oss, og skal være montert i vinter. Vi har også en del leveranse på en ishall, opplyser regionssjef Odd Trones til Siemens Intern. Og mer skal det vel bli, selv om vi ikke skal blande oss opp i alt. Etter beregningene må det bli tale om et marked på omkring 300 millioner kroner som vi kan få del i. Vi kommer til å foreslå for direksjonen at det blir

utnevnt en egen OL-leder i Siemens. Han skal koordinere og styre våre ordreaktiviteter rettet mot OL-arrangementet.

– Vi er glade for at vi var med og sponset OL-komiteén i sin tid, og at vi dermed har vært med på "inngangsbilletten", sier Trones.

Blir Siemens AG med?

– Avhengig av Siemens AGs interesse mener jeg vi kan være med å konkurrere på hele EDB-siden og telekommunikasjonssiden, sier Arne Besseberg, leder av avd. telesystemer i Seksjon Teleteknikk. Siemens AG har erfaring fra andre OL-arrangementer og storarrangementer. Her i Norge har vi allerede ansvaret for hele programkanalnettet i NRK, som sikkert skal bygges ut. Satellittkommunikasjon, radiolinjer og optisk kommunikasjon er områder hvor vi kan være med. Og dertil, ganske viktig, vil Televerket antagelig få behov for utvidet prosjekteringskapasitet, noe vi vil kunne tilby, sier Besseberg.

Siemens Harstad legger listen på 100 mill. kr.



Et utvalg av våre Harstad-kolleger samlet på taket i fint nordnorsk sommervær:

Bak fra venstre: Harald Wiik, Einar Munkvold, Sigurd Ditlefsen, Svein Arne Langseth, Knut Jørgensen, Geir Simonsen, Per Hansen, Kjell Bjørk. Foran, fra venstre: Alf Martnes, Ivar Larsen, Karl Andersen, Martin Nilsen, Eirik Forså, Bente Gundersen, Birgit Pettersen, Jorunn Vikhaug, Kjell Olsen, Ivar Karlsen.

**Kjenn
ditt
firma!**

Siemens i Harstad har hatt en jevn vekst i de 12 år avdelingen har bestått – men akkurat i det siste har veksten gjort et hopp. Det skyldes installatør Martin Nilsen som har bragt ny markeds kunnskap og nye medarbeidere inn i avdelingen. Våre kolleger i Harstad er i dag ca. 50 i tallet, og de legger budsjettene sine på ca. 100 millioner kroners omsetning. De viktigste forretningsområdene er elverk, installasjon og salg til installatører, samt hvitevarer. En troika står ansvarlig for resultatet: Karl S. Andersen salg, Eirik Forså økonomi og Martin Nilsen installasjon.

Siemens Intern besøkte dem i det herligste nordnorske sommervær.

Foreløbig holder de til der hvor de alltid har vært, Mercurveien 7b, men fra neste år av blir det flytting til nye lokaler under bygging.

Kruntapp

Et forholdsvis omfattende lager er kruntappen i vår virksomhet i Harstad. Et godt tilpasset transportopplegg sørger for at kundene får sine bestillinger på få dager innen et meget vidstrakt område. Det strekker seg fra Saltfjellet i sør til Hammerfest i nord og Kirkenes i øst. Det kan være langt mellom kundene, og reisingen blir en stor del av arbeidsdagen for den enkelte medarbeider.

Avdelingen har et godt samarbeid med Narvik Ingeniørhøyskole. Her bygger man videre på et tradisjonelt godt forhold. Det siste samarbeidsprosjektet var prosjekteringen av en transformatorstasjon i undervisningsmessig sammenheng. Oppgaven ble

formulert av Siemens, og benyttet som hovedoppgave av skolen.

Det er et betydelig marked for installasjon og montasje i Harstad og omegn, men det er ustabilt. Særlig i den senere tid, med konkurs for byens store skipsbyggeri og en sviktende boligbygging, er det viktig å se ut over det lokale marked. Dette har vår nye avdelingsleder for installasjon, Martin Nilsen, innsett lenge.

I samarbeid med et byggfirma og et VVS-firma har han utviklet et hallprosjekt som leveres særlig til Forsvaret, til en pris av ca. 3000 kr. pr. kvm, nøkkelen i døra.

Samarbeide i bransjen

Det var ingen ting å tjene på dette med de første bygg, sier Nilsen. Men

etterat vi hadde gjort alle feilene og lært hvordan jobben skal gjøres, er det blitt god forretning. Vitsen er samarbeide mellom bransjefirmaene og en streng rasjonalisering. Hittil har vi levert 27 haller til Forsvaret over hele landet, og vår pris synes å være uslåelig, for det kommer stadig nye ordres!

Martin Nilsen ble tidligere i år utnevnt til årets bedriftsleder i Harstad. Hvorfor da begynne i Siemens?

– Fordi jeg føler behovet for større stabilitet og trygghet, sier han selv. Det blir stramme tider fremover, og det å ha et stort og solid firma i ryggen blir stadig viktigere. Det gjelder i Harstad som alle andre steder, sier Martin Nilsen.



Troikaen i Harstad: Fra venstre Eirik Forså, økonomi, Martin Nilsen, installasjon og Karl Andersen, salg.

16 nyutdannede montører i Siemens Trondheim får ikke fast ansettelse

På bakgrunn av lang tids rullerende permitteringer, og en anstrengt sysselsetting i bransjen, må nå montasjeavdelingen i Trondheim ty til opphør av arbeidsforholdet til 16 montører.

Dette er montører som nylig har avlagt fagprøve og dermed er ferdige med sine lærlingekontrakter.

Mot all tidligere praksis og hevd i firmaet kan ikke disse nå få fast ansettelse. Dette er jo en meget beklagelig situasjon i Siemens synes både montasjeledelsen, montørklubben og ikke minst de unge, nyutdannede montørene som hadde forespeilet seg en sikker fremtid i Siemens.

Spent på hva fremtiden bringer, må de nå igjen ut på det åpne arbeidsmarkedet. Siemens Intern tok kontakt med avdelingssjef Jarle Øyum ved montasjeavdelingen og spurte ham om dette ville danne presedens for fremtiden.

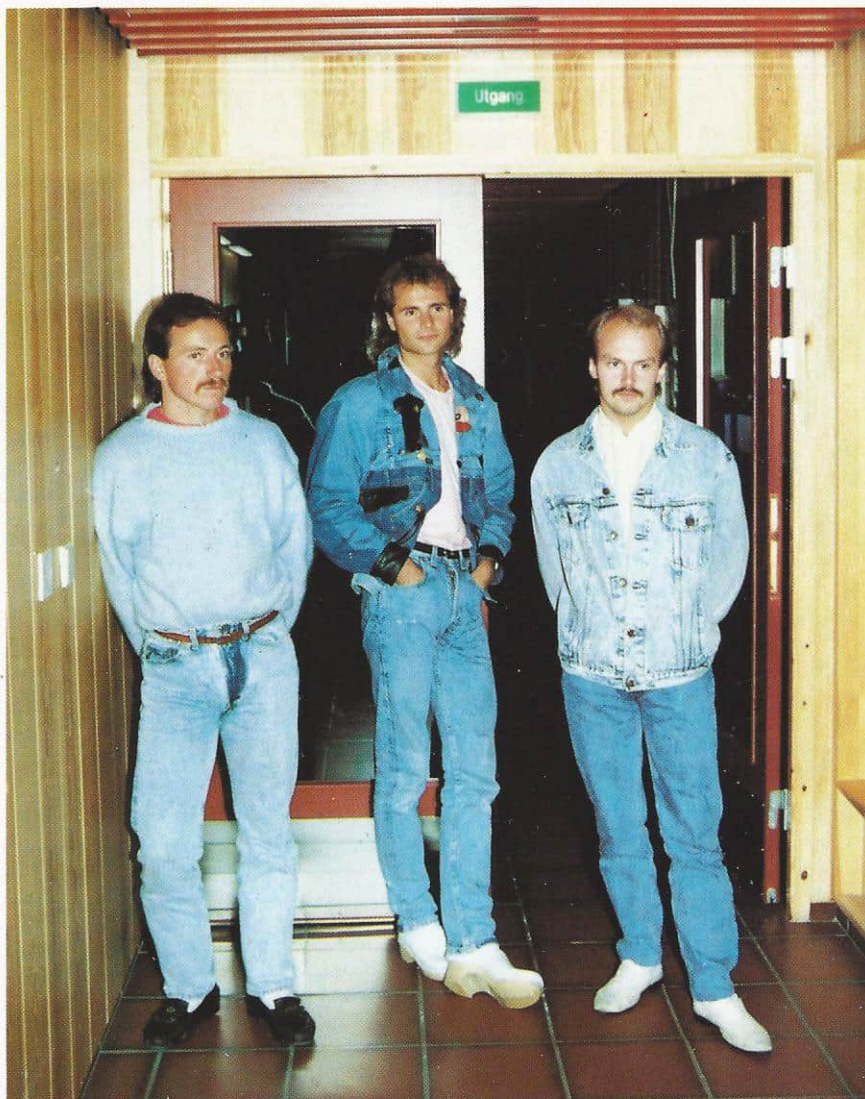
- Vil det nå bli en rutine i Siemens at lærlingene sies opp etter endt lærekontrakt, eller er dette bare et engangstilfelle?

- Praksis for ettertiden vil være at det i alle ansettelsesbrev vil stå at arbeidsforholdet opphører ved endt lærlingekontrakt, og i hvor stor grad lærlingene så på nytt skal ansettes som montører, vil alltid være bestemt av bedriftens behov for fagarbeidere, sier Øyum.

At vi i dag ikke kan tilby våre lærlinger ansettelse etter avlagt fagprøve skyldes lav aktivitet i markedet og at vårt behov for fagarbeidere derfor ikke er så høyt nå. Dette sammenlignet med de to siste årene da det har vært ekstremt høy aktivitet i bransjen.

Markedet er nå snudd opp ned, og vi får bare håpe at dette er en trend som vil snu seg igjen til vår fordel om ikke for lenge, sier Jarle Øyum.

Stig



Utgangsskiltet har dessverre en dobbelt mening for disse 3 montører, som sammen med 13 andre må ut på arbeidsmarkedet i Trondheim. Fra venstre Ingebjørn Johansen, Tore Rognhaug og Odd Magne Hallan.

Forts. fra side 1. Nord-Norge...

isk side. Her har det i den senere tid skjedd en betydelig oppmyking, og jeg tror vi kan se frem til en helt annen forbindelse over grensen enn det vi er vant til idag, sier Bratt.

Nye kolleger

En oppsummering av Siemens' støttepunkter i Nord-Norge gir følgende liste:

To-jo Elektro A/S, leder Torgeir Johnsen, er det firma som sist har sluttet seg til Siemens. Det har 12 elektrikere og en omsetning på ca. 6 mill. kroner.

