

Siemens Intern

Nr. 3 – Tirsdag 10. mai 1988

Direkte innvalg til Siemens-telefonene på Linderud og Sluppen

Når Siemensfolket på Linderud og Sluppen etter "langferien" midt i mai er tilbake ved skrivebordene, vil de finne nye telefonapparater på arbeidsplassene. Likeledes må kunder og andre måtte glemme de gamle 15 30 90 og 96 55 11. Våre nye numre er til **Oslo: (02) 63 30 00**, og til **Sluppen (07) 95 90 00**. Vi vil i tillegg få tilgang til en rekke servicemuligheter vi tidligere bare kunne drømme om. Det viktigste er kanskje direkte innvalg som gjør at man kan ringe direkte inn til den man ønsker ved å slå i Oslo 63 og i Trondheim 95 + internummeret til den man vil prate med. Internnummere blir utvidet fra tre til fire siffer.

Betjeningsterminalen – eller sentralbordet som det også heter, vil også bli byttet ut. Det er ikke minst sentralbordbetjeningen glad for. Det gamle sentralbordet er over tyve år gammelt – og håpløst umoderne. OMNI S3-sentralen som snart settes i drift har 2048 interne linjer og 512 eksterne. Selve sentralen er oppsiktsvekkende mye mindre enn den gamle, så det blir



vesentlig bedre plass når man har kastet ut "antikviteten" fra koplingsentralrommet. OMNI S3 er ikke stort større enn et litt stort arkivskap.

Utvidelse etter behov

OMNI S3 er modulært oppbygd. Det vil si at dersom det er behov for utvidelser, kan man kople til flere moduler i løpet av ganske kort tid. Det er også et bredt spekter av programvare til OMNI. Siemens vil foreløpig benytte seg av følgende funksjoner:

- Direkte innvalg.
- Automatisk viderekopling ved opptatt/ikke svar.
- "Follow me"-funksjon.
- Konferansetelefon. (Flere apparater i samme samtale.)
- Kortnummervalg, (4000 nummer).
- Telefax.
- Teletex. (Elektronisk post.)
- Telex.

Nye muligheter

OMNI S3 er en digital PABX (Private Automatic Branch eXchange), altså en hussentral. Forskjellen fra den gamle sentralen er slående på mer enn en måte. Det nye sentralbordet har bl.a. flere programvaremuligheter enn de vi har nevnt her.

- Vi kommer ikke til å benytte oss av alle mulighetene med en gang, forteller Bjørn Larsen, som er ansvarlig for driften av sentralbordet på Linderud.

Siemens-folket vil få nye, nette telefonapparater, slik Bjørn Larsen her viser frem. Riktignok ikke av Siemens-fabrikat – bestillingsfristen tillot ikke det.

Det er begrenset hva vi har bruk for, men vi regner med at systemet blir noe utvidet etterhvert som behovene melder seg.

"Blå liste"

fikk flest stemmer

Valget på ansatte-styremedlemmer i Siemens 18/4 fikk det overraskende utfall at listen over de ikke LO-tilhørende kandidater fikk flest stemmer – ialt 715. Listen med LO-tilknyttede kandidater fikk 611. Dermed fikk for første gang de ikke LO-tilhørende 2 av de 3 plassene i styret, og valgt ble Tore Tronstad, Siemens Bergen og Iris Ev. Johansen, Siemens Oslo. – Boye Flittig, Siemens Trondheim ble gjenvalgt og går inn i sin 3. periode i styret. Men valgdeltakelsen var elendig – 40,6%. – Mer om valget side 23.

Vår Bedriftsfilosofi

"Siemensånden" er et begrep for mange mennesker, både i firmaet og blant våre kunder.

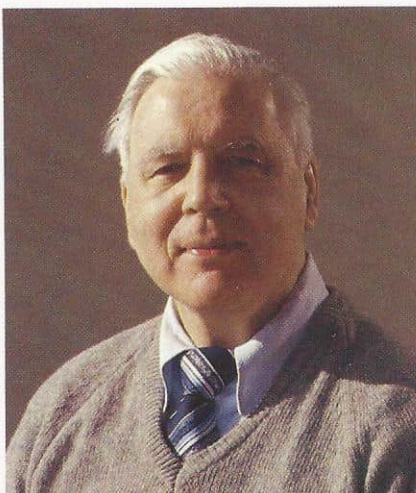
Likevel eksisterer behovet for et mer detaljert og håndfast uttrykk for hvilke retningslinjer vårt firma skal arbeide etter og hvilke mål vi ønsker å nå.

For å imøtekomme dette behov har Direksjonen latt utarbeide et dokument, kalt Vår Bedriftsfilosofi. Se side 4.

"Usedvanlig heldig"

Signaturen KM i Bergen er velkjent her i Siemens Intern. Det er bilder og notiser fra Bergen og Vestlandet den bringer frem i våre spalter. Et bilde som særlig ble lagt merke til var forside av vårt siste julenummer – det barokke alterskapet i Mariakirken i Bergen i all sin forgylte prakt.

Når KM – Knut Madsen – nå har gått over i pensjonistenes rekke, kan han se tilbake på en rik og mangeartet virksomhet i firmaet. Over 40 års tjeneste kan han rose seg av, de første på det noe diffuse, men svært mangsidige felt som kaltes svakstrøm. Det omfattet ting som TV-apparater, magnetofoner (båndspillere), diktafoner, barbermaskiner og annet som er fremmed for firmaet idag. Men dette ble bare forspillet for Madsen. Hans store og egentlige slagfelt ble salget av Siemens elektromedisinske produkter på Vestlandet. Man kan trygt si at han kom til å prege dette markedet med sin spesielle person-



lighet, og må ha meget av æren for den solide posisjon vi har innen helsevesenet i vest. God personlig service er hans arbeidsplattform, og mange av kundene er blitt personlige venner.

Madsen har en særlig interesse for gamle ting, og dette har bl.a. ført til at han har samlet på gamle deler til røntgenapparater o.l. På den måten fikk han til en unik samling som idag er plassert i glassmontre på venteværelset i røntgenavdelingen hos en av hans beste kunder, Diakonissehjemmet i Bergen. Utstillingen ble bekostet av fylket!

I vårt bedriftsblad skrev Madsen allerede for 25 år siden. Vi vil fortsatt ha gleden av hans bilder og notiser fremover, for han har lovet å hjelpe oss i en "overgangsperiode". På en tilstelning i Bergen ved sin fratrede ble han hyldet med ord, blomster og gaver, og han hadde følgende hovedkommentar: "Jeg har vært usedvanlig heldig". – Det tyder på at han kan se tilbake på et rikt og arbeidssomt liv i Siemens med glede og tilfredshet.

Jubilanter

25-års jubileum

20.05. Hans Sundseth, S/T
28.05. Sverre Danielsen, S/O
06.06. Ottar J. Mosbakk, S/T
10.06. Torbjørn Løhre, S/T

40-års jubileum

07.06. Sverre Stallvik, S/T

50 år

14.05 Steinar Bøe, S/B
20.05. Inge Eilif Lundestad, S/Mosjøen
27.05. Arne Tungen, S/T
03.06. Asbjørn Lie, S/T
14.06. Kai Andersson, S/B
18.06. Karin Visted, S/B
25.06. Harald Magnus Paulsen, S/T

Nytt om navn

Fra 1. april er Zentralbereich Betriebswirtschaft (ZB) i Siemens AG omorganisert og heter Zentralbereich Unternehmensplanung (ZU). Leder er dr. Hermann Franz, leder av Unternehmensbereich Installations- und Automobiltechnik og medlem av Vorstand, Siemens AG. Dr. Franz er medlem av styret i Siemens A/S.

Tore Sveberg S/O er ansatt som elektrosjef hos S. D. Cappelen, Ulefoss.

Medaljedryss i S/Trondheim

Ved en tilstelning i kantinen på Sluppen Syd lørdag 12. mars ble Norges Vels medalje for lang og tro tjeneste tildelt 20 medarbeidere i S/T. Medaljene ble overrakt av direktør Arnfinn Johnsen.

Utmerkelsen kan tildeles personer som har arbeidet i minst 30 år sammenhengende hos samme arbeidsgiver eller på samme arbeidssted. De som fikk medaljen var: Odd Brautaset, Randi Mevold, Torleif Fjeldvig, Ola Fiske, Arne Flåthe, Ola Hilmo, Alf Rande, Olav Rygnestad, Sverre Røstad, Oddvar Stenberg, Finn Walsø, Tor Øistein Johnsen, Egil Eide, Emil Alfer, Per Søyseth, Torbjørn Sumstad.

Olav Johansen, Kåre Svendsen og Raymond Berg hadde ikke anledning til å være til stede. Disse vil få sine medaljer ved en senere anledning.

60 år

10.06. Raymond Berg, S/T

67 år

20.05. Robert Garvang, S/O
24.05. Thorbjørn Bakken, S/O
01.06. Johan Rønsberg, S/T
03.06. Knut Draget, S/T

75 år

24.06. Nelly Frostad, Oslo

Hjertelig takk og Velkommen nyansatte står idag på side 22

Interessert i kunst?

Hvis du er interessert i bildende kunst, har du nå mulighet til å treffe kolleger gjennom den nystartede kunstgruppa på Linde-rud. Se side 7.

Til Minne

To av Siemens Trondheims pensjonistforenings mest aktive medlemmer gikk bort i påsken.

Karl Alfred Haugnes døde 1. april 1988 – 82 år gammel.

Karl Haugnes begynte første gang i vårt firma 12.12.25 og arbeidet da til 30.09.26. 28.03.28 begynte han på nytt og ble da hos oss i 45 år, til han gikk av med pensjon 30.11.73.

Han var i sine siste virkeår karto-teksjef ved Lageradministrasjonen. Han var en av stifterne av Siemens pensjonistforening i Trondheim og ble også foreningens første formann, et verv han skjøttet med interesse og forstand i foreningens første virkeår. Dessverre satte sykdom altfor tidlig en bom for hans videre arbeid for pensjonistene, men vi pensjonister minnes ham i takknemlighet for det han var for foreningen og lyser fred over hans minne.

Sigrid Stene døde 2. april 1988 nær 74 år. Hun var enke etter Anders Brå Stene som døde 5.11.73 og var ansatt som innkjøper i sterkstrømsfabrikken. Sigrid Stene var en av stifterne av pensjonistforeningen i Trondheim. Hun var også med i foreningens første styre og gjorde i mange år en god innsats i foreningens virksomhet både i og utenfor styret.

Vi minnes også henne i takknemlighet for hennes alltid gode humør og hjelpsomhet ved sammenkomster og på turer, og lyser fred over hennes minne.

Bj. Schrøen

Strategidagenes viktigste budskap: **Siemens må øke sin lønnsomhet**

Trangere tider, – lønnsomhetskravet må settes i fokus! var hovedbudskapet da 35 av firmaets øverste ledere var samlet til Strategidager på Linderud 21. og 22. mars. Alvoret understrekes ved at konkurranseklimaet generelt er blitt tøffere, samtidig som deler av våre tradisjonelt viktigste markeder viser avtagende vekst eller direkte stagnasjon.

Selv om ropet "ulven kommer!" lød klart og sterkt, var likevel ikke møtet preget av pessimisme og nederlagsstemning. Forsamlingen viste evne til nytenkning og vilje til handling. Måltrettet satsning på lønnsomme områder og samling av kreftene gjennom tyngdepunktplaner og samarbeid på tvers av Seksjons- og Regionsgrenser, er tiltak som vil kunne gi den nødvendige styrke til å møte utfordringene.

Kanskje er det nettopp et slikt skudd for baugen som må til for at vi skal være villige til å gi slipp på egne kjepphester, til å sette fedrelandet foran Toten? Sikkert er det i alle fall at common sense og vilje til pragmatiske løsninger til fellesskapets beste var mer fremtredende på dette møtet enn ved mange tidligere seanser av denne type.

Energi og installasjon er bærebjelkene

Seksjonene E og I representerer til sammen ca. 80% av vår totale omsetning, og står for en helt avgjørende andel av firmaets overskudd. En svekkelse av disse enheter vil derfor berøre oss alle. De største problemer for disse seksjoner i dag er stans i vannkraftutbyggingen, utflating av byggeboomen og den markedssituasjonen som er oppstått ved at våre største konkurrenter er fusjonert til en slagkraftig enhet.

Disse utfordringer må møtes med kostnadsreduksjoner og organisasjonstilpasninger, og sanering av ulønnsomme forretningsområder. Vi må øke vår inntjening ved å bygge ut etablerte posisjoner og målrettet satse på nye segmenter.

Et av disse nye områdene er gasskraft, hvor vi har levert inn vårt første anbud. Selv om endrede politiske forutsetninger fører til stadige utsettelse av byggevedtaket, er vår fighting-vilje ikke svekket. Vi henger med – bestillingen på Norges første gasskraftverk skal gå til Siemens!



Gasskraftverk – et nytt satsningsområde for Siemens. Alf Kristian Enger setter seglet på vårt første gasskraftverkanbud.

Tele i vekstmarkeder

I motsetning til seksjonene E og I, arbeider Seksjon Tele i et marked med meget sterk vekst. Inntjeningen er imidlertid ikke på høyde med omsetning og markedsmuligheter.

Oppløsningen av Televerkets monopol i sluttbrukermarkedet, som trådte i kraft ved årsskiftet, burde imidlertid gi nye muligheter for sunn forretningsdrift. Den første hus-sentralen er allerede solgt, og nye ligger i løypa. De "store fiskene" i telemarkedet utgjøres imidlertid av de offentlige sentralene i telenettet. Da Televerket i 1982 gikk ut med en offentlig anbudsinnbydelse, ble Siemens ikke med. STK fikk oppdraget med sitt system 12.

Ved neste korsvei, sannsynligvis allerede i år, vil Siemens kaste seg inn i kampen med konsernsystemet EWSD. Kontraktsverdien vil være enorm, det dreier seg om et marked med ca. 400 mill. kroner i årlig omsetning.

Vi kan, – hvis vi vil!

Seksjonene Offshore, Handel og El.med tegnet tilsvarende bilder; tøffere konkurranse og delvis stagnerende markeder, – men fighter-vilje og pragmatisk holdning til nødvendige omlegninger.

