

Siemens Intern

Nr. 4 – Tirsdag 28. juni 1988

Omkom på Torghatten

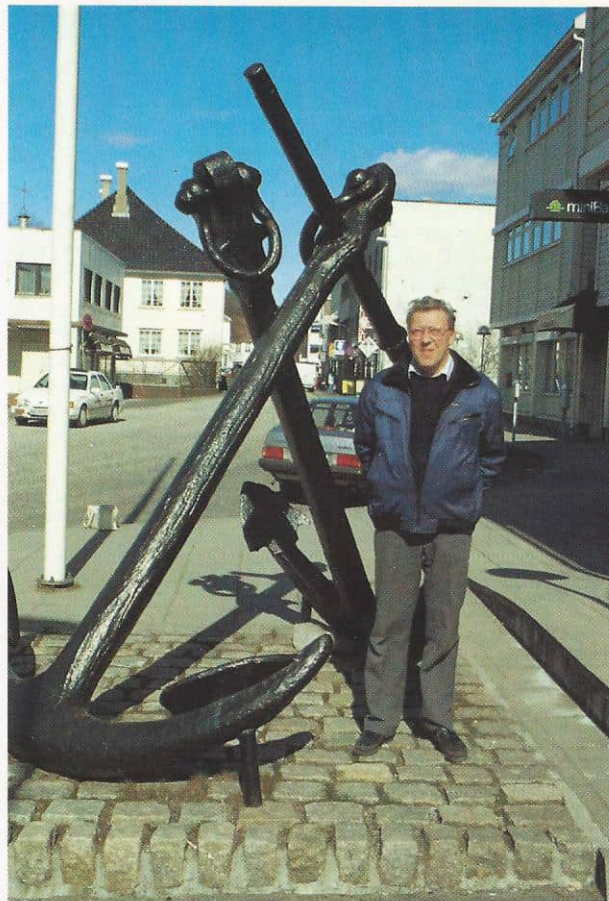
Vår medarbeider Arnfinn Husø (45) var med blant de omkomne ved flystyrten på Torghatten 6. mai. Husø var montør og hadde 24 års ansiennitet i Siemens. Han begynte i Siemens Trondheim og arbeidet de siste 9 år for Siemens Sandnessjøen. Da ulykken skjedde, var han på vei hjem fra sin arbeidsplass på Oseberg-plattformen.

Arnfinn Husø etterlater seg hustru og 2 mindreårige barn.

Faste VB-sider

I dette nummer og en tid fremover vil vi ha et par faste sider med stoff omkring Vår Bedriftsfilosofi (VB). Bl.a. vil Regions- og Seksjonssjefene slippe til i tur og orden, for å redegjøre for VB sett i relasjon til de organisatoriske enheter. Hvilke deler av VB er spesielt viktige for denne enheten, hvor er gapet størst mellom VB's mål og dagens realiteter, hvilke holdningsendringer må til for å nå målene? Vi forventer interessante og utsagnskraftige bidrag!

I den grad vi finner villige kandidater, vil vi også bringe innlegg av eller intervjuer med "menige" fra samme organisatoriske enhet. Folk med synspunkter og meningers mot er velkomne i våre spalter!



Siemens i Flekkefjord er det rette sted på denne tid av året. Vi har besøkt avdelingen vår der. Den ledes med fast og sindig hånd av Olav Kvilland, som vi her ser bilde av i maritime omgivelser.

– Har vi problemer, tar vi en tur i båten min og snakker om dem, så løser de seg gjerne, forteller Kvilland. Side 8.

Kronprins Harald så lysshowet

Mai måneds messebegivenhet i Oslo, Eliaden, var fra Siemens' side preget av det fantastiske lysshow vi fikk anledning til å vise. I alt 1920 messebesøkende – deriblant H.K.H. Kronprinsen, ga seg tid til å overvære showet som varte i vel en halv time. Det ble gitt 21 forestillinger, og billettene var revet bort til hver eneste forestilling.

16 tonn utstyr ble montert i den 100 kvm store salen for å få frem de forskjellige lys- og lydvirkninger. Man fikk se 3-dimensjonale filmer med dansere som bokstavelig talt satte tåspissen på nesen din, video veggmontasje for 16 monitorer for Sino-wa-armaturene og forrykende laser-show. – Den store produktnyheten var utvilsomt presentasjon av Siemens nye dagslyssystemer, hvor det diffuse dagslys føres inn i rommet og det

direkte sollys reflekteres bort ved vinduene.

På bildene nedenfor ser vi til venstre H.K.H. Kronprinsen med følge – Bjørn Randby på hans venstre side – mens Bjørn Eide-Olsen orienterer om forestillingen. Bildet til høyre: Slik var det hele tiden – kø foran inngangen.



Arnfinn Husø

Arnfinn Husø var en av de mange som omkom i flyulykken ved Brønnøysund 06.05.88. Arnfinn var på veg hjem fra jobb på Oseberg, hjem til dem han var glad i da det ufattelige hendte.

Siemens har mistet en dyktig fagmann. Arnfinn var alltid real å jobbe sammen med, og en god venn er mistet for mange av oss. Alle som fikk møte Arnfinn måtte legge merke til hans lune og gode måte å være på. Han var en god kamerat, alltid ærlig og usedvanlig snill.

Hendelsen har fått oss til å stoppe opp litt i jaget, tenke – hvorfor? Ingen av oss kjenner morgendagen.

Hilsen fra arbeidskamerater

Thomas Morland

Det var med sorg og bestyrtelse vi leste i avisen av Thomas Morland S/O var gått bort. Vi som en gang i blant fikk besøk av ham, mente at han var frisk og opplagt, og at han trivdes som pensjonist. Han ble 84 år gammel og var ansatt i vårt firma fra 1931 til 1981, da han gikk av med pensjon. Han hadde altså 50 års tjenestetid.

Den første tiden var Morland ved fakturakontoret, og i 1959 ble han leder for en fakturagruppe på 7 personer. I 1968 ble han avdelingsøkonom for Markedsføring Anlegg Industri og senere for alle avdelinger på Anleggssektoren.

Morland ble i 1975 ansatt som leder ved denne avdelingen. Avdelingen omfattet da 20 personer. Hans arbeidsoppgaver var deltagelse i tilbuds- og kontraktarbeid, økonomisk oppfølging av kontrakter og inkasso ved spesielle forhold.

Vi kjente Thomas Morland som en hyggelig kollega, som skapte trivsel rundt seg. Han tok seg alltid tid til å lytte når vi søkte hans råd, og vi nød alle godt av de store kunnskaper han satt inne med.

Av Morlands fritidsbeskjeftigelse nevnes: Han startet Siemens Bridgeklubb, var interessert i fotografering og klassisk musikk og likte å reise.

Etter 50 år i Siemens ble Thomas Morland pensjonist. Hans kone arbeidet fremdeles og han tok seg nå av huset og fikk tid til å reise. Jeg tror at han likte seg spesielt godt i Tyskland. Med de gode kunnskaper han hadde i tysk, og som det utadventde menneske han var, likte han å prate med menneskene i de land han besøkte. Siste gang han besøkte oss, fortalte han at nå var det dobbelt hyggelig å reise fordi Bitten – hans kone – nå også var pensjonist.

Takk til Thomas Morland for alt han gav oss og fred over hans minne.

Iris-Ev. Johansen

Sigurd Gjerkaas, S/O

er død, 75 år gammel. Han ble pensjonist i 1979 etter 30 års tjeneste i firmaet.

Gunnar Skogseth

Det var en trist melding som nådde oss da beskjeden kom om at Gunnar var gått bort etter en lengre sykeperiode.

Gunnar startet sin arbeidsdag i Siemens i året 1951 på svakstrømsavdelingen i Siemens Trondheim.

Fra første stund var Gunnar opptatt av at arbeidsvilkårene var best mulig for alle ansatte. Han kom tidlig inn i faglig arbeid og veien til tilitsmannsapparatet var for Gunnar kort. Gunnar satt som klubbformann i Siemens montørklubb i flere perioder, først gang i 1958/59, siste gang i 1968/69. Han var i tillegg avdelingsformann i avd. 36 og satt i NEKF's forbundsstyre i mange år.

I 1974 ble det for første gang valgt de ansattes representant til styret i Siemens A/S. Fra de LO-organiserte i konsernet var det ikke tvil om hvem som skulle være 1. representant. Gunnar ble valgt og han hadde dette vervet i flere valgperioder og vi vet at han skjøttet dette meget bra.

Gunnar hadde en enestående evne til å finne løsninger når det var problemer. I diskusjoner var han meget opptatt av at sannheten kom fram. Han kalte en spade for en spade og ferdig med det. Gunnars redelige opptreden gjorde han til en meget respektert medarbeider i Siemens.

Vi lyser fred over Gunnars minne.

Svein Ertzaas

Jubilanter

25-års jubileum

01.07 Boye Flittig, S/O
03.07 Karl Erling Halseth, S/T
08.07 Anne-Lise Solberg, S/T
15.08 Trond Danielsen, S/T
19.08 Knut Hansen, S/T

40-års jubileum

01.07 Reidar Nilsen, S/O

50 år

07.07 Einar Næss, S/O
08.07 Tore Johansen, S/O
11.07 Kjell Mattson, S/T
05.08 Jan Olav Helberg, S/T
07.08 Elna Aune, S/T
22.08 Bjørnolf Aftreth, S/T
23.08 Bjørn Lian, S/T

60 år

01.07 Bjarne Lorentz Movik, S/T
01.07 Ragnar Kristiansen, S/B
02.07 Olav Johansen, S/T
18.07 Anders O. Hundsnes, S/O
03.08 Arne Bjerke, S/O

67 år

24.07 Inger Mohn, S/O
15.08 Sverre Hovda, S/O

75 år

17.07 Helge Paulsen, Mysen
18.08 Roar Østeren Jensen, Oslo
20.08 Alf Melvold, Melsomvik

80 år

10.07 Asbjørn Ihle, Oslo
11.07 Alf Kristiansen, Oslo

Nytt om navn

Atle Hjertenes,
(31) S/T er utnevnt til dr. ing. ved NTH. Emnet for hans doktoravhandling var "Mikrodatamaskinerbasert styring av produksjon og forbruk av elektrisk effekt for minimalisering av driftskostnader".

Hanne Finsen slutter som bedriftslege på Sluppen den 20. juni i år. Hun har arbeidet i S/T siden nyttår 1986, hele tiden i deltids-stilling. Dr. Finsen skal tiltre stillingen som bedriftslege ved Regionsykehuset i Trondheim.

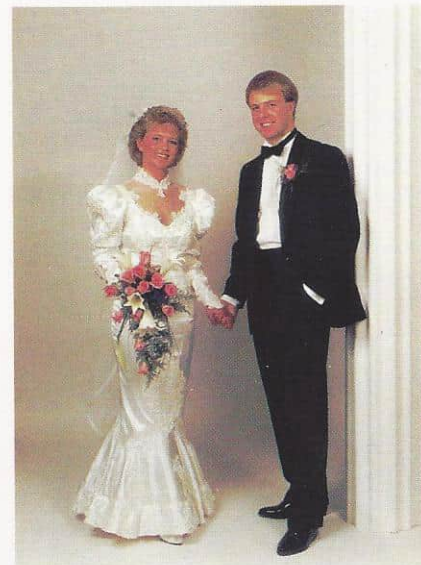
Rolf Aas, S/T (46) er aktuell til en av topp-plassene på Stortingsvalglisten for Sør-Trøndelag Arbeiderparti ved kommende valg. Aas er leder i Trondheim Jern & Metall og styremedlem i det nye Fellesforbundet i LO.

Installatørfirmaet Martin Nilsen A/S, Harstad opphører fra 1/7 d.å., og virksomheten går inn i Siemens Harstad. Martin Nielsen A/S ble dannet i 1973, og hadde før opphøret en omsetning på ca. 15 mill kroner i året med ca. 24 ansatte.

Martin Nilsen er ansatt som leder av installasjonsavdelingen Siemens Harstad.



Gratulerer!

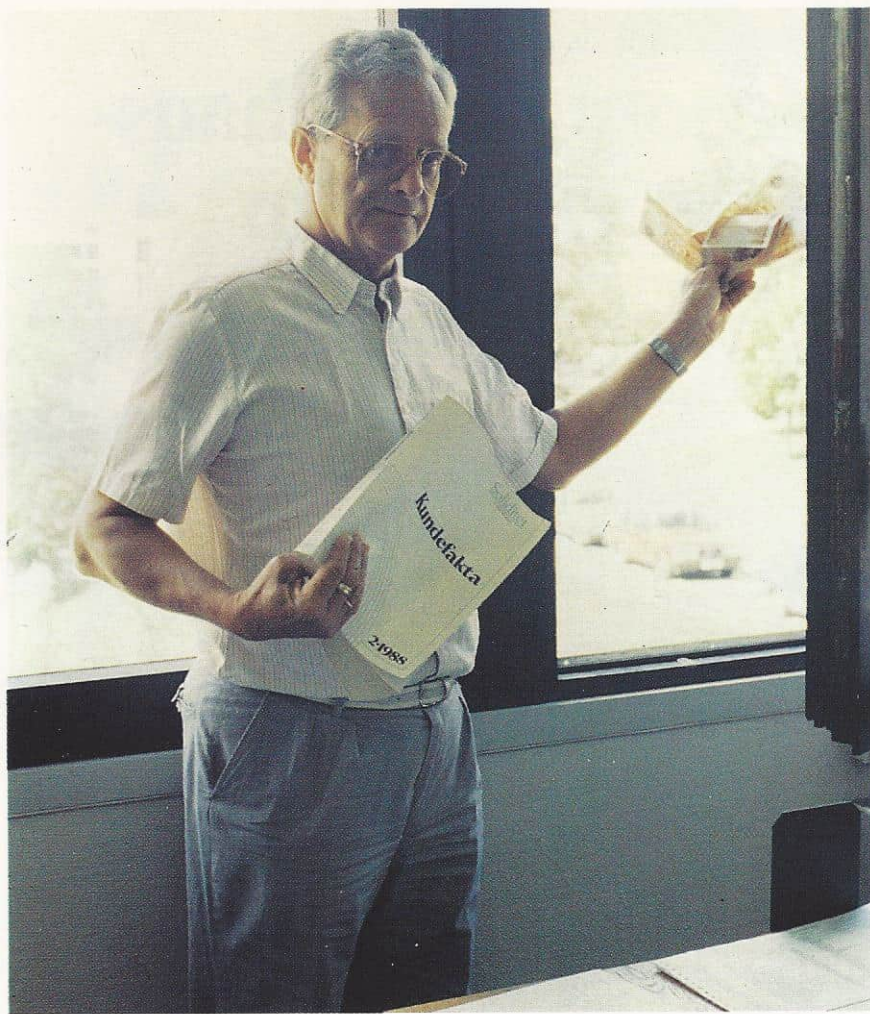


Tusen takk til venner i Siemens for de flotte gavene vi fikk til vårt bryllup.