Tromsø Elektro A/S, med 65 elektrikere.

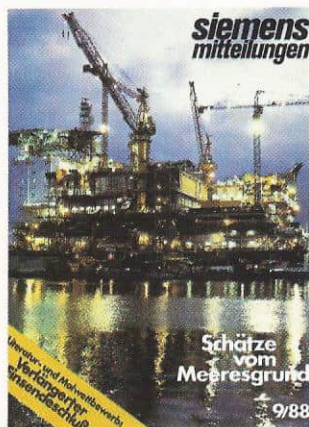
Installatøren A/S er et firma med ca. 25 elektrikere i Tromsdalen, Tromsø - omsetning ca. 10 mill. kroner. Avdelingen vil gå inn i Tromsø Elektro.

I Kjøpsvik, Tysfjord, har Siemens en avdeling på 4 mann, vesentlig for å betjene Norcems Cementfabrikk. Samfunnet er avhengig av ferge, men vei er under bygging.

Bodø har lenge vært en "hvit flekk" på kartet når det gjelder fast representasjon for Siemens. Nå går installasjonsfirmaet *Tor Eriksen A/S* med 16 elektrikere inn i Siemens.

Vår avdeling i Harstad har fått en stor alen lagt til sin vekst ved at Installasjonsfirmaet *Martin Nilsen* er gått inn i vårt firma. Harstadavdelingen har dermed 27 elektrikere (se egen reportasje om Harstad på side 4).

På Helgeland har Siemens nå 56 elektrikere, fordelt på Sandnessjøen, Mosjøen og Brønnøysund.



"Alles klappt problemlos"

Kollega "Siemens-Mitteilungen" har vært på besøk på Osebergfeltet i Nordsjøen. Siemens Oslo og Siemens Karlsruhe har som kjent levert systemet "Discos" til denne verdens største kombinerte oljeplattform. Systemet er et overvåknings-, kontroll- og sikkerhetssystem som iflg. Siemens-Mitteilungen blir berømmet av elektroingenjører på Oseberg for sin pålitelighet: "Alles klappt problemlos".



Opp en divisjon – gratulerer!

Et noe forsinket bilde av forrige sesongs suksesslag i bedriftshockey i 5. div. Siemens Oslo. Siemens-laget gikk ubeseiret gjennom sesongen og vant alle 10 kampene. Divisjonsfinalen mot ND vant vi 9-3. Det er trening

i gymnastikksalen hver tirsdag kl. 19.00, og det blir istimer i Lørenskoghallen med start fredag 7. oktober kl. 15.00.

Våre dyktige og ivrige hockeyspillere har grunn til å glede seg, og vi med dem!

Laget på bildet er fra venstre i bakerste rekke: Roar Skistad, Jan Ivar Skaar, Tore Gustavsen, Gunnar Ingebretsen og Erik Viksten.

Foran: Roy Gundersen, Jørn Kristoffersen, Rune Sigvartsen og Anders Solvang.



A-ford anno 1931

Odd Moen Industri S/T er den lykkelige eier av dette klenodium. Et utall av arbeidstimer og en god slant penger har det kostet å hel-overhale de vel 2000 delene i denne bilen. Åtte år har rehabiliteringen tatt og at resultatet er blitt bra, det kan alle se. Motoren har et slagvolum på 3,51 – 40 HK og bilen kan oppnå en maksimal hastighet på 110 km i timen, men behagelig fart ligger på 60 – 70 km/t. Som ny kostet bilen kr. 4 000,-. Hva den er verdt i dag – det vil ikke Odd Moen si noe om. Til salgs er den ihvertfall ikke.

Den ble avskiltet i 1961, samtidig som den daværende eieren fikk bot fordi bilen var i slik dårlig stand. Moen opplyser at det hverken er veiavgift eller registreringsavgift på slike kjøretøy. Bil og eier er innlemmet i Trondheim veteranbilkubb og har følgelig deltatt i en del veteranbilkjøring i sommer. Om vinteren er A-forden godt innpakket i bomullstrekk og trygt forseglet bak lås og slå i en garasje et eller annet sted i Trøndelag. (Tekst og foto: Inger)

I farten...



I år har sola tilbragt sommeren i Trøndelag

Trivelige Trøndelag har bada i sol både i juni, juli og august, og trønderan har

riktig kunnet nyte friluftslivet.

Uteplassen foran nykantina på Sluppen er blitt flittig brukt. På bildet, som ble tatt 9. september inntar følgende sin frokost: f.v. Oddbjørn Hole, Svein Ertzaas, Marit Fossum og Jarle Øyum.

Inger



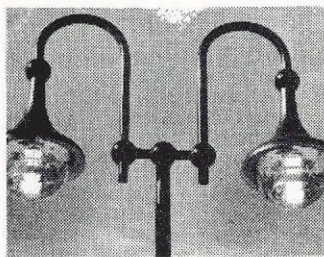
Gode håndballjenter

I disse OL-tider er det godt å vite at også Siemens er med – i det mindre format, ja, men dog. Det gjelder Refstad-veitvet Idrettslags håndballjenter som ifjor ble kretsmeistere og Østlandsmestere og i år har gjentatt denne bedriften. Laget er nå kvalifisert for

Norgesserien. – Det er dyrt å drive håndball – som vel de fleste idretter – og støtten fra Siemens er velkommen. Den gis i form av overtrekksdreser. Neste sesong blir Siemens-merket plassert på ryggen i stedet for på låret, opplyser oppmannen.

De runde er finest

Da Elverum skulle ha lys på Torvet, begynte Elverket å klø seg i hodet. Det hadde 2 tilbud – og slik så de ut:



RUND: Liker du denne?



RETT: Eller denne?

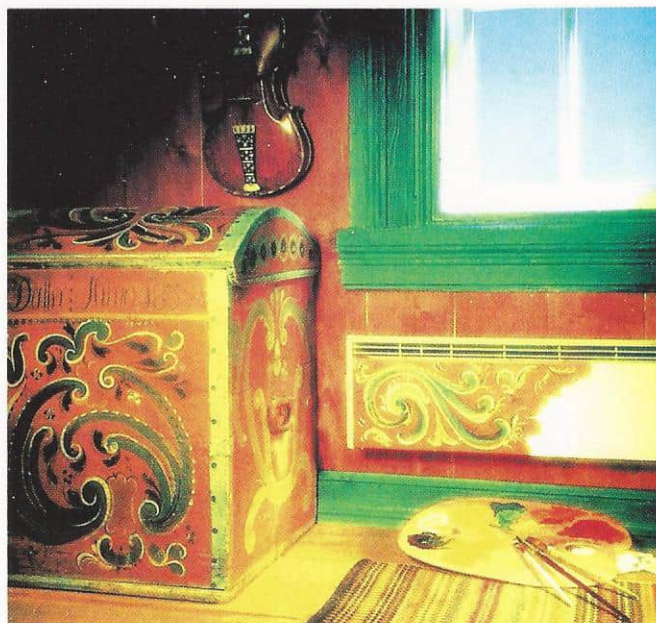
Lokalavisen gikk ut med spørsmålet, og svarene lot ikke vente på seg: De runde formene er finest.

De kom fra Siemens, og bestillingen lot heller ikke vente på seg, kan Ole Jacob Løken og Alf Kristian Enger meget tilfreds slå fast. For de er begge fra Elverum.

Det gjelder å være norsk!

Vi blar i en vakker og gjennomarbeidet brosjyre fra Norges Eksportråd og LEI (Landsforeningen for Elektroteknisk Industri, hvor Siemens er med). Brosjyren gir et interessant utsyn over det norske elektrotekniske landskap. Vi lærer at vannkraftproduksjonen i vårt land nå er 106 TWh og at 25 000 mennesker er beskjeftiget i vår bransje i ikke mindre enn 300 selskaper! Den samlede omsetning er på 15 milliarder kroner, og 25% går til eksport.

Siemens er en av de store eksportører – nr. 2 på rankinglisten, og vi kan takke bl.a. vår varmeovnfabrikk i Trondheim for det. Den lager 400 000 ovner i året, og 70% blir eksportert. Siemensovnene blir gitt en helt spesiell oppmerksomhet i brosjyren, vist på bildet nedenfor. Bilde teksten påpeker at elektriske varmeovner fra Norge kan males for å gli inn i interiøret, og når det gjøres på den måten vi ser her, må man jo bare innrømme at man har tatt norsk på alvor. – Men er det ikke nettopp det vi skal gjøre – vi må ta oss selv på alvor! ("Energiforsyning")



Mennesker i samarbeid

Av Arnfinn Johnsen

Under avsnittet "Medarbeidere" gjør Vår Bedriftsfilosofi det klart hvordan firmaledelsen ønsker at medarbeiderne skal oppleve Siemens:

- en utviklende arbeidsplass som gir trygghet, jobbstolthet og mulighet for egen utvikling
- og hvor
- arbeidsoppgavene inngår i en større helhet rettet mot å fylle kundens behov.

Hva betyr så dette i praksis?

Bl.a. dette:

At vi tar våre forpliktelser overfor bedriften alvorlig, gjør hva vi kan for at det på en effektiv måte blir frem-skaftet varer og tjenester som dekker våre kunders behov. *Samtidig* som vi bidrar til at arbeidsplassen blir et godt sted å være, et miljø hvor vi kan utvikle oss selv både som mennesker og fagfolk.

Disse forpliktelser hviler på hver enkelt av oss, som medarbeidere i Siemens.

På den annen side er *bedriften* forpliktet - i minst like stor grad - til å legge forholdene til rette for den enkelte, til å gi *muligheter* for en optimal innsats og egenutvikling.

Forpliktelsene er gjensidige.

Ledelsesengasjement

For å lykkes i den ambisiøse målsetting VB trekker opp, må vi legge spesielt stor vekt på begrepet *samar-*

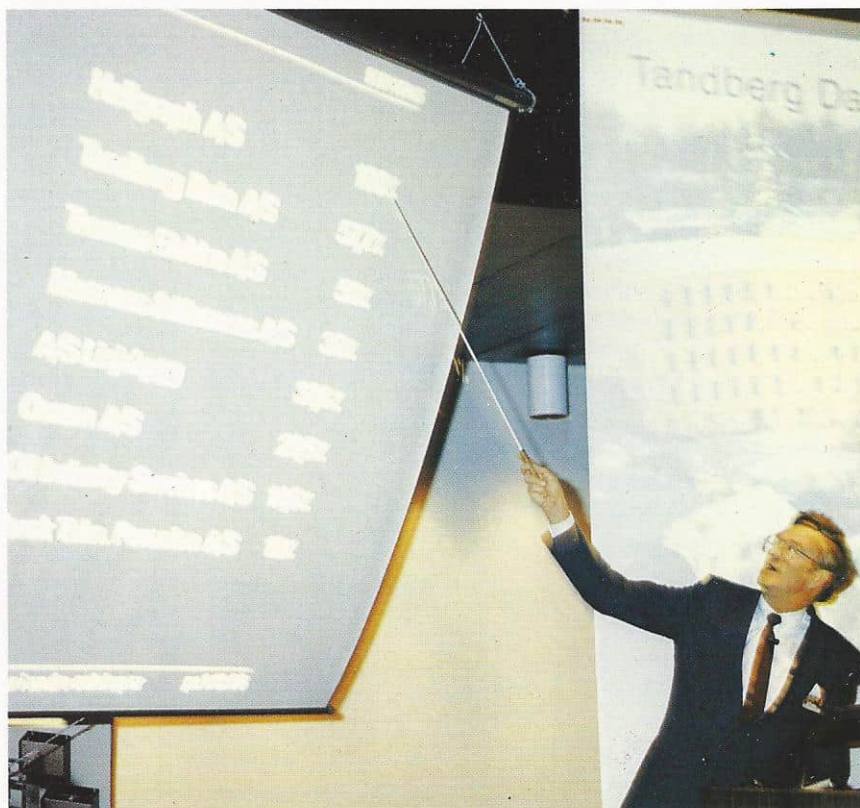
VB til kunder?