Vi kan derfor konkludere med at Siemens vil komme helskinnet gjennom noen års stormfull seilas i urent farvann. Hvis vi skjerper våre krav til lønnsomhet, og øker vår beslutnings-evne og vilje til raskt å sette beslutningene om til handling. Det påligger nå våre ledere å bringe motivasjon og informasjon om vedtatte strategier ut til sine medarbeidere, og hver enkelt av oss lojalt å følge disse retningslinjer i vår praktiske hverdag.



– Vi har slett ikke gitt opp troen på at det blir bygget et gasskraftverk i Norge i de kommende år, selv om det fra politikerhold er

gitt mange avvikende signaler, sier Alf Kr. Enger i Region Øst. Siemens har i forrige uke levert inn anbud på et mindre verk – 1 blokk i stedet for 3 – og har deltatt i en teknisk gjennomgang av det opprinnelige anbud sammen med Statkraft.

Personlig har jeg tro på at om Statkraft ikke får bygge på Kårstø, så kan det bli bygging på Karmøy sammen med Norsk Hydro, sier Enger, som ikke tør ha noen formening om hvordan Siemens ligger an i forhold til konkurrentene når det gjelder pris. Dette er en av Norges best bevarte statshemmeligheter for tiden.

Bildet er en god illustrasjon på det arbeidet som ligger bak anbudet til Kårstø. 350 kilo anbudsdokumenter ble lastet inn av Per W. Bentseng (t.v.) og Geir Strøm, og kjørt til Statkraft innen fristens utløp.

Vår bedriftsfilosofi

– et solid rekkverk i det daglige arbeid

Av Tor Cederkvist

I siste nummer av Siemens Intern rapporterte vi fra et møte i Hauge-sund, hvor firmaets toppledelse var samlet for å diskutere de hovedret-ningslinjer vårt firma skal arbeide etter. Kort sagt, – vår bedriftsfilosofi.

En bedriftsfilosofi skapes naturligvis ikke over natten. Heller ikke over et to dagers seminar i Hauge-sund. En bedriftsfilosofi er noe som vokser frem over tid, og som eksisterer i et firma enten den er satt på papiret eller ei.

Slik er det i høyeste grad i Siemens. Det eksisterer en "Siemensånd" som sitter i veggene, og som medarbeidere med en del år i firmaet vanskelig kan unngå å bli preget av. Men firmaet består ikke av bare "gamle" medarbeidere, heller ikke er det opplagt at alle oppfatter og tolker uskrevne lover på samme måte. Behovet for å utforme idéene på trykk er derfor opplagt tilstede.

Det var et slikt utkast, betegnet Vår Bedriftsfilosofi, møtet i Hagesund drøftet. Og som nå foreligger i delikat trykket form, beregnet på utdeling til alle våre ansatte.

I dette heftet finner vi igjen de uskrevne lover vi nevnte ovenfor, men også en hel del mer. Vår Bedriftsfilosofi ser fremover, trekker opp retningslinjer og setter mål. På enkelte punkter er det langt frem, – virkeliggjøring av målene vil kreve innsats og fleksibilitet av oss alle.

Som det heter i forordet:

Vi må systematisk og kritisk etterprøve våre arbeidsmåter og væremåter, og holde dem opp mot målene som uttrykkes i dette heftet, Vår Bedriftsfilosofi. Hver gang vi oppdager uoverensstemmelser mellom nå-situasjonen og målene, må vi iverksette tiltak for å løfte oss nærmere en virkeliggjøring av Vår Bedriftsfilosofi's intensjoner. Å lykkes med dette er helt avgjørende for å sikre firmaets fremtid.

Hvorfor Direksjonen har valgt å formulere og utgi Vår Bedriftsfilosofi, fremgår allerede på heftets første side:

For det første er Vår Bedriftsfilosofi et mål i seg selv, ved at den angir overordnede verdier og normer som skal være retningsgivende i Siemens A/S. For det andre er den et forretningsmessig instrument. Gjennom virkeliggjøringen av denne skal Siemens A/S bli en mer konkurranse-dyktig bedrift.



Uproduktiv uklarhet skal bort! sier adm. dir. Tor Jemtland.

Krav

Dette stiller naturligvis krav til organisasjonen. På alle nivåer, – ikke minst de øverste! Noen av disse krav blir tallfestet i heftet. Dette er kanskje likevel ikke det viktigste, – det er de underliggende krav om at vi må gå i oss selv og være villige til å endre fastlåste oppfatninger og holdninger, som er avgjørende for at de tallfestede resultater skal kunne oppnås. Uten vilje til personlig innsats, til samarbeid på tvers av organisasjonen og villighet hos våre ledere til å sette mål og delegere ansvar og myndighet, kan vi ikke frigjøre de ressurser som vitte-lig ligger i vårt firma. Dette er de egentlige krav Vår Bedriftsfilosofi stiller oss overfor.

Forventede resultater

Siemens Intern har bedt adm.dir. Tor Jemtland si litt om hva han ventet Vår Bedriftsfilosofi skal gi av resultater, om ambisjonsnivået på kort og lang sikt.

– Idéen om å sette en firmafilosofi på papiret er ikke ny, sier Jemtland. Den har vært fremme med jevne mellomrom i alle år. Når vi har veket tilbake for å gjøre alvor av det, er det først og fremst fordi en bedriftsfilosofi må favne så vidt at den lett kan gi inntrykk av å være en samling selvfølgeligheter. Det hefte som nå foreligger går naturligvis heller ikke helt klar av denne svakhet, men jeg føler at Vår Bedriftsfilosofi utgjør et solid rekkverk som vil kunne gi god støtte i det daglige arbeid. Men, sier Jemtland, da må Vår Bedriftsfilosofi *leves*, ikke bare *leses*!

Vekk med uproduktiv uklarhet!

Av viktige punkter direktør Jemtland ønsker å trekke frem, er bl.a. det krav Vår Bedriftsfilosofi stiller om samarbeid og informasjon på tvers av avdelings- og seksjonsgrenser. Dette vil bidra til å fjerne "uproduktive uklarheter" i organisasjonen.

– Disse må og skal bort! understreker Jemtland.

Han er også svært opptatt av begrepene ansvar og holdninger. Vi må alle bidra til at ufruktbare holdninger endres, at vi ikke stenger oss inne i fastlåste posisjoner. Dypest sett har enhver medarbeider et resultatsansvar, dette er ikke noe som bare ligger på avdelingssjefer og økonomiapparat.

Vår Bedriftsfilosofi inviterer til samarbeid og åpenhet. Dette betyr bl.a. at flere idéer får komme frem, og brytes i en fruktbar "kamp" med andre idéer. *Men når beslutningene er tatt, må de følges lojalt!* Av alle. Ledelsen ønsker virkelig et åpnere firma, men samtidig et firma *hvor ledelse er akseptert!*

Initiativ og villighet til å satse, er andre egenskaper firmaet gjerne vil fremelske hos sine medarbeidere. Vi skal utnytte de sjansene markedet gir. Ta en veiet risiko, men holde oss unna de ukalkulerbare.

Ingen flop

– Til slutt, Jemtland. Vi har ofte opplevd at tiltak av denne art lett får preg av "opp som en bjørn, og ned som en skinnfell". Er det fare for at også Vår Bedriftsfilosofi blir en slik flop?

Jemtland tenker seg om før han svarer.

– En slik fare eksisterer alltid. Denne gang tror jeg imidlertid det er mer hold enn i de kampanjer du tenker på. Det må være det. Hele vår topplederkræts har fått sjansen til å uttale seg, vært med på å utarbeide Vår Bedriftsfilosofi. De har ganske enkelt forpliktet seg på den. Dette er derfor begynnelsen på en prosess som vil føre til at organisasjonen øker i indre verdi, – og derfor også for omverdenen.

Jeg tror på en langtidseffekt som vil påvirke vår stil, vår omgangsform, de krav vi stiller og de midler vi benytter. Vi får styrket tro på Siemens og på den jobben vi utfører, – derved vil vi også møte våre kunder med en holdning som gir dem troen på oss.

forts. side 19

Var det for å målbinde prinsessa?



Hva betydde nå dette bukkehornet?
Klubbformann Rolf Aas spør fabriksjef Olav Heggland, som ikke ville riktig ut med språket.

Verkstedklubben i Siemens Trondheim feiret lørdag 9. april sitt 35 års jubileum. 180 gjester, gaver og taler markerte hyllesten til en klubb med en usedvanlig posisjon i bedriftsmiljøet på Sluppen. Fabriksjef O. Heggland understreket betydningen av samarbeid i sin tale til jubilarer, og overrakte et bukkehorn. Symbolikken i dette kunne være så mangt – for vår del kom vi til å tenke på eventyret om prinsessa som ingen kunne målbinde – der Askeladden blant andre ting fant et bukkehorn han brukte for å målbinde prinsessa. Men om symbolikken her var ment slik at Verkstedklubben som Askeladden i eventyret, alltid er den seirende tilslutt, ja, det sa i hvert fall Heggland ingenting om.

Kvelden startet kl. 1900 med cock-tail ved ankomst.

Middagen ble servert under fanfare og fyrverkeri. Den besto av lammelår m/tilbehør og isbombe! til dessert.

Ved et 25-års jubileum kommer vi selvsagt ikke utenom talene. Vår nåværende klubbleder – Rolf Aas – åpnet denne sekvensen med et tilbakeblikk på Verkstedklubbens historie fra starten i april 1963.

Forut for sin tid

– Naturlig nok har klubben vært mest opptatt av lønsspørsmål. Men også samarbeid er blitt en viktig del av forhandlingene med bedriften.

Kvinnene kom med i Verkstedklubben i 1966, og året etter fikk vi en protokoll om lik lønn for likt arbeid. Klubben var forut for sin tid allerede da.

Andre saker klubben særlig var opptatt av, var gode pensjons- og forsikringsordninger, likhet mellom arbeid og funksjonær og flexitidsordningen.

Fra de siste årene må vi trekke fram utviklingen av gruppeorganisasjon i fabrikkene. Formålet var større innflytelse for hver enkelt i sitt arbeide, og dermed større trivsel.

Vi er med!

Rolf Aas la stor vekt på samarbeidsklimaet i Siemens.

– Vi har kommet langt, vi er med på utviklingen av det som skjer på godt og ondt. Åpenhet og gjensidig tillit er en nødvendighet.

Et annet viktig arbeid klubben er med i, er Felles Tillitsmannsutvalg (FTU) for alle LO-forbund i Siemens.

Der diskuteres og samordnes ting som berører alle ansatte, eksempelvis: Velferdsavtaler, permisjonsordninger, lønn under militærtjeneste og lik arbeidstid. Dessuten har Siemens Verkstedklubb også et godt utviklet samarbeid med Jern og Metall i Trondheim og med forbundet sentralt.

Etter jubileumsavtalen var Ulf Guttormsen, sekretær i NJMF og tidligere klubbformann i Verkstedklubben oppe og hilste fra NJMF med en blomsteroppsats.

Kåre Halvorsen, avd. 12's forretningsfører hilste klubben fra Avdelingen i Trondheim med et vikingskip.

Franz Skrogstad avsluttet talene. Han hilste klubben til lykke framover, og overrakte fra Montørklubben et pent bord-ur.

Kaffe-avec avsluttet den seriøse delen av festen. Ved 23-tiden ble det tid å røre på føttene til god musikk av Maggabandet.

Det hele tonet ut ved 02-tiden. Om alle kom seg hjem til sitt, se det er en annen historie.

JERS/T



Nytt og lekkert i gjestekantinen

Bespisningen av våre gjester har antatt en ny og spennende form. Før var det slik at serveringen i gjestekantinen på Linderud gikk etter forhåndsbestilling av smør-

Gjestekantinen Liv Hoem (t.v.) og Gerd Baastad ønsker velkommen til et nytt og lekkert lunchbord.

brød som derefter ble servert ved bordene. Nå kan man velge og vrake i lekre lunchretter på et bord som til enhver tid blir etterfylt av gjestekantinen trivelige damer. Kantinebestyrer Karin Berntsen sier at omleggingen av serveringsform er sprunget

ut av et ønske om å variere tilbudet i gjestekantinen.

Og det er virkelig blitt et delikat resultat. Røkelaks, karbonader, roastbeef og andre delikatesser ligger sirlig opplinjet klar til fortæring. Vi gratulerer kantinepersonalet med et glimrende påfunn.

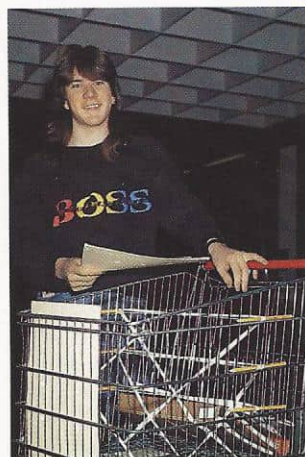


Brannfarlig i Verkstedbygget

Knut Skjelhaug (t.h.) og Helge Sørli er skjont enige om at det nå er på tide at folk tar seg sammen en aldri så liten smule. Under våropprydding i verkstedbygget på Linderud tok man seg en ekstra kikk bak panelovnene. Resultatet ble meget utbytterikt. Verktøy, diverse papirer,

en full ringperm, og (obs. obs.) en full fyrstikkeske dukket frem fra glemselen bak panelovnene. Vi er ikke helt orientert om brannforskrifter og de enkelte materiales antennespunkt, men det er god grunn til å tro at dette kunne ha gått helt galt. Med dette vil vi oppfordre folk til å kikke bak ovnene i sin umiddelbare nærhet. Ikke godt å vite hva som kan skjule seg bak.

Man tager hva man haver...



Et av de daglige innslagene på Linderud er postmannen som kommer med korrespondansen hver tredje time eller så.

Siemens med datapakke til Vefsn

Vefsn videregående skole på Helgeland har inngått en avtale med Siemens om kjøp av datautstyr for 100 000 kroner, melder Helgeland Arbeiderblad (HA). Siemens skal til gjengjeld forsyne skolen med PLS-utstyr som trenges for å heve kunnskapsnivået innen denne sektoren av elektrofaget. Vefsn-bedriften Mosal er også involvert i dette samarbeidet.

Kjell Borren ved vår avdeling i Trondheim, sier at Vefsn-regionen nå er i ferd med å utvikle seg til et kompetansesenter for PLS og således er interessant for Siemens.

- Avtalen med Vefsn v.g.s. og en avtale vi nå har inngått med Mosjøen aluminiumsverk gir oss muligheten til å utvikle kompetansen i området til et unikt nivå, sier Borren.