Irene og Jørn Egil Tøien S/O

Hjertelig takk: side 15

Velkommen nyansatte: side 24



Hvorfor selge til kunder som ikke betaler?

- Nå gjelder det ikke lenger bare å selge for enhver pris. Du må også passe på at kunden er kredittverdig!

De strenge ord kommer fra Erik Petersen, leder for inkassoavdelingen S/O. Han har travle tider. Daglig ligger det i hans post meldinger om konkurser og gjeldsforhandlinger fra våre kunder.

- Vi har en skremmende utvikling, sier Petersen. I fjor tapte Siemens A/S 6-7 millioner kroner på dårlige kunder. I år er jeg redd det kan komme oppi 20 mill. kr.

Petersen driver nå en intens kursvirkosomhet i firmaet for å få medarbeiderne til å sikte kundene bedre. Hans tommelfingerregel gjør inntrykk: - Du må selge for 2,5 mill. kr. for å oppveie et tap på 50.000 kr.

Hvorfor drive med bortkastet salg? sier Petersen. Gjør det til en regel å undersøke kredittverdigheten før du anstrenger deg med salgsarbeidet.

Trenger du hjelp, er det bare å slå på tråden til oss.

For mange ulønnsomme avdelinger i Siemens

Det er for mange ulønnsomme virksomheter i Siemens - virksomheter som må gjøres lønnsomme. I og for seg er ikke dette noe nytt. Det nye er at de avdelinger som tradisjonelt har gitt et overskudd og dermed bidratt til at firmaets lønnsomhet totalt sett ble tilfredsstillende, nå går inn i dårligere tider og vil få mindre evne enn før til å "hjelp" andre. I Vår Bedriftsfilosofi har vi en erklært målsetting at alle områder hver for seg skal være lønnsomme. - Omstilling og rasjonalisering i ulønnsomme avdelinger kan føles smertefullt, særlig i de tilfeller hvor de lenge har "vært vant til" å ha underskudd. Ikke desto mindre er det en nødvendighet for firmaet å få bedre balanse i driften og tilfredsstillende lønnsomhet. Resultatet i år blir ikke på langt nær så godt som vi opprinnelig regnet med, og så langt vi kan se blir også neste år et vanskelig år, sier Gunnar Friedl til Siemens Intern.

- Lønnstillegget for de ansatte var ifjor lavt og i år er det praktisk talt intet. Når vi vet at lønninger og sosiale

utgifter utgjør 60-70% av firmaets totalutgifter, hvordan kan det da ha seg at kostnadsstigningen er så truede?

For mange ansatte

- Selv om lønnstilleggene ikke har vært store, hadde vi en kraftig økning i medarbeiderantallet i 1987, sier Friedl. Vi arbeider nå for at antall ansatte skal gå ned, fordi vi er for mange. Dette vil hovedsakelig skje gjennom naturlig avgang og omdisponeringer internt. Firmaet har en stor overbygning av "ikke inntekts-givende medarbeidere". Det er en oppgave å passe på at denne overbygningen ikke blir for stor og dette arbeider direksjonen aktivt med.

Rentene tynger

Ser vi videre på kostnadsutviklingen, er det særlig finanskostnadene som har steget eksplosivt. Dette er noe enhver kjenner til fra sin personlige økonomi - det er rentestigning vi snakker om. Markedsmessig arbeider vi i en mer anstrengt posisjon

enn før, i og med at kundene er blitt forsiktigere med sine prosjekter. Fremtiden synes mer usikker, og man har lettere for å utsette prosjektene. Så blir naturligvis også konkurransen desto skarpere om de prosjekter som skal virkeliggjøres, og fortjenestemarginene tilsvarende presset.

Fortjenesten skviset

- Men vi ser jo at omsetningen øker?

- Ja, men flere omsetningskroner hjelper oss ikke hvis vi ikke har en tilfredsstillende fortjeneste på det vi inkasserer. Bruttofortjenesten har en nedadgående tendens, mens kostnadene har en stigende tendens. Firmaets lønnsomhet blir dermed skviset. - Direksjonen ser det som sin største oppgave å forbedre dette forholdet, sier Gunnar Friedl. Vårt firma har store ressurser å øse av og alle muligheter for å hevde seg i konkurransen. Men det gjelder å finne en sunn balanse og den riktige utviklingslinje.

Trondhjæmspie som Stammhaus-lehrling til Siemens Mannheim

Av Inger Kristensen

I august reiser Anna Marie Hårstad (25) til Siemens Tyskland som den første fra Region Nord og som den første norske kvinne som noensinne har fått Stammhauslehrling-kontrakt.

Siemens Intern har besøkt Anna Marie og spurt hvordan dette kom i stand.

- En plakat på oppslagstavla på Sluppen vakte interesse, og etter å ha spurt meg litt for sendte jeg inn en søknad. Dermed var det gjort, sier Anna.

I august reiser jeg til München på et tre ukers intensivt språkkurs, deretter til Erlangen for informasjon og så starter skolegangen i Duisburg 1. oktober.

Anna Marie har jobbet som kontor- og teknisk assistent ved TA elverk i fem år. Det hun nå går inn på viser at jenter med tæl har muligheter for videreutvikling i firmaet. Siden jul har hun vært hospitant rundt omkring på økonomiavdelingene ved installasjon, montasje og lager, så hun har et bra utgangspunkt for videre økonomistudier i Tyskland.

- To år er lang tid, har du tenkt nøye gjennom dette, Anna?

- Jeg synes jeg har vært kjempeheldig som har fått denne sjansen. Klart det blir litt trist å reise fra slekt, venner og arbeidskamerater, men jeg skal jo heim på besøk.

Jeg har bestandig drømt om å reise ut i verden og oppleve nye steder, andre skikker og annen kultur - lære å beherske de språk en har pugget på skolebenken. Nå får jeg gjøre alt dette samtidig som jeg skaffer meg utdannelse. Det passet dessuten veldig bra nå for jeg er akkurat ferdig med eksamen ved Bedriftsøkonomisk Institutt kveldsskole.

Anna Maries lille by-leilighet er full av plater, bøker, planter og alskens småsaker og ting. Hva har hun tenkt å ta med seg på en slik reise?

- Bare to store koffertar med klær, resten får jeg stable bort på loftet til mor. Husrom skal Siemens skaffe og innbo blir det vel ei råd med.

- Apropos klær, du ser jo ut til å trives best i dongrijeans og stor genser. Vet du hva som er vanlig arbeidsantrekk "im Stammhaus"?

Anna ler, tenner seg en ny pinne heimtvinna Petterøs og mener en får ta skikken dit'n kjæm.



Trondhjæm, Trondhjæm at æ reist ifrå dæ att æ koinne finn på noko slekt. - Blir dette refrenget på hybelen i Mannheim?

- Om to år er du ferdig med lærlingekontrakten - hva da? Kommer du heim eller har du reiseruten klar videre?

- Intensjonene er å komme heim og forhåpentligvis få en jobb innen økonomi i Region Nord. Men en vet aldri hva som skjer - to år er lang tid, ler Anna lurt.

Ja, hvem vet - Anna Marie er frank og fri, så kanskje hun ramler borti en tysker og ikke får lyst til å komme tilbake til gammellandet mer heller.

- Noen spesielle severdigheter du har tenkt å få med deg i det store utland?

- I og med at jeg befinner meg i øldistriktet Bayern i høst og der skal det være ølfestival i oktober, så har

Irmgard Höfler fra Siemens Tyskland (nå gjeste-økonom på offshore S/T) lovet å ta meg med.

Og så håper jeg å få sjansen til å prøve vinsmaking i Moseldalen. Anna Marie vet tydeligvis å sette pris på vertskaplandets edle landbruksprodukter.

Anna Marie er født i vektens tegn. På ei tavle på stueveggen henger denne karakteristikk av vektens barn:

"Harmonisk, velbalansert, trofast medarbeider og partner, charmerende og populær person" - adjektiver som vi som kjenner Anna Marie godt kan gå god for.

Gled dere Stammhaus, dere vil få glede av Trondhjems pia.

Det hjalp med kampanje

Valget til AMU/BU i Siemens Oslo ble en seier for valgstyret og reklameavdelingen. Det ble besluttet å bruke penger på en kampanje for å få valginteressen opp - deltagelsen steg fra 23% i 1986 til 41,5% denne gang.

Ikke fullt så positivt er valgutfallet for kvinnes vedkommende. Faktisk ble ingen kvinne valgt til AMU/BU. Lengst opp kom Bjørg Lindseth som ble varerepresentant. Valgt ble Roy Hammer og Øivind Fagersand, med

Arvid Bratlien som den annen varerepresentant.

Iris-Ev. Johansen og Vivian Dahl utgjør spinnesiden i utvalget for henholdsvis verneombudsfunksjonen og bedriftshelsetjenesten.

- Organisasjonene er ikke særlig flinke til å finne frem til kvinnelige representanter. Og fra bedriften er det naturligvis ingen - det finnes jo ikke kvinner i ledelsen!

Det nye AMU/BU får sitt første møte i desember måned.



Stammhauslærling:

Betalt for å lære!

Tekst og foto: Tor Cederkvist

At Siemens gir muligheter for videreutdannelse, vil være kjent for de fleste. At man kan få en komplett økonomiutdannelse i huset, er kanskje mer overraskende. Men det går an, – som Stammhauslærling.

Et par eksemplarer av arten befinner seg for tiden på Linderud. Du kan treffe på dem i kontorlandskapet om dagen, og i styrkerommet om kvelden. Der bygger de kropp så svetten renner, mens praten går om Stammhaus og Tysklandsopphold. Det er klart at her løftes jern med klare mål for øyet; Tyskland skal erobres, – og tyske "Mädchener" med!

Våre treningskamerater viser seg å hete Bjørn Friedl og Arve Bjerke, annen generasjons Siemensere av kjent merke. Gjennom et to-årig opphold i Tyskland som "Stammhauslehrling" regner de med å kvalifisere seg til interessante økonomi-jobber i vårt firma når de vender tilbake.

Vi har tatt en prat med Bjørn, og bedt ham fortelle litt om hva som egentlig ligger i begrepet Stammhauslehrling, og om hvilke planer og forventninger han har.

– Vi er egentlig tre som drar nedover, sier Bjørn. Foruten oss to fra Oslo, kommer Anna Marie Haarstad fra Trondheim. Den utdannelsen vi skal gå gjennom varer to år, og fører frem til det tyskerne kaller Industrie-kaufmann (industriøkonom).

Opplæringen skjer ved en stadig veksling mellom teoretiske studier og praktisk arbeid. Typiske sekvenser er 6–7 uker teori og ca 20 uker praksis i forskjellige avdelinger. Alt fra lagerdrift og verksted til hovedbokholderi og lønningskontor skal vi få et innblikk i. Det skrives løpende rapporter, og avholdes eksamen etter hver fase.

Utdannelsen avsluttes med en større firma-intern eksamen, samt med en eksamen som avlegges for "Industrie- und Handelskammer" og som gir oss tittelen Industriekaufmann. Begge disse eksamener er både skriftlige og muntlige.

– Hvilke krav stilles det til dere for å bli tatt opp i et slikt program?

– Det formelle grunnlaget er eksamen artium. Dessuten må vi gjennom en prøvetid på 6 måneder her hjemme vise at vi er egnet for en slik utdannelse, sette oss grundig inn i vårt firmas organisasjon samt forbedre våre tyskkunnskaper.

– Du reiser nedover i slutten av mai. Hva skjer den første tiden?

– Den første tiden blir en slags "oppvarmingsperiode" for oss utlendinger. De fleste Stammhauslehrlinger er tyskere, vi andre får derfor litt tid til å komme på høyde med våre studiekamerater når det gjelder kjennskap til tyske forhold. I oktober starter vi opp i fellesskap med den egentlige toårige fagutdannelsen.

– De økonomiske betingelsene?

– Slett ikke dårlige. Vi får lærlingelønn og visse former for støtte, bl.a. for flyttekostnader. Men dette er jo for oss en fagutdannelse, i utgangspunktet har vi bare eksamen artium. (Rett nok har de tatt et par BI-kveldskurs "på si", – men det er mest for å styrke selvtilliten og få en litt mykere start på utdannelsen). Vi lever altså bra i to år mens vi utdanner oss, – i stedet for å pådra oss en studiegjeld i området 100.000 kroner.

– Dette lyder jo bra, dere synes å få i både pose og sekk. Til gjengjeld må dere vel da binde dere til å arbeide i Siemens noen år etter endt utdannelse?

– I utgangspunktet er vi ikke kontraktsbundet. Likevel faller det naturlig for de aller fleste å jobbe i Siemens

noen år etterpå. Utdannelsen er jo sterkt Siemens-relatert, hvilket både er en svakhet og en styrke. Styrke for å få jobb i Siemens, svakhet når det gjelder å søke jobb i andre bedrifter. Dette siste regner jeg imidlertid med bare gjelder de første årene etter endt utdannelse, med noen års praksis på baken vil en Siemens-økonom lett få jobb også i andre bedrifter.