Spørsmålet om Vår Bedriftsfilosofi kan gis til kunder, har allerede dukket opp i mange sammenhenger.

Svaret er i utgangspunktet; ja. Det er intet prinsippielt i veien for at våre kunder skal få vite hvilke mål vi setter oss og hvilke krav vi stiller til oss selv. Men naturligvis må utdelingen skje med et visst skjønn.

Vår Bedriftsfilosofi er et Siemensinternt dokument som hverken skal presses på våre kunder eller strøs ut over våre konkurrenter.

Alt med måte.



Samarbeid på tvers av regions- og seksjonsgrenser er avgjørende for at vi skal lykkes. Men også samarbeidsklimaet og kontakten med våre datterselskaper må pleies. Bildet viser adm.dir. Tor Jemtland.

arbeid. Sørge for at det blir noe langt mer enn et velklingende slagord. Hvis vi ikke lykkes her, ikke klarer å fylle samarbeidsbegrepet med et reelt og forpliktende innhold, fratar vi oss samtidig mulighetene for å nå de fleste andre mål vi har satt oss.

Samarbeid er, så å si pr. definisjon, et tosidig forhold. Likevel vil jeg gjerne understreke ledelsens ansvar, behovet for *ledelsesengasjement*. Å skape et godt samarbeidsklima er en kontinuerlig, aldri opphørende ledelsesoppgave!

Samarbeid - hva er det?

Samarbeid er anerkjennelse av fellesskapets styrke, gleden over å løfte i flokk. Dette betyr ikke at solo-prestasjoner er å forakte, vi trenger enere som kan gjennomføre et raid mot mål når det klumper seg på midtbanen. Likevel må hovedregelen være at vi baserer oss på fellesskapets innsats, at vi sammen haler seieren i land. Men dette kommer ikke av seg selv! Det er noe som må læres, - og pleies.

Samarbeid - hva gir det?

Samarbeid gir trivsel. Det er godt å føle seg som en del av et team, og vite at egen innsats er med på å øke felles-

skapets totale resultat. Samarbeid bidrar også til økt produktivitet og større konkurranseevne, begge deler er et "must" om vi skal overleve i dagens og morgendagens sterkt skjedde forretningsklima.

Samarbeid - hva forutsetter det?

Samarbeid er som sagt ikke noe som kommer av seg selv. Det krever at man tilpasser seg hverandre, og at man har (eller utvikler!) evner til å sette totalresultatet høyere enn "personlig" resultat. Helst bør man like å omgås mennesker.

Samarbeid krever kommunikasjon

Tone og atmosfære er av avgjørende betydning for den daglige, direkte kommunikasjon. Den mer formelle kommunikasjon via det skrevne ord stiller andre krav, og får etter mitt syn en stadig økende betydning for en effektiv drift. Her byr moderne informasjonsteknologi på store rasjonaliseringsgevinster.

I utviklingen av begge disse kommunikasjonsformer er det avgjørende at ledelsen holder mål.

VB og Service

Av Inge Husefest S/Bergen

Et hjelpemiddel

Fordi markedet rundt oss er i uopp-hørkelig forandring, stilles vi som leve-randører overfor stadig nye krav om å tilpasse oss.

Hvis vi ikke klarer å omstille oss i samme takt som omverdenen, faller grunnlaget for fortsatt drift bort.

Vår Bedriftsfilosofi er etter min mening først og fremst et hjelpemiddel i dette arbeid for stadig å forbedre oss. Ved hjelp av den kan vi analysere situasjonen, fastslå eventuelle avvik og sette inn tiltak.

Skal VB bli til virkelig hjelp i denne prosessen, er det imidlertid viktig at alle berørte involveres i diskusjonene. At alle bidrar til å avsløre mangler og komme med forslag og ideer.

På den måten vil hver og en av oss "eie" en del av iden, og derfor føle et større ansvar for å få den gjennom-ført.

Markedsorientert service

Et av de viktigste avsnittene i VB er for meg det som omtaler markeds-orientering.

Mange vil kanskje stusse over at dette punkt blir trukket frem av en som representerer service. Men for det første er service i dag mer enn å "reparere feil", vi må finne frem til de "serviceprodukter" markedet vil ha. For det andre utgjør servicepersonell på mange måter en "skjult markeds-føringskapasitet" i firmaet. Vi kommer i kontakt med kunden på en måte som gjør at det ofte utvikler seg et helt spesielt tillitsforhold. Dette gjør at vi kan fange opp viktige signaler hos kunden som det er vesentlig å overføre til det formelle markedsføringsappa-ratet i firmaet.

Markedsorientering og korrekt oppførsel overfor kunden er viktig uansett hvor i firmaet vi befinner oss, - VB minner oss på en fin måte om det.

VB i Sieplan-format

Den forkortede versjonen av Vår Bedriftsfilosofi vil bli trykket også i Sieplan-format. Utgivelsen er i rute, d.v.s. du kan få VB i "bærbar utførelse" med din Sie-plankalender av 1.10.88.



Et punkt som savnes

Lønn - prisen for de tjenester fir-maet kjøper av oss ansatte - er en viktig faktor for de fleste. Om lønn ikke alltid er en avgjørende motiva-sjonsfaktor, så er i alle fall manglende (lav) lønn en demotiveringsfaktor.

Region Vest går konkret til verks!

Av Sverre Sivertsen S/Bergen

Region Vest har gjennomført inn-føringsfasen for alle sine ansatte, og stort sett fått en meget positiv res-pons. Spesielt nyttig mener vi VB vil være i forbindelse med å

- Konkretisere målsettinger.
- Registrere gap mellom nå-situasjon og ønsket situasjon.
- Finne tiltak for å redusere disse gap.

De nye konkurrentkonstellasjoner samt tilstramminger i samfunnsøko-nomien og dermed stagnerende mar-keder tilsier at VB ikke minst må settes inn i vår markedsføring som et for-retningsmessig instrument.

Medarbeidere/ledertutvikling

I erkennelse av at vår evne til å oppnå resultater er helt avhengig av medarbeidere som er markeds- og resultatorienterte, som er kreative, lojale og samtidig tilstrekkelig kom-petente faglig og administrativt, må opplæring og videreutvikling gis høy prioritet.

Dette forutsetter igjen ledere med en lederstil som ivaretar dette.

Gjennom en synlig lederstil og evne til delegering av ansvar og myndighet må de være motivasjonspådrivere og sikre innsikt i og lojalitet overfor vedtatte mål og strategier.

Med utgangspunkt i dette har vi vedtatt å iverksette kurs 550, Ledere i Praksis, for ca. 15 ledere i Region Vest.

Et så viktig punkt burde absolutt vært nevnt i VB for at dokumentet skal kunne kalles et ferdig produkt.

Hva skjer videre?

Ansvar for å dra i gang VB som et hjelpemiddel til stadige forbedringer, ligger først og fremst på ledelsen. Hvis ikke lederne på alle nivåer er motivert for VB, er mulighetene for suksess små.

Etter hvert som VB kommer inn i organisasjonen, blir ansvaret fordelt på oss alle.

Jeg tror det er svært viktig at for-slag til forbedringer som bygger på VB, tas alvorlig og prioriteres høyt. Derved viser vi i praksis at dette heftet er noe mer enn vakre ord. Først gjen-nom praktisk handling viser vi at VB betyr noe for oss.

Jeg hilser alle Siemens-kollegaer til-lykke med et forpliktende hjelpe-middel!

Kunden/Markedet

Kunden er vårt livsgrunnlag. Uten kunder, og fortrinnsvis fornøyde sådanne, er grunnlaget for hele vår virksomhet borte. I tråd med VB har vi i R/V satt oss følgende konkrete mål:

1. **Målsettinger - Markedsoversikt**
Strategiprojektet R/V i 90-årene (foreløpig rapport fremlagt på Strategidagene i mars i år) detalj-bearbeides videre på de enkelte markedsføringsavdelinger.

2. **Kundestøtte - Kundeopplæring**
Med overskrift "Marketing" vide-reføre de informasjonstiltak som ble startet våren '88.

Arrangere "TEMA-dager" for særskilte kunder, enkeltvis og spesielle grupperinger.

Slike "TEMA-dager" er for-lengst arrangert mot SFK (Mari-nen) og enkelte installatører.

"TEMA-dager" omfatter en bred informasjon til kunden om hele vårt leveringspotensiale, in-klusive områder som pr. idag ikke blir bearbeidet.

Samtidig inngår en informa-sjon/presentasjon fra kunden, og hvordan han opplever Siemens som leverandør og medspiller.

3. **Satsningsområder**
Vi vil dekke kundens behov, også på "nye" områder, og fremstå
Forts. side 17

Siemens Trondheim nyinstallerer 300

Av Inger Kristensen

Installasjonsavdelingens småhus-gruppe har vist seg å ha livets rett i Siemens Trondheim. Siste regnskapsår hadde avdelingen en samlet omsetning på kr. 30 mill., deri lå nyinstallasjoner i ca. 300 boliger, dvs. 35% markedsandel. De elektriske installasjoner i en middels stor bolig kan i dag komme opp i kr. 90.000 - 100.000. Et hus kan være det rene elektronikk-sentret med energisparing, soneinn-deiling på skjult varme, fjernstyringer, lysdemping, fotoceller, tyveri- og brannalarmer, automatiske døråpner etc.

Arbeidsområdet omfatter nyinstallasjoner i boliger og driftsbygninger, samt utvidelse og utbedring av gamle anlegg og serviceoppdrag i Trondheim og omegn.

"Orakel".