Lærerne ved Vefsn v.g.s. skal etter planen kurs hos Siemens og sannsynligvis hospitere hos Mosal for å få det HA kaller "industriell erfaring".

Her en dag fikk redaktøren av disse sider besøk av en oppskjørtet reklamesjef som hadde sett noe av det mest kreative i sin karriere. "Dette må med i Siemens Intern" var den klare melding fra hr. Almvang.

Postavdelingens Morten Frydenlund (bildet) viser her villig frem årsaken til reklamesjefens nesegruse beundring. En ganske alminnelig handlekurv, men med visse modifikasjoner. Ved hjelp av blyanter og gummistrikk, holder Morten posten til og fra de forskjellige avdelinger fra hverandre.

- Man tager hva man haver, sier Morten.

- Utrolig kreativt, sier reklamesjef Almvang.



Edderkoppen?

Fotografen kjente kaldetetten strømme nedover ryggen og forskrekkede bivånere måtte snu seg vekk da Hassan Palabiyik (25) fra firmaet SkaTec satte i gang med å pusse vinduene i kontorbyggets niende etasje. Som det tydelig skulle fremgå av bildet, er det snakk om noen meget drøye meter fra toppen og ned. Ikke skjønner vi at han turde, men det var i alle fall ikke annet enn smil å spore på ansiktet hans da han velvillig poserte for Siemens Interns lett skjelvende fotograf. Kaldblodige disse vinduspusserne.

En mann og hans hund

Ganske ofte ser vi at våre medarbeidere tar med seg kjæledyret på jobben, og som oftest er det snakk om hunder. Et eller annet lyst hode har funnet ut at mange kjæledyr har visse eksteriørmessige fellestrekk med eieren. Knut Barg på verkstedet på Linderud er her avfotografert med sin lille terrier på fanget, men ligner den? Det er et spørsmål vi lar stå helt åpent. Sikkert er det i alle fall at det her er snakk om to sjarmører. En i, og en uten pels.



Grå og trist påske; men Siemens sørget for lyspunktene!

Tenk deg en nesten 50 år gammel tømmerhytte, lengst inn i Østerdalen, uten strøm og vann, og en påskeferie uten sol.

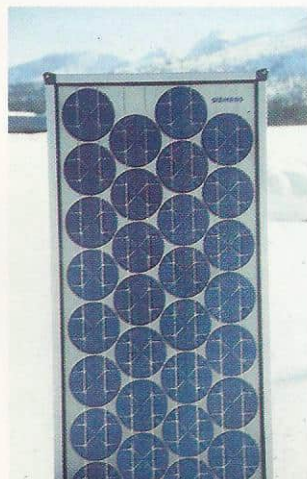
Denne påsken ble allikevel lysere enn noen gang. I løpet av noen få timer på palmesøndag ble det nye solcellepanelet fra Siemens montert.

Selv på de verste gråværsdagene sørget denne flotte innretningen for behagelig arbeidslys på kjøkkenet og leselys i stua.

Så til deg som har hytte uten strøm, skaff deg Siemens solcellepanel.

Da er du garantert en lysere tilværelse selv om sola skulle utebli!

Pål



Kunstgruppe på Linderud



Bildene er til salgs! sier Kirsten Sundland og Tor Cederkvist i interrimstyret for den nystartede kunstgruppa.

Hvis noen tror at de bildene som nå henger i Kantina på Linderud er et ledd i firmaets vårpuss, tar de feil. Bildene er hengt opp av den nyetablerte kunstgruppa i Siemenslaget Oslo, og er til salgs.

Salg av god kunst er en klar oppgave for gruppa. Men også utlodning, utsmykkning og møter (med og uten kunstnere) vil stå på programmet.

Kvalitetskunst

God kunst behøver ikke koste all verden. Holder man seg til grafikk (bilder som trykkes i et begrenset antall eksemplarer), kan man få arbeider av veletablerte kunstnere for en tusenlapp eller to.

Den første opphengningen i kantina på Linderud viser at kunstgruppa satser på kvalitet. Olav Mosebekk med sine varme kvinnestudier er en av nes-torene i norsk billedkunst. Else

Hagen og Jan Baker (som arbeider i en helt annen stil), hører også med til de meget etablerte i norsk kunst i dag.

Blir du med?

Hvis dette skal bli mer enn et hyggelig forsøk, må gruppa ha en kjerne av interesserte medlemmer. Du behøver ikke "ha greie på kunst", men du bør være villig til å ta i et tak med enkelte praktiske ting. I øyeblikket fungerer Mona Eide-Olsen, Kirsten Sundland og Tor Cederkvist som interrimstyre. Men da Kirsten snart forlater oss og Mona skal ha fødselspermisjon, blir det tynt med krefter til å dra lasset.

For å lodde interessen og avgjøre om gruppa er liv laga, ber vi derfor alle interesserte ta kontakt med oss. Enten du vil gjøre en jobb, eller bare være passivt medlem.

Ring Mona Eide-Olsen tlf. 747 eller Tor Cederkvist tlf. 711.



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

Bedriftshelsetjenesten og Vernetjenesten i Siemens A/S

"Trim-ing" i Trondheim med stor oppslutning

Som beskrevet i forrige nummer av *Siemens Intern* har Siemenslaget og Bedriftshelsetjenesten startet et tiltak. Tiltaket har fått betegnelsen "Trim-ing" og går ut på et samarbeid mellom Bedriftshelsetjenesten som sørger for den faglige helse-kompetanse, og Siemenslaget som sørger for aktivitets-tilbud og instruktør. 70 ansatte fordelt over 6 "Trim-ing"-partier er kommet godt i gang.

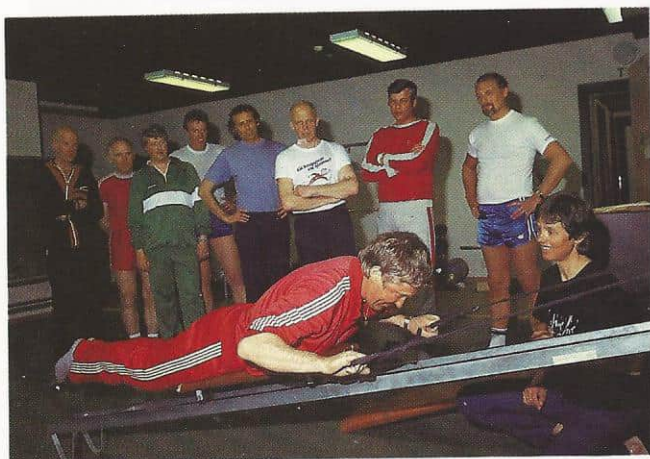
Partiene har en fast time i trimrommet i uken like etter arbeidstid (kl. 15.30), med to partier på onsdag. Utenom disse partier er også to andre trimparti i full virksomhet i trimrommet.

De som er med på "Trim-ing"-opplegget deltar på en kondisjonstest på ergometersykel nå i oppstartfasen, så vil det bli foretatt en ny test i juni for å se om en har oppnådd noen

forbedring. Utenom den felles dag i trimrommet oppfordres alle til å mosjonere to eller tre ganger ellers i uken. Siemenslaget tilbyr også sine aktiviteter her. Engasjementet blant deltakerne er stort og det er et meget fint miljø i partiene.

Vi føler "Trim-ing" nærmere på pulsen i neste nummer.

Ha



Kari instruerer Hans Johansen i riktig bruk av "Bråsterken".



Fysioterapeut Kari Gjorv og Hans Hagset trekker sammen under oppstartingen av partiene i trimrommet.

Vernearbeidet lider under stor konkurranse om jobbene

Av Stig Eriksen

Ved en miljøkonferanse på Royal Garden hotell i Trondheim den 6. nov. 1987 konkluderte innleder Torbjørn Berntsen med at vernearbeidet på landsbasis er iferd med å nedprioriteres.

Torbjørn Berntsen (kalt arbeidsmiljølovens far og skaper) viste til statistikk hvor det klart kom frem at det stadig utdannes færre verneombud parallelt med at ulykkesfrekvensen er stigende igjen.

Hva kan årsaken til dette være?

Når en vet at ca. 300.000 verneombud her i landet har gjennomgått 40 timer grunnkurs, men likevel viser en stadig større passivitet, samtidig som det fra enkelte krefter bestrebes å gjøre om AML til en veiledende paragraf, kan en spørre seg hva som skjer, sa Berntsen.

Siemens Intern spurte Øivind Gustafson, hovedverneombud ved montasjeavdelingen i Trondheim.

- Hva mener du er årsaken til denne negative utviklingen?

- Når du spør meg idag, med den eksisterende lavkonjunkturen i byggebransjen, må jeg nok si at konkurransen om å få jobber er stor. At dette dessverre fører til en nedprioritering av vernetjenesten er hevet over tvil.

Et annet hovedproblem for vernetjenesten er de stadig kortere byggefristene på anlegg som helt slår bena under de eksisterende vernerutiner.

forts. neste side

Nytenkning for lærlingenes utdannelse



I Siemens Bergen ble i uken etter påske holdt et fagkurs for lærlingene som avslutter sin læretid i år eller neste år. Det deltok 14 lærlinger – og 12 av dem fikk Siemens Intern huket til bildet vi har over disse linjer.

– Kurset er et resultat av nytenkning for lærlingenes utdannelse. Siemens i Bergen har satt seg som mål å gi

lærlingene et introduksjonskurs når de begynner i firmaet, et kurs når prøvetiden er bestått og et kurs når læretiden går mot avslutning. Denne gang ble det altså et slags oppsamlingskurs, hvor vi forsøkte å få med de viktigste av de elementene som går igjen i det totale kurstilbud, sier montasjeleder Jan Geir Rasmussen.

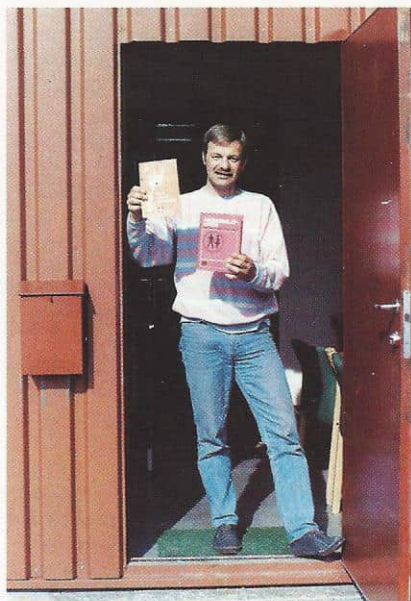
På bildet ser vi fra venstre Kenneth Skråmestø, Svein E. Eliassen, Tore Tveit, Stig I. Hatland, Bodil Myking (fremme), Birger Bøe (bak), Tove Lilletvedt (fremme), Per E. Monsen (bak), Marianne Svendsen (fremme), Ronny Rødberg (bak), Harald Horn (fremme), Kjartan Håkonsund (bak) og Svein Tollefsen.

Likevel – når dette er sagt vil jeg ikke umiddelbart si meg enig i at dette gjenspeiler seg på Siemens. Jeg vil heller velge den påstand at Siemens-montørene er i fremre rekke på anleggssektoren, men – vernetjenesten skal være en ressurs for sikkerhet og arbeidsmiljø, og kan nok også for Siemens vedkommende benyttes enda bedre.

– **Hvordan er interessen og forståelsen for skoleringsen av verneombud blant montørene?**

– Intensjonen til bedriften er god og viser til at alle montører skal igjennom grunnkurset (40 t.), men dessverre er ikke alle topp motiverte i utgangspunktet. En trend i dette viser likevel at etter endt kurs er alle skjønt enige om nødvendigheten av en slik skoling. Noe beklagelig er det derimot at heller ikke alle arbeidsledere følger opp sitt ansvar godt nok ut i fra AML 2 16.2 (se selv).

Hadde det her vært 100% interesse ville det nok både på skolingssiden og anleggssiden kunne tvinges igjen-
nom forsvarlige rutiner.



Frem for et aktivt vernearbeid, for en sikrere arbeidsplass for oss alle, sier hovedverneombud Øivind Gustafson og holder dera vidåpen for alle som ennå skjønner alvor.

Hva om byggemøtene på anlegg kunne konkretisere verneansvar og respektere de enkelte pålegg slik at ikke et verneombud blir stående alene mot alle. Stor passivitet er utvilsomt det største problemet idag.

– **Hvilke konkrete tiltak mener du må settes inn for å stoppe denne negative utviklingen?**

– Det må utarbeides egne forskrifter i henhold til AML som klart definerer ansvarsforhold og vernerutiner på det enkelte anlegg. Konsekvensen ved et evt. uhell må klart belyses samtidig som at arbeidstilsynet må få utøve en mye større myndighet og bøter og straff bør bli en realitet.

Kostnader med vernetjenesten må ikke bli en salderingspost ved anbuds-beregninger. I en arbeidssituasjon preget av lavkonjunktur, korte byggefrister og kontraktørvirksomhet må vi alle trekke lasset sammen.

Siemens' største ressurs i fremtiden: Økonomen



Av Hilma Holm
Foto: Einar Fiske

Det er Mette Hovstein Kviseth, ansatt som avdelingsøkonom – seksjon offshore – i Siemens Trondheim, som sier dette. Offshoreavdelingen i Region Nord ble som kjent i oktober 1987 en del av seksjon offshore på landsbasis, og som følge av dette er hennes stilling i ferd med å bli ganske selvstendig og ansvarsfull – en lederstilling.

Mette har vært i Siemens siden 1984. Og i Siemens er det et hav av ledere – vi drukner i mengden, sier hun. Vi holder veldig lav profil, synes jeg, står sjelden (uvillig?) frem eksternt. Men vi burde vært mye flinkere til å gå ut og markedsføre firmaet. Dette tror jeg også er viktig internt – det at vi har og gjerne erklærer vår firma-identitet: Siemens er god – best! Hvis lederne var litt flinkere der – ville gjerne medarbeiderne følge deres eksempel.

Synspunkter på lederskap

– En leders hovedoppgave er å bygge opp sine medarbeidere – både å gi dem en solid plattform rent faglig og ikke minst gi dem mulighet for å ta

avgjørelser. De må bli mest mulig selvdrevne. Jeg hadde en del teorier om lederskap før jeg selv kom i en slik stilling. Kanskje har jeg endret en del på holdningen.