Bjørn regner med at det å ha et lengre utenlandsopphold bak seg og å beherske tysk flytende er kvalifikasjoner norske bedrifter vil vite å verdsette. Han ser også for seg at denne utdannelsen kan kvalifisere til jobber på siden av ren fagøkonomi, f.eks. innen markedsføring og på personalsektoren.

– Forventninger forøvrig til Tysklandsoppholdet?

– Reise, se nye folk og steder. Et av de gode råd jeg akter å følge er å se mest mulig, ikke reise hjem ved første anledning.

Men jeg regner også med tunge stunder. Tyskernes arbeidsstil og samarbeidsformer er noe annerledes enn våre, sjefene mer "sjef" enn hva vi er vant med. Vi risikerer også å bli satt til kjedelige og frustrerende arbeidsoppgaver. Da blir det vår oppgave å si fra på en pen måte at vi er der for å lære, ikke for å sortere papir. Jeg regner med at de er påvirkelige i så måte. Dessuten får vi den positive effekt ut av det at vi lærer å ta ansvar for vår egen utvikling, vårt eget liv.

Vi går tilbake til annen del av treningsøkta vår. Bjørn synes å legge ekstra vekt på magemusklene i dag. Akter tydeligvis å kunne møte meg her om to år uten å måtte avsløre et av de mindre sympatiske tyske statussymbolene, – ølmagen.

Vi ønsker ham, og de to andre, lykke til med tysklandsoppholdet!

Bedre bilder i Siemens Intern?



Flere av medarbeiderne i Siemens Intern har lenge følt behov for bedre skoling uti fotograferingens kunst. Et godt internt blad må også ha gode bilder. Derfor ble det kurs. Tidspunktet var kveldene 2. og 3. mai. Avslutning 5. mai med etterfølgende middag.

Drivkraften bak opplegget var Tove Løhne S/T. Hun skaffet til veie en kursleder med kapasitet på området, Josten Gjersvik, fotosjef i Adresseavisen.

Målsettingen var klar: **BEDRE BILDER I SIEMENS INTERN!**

Full av forventninger til kurset og forhåpninger om oss selv, benket vi oss rundt bordet første kursdag på Sluppen.

"Vi skulle lære oss kunsten å fotografere."

Ned på jorda kommer alle – etter hvert! Vi er ikke utlært fotografer etter 3 dager – eller 3 år! Vi kan sammenligne det med kjøreopplæring: Selve læringen tar til etter "lappen".

Kurset ble avsluttet på en meget hyggelig måte med besøk til restauranten "Gamle Trondheim".

Hva fikk vi ut av kurset?

Kurset ble ledet på en utmerket måte av Josten Gjersvik. Forkunnskapene til hver deltager var i utgangspunktet svært forskjellig. De varierte fra nybegynnere til erfarne fotografer. Resultatet må vurderes ut fra dette. "Interessant og vellykket" var

likevel gjennomgangstonen etter kurset. Interessen for fotografering steg utvilsomt flere trinn.

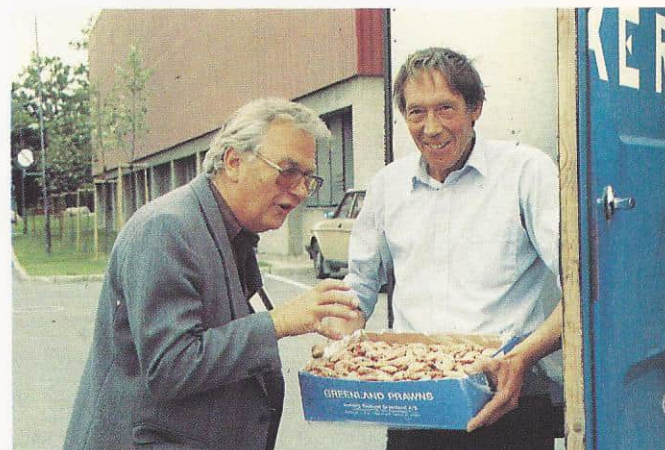


Nå er det opp til våre lesere å følge den videre utvikling. Bli det bedre bilder i Siemens Intern?

Til slutt en liten henstilling til alle som vil bli avfotografert. For å være sikker på et godt resultat må fotografen ha tid på seg. Vil dere bli presentert i Siemens Intern med et godt bilde (hvem vil ikke det?):

GI FOTOGRAFEN DEN TID HAN/HUN MENER ER NØDVENDIG.

JER



Fisk til Siemens-folket

– Spis mer fisk, oppfordrer Nils Urkedal (60) med umiskjennelig sunnmørsk dialekt og glimt i øyet. Nils er en av de faste innslagene på Linderud. Med jevne mellomrom kommer han anstigende i sin nærmest antikvariske Renault frysebil for å forsyne Siemens-ansatte med fisk for en billig penge.

– Jeg har gjort det til et levebrød å reise rundt på bedrifter og selge fiskemat, sier han. Og kvaliteten er det visst ingenting å si på:

– Fisk og reker blir frosset ute på feltet, så ferskheten er garantert, mener han med ekte sunnmørsk kremmerskrå-sikkerhet.

Nils har en 14-15 vareslag på menyen. Fra fiskepudding og -kaker, til reker og flere sorter ferskfisk.

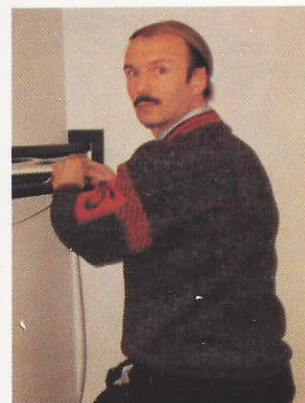
Nils kommer som regel ved arbeidstidens slutt. Det mener han er psykologisk riktig.

– Det er bare å laste fisken inn i bilen, og dure kjem til a'mor, humrer han, og klarer på "no time" å overbevise AnSalgs blaserte leder, Dag Andersen, om at bedre fisk er vanskelig å oppdrive på disse kanter av landet. Og Dag nikker anerkjennende. Han har kjøpt fisk før, og vet at Nils ikke farer med tom snakk.

Gamle kunster ikke glemt

Ovenstående er ikke noe dagligdags syn, meldes det fra avd. Sandnessjøen. Men når beskjeftigelsen er så stor som den har vært hele det siste året, og mangelen på elektrikere gjør seg gjeldende, er man nødt til å ta utradisjonelle metoder i bruk. Som her, når nyutnevnt områdesjef Terje Sandnes måtte tre støtende til under siste oppussing. Det nevnes også at gamle kunster ikke var glemt.

NoK



I farten...

Harde tider for parkeringssyndere

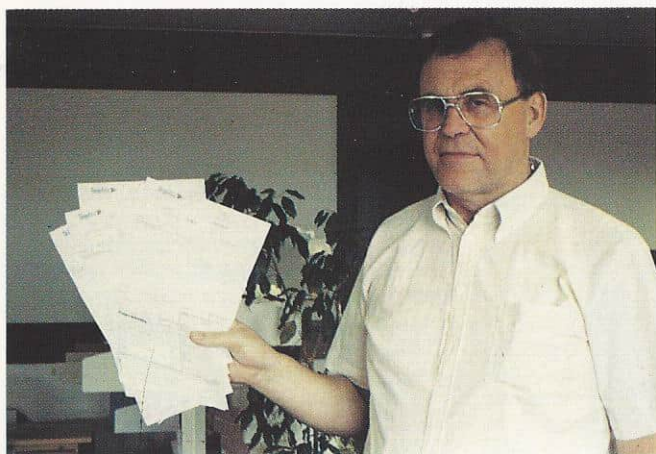


- Parkeringssyndere går hardere tider i møte, spør Egil Jacobsen hos Eiendomsdrift på Linderud. Etter at vi fikk den nye parkeringsplassen, er det definitivt ikke noen unnskyldning for å parkere på kundeplassene.

- Først advarsel til feilparkerte kommer i form av rød lapp som limes på bilvinduet. Den er vrien å fjerne. Andre gangen man feilparkerer, blir bilen tauet bort - på bileiers bekostning, forteller Jacobsen.

Kunder og besøkende blir herefter anmodet om å oppgi bilnummer og navn i resepsjonene i Forum og K-bygget. Ansatte som har kortere ærend (max 15 min.), blir bedt om å gjøre det samme.

- Vi henstiller til alle om å følge parkeringsbestemmelsene lojalt. Parker ikke på kundeplassene. Det er kundene vi lever av, sier Jacobsen.



Lot seg ikke lure

“Telefax-lurifaksen” som for en tid tilbake prøvde å snike til seg betydelige beløp fra telefax-kunder over hele landet, ville ikke ha fått et rødt øre fra Siemens. Arne Bjerke på Finansavdelingen på Linderud kan fortelle at han lukket lunta da ha fikk se disse regningene.

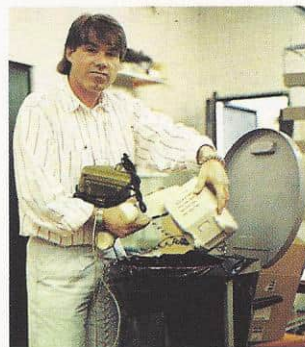
- De av avdelingene våre

som har telefax fikk en slik regning, kan han fortelle. De ble sendt til oss for betaling, men ble stoppet. I mellomtiden hadde luringen blitt avslørt og plassert i politivaretekt.

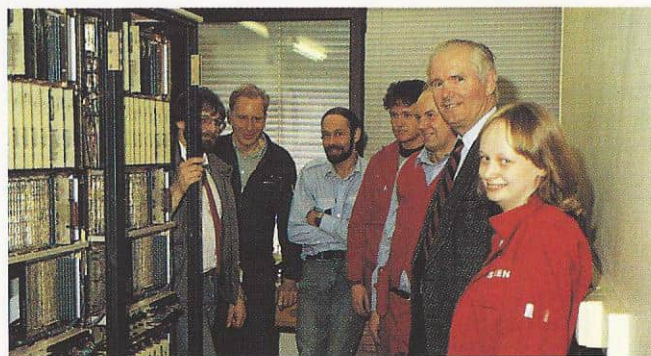
- Han var litt for frekk, smiler Bjerke.

Rett i bøtta

Vi fikk omsider våre nye telefonapparater vel plassert på pulten. De gamle telefonene har fått et sørgelig endelikt. Rett i bøtta. Ca. 1500 gamle Siemensapparater er stedt til hvile på skraphaugen. Så kan man sikkert spørre seg om man ikke fant noen anvendelsesmuligheter for disse. Svaret er at bare enkelte telefoner, d.v.s. “Saturn”-apparater har funnet nåde. Resten har altså fått dratt pluggen ut for godt.



Arne Haugen fra TSS Montasje, S/Oslo lar her de siste telefonapparater gå i dunken.



Ny sentral

Tirsdag 24. mai ble den nye telefonsentralen i Siemens Trondheim tatt i bruk - etter programmet. Mange hadde jobbet mye og lenge for dette, og brukerne later stort sett til å være fornøyde. Litt uvant med 4 lokalsifre i begynnelsen, og alle de nye “fasiliteter” - men det er fort å

lære seg det som gjør jobben lettere. Her er noen av dem som har jobbet med sentralen, fra venstre Danny Smolders (fra leverandøren), Kjell Mørk, Tor Guttormsen, Arve Holmstrand, Sverre Søyseth, Knut Petersen og Mariann Hopen.

(Foto: Einar Fiske)

En leksjon i video

Skoleklasser begynner etterhvert å bli et dagligdags syn på Linderud. Dette er en 8. klasse på Linderud ungdomsskole som er på besøk for å se hva Siemens steller med.

Den alltid tilstedeværende Espen Sundblad gir her en rask instruksjon i hvordan et videokamera blir benyttet her på huset.

Efterpå fikk de ivrige åttendeklassingene prøve å filme, mens unge herr Sundblad fungerte som instruktør.





I Flekkefjord blir problemene løst på båttur

Kommer en til Flekkefjord via landevegen, vil en straks etter å ha passert broen se et skilt med henvisning til maritimt område. Her mellom småindustri og livlig aktivitet med båter finner en Siemens' avdelingskontor.

Vi oppsøker Olav Kvelland som leder avdelingen. Det er Kvelland som har bygget opp bedriften sammen med sine sønner i løpet av 25 år inntil Siemens overtok 1/7-1984. Den egentlige grunnlegger var Leon Rødland, som startet sin installasjonsbedrift i 1915. En tid gikk det svært bra, og det var 16 ansatte, men så ble det vanskeligere. Det gikk stadig dårligere, og til sist var det kun 1 ansatt igjen. Rødland ble syk, og Kvelland, som var kommet hjem fra Amerika, ble bedt om å overta bedriften.

Hjulene igang igjen

Kvelland hadde i sin tid i Amerika drevet med litt av hvert, også med oppdrag for oljeindustrien. Han fikk snart hjulene i gang og hadde 18 ansatte da Siemens kom.

Arbeidsområdet har ikke endret seg og omfatter arbeid for mindre industri og vanlig husinstallasjon. Det er også en del faste kunder, eksempelvis 2 skipsbyggere. Prosjekteringsarbeid utføres selvstendig i avdelingen, men rent salgsarbeid blir gjort fra Stavanger eller Bergen.

- Jeg synes dette er en grei og tilfredsstillende måte å arbeide på, sier Kvelland.



Ved vårt avdelingskontor i Flekkefjord er det 28 ansatte, og her har vi samlet et lite utvalg: Fra venstre Ella Hjelleset med sentral posisjon på kontoret, montørene Kjell Peder Nedland, Odd Willy Larsen og Edvard Midbø, og ytterst til høyre sjefen selv, Olav Kvelland. Avdelingen har 21 montører pluss lærlinger.

Unge montører

Vi treffer også en del av de ansatte som er inne for nye oppdrag, og det synes som om det er mange unge montører?

- Ja, det stemmer nok, sier Kvelland. Det er en lav gjennomsnittsalder på folkene, ca. 29 år, og den gjennomsnittlige tjenestetid er 9 år. Jeg synes vi har en flott arbeidsstokk.