Ingeniør Harald Fredheim, som er daglig leder for gruppen, har lagt ned mye arbeid i å bygge opp husinstallasjonsavd. til det den er i dag. I travle perioder, og dem har det vært mange av, har han tilbragt både kvelder og helger bak skrivebordet på Siemens. For kunder og ikke minst for ansatte midt oppe i husprosjekt, er han rene "Oraklet i Delfi" med veiledning, råd og tips om adskjellig mer enn det elektriske anlegget. Foruten Fredheim, jobber det fem saksbearbeidere og sjåfør med egen varebil på småhusgruppen. Daglig beskjeftiges ca. ti montører og fem læregutter av husinstallasjoner. Ti servicebiler er i drift på serviceoppdrag.

Også i Trondheim er det full pris-krig blant elektriske installatører. Minimal bygging både i offentlig og privat sektor har ført til prispress på alle områder. Flere firma har, i likhet med Siemens, måttet permittere montører over lengre perioder. Det er husbyggers marked - pris blir nå ofte diskutert ned til siste krone.

Siemens kan konkurrere i pris

Siemens i Trondheim har lang erfaring med husinstallasjoner, både når det gjelder pris, planløsning og materialkunnskap. Det er lagt ned mye arbeid i gode rutiner for rask saksbehandling, prosjektering og planlegging. Rasjonell framdrift, god økonomisk oversikt og rask innhenting av utestående krav er viktig. Dette er grunnen til at Siemens er fullt konkurransedyktig også på pris.

Materiell på dagen

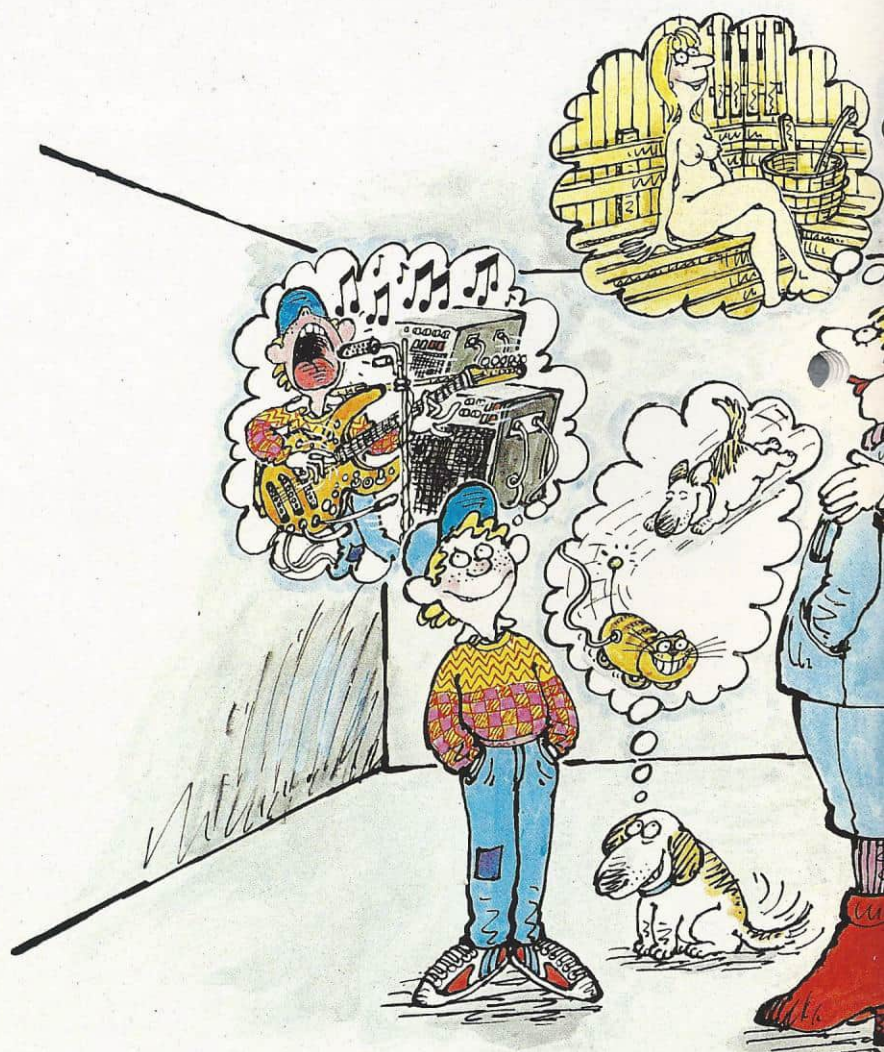
Vi har tilgang til et rikholdig lager som kan levere alt materiell på dagen om nødvendig. Gruppen markedsfører og selger varer resten av Siemens-bedriften produserer, så som varmeovner, lysarmaturer, sikringsskap, sikringsautomater, styringsur osv.

Stor montørstab

Småhusgruppen samarbeider godt med montasjeavdelingen og montørene. Det er en fast gruppe rutinererte montører som jobber selvstendig og effektivt som går på boliger. Dessuten har Siemens en stor montørstab til disposisjon, slik at kunden slipper å vente lenge på å få utført arbeid. Det hjelper lite med et lavt anbud, dersom bygget ikke blir ferdig til fastsatt innflyttingsdato.

Fornøyde kunder

Markedsføringsmessig er installasjon i privatboliger i Trondheim det viktigste kontaktledd mellom lokalmiljøet og konsernet Siemens. Husgruppen etterstreber å levere en kvalitetsinstallasjon, basert på morgendagen, til avtalt pris og tid. Resultatet

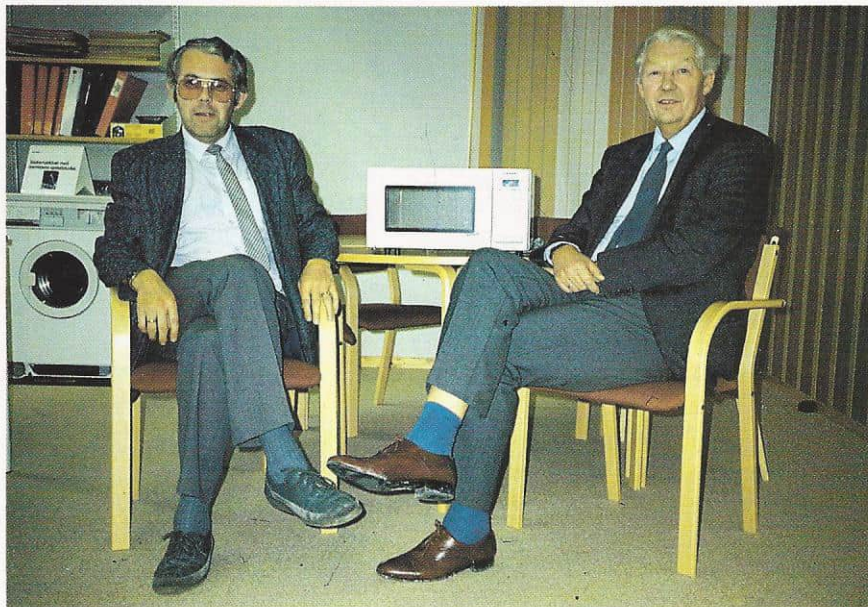


Tegningen er hentet fra brosjyren "Elektriske ideer fra Siemens", et meget nyttig hjelpemiddel i markedsføringen av installasjoner for boliger.

boliger i året – er billigst og best!

er fornøyde kunder og en personlig anbefaling fra en tilfreds husbygger gir bedre appell enn all verdens avisannonser.

Markedsføring må til – jobbene kommer ikke lenger rekende på ei fjøl – vi må ut og skaffe dem. Oppdrag blir i dag skaffet ved annonser, kontrakt-inngåelser med ferdighus- og byggefirma. Utsendelse av reklamemateriell til folk som har fått byggetillatelse, personlige kontakter/ besøk osv. hører med og Siemens har et stort markedsførings-potensiale i alle sine ansatte – vi kan alle være selgere for varer og tjenester firmaet kan tilby!



God markedsføring må til for å skaffe installasjonsoppdrag – og hvem kan markedsføre bedre enn firmaets egne ansatte? Tips som fører til oppdrag blir med i trekning om en Siemens microbølgeovn til jul, er nyeste idé i Trondheim. Harald Fredheim (t.v.) og Lars Floan venter seg meget av utfordringen.



Arne Døsvik, fast småhusmontør. Her jobber han i et hus i Aksel Nilsens vei, et byggefelt Siemens har for Samson Fabrikker. Raske og flinke montører er forutsetning for å klare seg i konkurransen!

Flere høyt premierte forslag fra BRUS-kampanjen

Fortsatt er endel forslag som kom inn under Forslagskassens kampanje BRUS i perioden mars til mai i år under vurdering hos saksbehandlere. Siden forrige nummer av Siemens Intern har følgende forslag blitt premiert med over kr 500,-.

H. Døhlen S/O har foreslått bruk av gummislange ved skapmontasje av små komponenter med skruerull i bakkant. Premien ble kr 1.800,-.

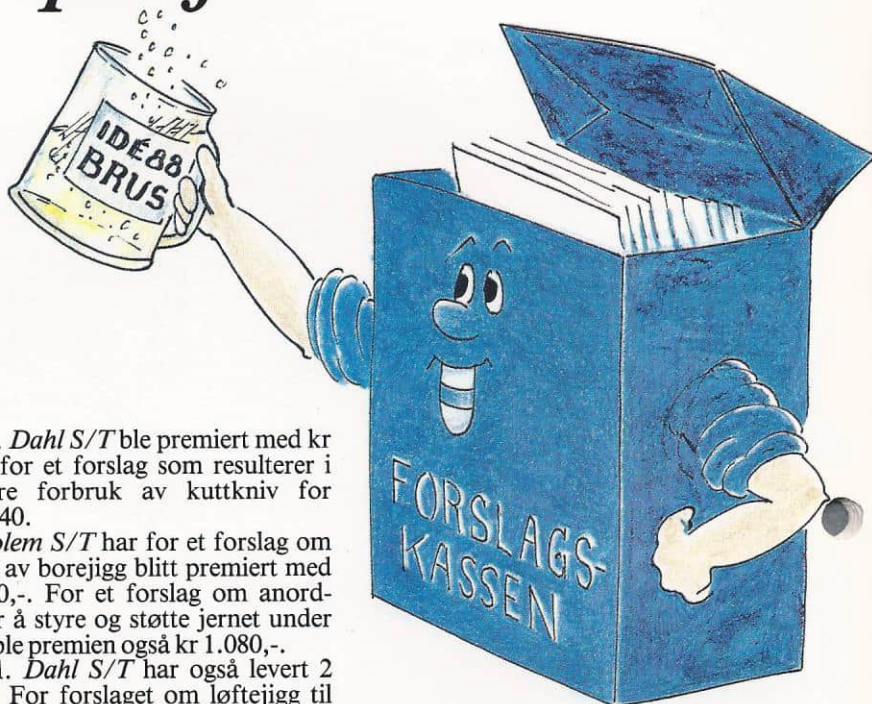
A. Ueland S/O ble premiert med kr 1.500,- for sitt forslag om endret startprosedyre for WordPerfect.