Men ett er sikkert – alle team må ha en leder – og en som kan skjære igjennom og ta beslutning. I dag er det dessverre altfor mange som er engstelige for å ta beslutning, sier Mette.

Lederen må velge å balansere mellom ytterpunktene for streng og for kompis. Ulempen med å være for kompis er at du ikke blir tatt seriøst.

I en lederstilling må du av og til være firkantet, spesielt økonomer. I samarbeidet med andre avdelinger er det viktig at du tidlig ser uklarheten – at du ikke går på akkord med riktigheten. Du må på et tidlig tidspunkt ha dine synspunkter klar og så handle deretter.

2 kvinner på lederkurset

– Det var artig å bli plukket ut til lederkurs, sier Mette. Jeg tror generelt at kvinner er forsiktig med å markere seg. De går betraktelig stillere i dørene. Menn forventer eller ihvertfall ser det som mer naturlig å bli leder. Og vi er bare to jenter av 16 på kurset (kurs 550). Lederkurset startet opp i Trondheim høsten 87 og er be-

regnet å være ferdig våren 88. Lederkurset er interessant og det setter i gang en masse tanker hos deg.

Karrierekvinne? Er du det?

– Jeg mener selv at jeg ikke er det. Målet for meg er å gjøre en god jobb for Siemens. Men hvis jobben blir så stressende at det går på bekostning av meg selv og min familie, da vil jeg betenke meg, og få endret jobbinnholdet.

– **Kvinnelige ledere tar ofte etter egenskaper og væremåte som menn har. Hva med deg?**

– Nei, jeg føler meg som før, riktig så feminin, og jeg skal fortsette å stå frem som kvinne, både når det gjelder egenskaper og eksteriør.

I alle fall er det viktig å beholde seg selv – ikke ta på seg noen maske. I stedet for å ta etter maskulin væremåte er jeg mere obs på å ta vare på ting i og hos meg selv. Jeg har og fått økt forståelse for meg selv, og blir mere sikker – og det er godt.

KIS-arbeidet

– Jeg er ingen rødstrømpe – og har heller aldri snakket kvinnesak – er vel heller en moderator. Likevel mener jeg at KIS-arbeidet var en positiv pådytter når det gjelder like muligheter for utvikling for begge kjønn.

forts. neste side

Friske fraspark i Elektrovarmefabrikken

Onsdag 16. mars:

E-FAB i Trondheim mottar bestilling fra firmaet Thermotechnik G. Bauknecht GmbH (TTB) i Tyskland på 1.300 convectorovner, spesial for Frankrike. Levering fra fabrikk 25. mars, altså om 9 dager! OY - OY!

Berørte parter samles til rådslaging. Hva kan vi gjøre? TTB er ny og potensiell stor kunde. Vi har verktøy og råmaterialer. Det er nok av standard ovner på lager. Vedtak: Vi setter igang!! Ordrebekreftelse sendes.

Torsdag 17. mars:

Full omkasting i produksjon. Detaljplaner oppsettes. Søknad om lørdagsarbeid sendes. Raskeste transport klarlegges, osv. osv.

Påfølgende dager:

Produksjon på høygear. Topp innsats.

Fredag 25. mars:

Siste ovn opplastet. Vogntog med 2 sjåfører, "soverom" og "tekjøkken" setter kursen sydover.

Mandag 28. mars:

Ankomst Marseilles i henhold til ordrebekreftelse! Ikke verst hva?!

Tor-Odd



Gjengen på montasjeavdelingen. Fra venstre: Lillian Smevik, Odd Jarle Dalsnes, Randi Haugseth, Else Marie Johansen, Karin Marianne Andersen, Kjell Løvli, Harry Fillan.

forts. fra forrige side

Forøvrig vil jeg påstå at likestilling – og like vilkår for begge kjønn er et lederansvar. Og det er jo i deres hender den oppgaven må ligge.

Men – kjønnskvoteing er en uting

– Folk må ansettes ut fra evner og kvalifikasjoner. Selv var jeg muligens offer for motsatt kjønnskvoteing to ganger, da jeg søkte på jobber hvor miljøet var sterkt kvinne-dominert. Og begge ganger så endte det opp med mannlige ansettelser. Men heldigvis var det noen som hadde lyst til å ansette meg andre plasser i firmaet.

Men jeg må selv også si at jeg bevisst valgte å ansette en mann på min avdeling – både p.g.a. at jobben medførte en del reising og kjønns-sammen-setningen i gruppen.

Økonomer i Siemens

I en ellers så mannfolkdominert bedrift som Siemens – det er et faktum at det er i økonomistillinger at kvinner når høyest. – Er det kvoteing, diskriminering eller rett og slett flere kvinner som velger økonomiutdanning? Mette tror at mange kvinner velger økonomi ut fra at de ser fagområdet som en videreføring av fagkretsen kontor, bokholderi og sekretærarbeid. Selv valgte hun retningen p.g.a. sterk interesse for dette fagområdet.

Apropos det å nå høyest – en skulle tro at det i Siemens Trondheim er krav

til maksimumshøyde ved ansettelse av økonomer. Mette er 1,60 – det er vel litt under gjennomsnittet, kanskje, men ikke mye.)

Økonomer!! – fy fy!

– Vi økonomer er ofte betraktet som et unødvendig onde – og en begrensende faktor. Vi er altså ikke motstandere, men medspillere for totalen og en ressurs som f.eks. de tekniske bearbeidere skulle være mye flinkere til å benytte seg av. Men økonomene må også ta litt selvkritikk. Til nå har vi ikke klart godt nok å formidle den ressurs vi egentlig representerer. Det kan muligens forklares med vår Siemenskultur, men det er ingen unnskyldning.

Kombinasjonen kvinne/leder

– Kvinner synes å være mer interessert i å gjøre noe for andre enn å sikte mot egen vinning og prestisje.

Kommentar, Mette?

– Kvinner er mer menneskeopptatt og får lettere dårlig samvittighet, er min påstand. – Jeg tror at menn har mye lettere for å koble ut – begge veier fra jobb til privat og omvendt.

Det å kombinere jobb, familie og barn, er tøft. Særlig hvis du har en lederstilling. Det er grunnen til at mange kvinner som kunne hatt mulighet for lederstilling avstår fra det. Konfliktene og de motstridende krav en slik stilling medfører er for kostbare.

Barn?

– Men – barn skal vi ha. Jeg reiser en del i min jobb og jeg er klar over at vi da må planlegge mye bedre. Jeg er villig til å betale skikkelig for barnepass for å kunne fortsette i en stilling som jeg har i dag. La meg forresten her tilføye at Siemens Trondheim vil ha store konkurransefortrinn med å opprette barnehage, ikke bare med tanke på kvinnelige søkere – også mannlige.

Ikke bare jobben?

Mette er født 1963 og oppvokst på Nordsihaugen i Steinkjer. Hun bor nå på gård på Byneset – eller som hun sier Trondheims aller beste vestkant. Det betyr i praksis at hun er gardkjerring. Hun og mannen er i ferd med å ta over en gård på 350-380 mål. I og med at det er korndrift – er det mulig å kombinere det med jobb – i alle fall med at en av dem jobber.

Fritiden bruker de til å pusse opp stue-lån. Mette trekker gjerne ut i skog og marka og holder for tiden på med å ta jegerprøven. Strupen får hun kvasset i Byneset songlag. Mette prøver ellers på fritiden å gjøre en aktiv innsats for Norges Helsedans forbund. Dette er mye – ved siden av det å ha en lederstilling. Men alt jeg gjør utenom jobben er i grunnen avkobling, sier hun.

EDB-systemer i Siemens: Regnskap og Rapportering

Dette er den tredje artikkelen om de sentrale EDB-systemene i Siemens. I forrige nummer av Siemens Intern ble system for markedsføring og salg beskrevet. Nå er turen kommet til EDB-systemer for regnskap og rapportering.

I disse artiklene blir det kun gitt en grov beskrivelse av hvert system. Ta kontakt med brukerkontakten for systemet om du ønsker flere opplysninger.

HBV – Hovedbokholderiet

HBV danner grunnlaget for det offisielle norske regnskapet, samt overfører data til regnskapssystemet i Stammhaus. Systemet er et såkalt batch-system, det vil si at dataene blir behandlet /overført "buntvis". Det er regnskapsavdelingen som først og fremst er brukere av systemet.

Hovedfunksjoner i HBV:

- Føring av de daglige hovedboktransaksjonene
- Regnskapsavslutning etter norsk lov
- Generelle posterings (sløyfe-posteringer)
- Fordeling av hjelpekostnader
- Intern rapportering

Da systemet ble innført i 1976 lå det endel rapportering i systemet. Nå er disse rutineene lagt inn i SIERRA.

Kobling mot andre system:

Automatisk fremstilte data får hovedboksystemet fra SKB/AIR-BUS/LKK/SIERRA/LNN/DOGMA/METRO. – Hovedboksystemet får også inndata i form av manuelt foretatte registreringer vedrørende div. transaksjoner (kasse, bank, avsetninger, anleggsformue m.fl.)

Utdata kommer i form av diverse lister som enten kommer automatisk eller må bestilles.

HBV er sterkt knyttet til AIRBUS som bl.a. håndterer avskrivninger på anleggsformuen. I den sammenheng foregår det en toveis utveksling av data mellom disse to systemer. HBV avgir også data til SIERRA og SKB.

Dokumentasjon:

Systemet er nærmere beskrevet i diverse brukerhåndbøker. Disse finnes seg hos Arne Beck, S/O.

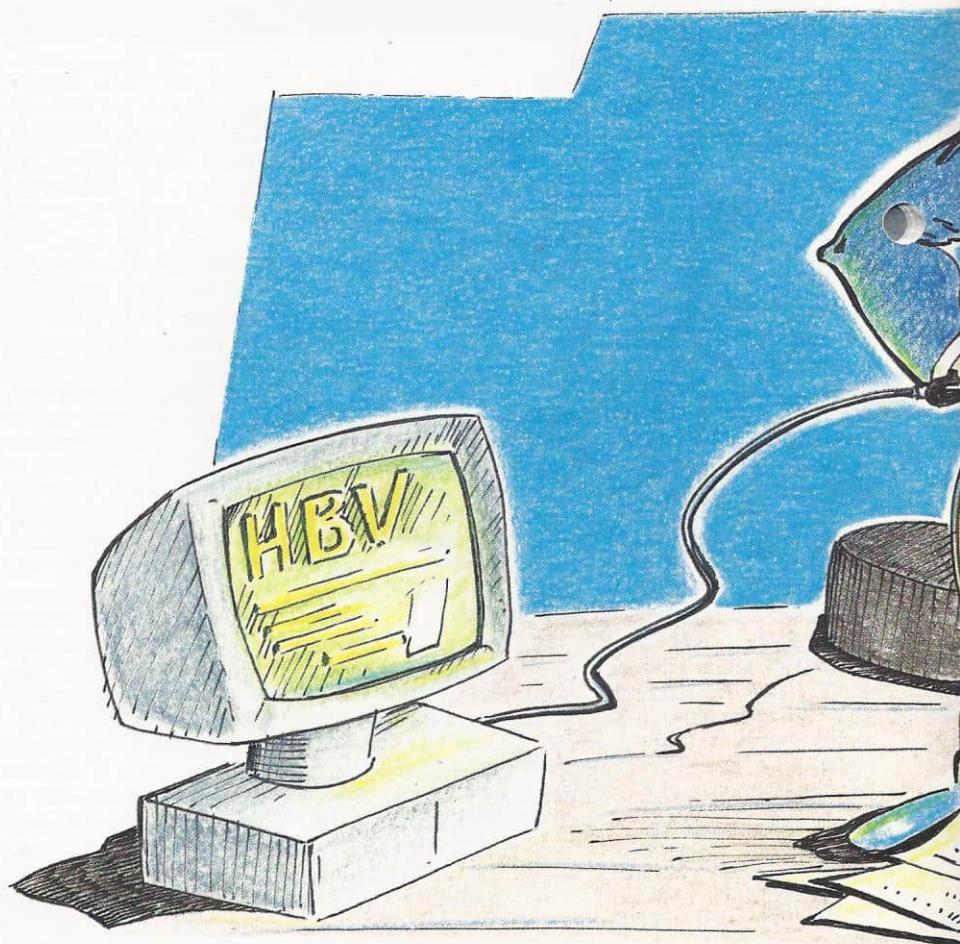
AIRBUS

AIRBUS sin oppgave er behandling og forvaltning av anleggsformuen. Systemet baserer seg på "buntvis" oppdatering (batch), der all informasjon blir gitt i form av rapporter.

Budsjettering og oppfølging av investeringer foregår i AIRBUS, derfor er alle avdelinger i Siemens brukere av systemet. Finansavdelingen benytter kostnadsoversikter over kalkulatoriske avskrivninger i sitt arbeid. Denne informasjonen er et resultat av beregninger foretatt i AIRBUS. Den daglige oppfølgingen av systemet foregår også i denne avdelingen.

Hovedfunksjoner:

- Følge opp hver enkelt aktiveringspliktig gjenstand med en anskaffelsesverdi større enn kr 10.000,-.
- Følge opp hvert enkelt kostnadssteds investeringer i GWG (gjenstander mellom kr 1.000,- og kr 10.000,-).
- Beregne og postere avskrivninger på anleggsformuen. Det innbefatter kalkulatoriske og bilansielle avskrivninger etter både norsk og tysk lov.
- Beregne og foreta de nødvendige posterings i forbindelse med salg eller skrotning av gjenstander i anleggsformuen.
- Beregne de forventede kalkulatoriske renter og avskrivninger på anleggsformuen for planperioden. Både allerede foretatte og budsjetterte investeringer tas med i betraktningen.



Kobling mot andre system:

AIRBUS er nært knyttet til hovedboks-systemet (HBV). Hver postering på aktiveringskonto eller "GWG-konto" i HBV betyr at AIRBUS maskinelt blir aktivert. Posterings i forbindelse med avskrivninger og salg av gjenstander, blir sendt maskinelt til HBV.

Systemene AIRBUS/HBV/LKK har også felles registre.

Dokumentasjon:

Dokumentasjon av systemet finnes i Finansavdelingen (K2). Da AIRBUS er et system som er utviklet i samarbeid med ZVA i München, er en del av dokumentasjonen på tysk.