- Hvordan er det med sosiale tiltak, Siemenslag etc.?

- Det har vi ikke, vi er vel for få tenker jeg, men en gang pr. år inviterer jeg alle på tur med båten min. På

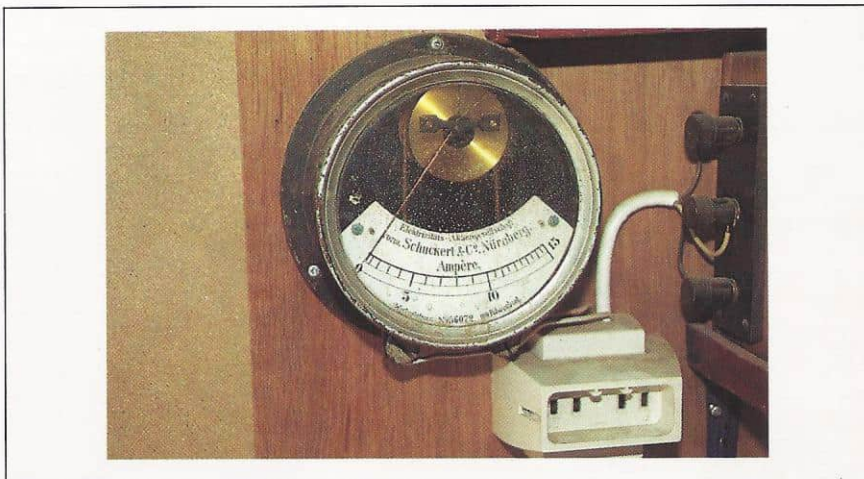
den turen pleier vi å snakke svært fritt om det som rører seg. Det blir som oftest en god og nyttig meningsutveksling både for den ene og andre, og etterpå finner vi også tid til å kose oss sammen. Ellers har vi her i bedriften en god atmosfære.

Spasertur

- Men det kan vel bli stressende i blant for en sjef, også i Flekkefjord?

- Ja, både sjefer og andre kan vel bli presset både titt og ofte, men selv har jeg funnet et godt middel mot dette. Etter en slik dag tar jeg en liten tur her blant de eldste husene. En slik spasertur blant den vakre arkitekturen virker på en vidunderlig måte. Det slår aldri feil, og du ender turen i bedre humør.

K.M.



Gamle Schuckert-instrumenter er ennå i bruk på verkstedet i Flekkefjord.



''Friskus'' i S/T med 40-års jubileum

Av Bjørn Selbo

Foto: Tove Løhne

Sverre Stallvik har gjennom 40 år i Proton/Siemens spilt på flere strenger; sterkstrøms- og høyspent-montør, salgsrepresentant, lagerforvalter og transportsjef. Innimellom har han rukket å bli norgesmester i skihopping.

Sverre Stallvik var akkurat ferdig med læretiden da han begynte i Proton, som Siemens het dengang. Etter et par måneder tok han fagprøven som sterkstrømsmontør, senere ble det også fagprøve som høyspentmontør.

Dengang, i 1948, var det 70 ansatte i Proton Trondheim. Administrasjonen hadde sitt tilhold i Schultzgt, verkstedet lå i Innherredsveien og lageret var i ''rødbrygga''.

Barske forhold

Fram til 1955 arbeidet Stallvik med anleggsmontasje. Det ble liten kontakt med familien når en var ute både 4 og 5 måneder i gangen. Boforholdene kunne også være så som så.

- Jeg huskes spesielt montasjen av en trafostasjon i Svolvær. Driftsbestyreren henviste meg til en brakke rett ved stasjonen. Den var så trekkfull at en avis jeg hadde lagt fra meg på golvet ved senga, lå og blafret slik at det var vanskelig å få sove. Jeg bodde i brakka ei uke. I en telefonsamtale med min overordnede i Trondheim nevnte jeg i forbifarten at boforholdene var temmelig enkle. Dagen etter fikk jeg låne hytta til driftsbestyreren, forteller Stallvik.

Hoppmester

Til tross for arbeidet som anleggsmontør med travle terminer og lange fravær fra hjemmet, ble det tid til overs til hobbyer. Ved å legge ferien til vinterhalvåret, rakk Sverre å vinne hoppkonkurransen i Svenska Skidspelen i 1950. Han ble norsk mester i 1955 på Voss og beste nordmann i OL i 1956 i Cortina med en 9.plass. Hans lengste hopp var på 123 meter, det var i Oberstdorf i 1952, før bakken ble ombygd.

Som en erfaren montør, blir man også en god ambassadør for firmaet som salgsrepresentant. Fra 1955 til 1970 reiste Sverre land og strand rundt og tilbød gode Siemensvarer. En gang ble han lovet en stor-orde, hvis han greide å bli norgesmester i 1955. Han fikk en skikkelig ordre ved neste besøk.



Sverre Stallvik: 40 år med kunden i sentrum.

Ny jobb

Årene som reisende var en givende tid, men det ble liten tid til familien. Det var stor stas for ungene de gangene pappa var hjemme.

- Av og til kunne jeg oppleve at minstejenta forsiktig krøp opp i fanget på meg mens jeg spiste middag. Så når jobben som lagerforvalter ble utlyst, søkte jeg og fikk jobben. - Som reisende opplevde jeg hvor viktig det var for kundene at varene kom fram i rett tid, og dette ble en stor utfordring i den nye jobben. Da jeg begynte som lagerforvalter var Siemens nylig flyttet til Sluppen. Halve lagerbeholdningen stod fortsatt på gulvet og kabelrullene balanserte oppå hverandre.

Samarbeid - for Siemens

Sverre Stallvik var lagerforvalter i 10 år. I løpet av disse årene økte mengden med transport-opdrag kolossalt. Da han i 1980 ble tilbudt jobben som transportsjef, ble svaret ja.

Sverre Stallvik har fremdeles flere år igjen til pensjonsalderen.

- Etter 40 års erfaring i og med Siemens har du kanskje et tips eller to å komme med til oss som ikke har like lang praksis?

- Samarbeid blir stadig viktigere og godt er det. Men jeg har lyst til å minne om at det må være et samarbeid til beste for Siemens og ikke for den enkelte person.

Siemens Trondheim satser på kundeopplæring

Av Hilma Holm

I Siemens Trondheim er det Service-avdelingen som står ansvarlig for kundeopplæringen, og innen året går ut, regner man med å ha ca. 250 deltakere på Siemens-kursene. Dette representerer en omsetning på 1,5 - 2 millioner kr. for avdelingen, som ikke "tjener" på dette, men heller ikke "taper". Men for Siemens er dette en god forretning og en stadig viktigere forutsetning for å konkurrere i markedet.

Det er ingeniørene Alf Olav Valen og Terje Løkken som står for den "daglige drift". De er ansvarlige for det faglige innhold og for utvikling av kursene. De skaffer også instruktører.

Opplæring ønsket

- Det hele begynte med at kundene ønsket opplæring på drift av anlegg levert av Siemens, sier Valen. Kunder som hadde kjøpt avanserte industri-anlegg med ditto avanserte programmerbare styringer var først ute. De ville lære seg å endre programmer og parametre. Og de første Simatic-kursene ble utviklet på sentralavdelingen i Oslo.

Etter hvert som de store off-shore-plattformene kom i drift i Nordsjøen, vokste spesielt behovet for opplæring blant drifts- og vedlikeholdspersonell. Og kurs om strømforsyningsanlegg ble utviklet i godt samarbeid med avdeling for kraftelektronikk. Kursmodellen ble også anskaffet.

- Hvilke krav setter dere til god opplæring, Valen?

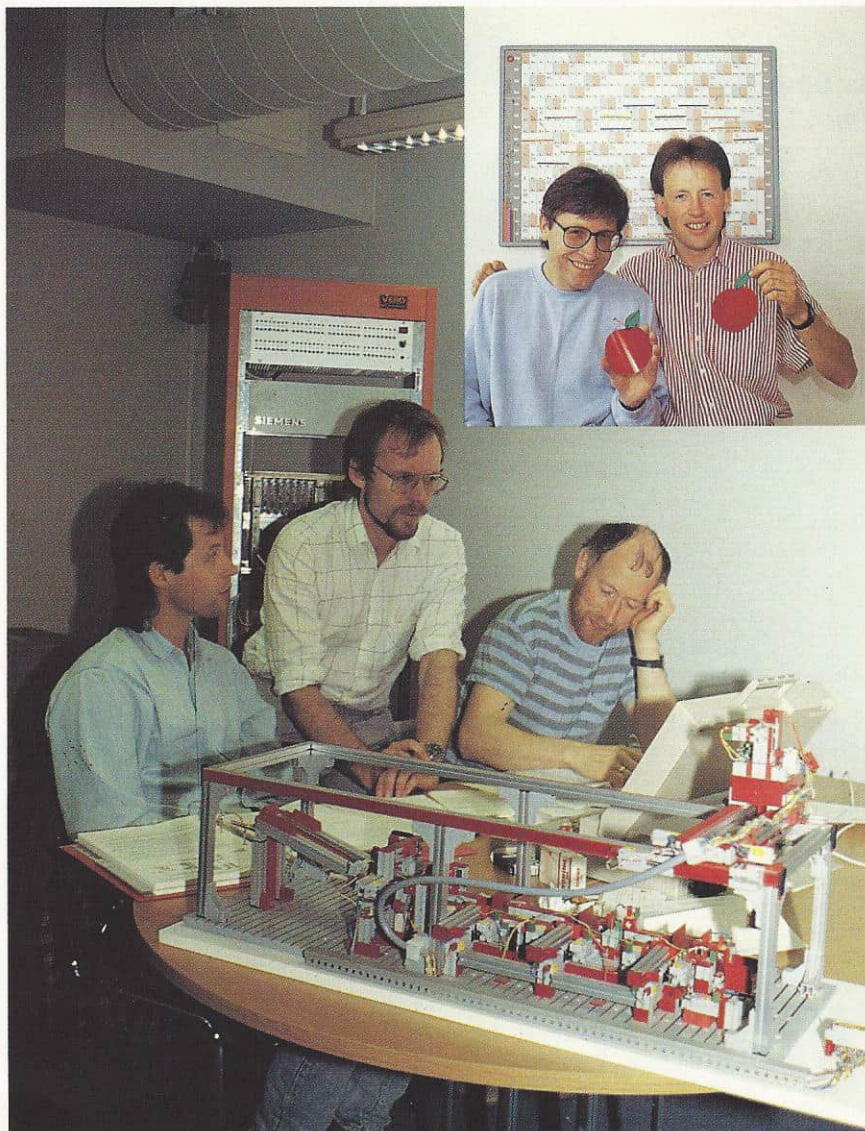
Sertifikat

- Vi setter krav til det faglige innhold i kurset og krav om kompetente instruktører, både faglig og pedagogisk. Vi var nødt til å "sertifisere" våre instruktører fordi Statoil krevde at de instruktører som skulle kurses deres folk måtte oppfylle Statoil-kravene. Altså som et ledd i kvalitets-sikringsarbeidet måtte instruktørene godkjennes. Og i dag har alle kundeinstruktører dette "sertifikatet".

Serviceavdelingen er godt egnet som kursleverandør. Den har en stab av ansatte med stor fagkompetanse og ekspertise. Men av og til må Valen og Løkken låne instruktører fra TA-off-shore, for at deres egne medarbeidere skal ha nok tid til den egentlige jobbservice og vedlikehold. Den ordningen er de godt fornøyd med.

Nye kurs utvikles

Kursaktiviteten har økt jevnt og nye aktuelle kurs utvikles. Foruten Simatic- og UPS-kurs (avbruddsfrie strømforsyninger) kjøres kurs i de nye fre-



Slik kan det gå for seg under kundeopplæringen - modeller og prøveutstyr må være på plass. Det er Knut Hovind, S/T (i midten) som instruerer to av våre kunder. - Innfelt de ansvarlige for kundeopplæringen i Siemens Trondheim - fra venstre Alf Olav Valen og Terje Løkken.

kvensomformerdriftene og i elektriske installasjoner i eksplosjonsfarlige områder (Ex).

For neste år har avdelingen programfestet 20 Simatic-kurs, 15 kraftelektronikk-kurs og 20 Ex-kurs. Dette vil bety en omsetning på 2,5 millioner. 80% av kursdeltakerne er kunder, resten er Siemensansatte.

"Learning by doing"

Valen understreker at de legger opp til så mye praksis som overhodet mulig i kursene. Gode og virkelighetsnære modeller gjør det mulig å øve seg - ikke bare ta med seg teorien. Altså passer slagordet "learning by doing" godt. Men dette krever igjen utskifting av utstyret og dermed nokså store investeringer.

- Er alt bare fryd og gammen?

Bedre lokaler ønsket

- Ja, vi trives og synes det er en interessant butikk. Men... kurslokalene er et problem - i Trondheim ja. Til tider er det aktuelt å kjøre tre kurs samtidig. Da står vi der! Firmaet må få flere lokaler som er praktiske, velutstyrte og hyggelige. Vi er opptatt av å "selge Siemens" også, så skaff mere representative lokaler for oss og andre som har med kunder å gjøre.

Vårt andre ønske er å få et nytt dataprogram for oppfølging av aktiviteter - på avdelingens nye MX datamaskin, sier en ellers nokså entusiastisk Alf Olav Valen.

Vår bedriftsfilosofi

Vår bedriftsfilosofi

trekker opp de etiske og forretningsmessige grunnprinsipper vår bedrift skal drives etter, og de overordnede mål vi vil arbeide mot. Gjennom dine valg og handlinger i hverdagen er du som Siemens-medarbeider med på å forme bedriftens renommé i samfunnet og vår bedriftskultur. Du må derfor kjenne de grunnprinsipper vår bedriftsfilosofi bygger på, og utfolde ditt initiativ og din kreativitet innen rammene av disse retningslinjene. Dette vil styrke deg i ditt arbeid og gi Siemens den profil vi ønsker:

Kundene

oppfatter Siemens som en ryddig leverandør av høyverdige produkter og tjenester. Siemens oppfylder sine kontraktsmessige forpliktelser og er en sikker partner for fremtiden.