A. Solhaug S/O har levert et forslag angående direkte bestilling av småmateriell på anlegg etter en Produktkatalog, plassert i verktøycontainerne. Premien ble kr 600,-.

A. Døsvik S/T fikk kr 1.440,- i premie for et forslag om utarbeidelse av brosjyremappe m/priser til montørene i forbindelse med salg av utstyr og arbeid. Forslaget er iverksatt og har vist seg å ha god effekt.

M. Haugum og A. Nordhaug, begge S/T, fikk tilsammen kr 3.360,- i premie. Forslaget dreide seg om et hjelpeverktøy som gjør det enkelt og raskt å få slått inn stålstift i Ubåtpult.

H. Fondevik S/T har foreslått en jigg for anbringelse av ledning. Premien ble kr 2.160,-.



H. G. Dahl S/T ble premiert med kr 1.400,- for et forslag som resulterer i et lavere forbruk av kuttniv for Komax 40.

K. Solem S/T har for et forslag om endring av borejigg blitt premiert med kr 1.080,-. For et forslag om anordning for å styre og støtte jernet under boring ble premien også kr 1.080,-.

S. A. Dahl S/T har også levert 2 forslag. For forslaget om løftejigg til tak ble premien kr 720,-, mens den ble kr 1.440,- for forslaget vedrørende endring av legging av tetteliste.

B. Sundli S/T har foreslått at alle fraktbrev vedheftes forsendelsesadvis som befrakter returnerer sammen med sin faktura. Dermed unngås problemet med referanseløse fakturaer fra transpørtør. Forslaget er allerede gjennomført og premien ble kr 720,-.

Nye kontakter gir flere jobber

Et nytt tilbud går Siemens på Helgelandskysten nå ut med - kontroll av det elektriske anlegget. Kontrollen tar særlig sikte på deler av anlegget der det ofte oppstår feil eller branntilfeller, forteller Jon Nersund i Siemens Sandnessjøen til Siemens Intern. Det er et faktum at den potensielle fare for brann og ulykker er større i dag enn tidligere, først og fremst på grunn av større belastning på nettet enn før. Løse skruer og dårlig kontakt i støpsler og brytere kan under slike forhold bli farlige brannstiftere.

Nersund peker også på at vulkaniserte plugg og o.l. kan være en potensiell fare, fordi de ofte er av dårlig kvalitet og lett kan gi overledning. Det har han kunnet konstatere gjennom egen erfaring.

Forholdet til de stedlige elverk er avklart - de har intet imot vår aksjon, sier Nersund. Vi er spente på reaksjonene i markedet når vi nå starter annonseringen. Vi regner med nye kontakter som kan gi flere jobber.

SIEMENS

Er du i tvil om at det elektriske anlegget ditter i orden?

Vi kan nå utføre kontroll av el-installasjon i din bolig. Tilbudet omfatter sjekk/utbedring av koplinger i bokser, stikk-kontakter, støpsler, brytere, sikringskap og inntaksarrangement. Med andre ord: Kontrollen ivaretar deler av installasjonen der ofte feil eller branntilfeller oppstår.

Fast, avtalt pris: Kr. 650,- (eks.mva.)
Tilbudet gjelder for september og oktober.

Ta kontakt med Siemens i Sandnessjøen
Tlf.: (086) 40 722
Spør etter: Larsen eller Nersund



Siemens Trondheim har idag 840 LO-organiserte medlemmer

Av Inger Kristensen

Vi vil her presentere LO-organisasjonene Handel og Kontor (HK) og Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF) i Siemens Trondheim – to aktive organisasjoner som ikke er sammenslått, men som jobber mot de samme mål på mange områder.

Også innen Siemens har vi som organisasjoner fått være med på å ivareta våre interesser og prege våre arbeidsplasser. Sammen med NEKF og NJMF er vi ca. 840 LO-organiserte i S/T. Samholdet og samarbeidet mellom organisasjonene gir styrke, dessuten har vi en sterk hovedavtale i ryggen. Vi føler også at vi har bedriftens tillit og forholdet til ledelsen er det aller beste.

HK organiserer kontor- og lagerpersonell og har i dag ca. 130 medlemmer i Trondheim, Selbu, Kristiansund, Ålesund, Mosjøen, Sandnessjøen, Harstad. Oslo og Bergen har sine egne klubber.

Karrieren ivaretas

Klubbleder nå er Kristin Næss S/T. Foruten leder består klubben av sekretær, kasserer, datatillitsvalgt og fire styremedlemmer. Det er også nedsett et forhandlingsutvalg – et for kontor og et for lageransatte – som har i oppgave å møte bedriften og forhandle om lønn, særavtaler etc. Et stillingsplasseringsutvalg ivaretar medlemmenes plassering i Siemens karrieresystem og HK's stillings-inn-plasseringssystem. HK-klubben lager sin egen avis som kommer ut ca. 4 ganger pr. år med informasjon og opplysninger til medlemmene fra klubbstyret. Redaktør er Kjell Skjevik.

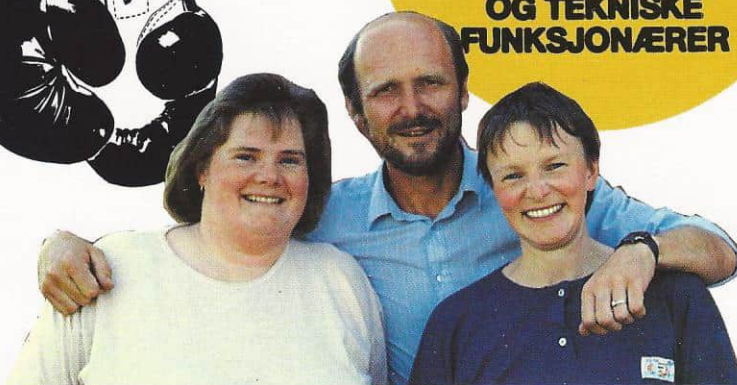
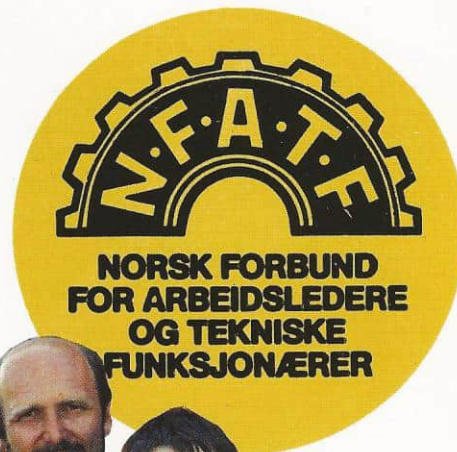
Bjørn Lervold S/T er for tiden leder for HK's avd. i Trondheim og han holder Siemens-klubben ajour med det som skjer på sentralt hold.

Handel og Kontor har et garantisystem som tilsier at intet medlem skal ligge under den til hver tid garanterte minstelønn. Garantilønnen i overenskomsten blir vurdert i hht. alder, ansenitet og stillingsplassering.

HK gir alle medlemmer (også de uten tillitsvern) full lønnskompensasjon ved kursing i arbeidstida.

NFATF S/T organiserer arbeidsledere, verkemestere og arbeidstakere i lignende stillinger som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele

HANDEL OG KONTOR
ditt beste
selvforsvar



Samholdet og samarbeidet i Siemens Trondheim er det beste, fastslår styrelederne, fra v. Kristin Næss, Handel & Kontor, Svein Ertzaas, arbeidslederne og Eli E. Sandnes, tekniske funksjonærer.

og kontrollere arbeid. Dessuten organiserer NFATF tekniske funksjonærer, dvs. ingeniører, teknikere, tegnere, bedriftsykepleiere og øvrige som er ansatt som teknisk personell.

Pr. i dag er det organisert 24 arbeidsledere og 64 tekniske funksjonærer i NFATF S/T. Leder for arbeidslederne er Svein Ertzaas. Han er forøvrig sekretær i avd. 17 av NFATF Trondheim og medlem i forbundsstyret i NFATF Sentralt.

Alltid orientert

Leder for de tekniske funksjonærene er Eli Espensen, Sandnes, også hun er styremedlem i avd. 17. Så Siemens-gruppen er alltid orientert om ting som skjer i avdelingen og i forbundsstyret. S/O har sin egen NFATF-klubb hvor Jack Jansen er leder. Grunnen til at arbeidsledere og tekniske funksjonærer er delt, er at det er opprettet forskjellige lønns-overenskomster for de to gruppene. Arbeidsleder-overenskomsten tilsier at han skal ha en lønn som ligger en viss prosent høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for de han leder. Medlemskontingenten blir trukket i lønn. Etter inntekt plasseres medlemmene i kontingentklasse A, B eller C, avhengig av de til enhver tid gjeld-

ende inntektsgrenser. I kontingenten er inkludert premie til den kollektive hjemforsikring og grunnforsikring, samt ulykkesforsikring på fritida på kr. 500.000,-.

Samarbeid

Sammen med Norsk Elektriker og Kraft Forbund (NEKF) og Norsk Jern og Metall Arbeider Forbund (NEKF) danner HK og NFATF Felles Tillitsmanns Utvalg (FTU). De respektive ledere i hver klubb er automatisk med i FTU, hvor det holdes møte en gang pr. måned eller ved behov. FTU S/T samarbeider også med FTU S/Oslo og FTU S/Bergen. I FTU S/Norge blir det valgt en leder - han er vår kontaktperson overfor bedriften ved saker som er felles for LO-forbundene. Vi er også representert i Konsernutvalget - det øverste organ vi ansatte har adgang til. En person fra hver organisasjon er også med i Arbeidsmiljø Utvalget/Bedriftsutvalget, og for å være med i KU må man være medlem i BU.

Boye Flittig NFATF S/T er styremedlem i Siemens.



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

Bedriftshelsetjenesten og Vernetjenesten i Siemens A/S

Overalt ansatte som plages av røyk

- Et engasjerende tema, sier Vivian Dahl, bedriftshelsetjenesten på Linderud, om spørreundersøkelsen om røykfritt miljø på Linderud i sommer. Ikke mindre enn 279 ansatte svarte, og bare dette tallet viser interessen.

Av dem som svarte var 188 ikke-røykere og 91 røykere. 207 er ikke plaget av røyk i miljøet, 67 plages.

- Stort sett er det alltid en eller annen som plages av røyk i miljøene, sier Vivian Dahl. Dette er nok undersøkelsens viktigste resultat, ved siden av tallet som viser hvor mange det er som plages.