LKK-ABITUR

ABITUR mottar fakturaer/kreditnotaer fra våre leverandører, enten i form av bilag eller som bilagsløse data fra Clearing-stelle i München. Godkjente bilag sendes videre til LKK, bokføringstransaksjoner gis videre til HBV og SKB-transaksjoner gis videre til DOGMA.

Hovedfunksjoner i ABITUR:

Systemet leser inn og kontrollerer fakturaer og kreditnotaer fra våre leverandører. Disse er registrert på 2 forskjellige måter:

- Punchet bilag fra norske og utenlandske leverandører.
- Bilagsløs input fra Clearingstelle i München via telenettet som gjelder bestillinger til Stammhaus.

LKK-systemets oppgave er å reskontere inngående fakturaer, kreditnotaer, samt inn- og utbetalinger vedrørende disse. Det lager også maskinelle betalingsforslag for vår leverandør-reskontra, slik at Siemens oppnår maksimal utnyttelse av kredittid og kontantrabatter.

Hovedfunksjoner i LKK:

Forvaltning av stamdata vedrørende leverandør. Bokholderimessig føring av:

- Fakturaer og godskrifter
- Ut- og innbetalinger, utligninger, overførsler
- Konto-oversikter, månedsjournaler, innkjøpsstatistikker

Betalingsfunksjonen gir:

- Fremstilling av betalingsforslag
- Aktivisering, endring eller annullering av disse.

Generell informasjon:

LKK er et batchsystem hvor den "buntvis" oppdateringen i systemet foregår 3 ganger ukentlig - tirsdag, onsdag og fredag. Måned- og årskjøringer er separate rutiner.

Kobling mot andre system:

ABITUR/LKK avgir data til HBV og DOGMA. ABITUR/LKK har også felles registre med systemene AIRBUS og HBV.

Dokumentasjon:

Systemet er nærmere beskrevet i diverse bruker-bøker. Disse befinner seg hos Arne Bjerke, S/O.

SIBUDSI har blitt erstattet av SIERRA.

SINOR KUNDERESKONTRON har blitt erstattet av SIRKUS.

SIRKUS, SISSI og SIERRA stod alle beskrevet i forrige artikkel (Siemens Intern nr.2/88).





Spennende hobby – brødbaking

Av Asbjørg Gullord

Lukten av nystekt brød virker som en magnet på alle. Å bake brød er en spennende hobby. Det å bake gir følelsen av å skape noe. Det er virkelig et under som skjer hver gang. Vi setter deigen i maskinen, selvsagt, lar den gjære, former og steker dem, åtte stk. på en gang ved hjelp av varmluft. Og der står brødet, gyllent og vakkert. Å bake gir glede, og det er noe en bør unne seg.

Brød spises ikke bare fordi det er godt. Det er en matvare som gir oss mye næring. Dessuten er brød billig.

Elting av gjærdeig i MK 6622

(jeg bruker samme metodikk som SIFO)

I den rustfrie bollen kan gjærdeig fra 0,5 – 2 L deigvæske blandes og eltes.

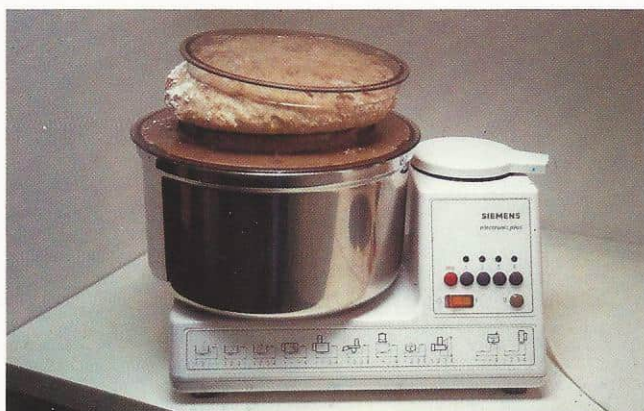
1. Tilsett all melken i bollen, 37 °C. (Melken kan tempereres i mikrobølgeovn i kartongene. Pass på at den ikke blir for varm!)
2. Smuldre gjæren
3. La maskinen gå på trinn 1 til gjæren begynner å løse seg opp, ca. 30 sek.
4. Tilsett resten av ingrediensene, inklusiv 2/3 av melet.
5. La maskinen gå til deigen er godt blandet, ca. 2 min.

første porsjon heve i en ekstra bolle eller fat)

4 brød legges i godt smurte former å 1 1/2 L

4 brød legges i ovnspanna på bakepapir, smør imellom hvert brød.

12. Etterhev brødene, dusj med vann
13. Brødene stekes ved hjelp av varmluft. Plasser ovnspanna nederst og form-brødene på rist nest øverst.
14. Temperatur: Varmluft, 180 - 200 °C. Tid: 50 min. for de 4 øverste brødene, 55-60 min. for de nederste. De nederste brødene må få 5-10 min ekstra for få jevn farge oppå.



Valnøttbrød

- 2 L søt skummet
- 50 gr gjær
- 1 dl olje
- 2 ts salt
- 1 L valnøttkjerner
- 2 L grov sammalt hvete
- ca. 3 L hvetemel
- 4 store brød

Grovt, saftig havrebrød

- 2 L lettmelk
- 50 gr gjær
- 2 ts salt
- 1 L store havregryn
- 1 L grov sammalt rug
- 1 L grov sammalt hvete
- ca. 2 L hvetemel
- 4 store brød

6. Tilsett den nødvendige rest av melet til riktig konsistens (til formbrød kan vi ha løsere gjærdeig enn til sammenskjøvne brød).
7. La maskinen gå i 2 min. på trinn 2-3
8. Dryss over litt salt.
9. La deigen heve på maskinen med lokket løst på (deigen hever opp og kan sprengte istykker plast-ringen hvis begge deler er fastskrudd når vi har så stor porsjon).
10. Når deigen er godt hevet "slå den om" med maskinen, la maskinen gå på trinn 1 noen sekunder.
11. Hvelv deigen ut på bakebordet, form ut 4 brød (for å få 8 brød må du lage to omganger med deig, la

15. Brødene avkjøles på rist.

Brødformer

De beste brødformene er de såkalte gullformene, eloksert aluminium. Her kan det være nødvendig å senke temperaturen med 20°C for at bakverket ikke skal bli for brunt. Prøv deg frem med din stekeovn. Aluminium gir ofte for lyst brød under og på sidene.

Nye, blanke blikkformer gir for lyst brød under og på sidene. Men gamle, brune eller mørke blikkformer gir utmerket stekeresultat. Ved steking av sukkerholdige kaker får vi bedre resultat i både aluminiums- og nye, blanke blikkformer p.g.a. karamellisering av sukkeret.

God fordøyelse!

Færre permitterte enn planlagt i Siemens Trondheim

Av Stig Eriksen

Ifølge siste nr. av Siemens Intern er det nå ved montasjeavdelingen i Trondheim en overkapasitet på 50-60 montører og bedriften har sett det nødvendig å sette permitteringer "ut i livet".

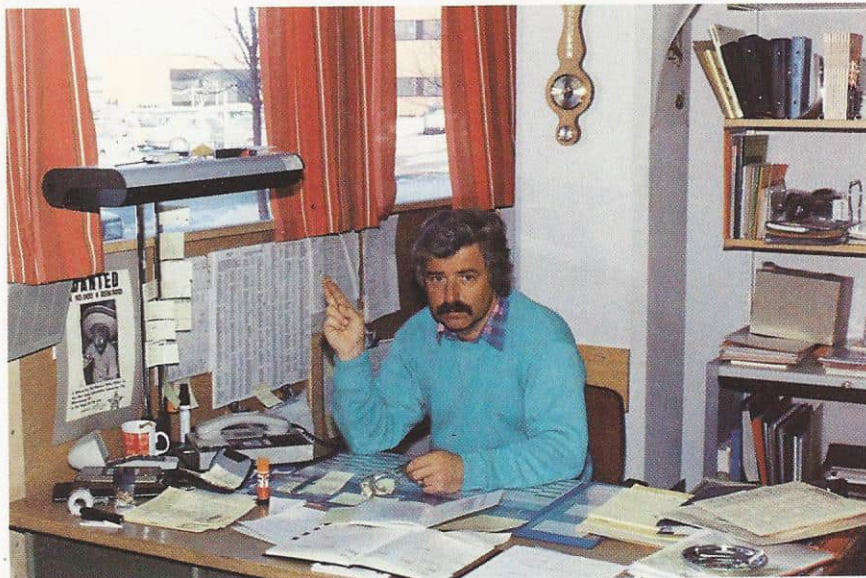
For å belyse dette nærmere har Siemens Intern stilt klubbformann Frans Skrogstad noen utdypende spørsmål.

- Hva mener du er årsaken til dette?

- En generell nedbygging av byggebransjen som følge av konjunktorene i samfunnet forøvrig er nok en årsak - samtidig som en forventet nedtrapping av Osebergfeltet etter min mening dessverre ikke var forberedt godt nok. Det skal heller ikke slås under en stol at permitteringsspørsmålet er noe overdrevet slik at det i realiteten er bare 8 mann pr. idag som er permittert. (I tillegg kommer en viss ledig kapasitet på ca. 15 mann.)

- Hvordan ligger vi som firma prismessig an overfor kundene i forhold til konkurrentene?

- På lønna til den enkelte montør ligger vi jamnt med de andre store firmaene i byen, men det er mulig at firmaets påslag på den enkelte montørtime er noe høyere enn enkelte konkurrenter. Interne påslag (tavlemontasje, bearbeidelse etc.) kan være en direkte årsak til dette, og i en stadig sterkere konkurransesituasjon må vi innse at vi er ett firma utad og få bort båsmentaliteten.



Jeg mener at etterutdanning av montørene er det beste kortet Siemens kan spille på, sier klubbformann Frans Skrogstad, S/T, og krysser fingrene for fremtiden.

- Hvordan fungerer eventuell utveksling av montører mellom de respektive avdelingene i Siemens i Norge. Er det et utbredt samarbeid eller er vi i realiteten "konkurrerende partnere"?

- Innad i Siemens fungerer dette meget tilfredsstillende. Montasjemøter mellom regionene både på

ledelse- og klubb siden er en prioritert oppgave. Det som derimot er høyst beklagelig er at regjeringen åpner for innleie av utenlandske montører (ca. 300 danske elektrikere på Mongstad), samtidig som det er lavkonjunktur og permitteringer i bransjen i Norge. Dette kommer samtidig med at fagbeskyttelsen offshore er for dårlig og at det kan vises til rørleggere som drar ut på feltet for å bedrive tavlemontasje.

- Er markedsføringen av Siemens og oppfølgingen av den enkelte kunde etter avsluttet jobb god nok?

- Etter min mening kunne vi her vært mye bedre, og i en situasjon som idag med ledig kapasitet bør slike aktiviteter prioriteres i langt større grad. Siden Siemens p.g.a. de store fusjoner ikke lenger er noen Goliat i elektrobransjen i Norge bør det også i større grad satses enda mer på etterutdanning, slik at vi i hvert fall der er best, sier klubbformann F. Skrogstad.

Tredobling av forslag!

70 forslag kom inn i løpet av forslagskassens første kampanjemåned. Dette er en økning på 250%. Normalt kommer det inn ca. 20 forslag hver måned på landsbasis. Så forslagskampanjen BRUS lever virkelig opp til navnet.

I kampanjeperioden får hver forslagsstiller et spesielt krus. I tillegg er man med på trekningen av en weekendtur til en verdi av kr. 2 500,-. Forslagskomiteens sekretær i S/T, Liv-Berit Falkum bedyrer at det skal være nok krus til alle som sender inn forslag. Men husk at tilbudet bare gjelder i kampanjeperioden, det vil si ut mai.



Liv-Berit Falkum: Krus til alle som foreslår!

NoFu – fagorganisasjon med potensiale – og gult er kuult

– Norges Funksjonærforbund (NoFu) er en partipolitisk uavhengig arbeidstagerorganisasjon som er et klart alternativ til LO-forbundene. Vi organiserer hel- og deltidsansatte innen bl.a. kontor. På Siemens Linderud har vi 70-80 medlemmer – det er for lite.

Liv Skytterholm – leder av NoFu-klubben på Siemens i Oslo er ikke i tvil om at hennes organisasjon har et langt større potensiale når det gjelder medlemsmasse, enn det som er tilfelle i dag. NoFu står utenfor LO. De er et av de "gule" forbundene som Landsorganisasjonen helst skulle sett ikke eksisterte i det hele tatt. De er derimot tilsluttet paraplyorganisasjonen YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund), som hittil har lyktes i å bevare en upolitisk profil. Men at NoFu ikke har slagside til en politisk retning, betyr ikke at de er "nyttige idioter". Forbundet har lokal forhandlingsrett i lønns- og arbeidsmiljøspørsmål, og den får man som kjent ikke gratis når man ikke har LO i ryggen.

– Firmaledelsen ser bare positivt på at NoFu er representert her, sier Skytterholm. – Da har de en organisasjon å forhandle med, og vi blir tatt med på råd når det er forandringer på gang m.h.t. arbeidsmiljø og medlemmenes arbeidssituasjon generelt.

Få menn

Å få arbeidstakere til å organisere seg er et problem. Ikke minst fordi mange tror at de vil få dårligere vilkår dersom de står i et forbund.

– Det er en myte som skriver seg tilbake fra den gangen man var redd for sjefene sine, sier Liv Skytterholm. – Slik er det naturligvis ikke i dag. Fordelene ved å være organisert går dessuten langt ut over dette med lønn og arbeidsmiljø. Blant annet er vi i NoFu med i YS' studieorganisasjon YSF, som ikke bare tilbyr opplæring i organisasjonsarbeide, men også har rent fagorienterte studier på programmet. Våre forsikringsordninger er også meget fordelaktige. Det er en fordel å være organisert, og vi vil gjerne ha med flere menn. 57% av NoFu's medlemsmasse totalt, er kvinner. Det er dessuten betegnende at hele styret ved klubben på Siemens består av kvinner. Vi er klar over at mange menn tilhører andre organisasjoner, men det gjelder langt i fra alle. Vi ser gjerne at sverdsiden blir sterkere representert hos oss, opplyser Liv Skytterholm.



Det er mange i Siemens som ville vært tjent med å være medlem av NoFu – Norges Funksjonærforening, sier formannen i avdelingen på Linderud, Liv Skytterholm (t.h. på bildet) – og får støtte av nestformann, Frigg Godager.