Medarbeiderne

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

Samfunnet

oppfatter Siemens som en solid bedrift med betydningsfulle virksomheter på landsbasis og i lokalsamfunnet.

Overordnede mål

- Sikre effektiv utnyttelse av den kapital vi har fått til disposisjon.
- Totalresultat før disposisjoner skal ligge på minimum 5% av omsetningen.
- Våre forretningsområder skal hver for seg være lønnsomme.
- Vi sikter mot en reell produktivitetsøkning på minimum 3% pr. år.
- Vi skal ha en markedsorientert kompetanse og være på høyde med den teknologiske utvikling.
- En fleksibel organisasjon som både er i stand til tilpasse seg endringene i våre innen- og utenlandske markeder, og til aktivt å skape nye markedsmuligheter.

Etisk grunnlag

Vi skal drive all vår virksomhet etter etisk og moralsk forsvarlige prinsipper og i full overensstemmelse med det norske samfunns lovregler og bestemmelser. Dette betyr bl.a.:

- Siemens har medarbeidere som er til å stole på.
- Siemens oppfylder sine kontraktsmessige forpliktelser.
- Våre holdninger overfor kunder og medarbeidere skal være preget av toleranse og respekt.
- Vi ønsker å fremme tillit mellom kolleger på alle nivå.
- Den enkelte medarbeiders interesser og legning skal utvikles best mulig til nytte for vedkommende selv og for firmaet.
- Siemens ønsker initiativ og kreativitet av sine medarbeidere og forlanger lojalitet overfor vedtatte planer og retningslinjer.

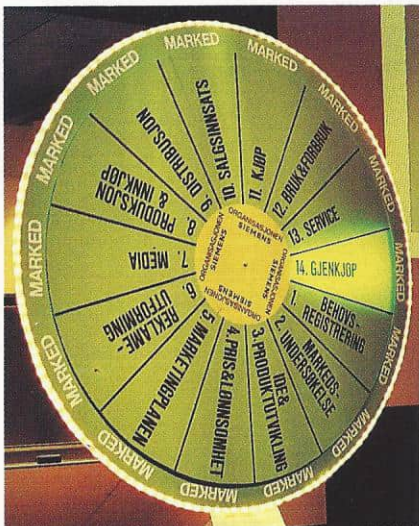
Krav til oss selv

- Vår kundebehandling skal være profesjonell.
- Vi skal samarbeide aktivt med institusjoner innen forskning, undervisning og standardisering, og oppfordrer våre medarbeidere i nøkkelstillinger til å delta aktivt i offentlig debatt og foreningsliv innen sine fagområder.
- Innen hvert enkelt forretningsområde skal strategisk planlegging være en aktivitet.
- Klare mål, strategier og handlingsplaner er en forutsetning for å sikre en målrettet og resultatorientert virksomhet.
- Kvalitetssikringssystemer skal kontinuerlig videreutvikles i alle rutiner og systemer i vår virksomhet.
- Medarbeiderutviklingen gjennom planleggingssamtaler og karriereplanlegging skal benyttes aktivt i bedriften.
- Vi skal fremme en lederstil som motiverer medarbeiderne fremfor å kontrollere dem.
- En Siemens-leder skal være synlig.
- En Siemens-leder oppnår resultater gjennom sine medarbeidere, og må derfor ha evne til å delegere ansvar og myndighet.

*”Vår Bedriftsfilosofi” er firmaets grunnlov.
Den skal støtte oss i vårt daglige arbeid,
men blir først levende
gjennom medarbeidernes aktive handlinger
og kommunikasjon i hverdagen.
Siemens forventer at du gjør ditt!*

Vår Bedriftsfilosofi gir helhetsperspektivet

Av Gunnar Friedl



Det er naturlig at elementer fra Marketingkampanjen gjenfinnes i Vår Bedriftsfilosofi, sier Gunnar Friedl.

Under våre introduksjonsmøter for Vår Bedriftsfilosofi som nå pågår med full kraft, har vi fra tid til annen hørt utsagn av typen "enda en kampanje - er det ikke snart nok?!" og "Hva ble det av Marketing-kampanjen?" De "bebreidelsene" som kan ligge i disse antydningene skriver seg naturlig fra en rekke kampanjer opp gjennom årene som vi har startet opp stort og flott, men som etter hvert har stilnet av. Man savner kort og godt oppfølging og videreføring.

- administrativ rasjonalisering
- produktivitetskampanje
- kvalitetssikringskampanje
- marketing

er eksempler på slike kampanjer. Men: Vår Bedriftsfilosofi skal være noe mer.

Kampanjer konsentrerer oppmerksomheten om ett tema, - og de er tidsbegrensede. Vår Bedriftsfilosofi er ingen ny kampanje, men en synliggjøring av ider og holdninger vi ønsker vårt firma skal leve opp til, - alltid. At temaene vi finner i Vår Bedriftsfilosofi - kvalitet, kunderrettethet, produktivitet - er de samme som vi har satt søkelyset på i tidligere kampanjer, må derfor ikke forbause oss. Det betyr ikke nødvendigvis at kampanjene gikk galt, at de ikke ga resultater. Produktivitetskampanjen ga produktivitetsgevinster, marketingkampanjen gjorde oss mer kundeorienterte. Men produktivitet og kundeorientering er ikke vunnet en gang for alle. Stadig på ny må vi ta frem disse idealene, blankpusse våpnene og heve fanene. De samme

fanene. Det er dette Vår Bedriftsfilosofi skal minne oss om, i form av en "grunnlov" med "evig" varighet.

Marketing

For å konkretisere dette, vil jeg i det følgende trekke noen enkle paralleller mellom vår siste kampanje "Marketing" og "Vår Bedriftsfilosofi".

"Fornøyde kunder er vår fremtid", lød rammen om Marketing. "Kundene er vårt livsgrunnlag", sier Vår Bedriftsfilosofi.

De fire P'er;

Product

Price

Place

Promotion

gikk i Marketing inn som viktige deler av en samlet helhet. En helhet som forutsatte samarbeid internt i firmaet og en enhetlig fremtreden overfor våre kunder.

I Vår Bedriftsfilosofi er det samme sagt på andre måter, P'ene dukker opp i andre sammenhenger. La oss ta noen eksempler.

Product: Vi vil levere produkter, systemer, anlegg og tjenester som dekker kundens behov.

Place: Varer og tjenester skal ankomme når de trengs - ikke for tidlig, ikke for sent.

Promotion: Vi vil være kjent som en solid bedrift i det norske samfunn, og skal bevisst pleie en kvalitetsprofil.

Sist, men ikke minst, vil vi finne likhetspunkter på økonomisiden.

I Marketing konkluderer vi med at den eneste måten vi kan oppnå et godt økonomisk resultat på, er via fornøyde kunder. Men skal vi betjene kundene slik at de føler seg fornøyd, er vi nødt til å arbeide ut fra en god økonomisk basis. Her er det ene en konsekvens av det andre.

I VB har vi tatt konsekvensen av denne forutsetningen og gitt tallmessige mål for våre resultater:

"Vårt totalresultat før disposisjoner skal ligge på minimum 5% av omsetningen".

"Våre forrentingsområder skal hver for seg være lønnsomme".

Den oppmerksomme leser vil hele veien finne likhetspunkter utover de få eksemplene som her er nevnt.

Vårt ansvar

Hvem er det så som påvirker de fire P'er? Både i Marketing og i Vår Bedriftsfilosofi er det *du* og *jeg* som spiller hovedrollene, ikke "de andre". Det er *vi* som påvirker de fire P'er i Marketing, det er også *vi* som i hverdagen må forme og leve Vår Bedriftsfilosofi.

Endelig!

Av Nils Reidar Haavet, S/T

Nå har vi fått det! Et dokument som viser hva som er vårt felles mål, hvilke spilleregler som gjelder for samarbeidet i det laget vi alle spiller på. Hvordan vi skal forholde oss overfor våre kunder og hverandre, hvilke etiske normer vi skal bruke i våre daglige beslutninger og at vi alle har et ansvar.

Dokumentet er VB. Vår Bedriftsfilosofi!

Sammen med Marketing-tanker og strategiske planer for de enkelte avdelinger gir det en god støtte i hverdagen, og virker også til å gi inntrykk av at Siemens vil noe og mener på alvor å være med i konkurransen om kundene.

På min arbeidsplass oppfattes det at vi fikk VB utelukkende som positivt. Det gir oss et referansesystem i det daglige arbeidet. De fleste jeg har snakket med, mener at VB'en er viktig - noen sier et must, andre sier en ny giv - og alle er glade for at vi har fått den.

At regionsledelsen tok seg tid til å presentere VB for oss avdelingsvis, ble satt pris på, og jeg tror de oppnådde at budskapet ble forstått.

Stiller krav

VB stiller krav til oss. De fleste liker å bli stilt krav til, for det viser at også vår innsats har betydning. Realistiske og kjente krav og mål inspirerer til innsats. Når en har lest VB, burde krav og mål være kjente. At det er gap mellom mål og dagens virkelighet, er som det skal være. Det er avviket som driver oss framover.

Det etiske grunnlaget i VB synes å stemme med det de fleste Siemens-medarbeidere mener er riktig. Ord som stolthet over å være ansatt i Siemens, har vært brukt i den forbindelse.

VB stiller også krav til Siemens i forbindelse til resultat og til sine medarbeidere. Det er med og sikrer oss tryggere arbeidsplasser og et meningsfylt arbeid.

Savner ressursstyring

Kunnskap synes å bli mer og mer verdifullt, og mangel på kunnskap oftere og oftere en flaskehals. Opplæring er kostbart og det er viktig at vi beholder de medarbeidere som gjennom variert arbeid og egeninnsats har bygd seg opp til det faglige kompetansenivå vi trenger. Den faglige utvikling er for så vidt ivarettatt i VB, men en kunne ha ønsket en sterkere fokusering på forvaltningen, bruken og ikke minst vedlikeholdet av den kompetanse vi allerede har, en kompetansestyring. (forts. neste side)

Stor interesse i Region Nord

Av Alexander Bratt

Det er besluttet at samtlige medarbeidere skal gies mulighet til å få VB presentert og gjennomgått. I R/N er det planlagt ialt 22 samlinger á 2 timer, og vi regner med at alle disse skal være gjennomført før sommerferien. Pr. idag - 25.05.88 - har vi allerede vært igjennom 15 samlinger med fra 15 til 50 deltakere.

Stort sett har interessen vært stor, og jeg har registrert at mange gjerne vil trenge dypere inn i VB enn de 14 sidene gjør mulig. Noen av de spørsmål som har vært diskutert sterkest, vil jeg gjerne trekke frem her.

- *"Vi skal være en solid kvalitetsbedrift"*.

Hva betyr dette?

Med solid menes her økonomisk rygggrad, men også at ressurser forøvrig, så som teknisk- og montasjepersonell er stor og god. Med kvalitetsbedrift menes at vi skal levere varer som dekker kundens behov idag og i rimelig tidsrom fremover uten store omkostninger for kunden.

- *"Kunden er vårt livsgrunnlag"*. Uten en fornøyd kunde er vi ingenting - og en fornøyd kunde er en som "kommer igjen".
- *Regional struktur*. Her menes kundenærhet med både markedsførings-, teknisk- og montasjepersonell.

- *Velkvalifisert medarbeiderstab* sørger for at medarbeiderne får den utdanning som er nødvendig for at de skal kunne hjelpe kunden å dekke sitt behov.

- *Lønnsomhet*

Dette er det viktigste av alt, og ble utdypet i mange retninger. Alle er innforstått med at vi *må* gå med overskudd på alle områder. Det hersker også enighet om at *alle kan vi gjøre noe* for å bedre lønnsomheten.

Et eksempel er at på en leveranse til 1'000.000,- må vi i R/N sørge for at selvkost blir 17.000,- lavere for å nå vårt mål: 5% totalresultat.

- *Vi forventer lojale medarbeidere*. Dersom en medarbeider ikke kan godta de planer og retningslinjer som er godtatt, *må* firma og medarbeider skille lag.

- *Effektiv utnyttelse av driftskapitalen*.

Her er det lett å påvise at innsatsen fra hver og en av oss har innvirkning på totalresultatet.

- *Krav til oss selv: Delta aktivt i offentlig debatt...*

Det vil si at vi skal ikke (som kanskje hittil) ligge lavt i terrenget, men stikke hodet opp og være synlig!

Mange andre ting blir også diskutert på disse samlingene, og det dukker stadig opp nye sider som krever avklaring.

Gruppeoppgavene vil bli gjennomført og diskutert i de enkelte grupper.

VB blir godt mottatt som et felleseie for oss alle i Siemens A/S og vil være et godt rekkverk på vår vandring fremover.

Gap

Naturligvis eksisterer det gap mellom dagens situasjon og de krav VB stiller. I Region Nord har vi spesielt satt søkelyset på 3 punkter:

- Lønnsomhetskriteriene er ikke oppfylt.

Vi diskuterer både hvor stort avviket egentlig er, og hva vi kan/må gjøre for å påvirke dette i positiv retning.

- Kapitalutnyttelsen.

Beslektet med foregående punkt.

- Kvalitetssikring.

Innføring av KS er tildels sterkt forsinket hos oss.

Det vil bli arbeidet alvorlig med disse punktene i tiden fremover.

(forts. fra forrige side)

I tillegg til selve kompetansen, trengs det for en del fagfelt slagkraftig datamaskinverktøy for å kunne utnytte den, f.eks. i konstruksjon av softwaresystemer både på PLS-siden og mikro- og minimaskinsiden. I avsnittet "Våre rutiner og systemer" i VB synes det som om effektivt verktøy som ingeniøren trenger i det daglige tekniske arbeid er glemt.