Spørsmålet om hvordan Siemens skal innrette seg vis å vis røykeloven går nå til AMU/BU og Direksjon. Et utgangspunkt for behandling er forslaget fra "Røykeutvalget" - Iris-Ev. Johansen, Rolf Eriksen, Vivian Dahl og Inge D. Bjørntvedt. Det lyder:

Forslag til retningslinjer

1. Røyking er kun tillatt på de steder i bedriften hvor dette er nærmere angitt.
2. Medarbeidere med enkeltkontor kan - om de selv ønsker det - røyke på sitt kontor - dog ikke når kontoret benyttes som møterom.

3. Forslag til røykesoner:

Telebygg: T0 - Sittegruppe ved trimrom. T1 - Opprette sittegruppe ved enden av kjernevegg, syd i fabrikk. - Toalettene. - Sittegruppe i resepsjon. - T2 - Trappeavsats, syd. Opprette sittegruppe ved heisen. T3 - Sittegruppe ved heis.

Sosialbygg: Personalrom - 2. etg. i barnehagen.

Verkstedbygg: V0 - Sydlig del av kantinen. - Toaletter i trappehus. V1 - Opprette sittegruppe i resepsjonen. - Trappeavsats, syd. V2 - Møterom i Elektronikkfabrikk. - Toaletter i trappehus. - For Forsvarsdivisjonen: Toaletter syd.



Lagerbygg: L0 - Inngangsparti nord, østvendt dør. - Areal utenfor verktøyburet. L1 - Pauseareal ved plukkklageret.

Forum: F0 - Sittegruppe ved heisen. - F1 - Sittegruppe i resepsjonen. - F2 - Opprette sittegruppe ved heisen. - F3 - Pauseareal. - F4 - Areal utenfor heisen.

Kontorbygg: K0 - Gjestekantine: Fleksibelt - spesielle skilt på bordene. - Toaletter. K1 - Sittegruppe i resepsjon. K3, K5, K7, K9 - Alle toaletter (ikke garderober). K2, K4, K6, K8 - Trappeavsatser, nord.

Hvem gjør hva i verne- og miljøarbeid

Siemens (arbeidsgiveren) har det overordnede ansvar for at verne- og miljøarbeid blir organisert og drevet. Det er verdt å legge merke til at delegering av overordnet ansvar nedover er begrenset.

Arbeidslederen

Arbeidsleder - fra ingeniør, annen leder, til formann, har utøvende plikter - f.eks. påse at arbeidsplassen er trygg. Først og fremst gjelder det å forhindre at fare, skader, ulykker oppstår. Det kan kalles ansvar.

Arbeidstakeren

har ikke bare rett til, men også krav på å bli instruert i sitt arbeid og utstyrt med nødvendige vernemidler slik at arbeidet kan utføres på trygg måte.

Av dette følger også plikter til å følge instruksjoner og bruke tilvist verneutstyr.

Alle har plikt til aktsomhet.

Verneombudet

Verneombudet skal velges av og blant arbeidstakerne. Stemmerett ved vernebudvalg har riktignok også arbeidsledere, med unntak av den

høyeste daglige leder. De skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i arbeidsforhold og de bør velges blant arbeidstakere som har vært ansatt i Siemens en stund.

Verneombudet fratar ikke arbeidslederen plikter og ansvar/oppgaver - de skal samarbeide om saken.

Hovedverneombudet

Velges av og blant verneombudene - eller annen tillitsvalgt ved Siemens. - Det kan forøvrig utpekes av organisasjonen. Det skal være stedfortreder. Spørsmål som gjelder flere verneombuder/verneombud skal forelegges for hovedverneombudet, men hovedverneombudet skal ikke sette til side eller overta oppgaver for verneombud som fungerer.

Hovedverneombudet sitter i AMU, og hovedoppgaven er å informere, koordinere og være verneombudene hjelpelig.

AMU

Er Siemens sentrale organ for verne- og miljøarbeid. Utvalget er besluttsende og rådgivende og skal

virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovgivningen. Oppgavene som tilligger AMU er presisert i arbeidsmiljøloven og lovens forskrifter.

Siemens øverste leder skal være representert. Blant de mange ting som AMU skal uttale seg om, er vesentlige endringer i lokaler, maskiner og om verne- og miljøforhold generelt.

Opplæring

er en vesentlig forutsetning for at verneombud og AMU's medlemmer kan fungere.

Miljøsaker krever kunnskap og omdømme. Også linjeledelsen må kunne sitt. Opplæring i arbeidsmiljøarbeid har derfor budskap til alle.

Vernelederen

er ingen tillitsvalgt, men ansatt av Siemens. Å koordinere bedriftens samlede arbeidsmiljøvirksomhet er hans oppgave. Han har en fri og uavhengig stilling når det gjelder vernearbeid.

**Bedriftshelsetjenesten om
organisasjonsforandringer
og stress:**

Snakk!! Informér!!

Når vi omstiller og omorganiserer, kan det ha innflytelse på helsen? Dr. Øyvind Larsen ved Bedriftshelsetjenesten S/O kan bekrefte at det i perioder da mye skjer, ofte er henvendelser som bunner i organisatoriske forhold.

- Omstillinger er ikke nødvendigvis et onde, sier dr. Larsen - hverken hva helse eller trivsel angår. Forandringer skjer jo gjerne som en tilpassning til endrede ytre og indre betingelser. I dette ligger innebygd at også selve arbeidet burde kunne gis bedre betingelser. Forandringer kan derfor i seg selv ha en rekke positive sider, også når det gjelder helse og trivsel.

- Men hvorfor kommer da folk og klager?

- De som er fornøyd, kommer sjelden til Bedriftshelsetjenesten og forteller om det. De som kommer, er de misfornøyd. Her er det et tydelig mønster som går igjen. Et gjennomgående trekk er at nyordningen gir mer å gjøre for de enkelte, ofte på grensen til hva som er mulig å innpasse. Jeg undrer meg ofte på i hvilken grad de overordnede egentlig er klar over dette ved noen av de omstruktureringer som foretas. Hardt arbeid på grunn av egen innsatsvilje og fighting spirit er noe helt annet enn hardt arbeid på grunn av press. Et annet trekk er at man blir satt til å utføre arbeid som er på siden av egen kompetanse - en arbeidspsykologisk velkjent stressfaktor.

Omstillinger kan vi aldri unngå, så det som det da må gjøres noe med, er kompetansen. Nødvendig opplæring må til!

Mangel på innsikt

- Hva er den berømte dråpen i begeret?

- Den utløsende faktor er gjerne at ellers fornuftige ledere lanserer reformene med en påfallende mangel på innsikt i selv de enkleste, psykologiske mekanismer. Mest provoserende og frustrerende er ofte ikke det som blir sagt, men det som ikke blir sagt.

Hvis det foreligger planer eller eventuelt bare løse tanker om organisatoriske forandringer, er dette noe som vanligvis blir kjent i miljøet nokså øyeblikkelig. Det å ikke få vite hva som foregår, virker sterkt på mange. Nordmenn er på dette feltet kanskje annerledes enn andre - vi er vant til å være med og å få ytre oss, og

vi er vant til å bli hørt. For oss i Bedriftshelsetjenesten synes det som om det er usikkerhet og følelse av å bli neglisjert som vekker de fleste stressreaksjonene, mer enn selve endringene.

Kortene på bordet!

- Har du en resept?

- Den er veldig enkel. Diskuter med medarbeiderne. Snakk og informér. At det kan være behov for forandringer eller at sparekniven truer, er noe de fleste vil forstå. Dette kan simpelthen være en spore til innsats, men da må kortene i større grad på bordet: Slik er situasjonen, hva kan vi gjøre for å tilpasse oss?

- Flere råd?

- En måte å forebygge stressreaksjoner på er å ta hensyn til at vi alle er forskjellige. Vi reagerer ulikt. Det er flere årsaker til dette, - personlighet, alder, bakgrunn og annet, men resultatet er at vi er og blir ulike. Vi er enkeltindivider. Den gode leder har følsomme antenner og oppfanger disse forskjellene. Ved å utnytte signalene blir det i større grad mulig å foreta forandringer på en slik måte at man får hver enkelt medarbeider bedre med på laget, unngår å trække på ømme tær, og til syvende og sist også forebygger at Bedriftshelsetjenesten må komme inn med hjelp etterpå.

ner

ABC-nett, K-link og DnC-Telebank som kan tilknyttes direkte.

Ved tilknytning til KD-Nett åpnes muligheten til kommunikasjon med sentrale registre som folkeregisteret, arbeidsregisteret, eiendomsregisteret, Express-Nytt, økonomiske nyheter og Ajour, Aftenpostens nyheter. Av andre tjenester kan nevnes OAG, fly- og hotellopplysninger, OECD-rapporter, kredittopplysninger og lovdata.

Flere grossister ønsker å la kunder få tilgang til sine maskiner med enkle rutiner, noe som også vil være mulig.

Stemningen på produktpresentasjonen var meget positiv. Det kan nevnes at SIS har gått ut med et spesialtilbud for gamle 6.611 kunder som ønsker å bytte til MX og Sipak 2X nå i sommer. Dette har gitt stor respons, og de første kontraktene er allerede tegnet, så Bjørn Asmundvaag ser for seg en spennende fremtid for SIS.

MX-stammen består av flere UNIX-baserte 32-bits modeller fra 6 terminaler og opp til de større med ca. hundre arbeidsplasser. Dette betyr at Siemens nå kan tilby maskiner og løsninger for såvel de minste som de mellomstore og større bedrifter.

Sipak 2X ble presentert av Guttorm Nielsen fra Norsk Programvare.

Sipak er nå omprogrammert og lagt over på UNIX og våre MX-maskiner. Flere nye alternativer er blitt mulig i denne forbindelsen. Det benyttes nå Informix Database som igjen gjør 4. generasjons språk som SQL tilgjengelig.

Siemens Bergen

Øyvind Svartveit, Montasje
Oddbjørn Syslak, Montasje

Siemens Trondheim

Erik Elvedal, Montasje
Øyvind Berge, Montasje
Helge Kyllø, Montasje
Bernt O. Dullum, Montasje
Ole Petter By, Montasje
Age Myren, Montasje
Aud Karlgård, Personalavd.
Torild Kaspersen, Org./EDB
Per G. Følstad, Materialadm. R/N
Jon Egil Hammeren, Verktøyavd.
Elektrovarmefabrikken

n nyansatte

Siemens Ålesund

Sverre Jørgensen
Rune Idar Haga

Siemens Selbu

Kristine M. Nypan

Siemens Bodø

Eirik Bakkeli Hansen
Haavard Bøe
Roger Lyngeng
Steinar Nesheim
Rune Fjordholm
Børge Kjær
Ivar Age Nordnes
Torgeir Johnsen
Dag A. Wikse
Sverre Wang
Ivar Grytvik
Bjarne Jonassen
Signy Karlsen
Anne-Christin Eriksen
Tor Eriksen
Ragnar Johansen
Knut Jensen



– Vi leverer like billig som vest-tyskerne, understreker prosjektleder Øyvind Veland, som her viser frem de første kortene for Siemens varmeovner, produsert i Elektronikkfabrikken på Linderud.