Organisasjonene i bresjen

Den 11. mars i år ble det gjennomført en to timers politisk streik i protest mot regjeringens forslag til lønnslov som senere er vedtatt av Stortinget. Denne streiken er dessuten av Arbeidsretten kjent ulovlig. Dette var første gangen NoFu-medlemmer var ute i streik.

– Vi ville markere vår misnøye med at NAF, LO og Regjeringen kunne diktere resten av arbeidslivet ved hjelp av en lov, som resten av arbeidstagerorganisasjonene ikke har hatt noen mulighet til å innvirke på, sier Skytterholm. – Dette var ikke en streik for høyere lønn, men for et demokratisk prinsipp som i dette tilfellet klart ble overkjørt siden det bare var de to største organisasjonene som hadde anledning til å uttale seg og innvirke på en lov som angår alle arbeidstagere i dette landet. Dette ville vi si klart i fra om at vi var misfornøyd med, sier Skytterholm.

Det var sikkert mange andre uorganiserte som var misfornøyd med dette, men det var bare organisasjonene som gjorde noe konkret, selv om det bare var en kortvarig aksjon. Det er det vanlige at organisasjonene går i bresjen når det skal kjempes om et eller annet – og de uorganiserte følger med på lasset. Nyter med andre ord godt av det andre har slåss for. Sett fra vårt standpunkt er dette noe frustrerende, sukker Liv Skytterholm.

Sterkt styre

Ved siden av målsettingen om å få flere medlemmer i NoFu, vil klubben ved Siemens i Oslo også gjerne skape et godt miljø rundt klubbarbeidet. Siden det ikke er alt for mange med på møtene, blir det en lett tone i diskusjonene. Styret i NoFu på Siemens blir dessuten betegnet som sterkt, og lederen Liv Skytterholm vil med sitt mannskap sikkert markere seg i tiden som kommer.

– Vi har intet i mot å være et gult forbund. Gult er kuult, smiler hun.

Siemens leverer kraft-transformator

Statkraft har nylig gitt oss bestillingen på en 200 MVA/300 kV krafttransformator til Minne transformatorstasjon.

Dette representerer et gjennombrudd for Siemens, da det er den første krafttransformator Trafo-Union leverer til Norge.

I transformatorsammenheng er leveransen til Minne å regne som en stor transformator. Trafo-Union er imidlertid i stand til å produsere krafttransformatorer på over 1000 MVA og spenninger opp til 1500 kV.

Siemens står derfor godt rustet til å ta opp igjen leveranser av krafttransformatorer i Norge.

Lærere vil lære mer – og gjør det i Siemens

– Måten jeg er blitt tatt i mot her på Siemens er ganske enestående. Uansett hvilken avdeling jeg har vært borti, har det vært åpne armer hele tiden. Siemens har på en fin måte imøtekommet alle de faglige behov som har meldt seg i løpet av den tiden jeg har vært her.

Elektrofaglærer **Knut Jørgensen** ved Sogn videregående skole sparer ikke på superlativene når han skal beskrive tiden som utplassert hos Siemens på Linderud. Siemens er deltaker i et pilotprosjekt hvor meningen er å oppdatere lærere i den videregående skolen. RVO (Rådet for videregående opplæring) og KUD (Kirke- og Undervisningsdepartementet) er også med i prosjektgruppen, sammen med ORE (Opplæringsrådet for elektrofag), NEKF, NELFO, og to videregående skoler – hvorav Sogn den ene.

Siemens' rolle i dette prosjektet er å gi de hospiterende lærere et mest mulig realistisk innblikk i elevens fremtidige arbeidssituasjon, og da med særlig vekt på hvordan denne arter seg som en helhet.

Isolerer seg

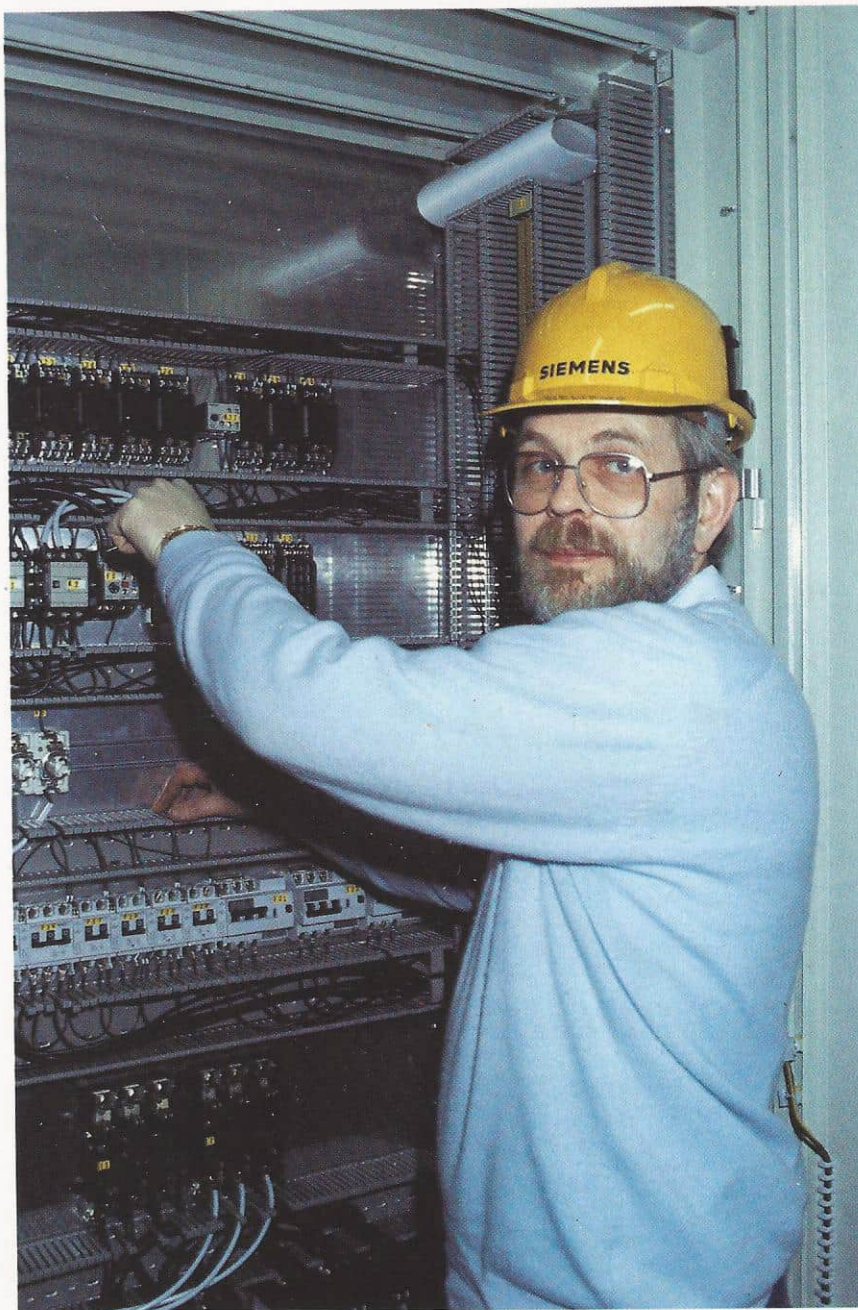
– Skolen har hatt en tendens til å isolere seg fra arbeidslivet – et arbeidsliv som den skal lære elevene opp til å fungere i. Av den grunn mener jeg at et slikt opplegg som jeg nå er med på er uvurderlig, sier Knut Jørgensen.

I undervisningen vil Jørgensen bruke helt konkrete situasjoner fra Siemens som eksempler på hvordan tingene foregår i arbeidslivet. I den forbindelse var han ute i en praksisperiode sammen med en arbeidsgjeng fra Siemens.

– På forhånd var jeg veldig spent på denne delen av programmet. Jeg lurte på hvordan jeg ville bli mottatt – om gutta ville betrakte meg som et femte hjul på vogna. Den frykten var ubegrunnet. Det var en kjempegjeng jeg kom sammen med, og jeg fikk veldig mye ut av denne perioden.

En glimrende start

Jørgensen er oppriktig bekymret for samarbeidsforholdet skole/arbeidsliv. Både skoleverket og de enkelte bedrifter bør etter hans mening kommunisere bedre enn det de gjør i dag. Skal næringslivet få den arbeidskraften de er ute etter, er det



Elektrofaglærer Knut Jørgensen ved Sogn videregående skole i Oslo har hatt stor utbytte av å praktisere en tid i Siemens. – Det er viktig at skoleverket får lære arbeidsmiljøet i bedriftene skikkelig å kjenne, sier han.

maktpåliggende at de søker informasjon om mønsterplaner etc. På denne måten kan arbeidslivet påvirke undervisningens innhold. Skolen må på sin side være mer oppmerksom på endringer innen kompetansekravene i arbeidslivet, og tilpasse seg derefter. Jørgensen mener også helt bestemt at et opplegg som det han nå har vært med på, er en glimrende begynnelse på

et samarbeid som bare kan gavne både skoleverk og næringsliv.

– Våre "produkter" – de ferdig uteksaminerte elevene er tross alt det viktigste i denne sammenhengen, og når elevene kommer ut i arbeid med et kunnskapsnivå som ikke harmonerer med det som kreves, taper både elever, arbeidsgiver og skole på dette, sier Knut Jørgensen.

Styrenes ansvar

Av direktør Hans Klev,
Göteborg (i Aftenposten)

Det er interessante og kloke ord skipsreder Erik F. Lorentzen kommer med i Aftenposten 16. februar i år. Mange burde ta seg hans ord ad notam.

Jeg satt i styret i Det norske Veritas med ham som formann i mange år, forøvrig i en meget interessant posisjon. Jeg tilhørte, som Veritas sjef i Sverige, Veritas' administrasjon, men ble likevel innvalgt i styret av de ansatte.

Ett utsagn skulle jeg gjerne sett at Lorentzen hadde utviklet nærmere, nemlig det om at bedriftsstyrene ble svekket ved (bl.a.) bedriftsdemokrati.

Bedriftsdemokratiet førte til at ansatte ble valgt inn i bedriftenes styre, men det innebar jo ikke at styrene ble svekket. Kanskje kan man si at administrasjonene ble det. De ansatte-valgte styremedlemmene tilførte styrene muligheter til å skaffe seg informasjon om det som hendte i bedriftene på en helt ny måte. I Veritas var dette særdeles betydningsfullt, fordi det er meget vanskelig for utenforstående å sette seg ordentlig inn i Veritas' virksomhet og å forstå den

fullt ut. Den er både komplisert og omfattende.

Ulf af Trolle, kjent "foretagsdokter" i Sverige, skriver i sin bok "Effektivt styrelsearbeid" om ansattes styrerepresentasjon at, sitat: "Den har hevet nivået på styrearbeidet, da det regelmessig har vært en intellektuell elite blant de ansatte som er blitt valgt. Den har tilført styret erfaringer som det tidligere ikke har hatt. Men fremfor alt har reformen vesentlig øket kontrollmuligheten. Gjennom de ansattes nærvær i styret er det blitt åpnet en legitim informasjonsvei direkte inn i bedriften for det øvrige styret." Sitat slutt.

Uttrykket "intellektuell elite" er nok i sterkeste laget, men ellers har Ulf af Trolles ord sikkert gyldighet i de aller fleste styre.

Når det gjelder for styrene å få frem "relevante opplysninger usminket", for å sitere intervjuet, er de ansatte i styret en uvurderlig hjelp, forutsatt at de har sine meningers mot. Det skal de ha, fordi de som styremedlemmer har å være lojale overfor bedriften, ikke overfor enkeltpersoner i bedriften, f.eks. sine sjef.

En sak for seg er det juridiske eller økonomiske ansvar som påhviler det enkelte styremedlem. Dersom de ansatte-valgte i styrene ønsker å være likestillet med de øvrige styremedlemmene, må de også dele med disse ansvaret for styrebeslutningene. Gjør de det, styrker de både sin egen og styrets stilling i bedriften.

Gjør de det ikke, kan det nok sies at styrene svekkes ved den ordning som ga ansatte styremedlemsskap.



Prosjekter i Siemens

Av T. Gundersen

Begrepet prosjekt ser vi for tiden benyttet i mange forskjellige sammenheng. Er det et moteord som benyttes fordi det høres fint ut for dem som er involvert?

Project er latin og betyr plan, utkast, og prosjektering betyr planlegging. Og her er vi ved sakens kjerne. Et prosjekt er en samling aktiviteter som krever spesiell planlegging for at målet skal nås. En mer fullstendig definisjon er: En rekke ikke rutinepregede aktiviteter som må utføres i en bestemt rekkefølge innenfor en fastlagt tids- og kostnadsramme for å nå et bestemt mål.

Så har vi begrepet prosjektorganisasjon. Denne opprettes for å gjennomføre et bestemt prosjekt. Vi må ikke nødvendigvis opprette en egen prosjektorganisasjon for prosjektet. Det viktigste er at vi velger en form som sikrer oss at vi når målet på den mest effektive måte. Men vi unngår ikke at et prosjekt er og blir et prosjekt i sin natur selv om vi ikke oppretter en egen prosjektorganisasjon! Vi kan m.a.o. ikke løpe fra prosjektproblematikken ved å la være å kalle det et prosjekt!

Når vi for tiden er så opptatt av prosjektproblematikken så er det først og fremst for at vi skal bli bedre til å gjennomføre oppgaver som ikke er rutinepregede og derfor krever spesiell planlegging og oppfølging. Om vi i det enkelte tilfelle velger å gjennomføre aktivitetene i den bestående organisasjon eller opprette en egen prosjektorganisasjon, m.a.o. tilpasse oppgaven til organisasjonen eller organisasjonen til oppgaven, er i denne sammenheng av underordnet betydning.

Siemenspensjonistan i Trondheim

hadde sitt første hyggemøte i år i kantina på Sluppen syd den 16. feb., for å diskutere planene for året, og dette resulterte i følgende:

Den 9. mars var ca. 30 stk. av oss på omvisning på **Nidar Sjokoladefabrikk**. Det var interessant å se hvordan dagens produksjon foregår og sjelden har vel en pensjonistmage måttet ta imot så mye sjokolade på en dag. Det var også servering av konfekt og brus i kantina etterpå.