Spent på oppfølging

Vi er selvfølgelig spent på om VB og dens intensjoner blir fulgt opp av ledelsen og om vi selv kan klare å gjøre oss nytte av innholdet. Vi synes det er viktig at den alltid holdes aktuell og at det skjer noe som minner oss alle på at hver enkelt innsats er viktig og at det er nødvendig at innsatsen bringer oss framover. Da må vi ha klare og riktige daglige mål som stemmer overens med Siemens' overordnede mål.



Vi er i samme båt, sier Nils Reidar Haavet og Alexander Bratt. VB vil hjelpe oss til å styre mot samme mål.

Fiberoptikk:

Med Siemensmontør på oppdrag ved Sunndal Verk

Sunndalsøra (Siemens Intern):

Fjellene i Møre og Romsdal kan få en utsendt medarbeider til å føle seg liten og ubetydelig. Den samme virkningen har også Norsk Hydros aluminiumsfabrikk på en stakkar.

Sunndal Verk er et gedigent industrianlegg som totalt dominerer lokalsamfunnet Sunndalsøra. Siemens Intern er med montør Tor Guttormsen (38) fra Siemens Trondheim på en spesiell jobb. Inne på gigantanlegget har Siemens nemlig sitt første fiberoptikk-oppdrag i Norge på industrisektoren.

"Omskolert" montør

Guttormsen er opprinnelig svakstrømsmontør, men den nye "fiberoptiske hverdag" krever nye arbeidsmetoder. Et todagers Siemens-kurs på Linderud har satt ham i stand til å møte utfordringer av den typen Siemens Intern fikk se på Sunndal Verk.

Konnektorisering heter det arbeidet Guttormsen skulle utføre. Det er enkelt og greit påsetting av konnektorer på fiberoptisk kabel. En konnektor er en slags "plugg", som muliggjør en fleksibel bruk av kabelen. Den er like nødvendig som en ganske alminnelig elektrisk plugg. Men der stopper også alle likhetstrekk. Den elektriske pluggen kan man skru på i en håndvending. Å montere en konnektor krever gjerne en halv arbeidsdag. I alle fall under slike forhold som Guttormsen arbeidet under på Sunndalsøra.

Vanligvis blir konnektoriseringen gjort på laboratorier under ideelle forhold (les: varmt, tørt og behagelig).

- Dette er ikke særlig ideelle forhold for denne jobben, sier Guttormsen og prøver å blåse liv i valne fingre.

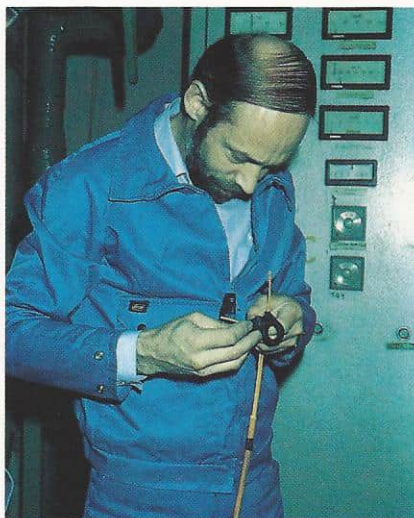
Vi befinner oss inne i et trangt, kaldt, fuktig og støvete rom.

Gassvask

Aluminiumsproduksjonen ved elektrolyse avgir gass som definitivt ikke bør slippes ubehandlet ut i atmosfæren. Det er her Siemens kommer inn. "Renselsesprosessen" blir nemlig styrt av SIMATIC.

Tre S5-115U styrer hvert sitt trinn av gassvasken. Men de tre må nødvendigvis "snakke" med hverandre for å få til en effektiv arbeidsoperasjon.

Som man kanskje vet, kommuniserer datamaskiner med hverandre ved hjelp av digitale signaler, hvilket er en forutsetning for fiberoptisk transmisjon mellom forskjellige maskiner. Norsk Hydro ville ha fiberoptisk kommunikasjon mellom de tre SIMATIC-maskinene, fordi de ønsket et galvanisk skille (ikke elektrisk ledende kontakt) mellom gassvasken og den øvrige produksjonsprosessen.



1) "Stripping" av fiberoptisk kabel må foregå med den aller største nøyaktighet. Den lysførende delen har stor styrke mot strekkbelastning, men det skal ingenting til før den knekker når den ligger bar.

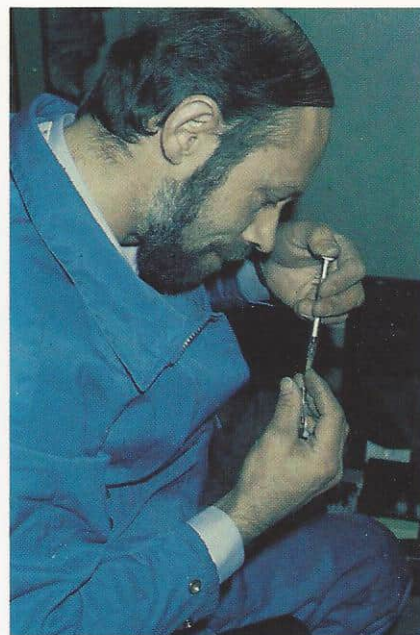


3) Når konnektoren er påsatt med lim, kokes konnektor og kabel for å herde limet. Ca. en time skal det koke for å være solid nok.

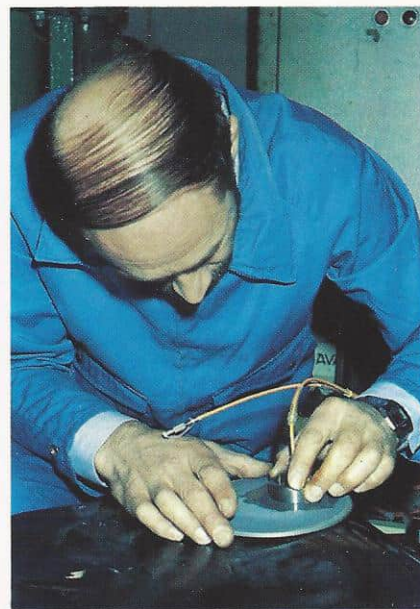
Nøyaktighet i høysetet

- Man trenger ikke andre spesielle forkunnskaper enn todagerskurset for å utføre denne jobben, sier Guttormsen og finner frem en injeksjonssprøyte og diverse andre merkelig utseende remedier. - Egentlig er det en enkel jobb, men du må selsvagt vite fremgangsmåten.

Nøyaktighet, renslighet og tålmodighet er en "must" i denne jobben, forteller Tor Guttormsen mens han for n'te gang polerer konnektorenden og sjekker resultatet i mikroskopet. (Se ellers billedserien.)



2) Utenpå glasskabelen ligger det et tynt lag med emulsjon - såkalt "cladding". Denne må fjernes før konnektoren kan settes på, og til dette brukes saltsyreoppløsning i injeksjonssprøyter.



4) Det mest tålmodighetskrevede arbeidet er uten tvil poleringen av kabelenden. For at det skal bli mest mulig perfekt signaloverføring, må kabelenden poleres gang på gang. Siste polering skjer med et materiale som er finere enn menneskehud.

Siemens-teamet på Oseberg B jobber seg jevnt og trutt fremover



17. mai feiring i kantina på Oseberg B – fra venstre Hans Jürgen Strobach, Håkon Høymyr, Anne-K. Olsen, Leif Midbøe og Johan Varmedal. Norske flagg på bordene – men intet sterkere enn Solo og Zero i glassene.

40 minutter med helikopter fra Flesland flyplass ligger Oseberg B plattformen i Nordsjøen. Her ble modulene til hoveddekket løftet på plass i fjor høst, og offshore-jobben for DISCOS-teamet kunne starte.

Flere års forarbeide med en ingeniørinnsats av store dimensjoner lå til grunn for dette særdeles viktige prosjektet for Siemens. Underveis har det vært mange problemer, men alle er blitt løst. – Eller er de det? Dette gjenstår nå å se når teori skal omsettes i praksis og anlegget skal settes i drift.

Internasjonalt

Siemens stiller med et internasjonalt team på 8 personer bestående av nordmenn, tyskere, en østerriker og en bergenser. Av disse arbeider 4 med TELEPERM M og 4 med SIMATIC.

Det første systemet som ble satt i drift var brann- og gassovervåkingen. Dette gikk ganske smertefritt, og pr. i dag har Norsk Hydro Drift overtatt mesteparten. Deretter har vi etter tur og orden startet arbeidet med ventilasjon (HVAC), forskjellige hjelpesystemer, nødavstengningssystem og brønnhodekontroll. Alle disse styringene hører med under DISCOS.

20 meters bølger

Arbeidet går greit, ikke minst på grunn av et godt forhold til NPC, som har "engineeringen" av DISCOS på B-plattformen, og på tross av ufrivillig ubåt-besøk. Den eneste som ikke er

like samarbeidsvillig bestandig er været. Vi har hatt orkan og opp i 20 meters bølger i vinter. Dette medfører at brua mellom Oseberg B og flotellet der vi bor må koples fra, og arbeidet innstilles. Tåka har også ført til at helikopter-trafikken har stoppet i perioder.

Ikke bare jobb

Men, for all del, livet offshore er heldigvis ikke bare jobb. På kveldstid er det muligheter for flere aktiviteter ombord på flotellet Polyconfidence, om man har mer energi igjen etter en lang arbeidsdag. Polyconfidence ble bygget i Japan og var ferdig sommeren '87. Det er plass til ca. 800 personer her, og flotellet må sies å være et av de bedre boalternativene i Nordsjøen. Her er stor kinosal, et velutstyrt trimrom og diverse oppholdsrom (musikk, video etc.). I tillegg til dette arrangeres det jevnlig bridgekvelder, bingo, kurs av forskjellige typer, kosekvelder med alkoholfri vin og Zero øl og diskotek.

Det farligste

Maten er et kapittel for seg. Minst 3 varmretter til hvert måltid, stort koldtbord og masse dessert. Dette er nok den farligste delen av offshore-livet.

I det hele tatt virker det som om Norsk Hydro anstrenger seg mye for å få folk til å trives på Oseberg. Det er nok sant som det sies, at trivsel og godt arbeide går hånd i hånd.

Med hilsen fra
DISCOS-gruppa på Oseberg B

Hjertelig takk

– til firmaets ledelse, til pensjonistforeningen i S/T og til tidligere kolleger og venner ved Serviceavdelingen og andre avd. som husket meg med blomster og hilsener på min 70-års dag.

Bjarne Schrøen S/T

– for oppmerksomheten ved min 50-års dag.

Steinar Bøe S/B

– til firmaet for deltagelsen i forbindelse med min mann, Sigurd Gjerkaas' bisettelse.

Aase Gjerkaas

– til kolleger og direksjon for de vakre blomstene og oppmerksomheten jeg fikk under min sykdom.

Kåre Grefstad S/O

– til styret, ledelse, venner og kolleger for all vennlig deltagelse og oppmerksomhet ved min mann, vår kjære far, Gunnar's bortgang. En spesiell takk for pengegaven som er formidlet kreftforskningen ved RIT.

Bjørn Skogseth,

Ottar S/T, Birger S/T

Grethe og Sølvi

– til arbeidskamerater og firma for oppmerksomheten i anledning min 60-års dag.

Per Fossum S/T

– til firmaets ledelse samt kolleger for oppmerksomheten i anledning min 50-års dag.

Arne Tungen S/T

– for oppmerksomheten på 70-års dagen.

Bjørn Eggen S/T

– til direksjonen, ledelsen i Region Nord, venner og kollegaer for all oppmerksomhet i anledning mitt 40-års jubileum i Siemens.

Sverre Stallvik S/T

– til kollegaer for gaven og godt samarbeid ved min fratreldelse i firmaet.

Marlow Aasan S/T

– til direksjonen og kollegaer for oppmerksomheten ved min 50-års dag.

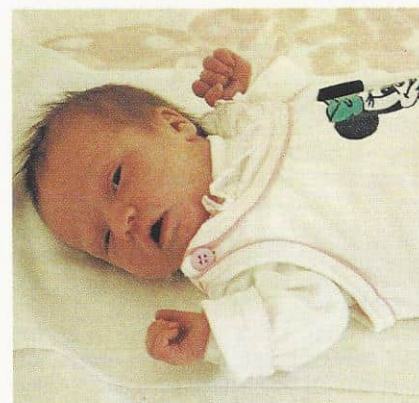
Astri Knudsen S/O

– til venner, kollegaer og Siemens Montasjeavdeling for den store oppmerksomhet ved min overgang til pensjonistenes rekke.

Thorbjørn Karlsen S/O

– til direksjonen og kollegaer for blomster og gaver i anledning min fratrelden ved oppnådd pensjonsalder.

Robert Garvang S/O



Hjertelig takk til Industri for fine gaver ved Siljes fødsel 14. april.

Unn Marit Forbregd S/T og

Bjørn Riise S/O



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

Bedriftshelsetjenesten og Vernetjenesten i Siemens A/S

En helseprofets bekjennelser

- Du sliter med å få oss til å trimme, til å slutte å røyke og til å være snille mot hverandre, hvordan føles det, bedriftslege Øivind Larsen?

- Takk, takk, redaktør Per Buer, jeg forstår av snerten i ditt spørsmål at det trengs visse avklaringer.

Midler og mål

- Hvis inntrykket blant folket er at vi i bedriftshelsetjenesten hovedsakelig er betalt for å være mosjonsfantaster, røykefanatikere og mobbepoliti, har vi profilert oss dårlig. Det vi primært er interessert i og har som hovedoppgave, er å forhindre at sykdom og skade oppstår. Fysisk aktivitet, røykeslutt og et rimelig sosialt klima er NB! for oss å anse som som midler for å oppnå dette, ikke noe mål i seg selv.

- Men kan vi forebygge sykdom og skade i særlig grad?

- Selvsagt kan vi det, men da må den enkelte ville det selv også. Skal jeg være kynisk og direkte?

- Gjerne det, hvis du mener leserne tåler det.