Ved samlebåndet: Foran Ruth, bak medlemmer av prosjektgruppen. Fra venstre: Knut Erik Jørgensen, materialanskaffelser. Lars Hoel, kretskortkonstruksjon. Jan Ole Wangen og Jan Erik Hammerstad, utviklingsavd. Arve Wiik Andersen, testteknikk.

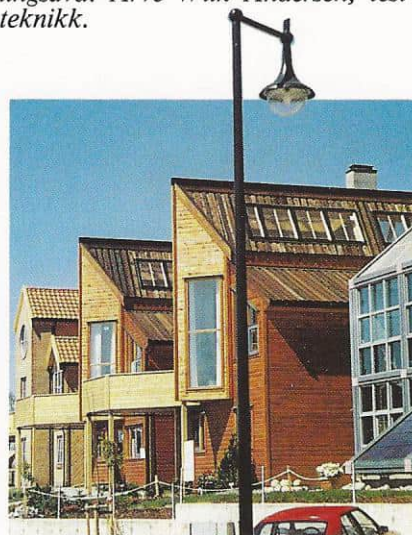
● Like billig og like bra

D-dag i Elektrovarmefabrikken på Linderud: Den første stor-ordre på overflatemonterte komponenter var i gang i den nye produksjonen. Kunden er Siemens varmeovnsfabrikk i Trondheim, og produktet den elektroniske termostat i ovenen. Bestillingen lyder på 220 000 stk. pr. år, og prisen er ca. 30 kr. pr. stk.

Det er et utviklingsprosjekt med deltakelse fra elektrovarmefabrikken, Seksjon Teles utviklingsavdeling og elektronikkfabrikken som her er ført til veis ende. Ennskjønt det neppe er riktig å snakke om veis ende, for utviklingen fortsetter på morgendagens produkt. Varmeovnsfabrikken kjøpte tidligere sine termostater fra en vest-tysk fabrikk. Det er derfor flere grunner til å være fornøyd med resultatet: at vi nå er "sjølberga" – og at vi klarte det. To aspekter av samme sak, med litt forskjellige overtoner, henholdsvis økonomiske og prestisjemessige.

– Og la oss heller ikke glemme at vi klarer å levere like billig, understreker prosjektleder Øyvind Veland. Selv etterat den tidligere leverandør slo ned prisen med 25%. Varmeovnsfabrikken hadde nok ikke akseptert noe annet.

Det nye maskinvidunder monterer komponenter på kretskort ved hjelp av lim, og gjør dem mye mindre enn de "gammeldagse" kort. Og siden smått er godt, er det med optimisme for fabrikken. Det er derfor med optimisme fabrikken nå går inn for markedsføring av sitt "produkt", som også inkluderer utviklingstjenester av erfarne ingeniører.

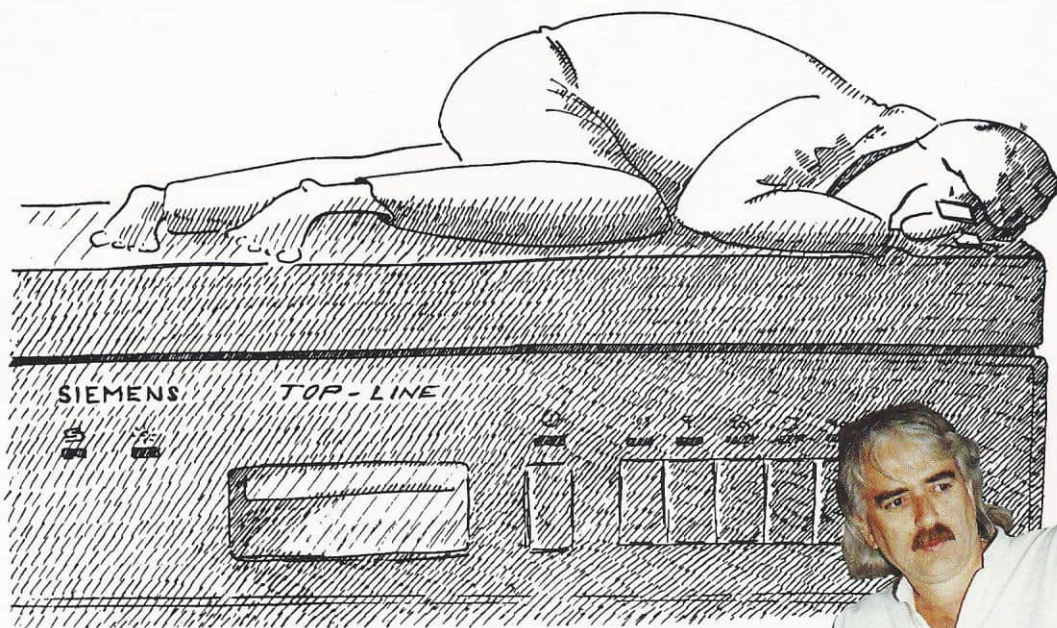


Populær klokke

Norske, svenske og danske arkitekter lanserte sine idéer på den store boligutstillingen i Stavanger i sommer. 80 boliger i tildels nye og utradisjonelle former ble vist for et stort publikum, og Siemens fulgte opp med den utendørs belysningen. SIDEKAL-systemet viste igjen sin anvendelighet, og vi ser på dette bildet hvordan den populære klokken er tilpasset moderne boligvinkler.

Hva med en kunstner i Siemens?

Av Anita Brækken



Vi så ham alltid med en grammatikkbok stukket under armen. Han var opptatt av å perfektionere sine norskkunnskaper. Dieter Pittermann fra Köln i Vest-Tyskland var praktikant ved opplæringsavdelingen i Siemens Trondheim i tiden november-87 til juni-88.

Siemens-konsernet representerer et mangfold av kulturer. I teamarbeid og sammensetning av grupper dyrker vi gjerne dette mangfoldet ved å se på det positive i forskjellige personligheter. Dieter har vært et verdifullt innslag.

Fortell litt om din bakgrunn.

Jeg har jobbet på kontor i mange år, i elektronikk-firmaene Rohde & Schwarz (München/Köln) og Tektronix (Köln). I jobben hadde jeg mye kontakt med S/AG, – som kunde, sier Dieter.

I 1978 gikk jeg over på deltid for å få mer tid til kunstnerisk arbeid. Min første utstilling hadde jeg i Köln i forbindelse med 100-års jubileet til Kölner-domen (1980). Det var en såkalt Cartoon-utstilling, – med satiriske og samfunnskritiske tegninger. Dette gikk veldig bra, og jeg bestemte meg for å bruke mer tid på tegning.



Dieter Pittermanns satiriske talent er utvilsomt – selv om vi slett ikke er enig i at Siemens driver en "sovende" markedsføring av sine husholdningsapparater i Norge. (Hvis tegningen er slik å forstå!)

Pittermann har tegnet mye i Siemens Intern, bl. a. har han illustrert "følgetongen" av EDB-artikler på en festlig måte.

I 1982 sluttet jeg med deltidsarbeidet, og åpnet sammen med en venn "Galleri TAP" i Köln.

Men hvordan har du havnet i Norge?

Jo, det er bedre luft her enn i Köln!! Neida, slik var det ikke. I 1982 fikk jeg en datter sammen med en norsk jente. Denne jenta var fra Trondheim, og hun fikk hjemlengsel etter 6 år i Köln. I 1985 flyttet hun tilbake til Norge.

Vanskelig valg

I 1986 flyttet Dieter for godt, etter å ha vært her i korte perioder. Dette var begynnelsen til en ny tilværelse. Først måtte han lære seg språket. Etterhvert fikk han en del tegnejobber, bl.a. karikaturtegninger for en lokalavis og illustrasjoner for rockegruppen Stage Dolls.

Du har et godt norsk ordforråd, og du skriver norsk veldig godt. Hvordan har du lært det?

Jeg var så heldig å bli med i et Introduksjonsprogram For Fremmedspråklige (IFF), i regi av Arbeidsdirektoratet. Dette startet i august 1987. Målet er å lære utlendinger om norsk samfunn og arbeidsliv. "Engasjementet" består av først 11 uker teori, og så er det ut på praksisplasser.

Og du havnet på Siemens?

Jeg var først på bedriftsbesøk her. Siemens tar jevnlig imot IFF-grupper. Siden bedriften er en del av det store Siemenskonsernet, ble jeg nysgjerrig. Jeg tenkte først å gjøre nytte av mine tysk kunnskaper.

Dieter startet på Siemens i november 1987. Han hadde egentlig ikke planlagt å bli her så lenge, men siden han trivdes, og fikk tilbud om å fort-

sette, ble det et opphold på over et halvt år.

Og Siemens har hatt stor nytte av dine kunnskaper. Hva har du arbeidet med?

Foruten vanlig kontorarbeide har jeg jobbet med illustrasjoner til kurs- og informasjonsmateriell.

Blant annet til kurs 550 "Ledelse i praksis", et markedsførings-opplærings-program, en del småoppdrag for Siemens Intern, AKA, trimrommet, barnehage-gruppen...

Hva er planene framover?

Jeg skal prøve meg som selvstendig næringsdrivende, – ta på meg tegnejobber for noen bedrifter. Likevel kunne jeg gjerne tenkt meg å ha en deltidjobb. Vi får se hva det blir til.

Lykke til sier vi i Siemens!

Vår Bedriftsfilosofi

Av O. Alfstad S/O

Signaturen AJM er igjen ute i spalten "Ordet er fritt". Etter å ha lest artikkelen ble jeg både overrasket og irritert. Det er mange måter å gi uttrykk for sine meninger på, - men den AJM benytter seg av, grenser til det vulgære.

AJM mener Direksjonens intensjon med å utgi "Vår Bedriftsfilosofi" (VB), er at alle skal skjerpe seg slik at aksjonærene i Tyskland kan oppnå fordeler. Med det økonomiske / politiske system vi i vår vestlige kulturskrets bekjenner oss til, er det slik at administrasjonen og styret i firmaet har visse forpliktelser overfor aksjonærene som tross alt eier firmaet. Det burde det ikke være så vanskelig å forstå.

Det er også dette systemet som gir AJM adgang til spaltene i bedriftsbladet vårt. På helt fritt grunnlag kan han komme med meningsyttringer av enhver art.

Det er beklagelig at AJM tolker vår VB på en slik måte.

Etter min oppfatning er dokumentet et utmerket korrektiv for både ledere og fotfolket. Selvfølgelig er teori og praksis to ting. Men at VB med sin visjon og idé er til beste for den enkelte og firmaet, burde det ikke herske den minste tvil om.