Den 14. juni går etter planen en 3-dagers tur med buss utover til Osen og Roan, videre nordover til Grong, overnatting og så videre opp gjennom Lierne (Bjørnens Rike) over til Sverige og Østersund med overnatting og så hjem til Trondheim.

Den 2. august går turen til **Munkeholmen** ute i Trondhjemsfjorden med egen båt og med omvisning og en enkel lunch er ute. Vi håper selvsagt på godt vær og en herlig avslappende sommerdag.

Den 2. september går så høstturen over 7 dager med buss og ferje gjennom Sverige og Finland til **Leningrad**. Vi håper og tror at dette skal bli en interessant og opplevelsesrik tur for deltakerne.

Den 21. oktober er så tiden inne for å feire foreningens 10-års jubileum og dette har vi tenkt å feire med en jubileumsmiddag "ute på byen" og med "nogo attåt" og selvsagt med en svingom for de spreke - og kanskje litt underholdning; og ikke å forglemme med **Siemens Pensjonisthøst** som vanlig. Vi håper selvsagt at dette skal bli en aften som vi alle vil huske.

Som avslutning på året får vi et vanlig Hygge/Årsmøte med valg, og ellers vanlig servering og hyggelig samvær i kantina på Sluppen syd. Ja, dette er planene og så håper vi selvsagt at vi alle får være friske og at helsa holder så vi kan ha noe å se frem til og glede oss til som **Siemenspensjonister**.

Bj.

Elektronikkfabrikkens nye produksjonslinje på plass

De siste måneder har vært preget av travel virksomhet i Elektronikkfabrikken på Linderud. Plass er blitt ryddet for fabrikkens 3,5 millioner-kroners-investering – en automatisk produksjonslinje for kretskort med overflatemonterte komponenter. Den ordinære produksjon har startet i disse dager med bil-elektronikk for Volvo og strømforsyning for Mobiltelefon, opplyser fabrikkssjef Aage Roar Tangen.

De opprinnelige planer for utstyret gikk ut på et samarbeid med et elektronikkfirma på Kjeller. Men da firmaet gikk konkurs, måtte planene legges om. Takket være overflytting til verkstedbygget fikk vi frigjort de nødvendige 250 kvm. i Telebyggets 1. etasje, sier Tangen. Vi er fornøyde med dette, og går nå ut med en kampanje i markedet for å skaffe nye kunder og nye oppdrag. Vår tro på at dette skal bli en "pengemaskin" for oss er ikke blitt mindre.

Elektronikkfabrikken vil nå være istand til å levere kretskort med et langt større antall komponenter pr. flate-enhet enn tidligere. Dette innebærer plass-sparing, noe som er svært viktig i enhver elektronikkproduksjon. – En hovedoppgave blir produksjonen av de elektroniske termostater for Siemens' ovnsproduksjon i Trondheim neste sesong. Det dreier seg om 2-300 000 termostater som vil bli satt i produksjon nærmere sommerferien, sier Tangen.



Det er et mål i seg selv å gjøre kretskortene så små som mulig, og den nye maskinen i Elektronikkfabrikken gjør Siemens meget konkurransedyktig på dette markedet. – På bildet: Per Erik Nytorpet.



Forts. fra side 4

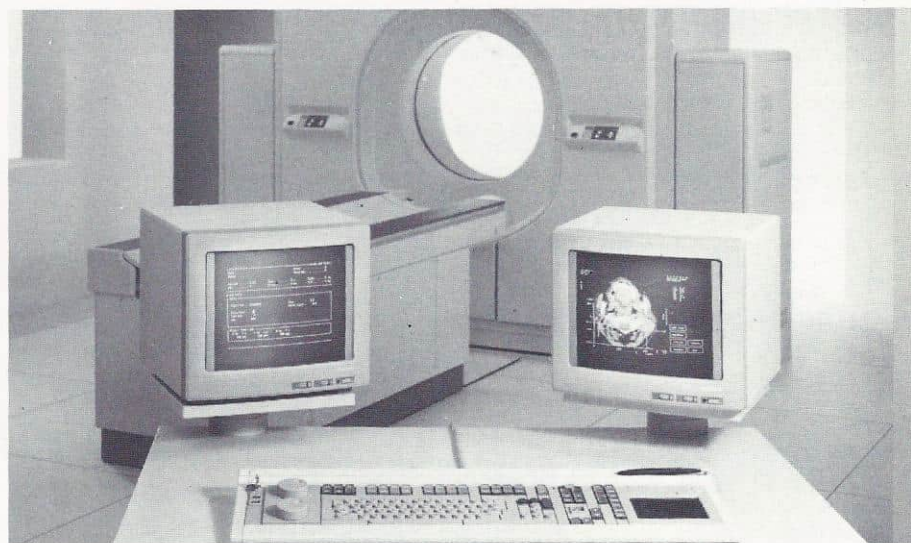
Vår Bedriftsfilosofi bør være et godt hjelpemiddel i dette arbeidet, – men i siste instans avhenger resultatet av substansen i hver enkelt av oss.

Så langt direktør Jemtland.

Fremdrift

Det som nå vil skje er at Vår Bedriftsfilosofi blir delt ut til alle ansatte. Heftet er en delikat trykksak på 14 sider i A5-format. I tillegg deles ut en forkortet versjon, som på 2 sider forsøker å gjengi hovedintensjonene og de viktigste punktene i hovedutgaven.

Disse trykksakene vil bli delt ut i forbindelse med spesielle avdelings/gruppemøter, hvor (avdelings)sjefen kan gi utdypende kommentarer og svare på spørsmål. De første møter er allerede holdt når dette nummer av Siemens Intern kommer ut, de andre vil følge som perler på en snor. Alle i Siemens skal ha fått sine eksemplarer av Vår Bedriftsfilosofi før 01.10.88.



"God Industriform" er en attråverdig tysk industridesign-pris. Nå er den tildelt Siemens for computertomografen "Somatom Plus".

Nytt fra Siemenslagene

Siemenslagene får fast spalteplass

Etter ønske fra de respektive formenn i Siemenslagene i Bergen, Oslo og Trondheim er det nå inngått avtale om fast spalteplass i Siemens Intern fremover. Siemens Intern spurte derfor formann Leif E. Øverland i Trondheim om hva han hadde tenkt å bruke denne plassen til.

- Denne spalteplassen er primært tenkt til forhåndsomtale og markedsføring av de enkelte gruppers tiltak. Når Siemens Interns Trondheimsredaksjon i tillegg stiller 2 personer til rådighet for hjelp til bearbeiding av stoffet er vi kjempefornøyd med en slik avtale.

Tanken her i Trondheim er at alle aktiviteter skal få presentere seg i tur og orden og denne gang har vi valgt å kjøre ut fotball og orientering. Ellers er alt nytt stoff aktuelt, reportasjestoff derimot blir henvist til andre sider i i bladet, men er selvfølgelig like velkomment for det, sier Leif E. Øverland og minner samtidig om den Trondheimsinterne PR-prisen det konkurreres om.

Fotballgruppa i Siemens Oslo

Fotballgruppa på Linderud har startet utetreningen igjen etter en lang innesesong. Gruppa stiller i år som i fjor, med to lag i bedriftsserien. Førstelaget havnet siste sesong på en 6. plass i 1. divisjon, mens andrelaget oppnådde en femteplass i tredjedivisjon. I år er det nye oppmenn for begge lag, og interesserte bes ta kontakt med Knut Skjellhaug/Frank Jordskogen (Siemens 1.), linje 275/963 - eller Arnfinn Rung (Siemens 2.), linje 867.

Treningen foregår på mandager (inne i gymsalen) fra kl. 16.30 til 18.30. Utetreningen er på onsdager mellom kl. 16.00 og 17.00. Denne treningen fortsetter inne i gymsalen fra kl. 17.15 til 18.30. Nye spillere er hjertelig velkomne på treningen.

Siemenscupen 1988

Bergen - Oslo - Trondheim

Siemenscupen 88 går i år av stabelen i Trondheim og arrangementskomiteen kan fortelle Siemens Intern at de allerede nå har alt klappet og klart til en utbytterik weekend 4. og 5. juni. Til alle fotball, håndball og bowlingspillende.

Siemensere i Oslo og Bergen:

Vi i Trondheim utfordrer dere herved til å bidra med et 10 min. underholdningsinnslag på banketten lørdag kveld.

Tema: Sporty, men deilig.

De må da gå an å ha det litt arti oppi all sporten og.
Foreløpig vel møtt.

Jubel for håndballjentene i S/T

Mestre før siste spilleomgang!
Mandag 11. april spilte de sin siste kamp i 3. divisjon mot Stabburet og vant 10-8.

Neste år er det 2. divisjon for en fin gjeng meget gode håndballjenter.

Vi gratulerer....

Tekst og foto: JERS/T



Her har vi noen av mestrene: Sittende foran: Randi Haugseth.
1. rekke fra venstre: Inger Hansen, Arnlaug Aas, Eli Skaget Erkmmed, Anne Lise Solberg.
2. rekke fra venstre: Turid Snåsøy, Ruth Mürer, Eva Aftret.
Ikke tilstede da blidet ble tatt: Torill Hernes, Jorun Nordbrekken og Liv Søberg.

Nytt fra Siemenslagene

Fotballstart i Trondheim 4. mai

Fotball er gøy og med 4 lag i serien har vi plass til alle, sier oppmann Arve Døsvik i Trondheim.



Etter cupmesterskap og hederlige plasseringer i serien ifjor, satser vi friskt i år og stiller med ett lag i 1. divisjon, ett i 3. divisjon og 2 lag i 7 mannsfotball. Treningen foregår inne mandag og tirsdag og foreløpig ute bare på torsdager. Foruten seriekamper er det div. turneringer både inne og ute for ikke å glemme Siemenscupen 1988 som i år er i Trondheim 4. juni.

Har du lyst til å være med selv, så puss fotballskoene, slå på tråden eller ta kontakt direkte med:

Oppmann 1. lag 11 mannsfotball: Arve Døsvik co Leif E. Øverland internapp. 395.

Oppmann 2. lag 11 mannsfotball: Steinar Løfald v/LY 4-1, 754.

7-mannsfotball: Hans Dalquist co Leif E. Øverland.

7-mannsfotball: Leif Jakobsen v/LY 4-1, 753.

Friskis & Svettis

Siste treningsdag for friskiser & svettiser før sommerferien er onsdag 11. mai, opplyser "sjefen" for trimrom og gymsal på Linderud, Peter Wegling. Men fortvil ikke. Fra og med onsdag 25.5. blir det "Sommersvett" hver onsdag. Avgift på kroner 10,- betales for hver gang. Ordinær Friskis & Svettis-trening gjenopptas i september.

Klipp ut, send inn

Til Siemenslaget

Oslo v/Kirsten Jahren
Bergen v/Linda Ekren
Trondheim v/Leif Einar Øverland

Jeg ønsker kontakt med

..... gruppen

Navn:

Avd.: Tlf.:

Familiedag i Siemens Bergen

Søndag 29. mai d.å. vil det bli arrangert rebusløp. Ruten blir lagt med Stormyra som start og mål, hvor der etterpå blir premiering og servering av kaffe/brus etc. Det vil også bli utlodning hvor inntektene går til Trondheimsturneringen.

Vi ønsker både store og små hjertelig velkommen!

For Styret i Siemenslaget
Linda Ekren

På'n igjen i år!

Rapport fra bordtennisgruppen

Sesongen 1987/88 startet opp like optimistisk som fjorårs-sesongen.

Optimismen og ambisjonene var stor hos spillerne da vi etter opprykk for første gang spilte i 3. divisjon. Etter ferdigspilt serie har vi oppnådd 14 poeng, noe som sies å være bra da nivået er adskillig høyere i 3. divisjon.

Spillere vi har trukket veksler på er: P.O. Solheim, B. Berle, A. Nyhammer, B.Ø. Thoresen, Dr. Næss og T. Jensen. Det trenes også som i fjor med iver og glød, men damene har sviktet oss. Dette håper vi retter seg når vi avslutter med "Siemens-mesterskapet" til sommeren.

Det trenes hver onsdag, og du er velkommen.

Egil Falch

Volleyball

Volleyballgruppa til Siemens Bergen BIL starta opp hausten -87, og trenar ein gong i veka.

Neste år reknar me med å stille sterkt i serien også. Den 9. og 10. april deltok laget i Vesta Cup for mix-lag, og av 16 deltakande lag vart me nr. 7. Me vil også delta i Bergen Volleyballklubb sin turnering Mix -88, 7.-8. mai.

På treningane er me oftast mellom 6 og 10 spelarar kvar gong. Sidan me har få jenter med oss vil eg spesielt oppfordre desse til å vera med. Men både gutar og jenter, montører og kontoransatte er velkomne til trening og å bli betre kjent. Miljøet er godt, men kan også utvidast.

Med hilsen
I.T. Nilsen
Oppmann

Aktivt år

Sesongen 1986/87 var et meget aktivt år for bordtennisgruppen S/B. I kretsen spilte vi i 4. div. avd. A. Vi oppnådde 9 poeng og opprykk til 3. div. Følgende spillere har vært benyttet: P.O. Solheim, B.Ø. Thoresen, Frank Johannesen, B. Berle, A. Nyhammer, L.P. Helland.

Det har vært avviklet Siemensmesterskap - Handikapp-turnering - Double/Mixdouble. I Siemensmesterskapet var der påmeldt 17 deltagere, i Handikapp-turneringer 17 deltakere og i Double - Mixdouble 12 deltagere.

Resultat:

Siemensmesterskapet:
Nr. 1 og mester Leif Nilsen
Nr. 2 B.Ø. Thoresen
Nr. 3 P.O. Solheim

Handikapp-turneringen:
Nr. 1 og handikappmester
P.O. Solheim
Nr. 2 Leif Nilsen
Nr. 3 B.Ø. Thoresen

Double/Mixdouble-mestre:
Nr. 1 og mestre Berit Thormodsen/
P.O. Solheim
Nr. 2 B.Ø. Thoresen/Egil Falch
Nr. 3 Karin Pettersen/Leif Nilsen

Fredag 20.02.87 ble der foretatt premieutdelinger. Middag samt kaffe og kaker ble servert. Egenandel kr. 30,-. Jentene laget kakene.

Av utstyr som er innkjøpt i sesongen er bl.a. et nytt bord m/nett.

Vi vil prøve også i år å få avviklet et Siemensmesterskap, en Handikapp-turnering og Double/Mixdouble-turnering.