Hva vi kommer til å dø av

- Nåvel: Annen hver en av oss kommer til å dø av en sykdom i hjertet eller blodårssystemet - som regel av hjerteslag eller hjerneslag. Av dem som da er igjen, kommer litt under halvparten til å dø av kreft. Denne statistikken er noenlunde konstant, og det er lite trolig at den kommer til å endre seg vesentlig framover. Det den forebyggende medisin imidlertid kan oppnå, det er for det første å utsette den uunngåelige død så lenge som mulig og dernest å sørge for at vi får best mulig helse, funksjon og trivsel mens vi lever. Da gjelder det å identifisere de årsakene og påvirkningene som kan føre til sykdom og for tidlig død - og så å forsøke å motvirke at disse påvirkningene får gjøre sin gerning uhindret.

- Hva er det som er farligst?

- Hverken for hjerte-kar-sykdommene eller for kreftsykdommene er det noen enkelt årsak, det er flere som virker sammen, en sum. Disse påvirkningene er dels knyttet til arbeidet, men i like stor grad til andre sider ved vår livsførsel. Og felles for de fleste av dem er at de trenger lang tid for at skade skal oppstå, kanskje årtier.

Det er imidlertid to sorter påvirkninger, det er for det første de som individet selv kan gjøre noe med, og for



Riesenschnauzeren Max har en fornuftig helseatferd, mener Øivind Larsen. Den sikrer i tillegg sin eier daglig mosjon.

det andre de som hvert enkelt menneske vanskelig kan verge seg mot, f.eks. påvirkninger på arbeidsplassen eller i miljøet ellers. Du forstår da kanskje hvorfor f.eks. bedriftshelsetjenesten arbeider på to plan, dels med å drive helseopplysning og helseovervåking, rettet mot enkeltpersoner, dels med å overvåke arbeidsmiljøet...

- Hvilke faktorer er viktigst?

- Hundre års arbeidsmiljøinteresse har jo også i Norge hatt effekt. Derfor er arbeidsmiljøet i Norge idag bare unntaksvis beheftet med alvorlig helserisiko. Selvsagt finnes det fortsatt noe som er farlig, tenk bare på arbeidsoperasjoner som fortsatt kan være risikable - spesielt dersom sikkerhetsforanstaltningene ikke blir fulgt.

Personlige vaner

- Men risikomomentene fra arbeid og privatliv glir mer og mer over i hverandre. De samme faktorene går igjen. Dessuten viser det seg statistisk at høyst personlige vaner som mangel på fysisk aktivitet, røyking og dertil overdreven alkoholbruk slår så sterkt gjennom at de fleste andre faktorer faktisk blir av mindre interesse for dem som har disse laster.

Har jeg dermed forklart hvorfor jeg tilsynelatende er monomant interessert i å få folk til å røre på seg, å stumpe røyken og å få et fornuftig forhold til det sterke? Mobbing er dessuten blitt så på moten. Vi ser vel ikke så veldig mye av dette, men også bedriftshelsetjenesten forsøker å bidra til å løse slike konflikter. Det har med trivsel og stress å gjøre.

- Når du fram?

Røyken og drinken...

- Ikke egentlig. Man blir ofte frustrert. Gang på gang avspores diskusjonen ved at enkelte tar opp høyst hypotetiske helserisikoer og lager mye støy omkring disse, mens en viss omlegging av egen livsstil vil ha mye større betydning. Å kutte røyken og å ta et par drinker mindre må gå an. Går det ikke, ja da tror jeg ikke bekymringen for egen helse stikker særlig dypt.

- Hva slags trim anbefaler du?

Trim- og kroppsoptatthet

- Vitsen ved den fysiske treningen er å holde muskulatur og kretsløp i form. Den viktigste faregrensen går mellom inaktivitet og noe aktivitet, mindre mellom moderat og mye. Dette betyr at det viktigste er å komme seg ut av bilen og opp fra sofakroken. Typen av trim er da forsåvidt likegyldig.

Det må imidlertid ikke bli en mani av det. Overdreven trening gir som kjent ofte både skader, slitasje - og av og til en nokså særegen kroppsoptatthet. Mosjonen skal også ha et psykisk aspekt - den skal være morsom og den skal få tankene inn på noe annet, noe hyggelig.

- Mer konkret?

Hund kontra elskeder

- Selv har jeg et mosjonsmiddel jeg gjerne anbefaler andre - en hund! Råder man folk til å gå aftenturer med sin elskede, blir det gjerne ikke noe av det etter en stund. Slik er gjerne elskeder. Da er en hund bedre - når en stor og mosjonstrengende pelskledd kamerat vil ut på tur, da vil og må den ut, det er et av livets absolutter. Da er din morgen- og aftentrim sikret - hver dag!

Snakk ut om det som skjedde

Man har lenge visst at selv de som overlever ulykker og katastrofer eller opplever nesten-ulykker går gjennom et reaksjonsmønster. Den første fasen etter at den akutte faren er over, er forskjellige typer angstreaksjoner.

De siste årene har man fått profesjonelle katastrofe-psykiatere, som tilkalles ved store ulykker. Man bør imidlertid være klar over at mennesker som opplever samme type hendelser enkeltvis, har samme behov for hjelp og støtte.

Dette kan skje på din arbeidsplass f.eks. ved uhell ved maskiner, brann, heisstans og lignende situasjoner.

Snakke er viktig

Det er viktig at man etter slike opplevelser får snakket om hendelsen. Som medmenneske kan enhver være til stor nytte ved å lytte, og dersom vedkommende ikke selv tar initiativet til å snakke, bør han oppfordres til det. Dette gjelder selv om vedkommende virker uberørt av hendelsen. Slike opplevelser kan nemlig gi en uvirkelighetsfølelse og apati. Reaksjonene vil da kunne komme senere i form av angst, mareritt, søvnløshet eller lignende. Det er imidlertid forskjell på hvor sterkt slike opplevelser går inn på folk.

I alle fall er nærhet og mulighet for å snakke viktig. Omtanke i form av varm drikke, varmt plagg e.l. er også til god hjelp.

Ta kontakt

Vi i Bedriftshelsetjenesten ser det som naturlig at man etter slike hendelser henvender seg til oss, eller at andre oppfordrer vedkommende til å gjøre det. Vi vil da vurdere situasjonen etter samtale, og eventuelt sørge for videre hjelp fra psykiater eller psykolog.

I det hele tatt er Bedriftshelsetjenesten svært positiv til å snakke med folk som føler behov for samtale; – selv etter hendelser som kan virke små.

Bedriftshelsetjenesten S/T



“Secretaere medicus Valdresensis”

Det er tvilsomt om vår latin er helt stødig, men overskriften er ment å bety noe sånt som: Legesekretær fra Valdres. Og hun heter Marit Pettersen (29?). Vi er vant til å påtreffe Marit i opplæringsavdelingen på Linderud, men nå har hun skiftet beite. Da den forrige legesekretæren (også fra Valdres) kom i “lykkelige omstendigheter”, ble legekontolet i beit for en sekretær. Marit søkte jobben – og fikk den. Marit spøker selv med at det viktigste kriteriet for jobben, er at søkeren er fra Valdres.

– Et eget håndlag med mennesker er en av valdresingenes sterke sider, ler hun.

Marit tilstår at hun har litt problemer med all den latinen som florerer på legekontolet.

– Når jeg skriver brev for en av legene fra diktafon, hender det at jeg lager helt nye latinske navn på saker og ting. Nå gir jeg snart ut en ny ordbok. “Marits reviderte latinske ordbok for legesekretærer” skal den hete, og den kommer om et halvt år, mener hun.

EsN

Blodsøl

Ved Siemens/Trondheim har vi nå innført regler for håndtering av blodsøl.

I disse tider er kanskje mange redde for kontakt med blod p.g.a. smittefare for HIV og andre sykdommer. Ved å følge disse reglene kan man føle seg helt trygg. Utstyr blir plassert i samsvar med verneombud. Oppslag med reglene henges ved hvert medisinskap med beskjed om hvor utstyret finnes. Reglene lyder slik:

1. Ta på engangs plasthansker
2. Dekk blodsølet med papirhåndklær.
3. Fukt papirhåndklærne med klorin, slik at de blir godt gjennomfuktet.

4. La dette ligge i en halv time.

5. Ta på engangs plasthansker og fjern blodet med papirhåndklær.

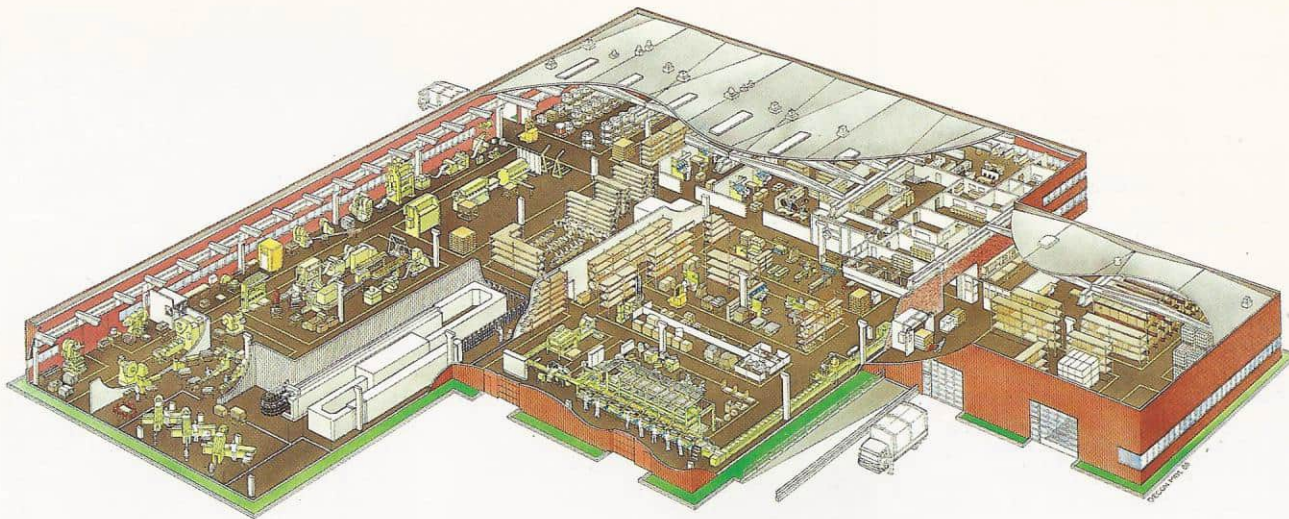
6. Kast avfallet i en plastpose som knyttes igjen og kastes som vanlig avfall.

7. Ved blodsøl på hender, vask grundig med såpe og vann. Hvis sår på hendene, kontakt Bedriftshelsetjenesten.

Enhver som har mulighet for det, rydder her som i andre saker opp etter seg selv. Følges disse reglene er det ingen smittefare.

Blodsøl skal fjernes før rengjøringspersonalet overtar rengjøringen.

Bedriftshelsetjenesten S/T



Denne elegante tegningen av Elektrovarmefabrikken hører hjemme i en presentasjonsmappe – et nytt markedsføringsiltak for å selge fabrikkens produkter både hjemme og ute.

Elektrovarmefabrikkens lag gikk til den norske finalen i Scandinavian Business Tournament 87/88

Fredag 18. mars 1988 var dagen for den norske finalen i Scandinavian Business Tournament (SBT) 87/88

Det eneste "Trønderlaget" i finalen kom fra Elektrovarmefabrikken og bestod av Olav Heggland, Ruth Mürer, Tore Trondvold og Kjell Vik (fra venstre mot høyre på bildet). Som det fremgår av bildet var stemningen til å ta og føle på.

SBT, eller nordisk mesterskap i bedriftsledelse som det het i fjor, er det nordiske svar på European Management Game (EMG).

I alt 400 lag fra de fem nordiske land deltok i denne konkurransen som er et bedriftsspill som har visse felles-trekk med det enkelte av leserne kjenner fra diverse Siemens-kurs.

Inntil 10 bedrifter (lag) konkurrerer på de samme markeder med tilnærmet de samme produkter.

De enkelte lags markeds-, kapasitets- og finansbeslutninger mates i en datamaskin som beregner resulterende salg, markedsandeler og årsresultat. De som står bak SBT er studentforeningen til de nordiske handelshøgskoler. De ca. 80 lagene i den norske SBT hadde god spredning både geografisk og bransjemessig. I den innledende runden ble 5 forretningsår avviklet i løpet av høsten '87.

Joggedresser

Det var kanskje symbolsk at produktene vi skulle konkurrere med var joggedresser. Vi tok det som en oppvarming, og etter en famlende start vant vi vår gruppe et hestehode foran hotelldirektørene.

De 4 beste lag i hver gruppe gikk videre til vinterens semifinale. Nå ble konkurransen hardere og produktene mere i vår bransje.

En skakkjørt statsmonopolbedrift for omsetning av modem skulle priva-

tiseres og drives etter "sunne" kapitalistiske prinsipper (TBK?).

Også semifinalen gikk programmessig. Vi ledet fra start til siste runde, men ble på målstreken slått av "Østerdal" (Sparebanken Hedmark) som i de 4 foregående år hadde fulgt oss som en skygge. De var forøvrig i den norske finalen i fjor.

De 2 beste lagene i hver av de 4 semifinalegruppene kom til finalen, så den innbyrdes rekkefølgen var ikke avgjørende. "Proffene" NHH-stipendiatene og Bergen Bank havnet på h.h.v. 4. og 9. plass (for forsiktige etter bank-krisen?)

Tre av lagene fra fjorårets norske finale og herav begge fra den nordiske finalen var også med i årets finale. Fem av lagene stilte med PC og egne regneprogram så her måtte vi finne oss i å stille som skårunger.

I semifinalen hadde vi 1-2 uker på å ta de riktige beslutningene. I finalen fikk vi bare 1 time på oss.

Mobiltelefon

Produktene vi skulle produsere og selge var mobiltelefoner, så enkelte kom i skade for å betrakte oss som farlige konkurrenter. Det så også ganske lovende ut da vi etter 3. forretningsår lå på 3. plass. Men, da vi lett stresset ikke tok de nødvendige beslutninger i tråd med den strategi vi la opp til kvelden i forveien, gikk vi glipp av en mulig 2. plass og fikk i stedet en "anstendig" 5. plass. Anstendig fordi vi fikk revansje på Sparebanken Hedmark fra semifinalen, og slo Ulefoss som ble fjorårets Nordiske mester.