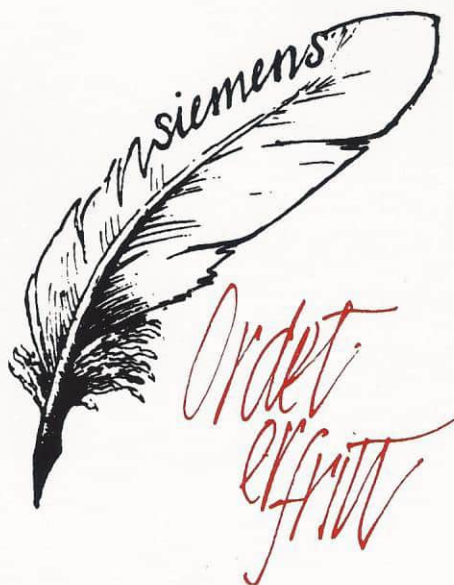
"Selv om vi skjerper oss, blir det ikke mer i lønningsposen" forkynner AJM. Så kommer et utsagn som mange vil benekte - nemlig at Siemens betaler nyansatte dårligst i Østlandsområdet. Han henviser til statistikker og påpeker at snitt-tall som kommer frem i de fleste statistikker ikke behandler bare begynnerlønn. Hvordan kan da AJM så skråsikkert påstå at Siemens ligger dårligst an? Har han foretatt en rundspørring til samtlige firmaer i østlandsområdet?

At Siemens' husholdningsartikler bare er forbeholdt ansatte som bor på Oslos vestkant er så tøvette skrevet at nærmere kommentar skulle være overflødige.

AJM vet, som oss andre, at vi har valgt tillitsmenn - og -kvinner - i organisasjoner, utvalg og i styret i Siemens A/S. Hvorfor ikke henvende seg til en av disse og be om å få saken om nyansattes lønn tatt opp til behandling. Forøvrig har et samlet Storting vedtatt "loven om lønnsregulering", slik at AJMs masning om dette temaet passer dårlig så lenge loven er i kraft.

AJM siterer så noen løsrevne setninger fra professor Stensaasens artikkel i TU nr. 12 1988. Mennesket står selvfølgelig i fokus i hans artikkel. Ved å lese artikkelen til professoren og sammenlikne den med vår VB, vil AJM oppdage at det menneskelige aspekt går som en rød tråd gjennom hele "Vår Bedriftsfilosofi". Konklusjonene av Stensaasens artikkel og vår VB er helt parallelle. Hvis disse tanker og idéer får gjennomslag hos hver enkelt av oss, ville firmaet og den enkeltes framtid se ganske lys ut, - dette til tross for den omstillingsprosess vi nå må gjennom.

Helt til slutt: Er AJM oppmerksom på at han ved å komme med slike utsagn i sin artikkel kan ødelegge den PR firmaet møysommelig har opparbeidet seg? Til syvende og sist går det naturligvis også ut over den enkelte. Bedriftsbladet leses ikke bare av ansatte. Prestisjetapet kan bli så stort at det kan ta år å opparbeide troverdighet. Det bør AJM tenke på neste gang han ber om spalteplass.



*
Siemens Intern sendes i prinsippet kun til ansatte. Men innsenderen har naturligvis rett: Bladet leses også av andre.
Red.

Miljøarbeidet i Siemens kan bli bedre

Vi lever i en tid hvor miljø og forurensning er et høyaktuelt diskusjonstema såvel i Siemens som i Norge og verden forøvrig.

Siemens er jo på mange områder kjent som en bedrift som arbeider aktivt for medarbeideres og omgivelsens miljø. - Burde derfor Siemens også bli en foregangsbedrift på området "papiersløsning"?

Det finnes i dag konvolutter og skrivepapir laget av resirkulert og giftfritt papir. Med det store papirforbruket i Siemens burde vel dette være et miljøvernstiltak av de store, med en viss PR-verdi for Siemens som en foregangsbedrift.

Likeledes brukes det i Siemens store mengder såkalt "chips" av isoporliknende materiale til pakking. Da det allerede nå er tale om å forby/redusere bruken av slikt materiale i emballasje til matvarer p.g.a. ozonskader ved destruk-

sjon av emballasjen, burde Siemens stoppe bruken av "chips" og finne andre materialer - f.eks. makulasjonspapir o.a.

Undertegnede og sikkert flere med ham ville sett det som en stor seier for det totale miljøarbeidet i Siemens hvis bedriften tok innlegget opp til drøftelse og fikk gjort noe med dette.

SiS



Ett poeng fra å bli skytterkonge

Av Hilma Holm

- Du blir ikke konge uten å ha litt "tur", sier Siemens-elektrikeren Leif Gravem. Han var et lite hårstrå fra å bli skytterkonge på landsskytterstevnet i Førde.

Finalen gikk av stabelen den 6. august. 26 skyttere var det på kongelaget. Alle disse var selvsagt meget gode, men det var spesielt en av dem som journalistene viet stor oppmerksomhet. Det var sunndalingen Leif Gravem, 22 år gammel og ansatt ved montasjeavdelingen i Trondheim siden 1984. Bare unggutten - i alle fall ung i skyttersammenheng, forholdsvis spebygd og ellers en "likandes" kar.

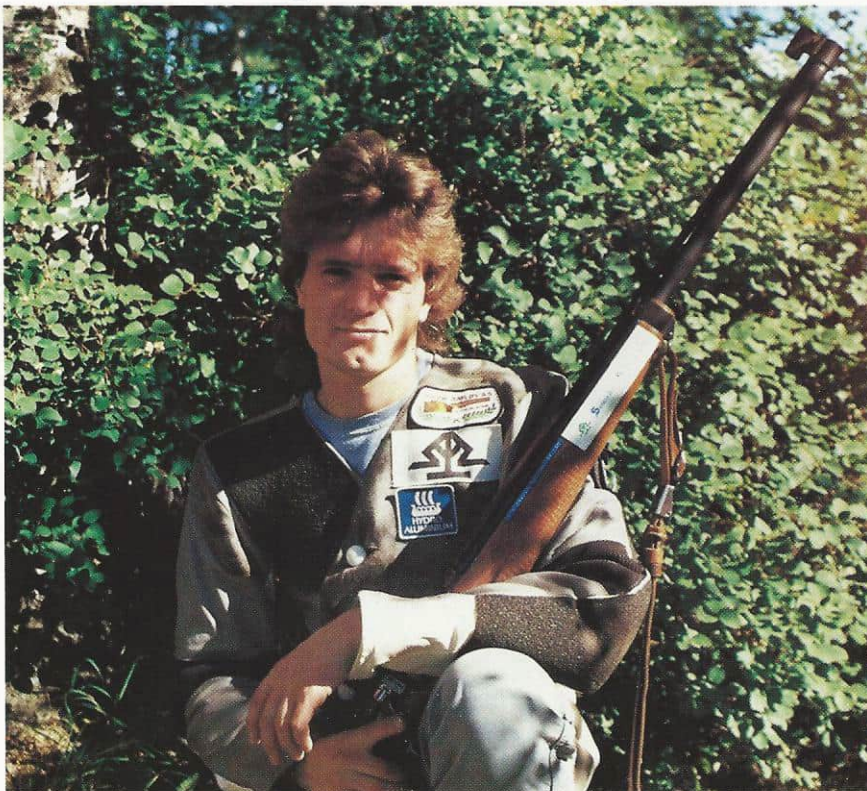
- Hvorfor ble det laget så mye oppstuss rundt deg, spør vi Gravem.

- Det skyldtes hovedsaklig to ting, tror jeg. Jeg hadde gjort det veldig bra under Norgescupen og hadde fullt hus under avslutningen der. I tillegg utmerker jeg meg vel litt - ved å være ærlig når journalistene spør. Jeg sier som det er, jeg er der for å vinne, svarer Siemens-elektrikeren.

En tabbe

Kun ett poeng var han altså fra å bli skytterkonge. Gravem hadde noen små problemer med ammunisjon og gevær under prøveskytingen og denne usikkerheten gjorde at han stilte sikket to knepp under normalstilling. Det var en tabbe som etter all sannsynlighet tok kongetittelen fra ham. Skuddene kom litt lavt og ekspertuttalelsene påstår at Gravems omgang sto til 100, men uttellingen ble 96 poeng.

Sin suverenitet viste han da også senere, da han skulle skyte om 3.-



plassen. Her prikket han inn de ti blinkene han kunne hatt i den første mesterskapsomgangen.

"Jeg vokste opp på skytterbanen"

- Jeg har holdt på med skyting i de 7-8 siste årene, forteller Gravem. Jeg "vokste opp" på skytterbanen så å si. Hjemmet mitt lå bare noen hundre meter fra skytterbanen i Sunndal. Men det er de 2-3 siste årene at jeg har trent skikkelig. Jeg trener hver dag fra april/mai og ut sesongen. Når du først er kommet så langt frem i teten, er det som om du lider av en slags spillegal-

skap. Du klarer bare ikke å være borte fra stevnene, og slett ikke slutte. Du blir rastløs og du må være med.

Hvor mange visste forresten at skytterantrekket er målsydd for å skulle passe perfekt? Klærne er laget av skinn og canvas, og settet koster nærmere 6000 kr. Klærne må iallfall ikke lage noe plunder foran skyteskiven.

- Ove Vik ble altså årets skytterkonge. Skal du bli skytterkonge? spør vi Gravem.

- Ja, æ har nå tenkt det, svarer Gravem. Men du må bare være så god du vil, det alene hjelper ikke, du må også ha litt "tur" for å bli konge.

Forøvrig må nevnes at Gravem vant Midt-norsk mesterskap 3 uker senere. Jamen bra av unggutten.

Forts. fra side 9
Region Vest...

som en innovativ bedrift bl.a. gjennom:

- Planlagt øket aktivitet på satsingsområder som telefoni, telematikk, fiberoptikk, helsesektoren.

- Oppbygging av egen kompetanse på disse områder. (Eks.: Prosjekt totalbearbeiding av sykehus er igangsatt.)

4. Nye forretningsområder

Med dagens stagnerende marked må vi søke ut nye satsingsområder, finne frem til nisjer i markedet som kan supplere dagens leveringsprogram.

Stabsavdelinger

De gjennomførte avdelingsvise informasjonsmøter viser etter vår mening klart at VB vil kunne få en sterk og direkte innflytelse på våre stabsavdelingers virksomhet. Disse avdelinger som til daglig ikke sitter sentralt plassert i forhold til

kunder, markedsforhold og resultatoppnåelse, har til tider hatt visse vanskeligheter med å finne seg selv og sin betydning som medspiller og nødvendig del av apparatet.

Vår nye VB klargjør disse avdelingers plassering og betydning sett i sammenheng, og vil føre til en klarere oppfatning av deres rolle og derigjennom bedre motivasjon.

Siemens Intern

18. årgang. Utgitt av Informasjonsavdelingen.

Redaktør: Per Buer, S/O

Red. sekretær: Espen Nordhagen, S/O

Medarbeidere: Tove Løhne, S/T

Knut Madsen, S/B