Trening har vi hver onsdag fra kl. 16.00-21.00 i et hyggelig og aktivt miljø. Hjemme-kretskampene spilles om tirsdagene fra kl. 16.30. Er du interessert i kampresultater etc. kan du se på tavlen ved kantinen og i trimrommet.

Har du lyst til å trimme med bordtennis i et hyggelig miljø? Møt opp: Der er plass til fler.

Nytt fra Siemenslagene

Orienteringsgruppa i Trondheim går offensivt ut

- Målsettingen for orienteringsgruppa er en enda større aktivitet enn i fjor og det loves dyrt og hellig at nye personer skal bli godt ivare tatt og om ønskelig ledet rundt om i løypa.

De 3 første løpene er spesielt for nybegynnere, og ellers i sesongen holdes det løp hver torsdag. Nytt av året er et turorienteringstiltak rettet mot familien. Sesongen avsluttes til høsten med nattorientering og påfølgende fest, så her er mulighetene mange. For de som liker å ferdes i skog og mark og ønsker å stake ut en stø kurs fremover er orienteringsgruppa et ypperlig tilbud, sier oppmann Leif Røhjell og ønsker alle hjertelig velkommen.



Oppmann Leif Røhjell er alltid på post interntlf. 395 beredt til å ta imot både gamle og nye O-løpere.

Løpegruppa Oslo

Det er fortsatt liv i løpegruppa på Linderud, selv om aktiviteten ikke er så stor som for noen år siden. Fellestrening en gang i uka, stafetter og individuelle løp står på programmet. Nå også jentegruppe!

Hvis du driver med løping er vi interessert i å komme i kontakt med deg, jo flere vi er desto lettere er det å få til et miljø som fungerer godt. Ta kontakt, enten du er meget aktiv eller ren mosjonist!

Velkommen nyansatte

Siemens Trondheim

Anita Skrogstad, Kontordrift
Elin Sæther, Installasjon
Håvard Skjærvø, Sterkstrømfabrikken
Olav Løvseth, Sterkstrømfabrikken

Siemens Oslo

Ove Ingebretsen, Installasjonsavdelingen
Heidi Christoffersen, Økonomi/
Driftsavdelinger R/Ø
Sergio Monguzzi, Tele System Service
Robert Jørgensen, Seksjon Elektromed
Svein Øksnevad, Siemens Informasjonssystemer
Ben Jostein Brandal, Prosessdata-teknikk

Siemens Sarpsborg
Jan Kristiansen



De er mykje som kjæm fræm når snøen forsvinn

Oi oi vi fant vandrepokalen fra ifjor, sier fra v: Terje Wikan, Steinar Løfald, Oddleif Løvseth, Leif E. Øverland og Mette Hovstein Kviseth.

Hjertelig takk

- til Siemens pensjonistforening for vakre blomster til min 85-års dag.

Rolf D. Schrøder S/O

- til alle mine kolleger som har støttet meg under min sykdom med gode tanker, hilsener, blomster, gaver og besøk.

Hilde Andersen S/O

- til direksjonen og kolleger for blomster og gaver i anledning min oppnådde pensjonsalder.

Signe Tønnessen S/O

- til venner og kolleger i Elektromed for den skjønneste blomsterbuketten til min 75-års dag.

Hallvard Heggveit Spania

- til direksjonen og kolleger for blomster og hilsener i forbindelse med mitt 25-års jubileum.

Thrine Grøtting S/O

- til arbeidskamerater og bedriften for oppmerksomheten ved min 60-års dag.

Johan Haugan S/T

- til firmaets ledelse for oppmerksomhet og gaver i anledning 25-års jubileet den 1. februar i år.

Sverre Båtnes S/T

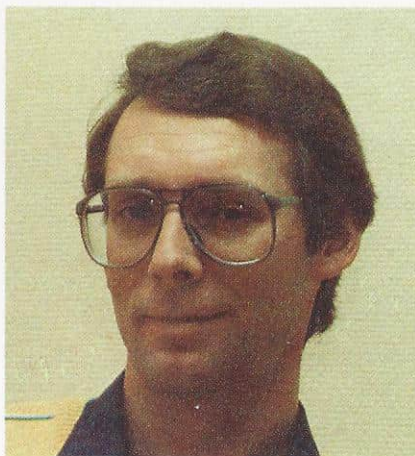
- for gaver og blomster fra firmaet og arbeidskolleger.

Boye Flittig S/T

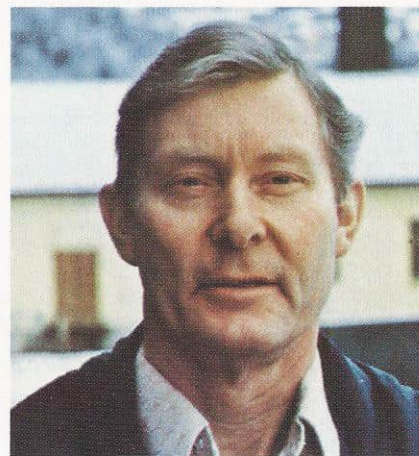
Svak og "skjev" oppslutning om valget



Nytt styremedlem:
Iris-Eveline Johansen,
Siemens Oslo



Nytt styremedlem:
Tore Tronstad,
Siemens Bergen



Gjenvalgt styremedlem:
Boye Flittig,
Siemens Trondheim

Valget på ansattes styremedlemmer i Siemens den 18. april ble en ny skuffelse hva valgdeltakelsen angår. Det ble avgitt ialt 1350 stemmer, derav 530 post/forhåndsstemmer. Gyldige var 1326. Valgdeltakelsen ble 40,6%, idet vi har 3324 stemmeberettigede i firmaet.

Oppslutningen ble altså bare ubetydelig bedre enn ved forrige valg i 1986, da deltakelsen var 40,2%. Vi er nå 391 flere stemmeberettigede i firmaet enn dengang.

Valgoppslutningen ble ikke bare svak, den ble også skjev i forhold til hva vi er vant til. Det er alltid tidligere blitt gitt flest stemmer til den LO-tilknyttede listen, men dette skjedde ikke denne gang. Det var "den blå" som vant og fikk 2 av plassene i styret med 715 stemmer. "Den grønne" fikk 611 stemmer.

De valgte styremedlemmene:

Tore Tronstad (blå liste)
Boye Flittig (grønn liste)
Iris Ev. Johansen (blå liste)

Varamedlemmer, blå liste:

Jan Egil Trøan
Kjell Rune Karlsen
Gunn Oland
Arnfinn Lyngen

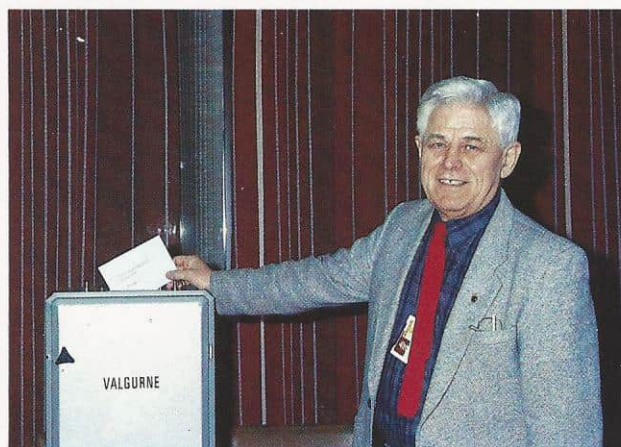
Grønn liste:

Svein Torgersen
Rolf Aas
Frans Skrogstad

Valgene gjelder som kjent for 2 år.

Det var Siemens Oslo som sviktet når det gjalt valgfremmøte. Deltakelsen ble bare 29%. Det er 3% dårligere enn forrige gang. – Siemens Trondheim har 48,6%, som er 2% bedre enn forrige gang.

Men best er Bergen med 54%. Siemens Bergen var best forrige gang også (48,4%). Bravo Bergen!



Eva Østerås og Roy Lund (bildet til venstre) overvåket valgprosedyren på Sluppen. Og Per-Egil Berg (t.h.) var en av dem som avga stemme ved et Oslovalg som var preget av mange "sofavelgere".

PARIS – BREST – PARIS 1987

Bjørn T. Haukås

Fortsettelse fra forrige nr.

Etterhvert ble løypeprofilen merkbart tøffere, samtidig som en lei vestavind traff oss midt i mot i det åpne, rullende Bretagne. Stigningene var ikke så veldig bratte, avmerket til 5-9% på Michelin-kartet, men det ble etterhvert et nokså vanlig syn som møtte oss på bakketoppene: Rett fremover i 2-3 km utfor for å bli etterfulgt av 2-3 km med enda en ny "mote". Slik fortsatte det med ups and downs i de resterende 24 mil ut til Brest. Da vi etter monoton bølgedal-kjøring hadde passert en par km-lange flater før neste motbakke, utbrøt tynsetingen: "Kara, kor godt de va å endelig få kjørbakke og slipp de hær kjedelige flatan!" Etter 7 nye punkteringer og 1 hemmelig kontroll, begynte vi på "fjell"-terreng ut mot Brest.

Faktisk syntes vi alle det var mye mer inspirerende å få kjøre litt serpentinere og få litt skikkelig utsikt. Dette kunne jo minne om norske fjell. Tempoet ble skrudd opp til vel optimistiske høyder, og det ble kjørt knallhardt lagtempo i perioder. De siste 3 milene før Brest innbar 2 bakker på 9-13% stigning (iflg. Michelin) og laget fikk delvis baksmedell til takk for den noe overmodige kjøring som nylig var foretatt.

Brest

Vel fremme i Brest ble det tid til noe personlig hygiene og en forhåndsbestilt restaurantmiddag før vi etter 2 timer satte kursen tilbake mot Paris. Vi hadde brukt 34 3/4 time utover i motvinden, og vi håpet nå at den halsstarrige vinden ville hjelpe oss på returen. Det gjorde den, og tre stykker av oss formelig fosset i korte perioder tilbake i nattemørket for å få utløp for innestengt fartslyst. Tor S. derimot, sleit med magetrøbbel og feber, men han holdt humøret oppe – dopet av oppmuntrende kommentarer fra nittedølen Kjell Olsen. Sistnevnte både kjørte og pratet som en maskin. Allikevel måtte Tor ta telling rett ved TV-tårnet på Roc Trevezel. Da var det å ta noen minutter rett ut på asfalten. Men tynsetingen nektet å gi opp, og vi kjørte 2 mil i halsbrekkende fart tatt det svake lysutstyret vårt i betraktning. Ikke rart at arrangørenes kontrollbiler kunne ilegge 2 timer straffetid for sykling uten lys.

Klokken 3 om natten nådde vi byen Carhaix med kontrollstasjon. Opprinnelig plan tilsa enda 7 mil sykling til neste kontroll før overnatting, men gruppens almene tilstand tilsa at vi



burde få oss noe søvn for å unngå det totale breakdown. En funksjonær geleidet oss til en enorm, gold sovesal hvor det var utlagt madrasser. Salen hadde en høy hvelving som var konstruert i stein, og etter 2 timers kuldeskjelling uten teppe, men iført svette sykkelklær, ble det til at undertegnede alene besteg sykkelstegen igjen ved 6-tiden. Etter en misunnelig betraktning av rutinerte PBP-ere som sov godt under smarte, medbragte varmereflekterende folier, gikk trakkene videre i godt lag med en munter walisier. Han var svært ivrig på å komme til Norge for å delta i Den Store Styrkeprøven.

Midtveis på denne etappen ble vi innkjørt av en svær kar. En franskmann som syklet på ei ramme med doble gaffelrør både foran og bak. Disse var parallellkoblet med et fjærsystem som fikk hele ekvipasjen til å bevege seg mer likt en gyngestol enn en sykkelrytter. Fort gikk det uansett med franskmannen, og vi fant det fornuftigst å la han gå i sitt eget tempo etter en stund. Vi holdt tross alt et snitt på 35 km/time på denne etappen.

Jeg fikk kontakt med "konebilen", en for turen leid campingbil. En dusj, tørt tøy og et par timer strekk i køya var fantastisk.

Ved lunchtid var Team Norgeien atter samlet og vi syklet lystig mot den franske hovedstaden. Imidlertid måtte vi ha en ekstra 3 timers overnatting før mål. For 4 av laget bestod sengeleiet av en real halmseng.

Innspurten

Neste dag forløp uten noe større dramatik. Takk og pris får en si. Ved nest siste kontroll, bare 17 mil før mål, hadde vi bare 1 time å gå på før maksimaltiden utløp. Maskintrøbbel da ville vært ille. Mens vi enda var på kontrollen, løp tida ut for alle som hadde startet klokka 10.00. Det var ingen hyggelig opplevelse å se for sent ankomende ryttere bli tatt ut av løpet så nært mål.

Videre utover dagen hadde vi hyggelige kjedekjøring med franskmenn, ilagt et og annet friskt tempodrag. Vi hadde også brakt i erfaring at det var mer effektivt å ta en stopp på et tilfeldig spisested ved veikanten enn å stå i kø på kontrollene. Den bespisning som var ordnet av arrangøren baserte seg jo allikevel på at man valgte fritt fra menyen og betalte på stedet.

På den aller siste kontrollen før mål, traff vi laget fra Bærum Sykkelklubb (BOC). Det ble utvekslet en rekke "god tur"-hilsninger før vi skilte lag – og eskortert av politi på motorsykkel ble den siste etappen inn mot byen rene fornøysen. På den aller siste strekka passerte vi 2. halvdel av bedriftssykkellaget til Norsk Hydro, Porsgrunn.

Ved 7-tida om kvelden ankom vi mål og ble heiet inn av et overraskende stort publikum. Konebilen, inklusive Gunnar S., møtte oss med champagne – og gleden var stor over et trivelig gjennomført syklotourisme av ca. 81 timers varighet. At laget utsatte sovinga til etter klokka 3 den natta til fordel for en munter aften på den Parisiske Galeien, hører også med til historien.

Au revoir, PBP-91!

Litt statistikk og tall:

Total distanse: 1270 km (inkl. omkjøring)

Antall kontroller: 14

Hemmelige kontr.: 3

Søvn: 9,5 timer

Benyttet tid: ca. 81 timer

Punkteringer: 16

Antall deltagere påmeldt:

Totalt 2675 – derav bl.a. fra

Frankrike 2000

USA 230

GB 123

Norge 69

Belgia 63

Sverige 53

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