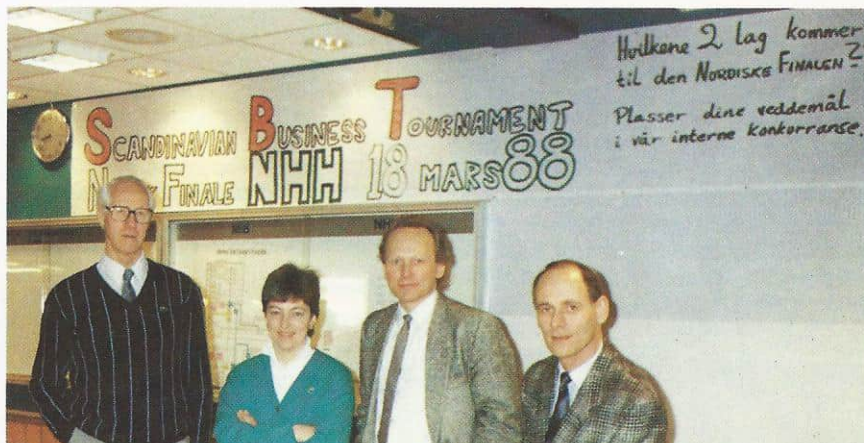
Hydro Aluminium som ledet fra start til mål, og studentlaget Snowball som fikk full klaff i siste runde gikk til den nordiske finalen. Vi gratulerer!

Etter middag med premieutdeling i Studenthula på NHH, fikk vi oppleve Bergens svar på UKA, nemlig UKEN med revy og det hele.

Da dette både var lærerikt og morsomt, stiller vi også neste år.

- Place your bets, please -

TT



25 forslag premierte på 2 år i Siemens Oslo

Forslagskassens virksomhet i Siemens Oslo ble referert i AMU/BU-møtet 24. mars. Av Gunnar Kragstads rapport fremgikk det at det i perioden fra 1/9-86 til 31/12-87 ble mottatt 97 forslag. Dessuten ble det behandlet 56 forslag som kom inn tidligere i 1986.

Tilsammen ble 25 forslag premiert med en samlet premiesum på 39.570 kroner. De premierte var:

Ellen Steen-Hansen – kr. 8.400,-
"Halebillet" –
Roald Hårstad – kr. 8.000,- Simatic
strømf.
Heiki M. Skavhaug – kr. 750,-
Samarb.intern
Per Rønningen – kr. 500,- Varistorer
Arne Paulsen – kr. 500,- Egen-
melding
Rainer Neumann – kr. 1.500,-
Somatom viftesikr.
Svend Larsen – kr. 500,- Marketing-
time
Morten Kristiansen – kr. 500,-
Best.oversikt
Vidar Eikeri – kr. 500,- Tilkobl.
eff.bryter
Finn Abrahamsen – kr. 1.800,-
Pumper høyspent
Roald Hårstad – kr. 500,- 1 og 3-fase
samlesk.
Cecilie Helstad – kr. 300,- Appelsin-
juice
Akk.laget Vækerø II – kr. 2.000,-
Jobbliste etc.
Per Ivar Narvesen – kr. 500,- Samle-
forsl. kabeltr.
Terje Nøding – kr. 500,- Syst.gj.g.
prosj.
Per Rønningen – kr. 720,- Veilys-
armatur
Tine Lind – kr. 300,- Oppussing
kantina
Finn Abrahamsen – kr. 500,- Mont.
kobl.stang
Heiki M. Skavhaug – kr. 300,- Intern
postgang
Liv Skytterholm – kr. 500,- Underlag
kaffetr.
Kjell Sten Andersen – kr. 4.500,-
Mobiltlf. liste
Arne Færevaa – kr. 3.000,- A3-
format i A4 m.
Sven Weum – kr. 1.000,- Sikring
data
Jan Oskarsen – kr. 1.000,- Eksp.
hovedlager
Leif Edelmann – kr. 1.000,- Dok.D-
Baseprogr.

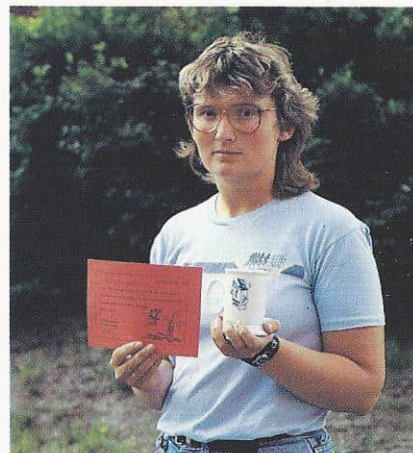
Forslagsstiller fra S/T vant weekendtur

31. mai var siste dag i Forslagskassens kampanje BRUS. I løpet av de 3 månedene kampanjen varte kom det inn over 200 forslag. Dette er 4 ganger så mange forslag som normalt. Økningen var særlig stor i S/O som hadde en 10-dobling av antall innkomne forslag!

Trekningen blant alle innkomne forslag i kampanjeperioden fant sted i kantinen i Sterkstrømfabrikken onsdag 8. juni. Ialt kom det inn 202 forslag fra hele landet under kampanjen. Alle forslag var med i trekningen. Jo flere forslag en person hadde levert inn, desto større var altså sjansen for å vinne.

Gjertrud Sjøsaeter, spesialarbeider i Elektrovarmefabrikken ble den heldige vinner. Som aktiv forslagsstiller hadde hun levert 8 forslag i kampanjen og hadde dermed 8 "lodd" med i trekningen. Selv var hun ikke tilstede under trekningen i kantina. I likhet med mange andre hadde hun valgt å nyte lunsjpausen ute i finværet. Stor var derfor gleden da hun helt overraskende ble oppringt og meddelt resultatet av trekningen. Premien var en weekendtur til en verdi av kr. 2.500.-.

Vinnerforslaget leverte Gjertrud Sjøsaeter siste kampanjedag. Det gikk ut på å montere flere kontrollamper



Gjertrud Sjøsaeter vant weekendtur i Forslagskassen.

ved montasjebordet. Idag lyser en lampe når linja stopper. Gjertrud Sjøsaeters forslag går ut på å installere et lampepanel med lamper som er tilkoblet de forskjellige instansene ved automatdelen. På denne måten kan man med en gang finne ut hvor feilen ligger og dermed spare tid. Vi gratulerer Gjertrud Sjøsaeter med premien! I neste nummer av Siemens Intern vil vi presentere en liste med samtlige kampanjeforslag som har blitt premiert.

Ellen måtte nok vente et års tid...

Ellen Steen-Hansen på avdeling for sentrale Felleskostnader S/O har fra Forslagskassen mottatt kr. 8.400,- for et forslag om bedre utnyttelse av de såkalte "halebilletene". En halebillet er en slags ekstrabillet man får hvis man tar fly over en bestemt distanse. Kommer man over denne avstanden, får man automatisk adgang til å "fylle kvoten". Buss-selskapenes soneordning er ganske lik dette opplegget.

Ellens forslag er gammelt, men vi omtaler det fordi det er et godt eksempel på at det tar uhyggelig lang tid å få et forslag behandlet i Forslagskassen. Ellens forslag har hatt følgende lange og trange fødsel:

23.12.85 signerer hun forslaget og sender det til Forslagskassen. 09.04.86 har hun tilsvaret fra Forslagskomiteen S/O, som gir henne en foreløbig premie på kr. 500,-. Hun blir bedt om å følge opp saken om ca. 1/2 år. I januar 1987 får hun den hele og fulle premien for forslaget sitt – kr. 8.400,-. Litt over ett år har man altså brukt for å finne ut at Ellens forslag om bedre utnyttelse av "halebilletter" var verd noen kroner for



firmaet. Innsparingen i 1986 var forresten kr. 28.000,-.

Et forslag – helt gratis: Få kortet ned på saksbehandlingen, vi mener; gå igjennom rutineene. Finn ut om det virkelig er nødvendig å sette et forslag ut i livet før man meddeler forslagsstilleren resultatet. Det blir mer inspirerende om man fikk resultatet tidligere enn nå.

Vandrepokalen ble stående igjen i Trondheim etter Siemenscupen 88

Etter en hel dag med idrett kan en bli dyktig sliten - selv for en på sidelinja. Men Siemens Intern overvar det meste og fikk se en innsats og en glød som ikke lignet mye på "lette vennskapskamper" under Siemenscupen i Trondheim 10. juni.

Et par av kampene i håndball herrer gikk vel kanskje litt for langt i alvorspreget og ble til tider hardtspillende, men hvilket nivå!

Etter harde nappetak i bowling: herre og damer, håndball: herrer og damer, og fotball herrer må det nok sies (sjøl om æ e fra Trånnhjem) at vandrepokalen ble stående til odel og eie der den stod ifra ifjor. Gratulerer!



122 års ansiennitet i firmaet - og deltagere i samtlige Siemens'cup, hvem slår det?

Fra venstre: Svein Jørgensen, Knut Skagestein og Kaj Varly, alle Siemens Oslo.

At det var fortjent må vel også kunne sies da de stakk av med seieren både i bowling herrer og damer, og håndball herrer og damer.

Etter at oppgjøret Bergen-Trondheim endte 0-0 etter ordinær tid, stakk Bergen av med sammenlagtseieren i fotball på bedre målforskjell over Oslo (henholdsvis 2-0 og 1-0).

Vi gratulerer Bergenslaget og slik seiersglede er det lenge siden vi har sett.

I bowling derimot var det aldri spennende, her gikk Trondheimslaget tidlig i tet og beholdt den til seieren var et faktum.



Dette forringer ikke et flott arrangement som hele bowlinggruppa må få æren for - det er tross alt ikke bare de aktive som må nevnes - her må alle dra lasset.

Om kvelden var det bankett på Siemens Syd og etter at S.I. fikk pratet litt med endel av deltagerne må det nok innrømmes at Siemenslaget i Oslo likevel "tar kaka". Hvem andre kan vise til en back-kjede med 122 års ansiennitet i firmaet? Når det samti

Bergen stakk av med sammenlagtseieren i fotball - og snakk om jubel!

dig kan vises til at samme back-kjede etter eget utsagn har deltatt på alle Siemenscuper i 30 år, må en ta av seg hatten og gratulere Oslo også.

Ellers inneholdt banketten god mat og (!) underholdning, premieutdeling og en svingom ble det også for de som ønsket det, før de fant veien hjem engang i de tidlige morgentimer.

Trimgruppa i Trondheim inviterer ...

Kontaktmann: Konrad Svee

I denne gruppa er det idrettsmerke som er hovedaktiviteten og det er ca. 60 stk. som hvert år klarer merket fra Siemens. Dette utgjør ca. 6-7% av de ansatte og det er jo bra, men vi bør bli enda flere.

Kravene er ikke strenge - noe ukentlig trening, en tur i skog og mark eller rett og slett fysisk arbeid kan være nok grunnlag, men det viktigste må være å vise seg selv at en er i noenlunde form. Prøvene er delt inn i grupper som kan kvalifisere til merket og eks: lengde u/tilløp, 60 m løp og kast av kule er nok hvis man oppnår de aldersbestemte krav. Etter avlagt prøve vil en få poeng etter aldersgruppe og således kunne oppnå forskjellige statuetter eller å ha samlet poeng i noen år.

På turmarsjsiden arrangeres det marsjer på 10 km hver onsdag i Trondheim omegn - dette er et flott familietiltak med valgfritt startpunkt i merkede løyper.

Om svømming kan det sies at det viser til at bedriftsidrettskretsen har reservert sentralbadet onsdager og torsdager kl. 21 - 22. Utgifter refunderes av Siemenslaget.

Konklusjon er at trim er bra og idrettsmerkeprøven må holdes for å sjekke formen. Merkeprøving foregår ved fotballbanen Siemens fra kl. 17.00, mandag: 29. august og 5. og 12. september, tirsdag: 30. august og 6. og 13. september.

NB! Vel møtt, ta med familiemedlemmer som er, eller fyller 17 år i løpet av året.

Squash gruppa på Siemens

Vi er en gjeng på over 50 kolleger som dyrker squash på Siemens med en hard kjerne på 20 som spiller hver uke.

Det er på Grorud Squash vi fordriver tiden, med 8 baner å 1/2 time pr. uke. Ved siden av har 4-5 av oss Standby-kort (subsidiert av squash-gruppa). Dette kortet gir oss mulighet til å spille når som helst det er ledig, i prinsippet før kl. 09.00 og etter kl. 21.00 på hverdager, og i weekendene.

2 ganger i året arrangerer vi en turnering hvor ca. 15 stk. har deltatt hver gang. Vi jobber med en squashstige, så det kan bli lettere å finne passende partner på vårt eget spillemessige nivå, samtidig som det blir litt mer spennende å spille.

Vi ønsker ellers kontakt med squashmiljø i Bergen og Trondheim, eller andre Siemensavdelinger, slik at vi kunne få istand en "landsomfattende" Siemensturnering i 90-års jubileumsåret.

Ta kontakt med undertegnede.

**for squashgruppa
Øivind Helseth**

Squash mesterskap 1988

13 spilleglade kolleger møtte opp på Grorud Squash lørdag 19. mars kl. 14.00. Vi delte oss i 3 lag og spilte serie med følgende resultat:

Damelaget: 1. Anita Lien, 2. Kristin Dahle, 3. Eva Hernes.

Lag A - Herrer: 1. Tim Shepherd, 2. Steinar Jacobsen, 3. Espen Kandahl.

Lag B - Herrer: 1. Bjørn Eide-Olsen, 2. Øivind Helseth, 3. Bjørn Henning Hansen.

Så spilte vi alle mot alle hvor Tim Shepherd vant - som vanlig!

Cup:

A-finalister: 1. Tim Shepherd, 2. Øivind Helseth, 3. Tore Nilsen.

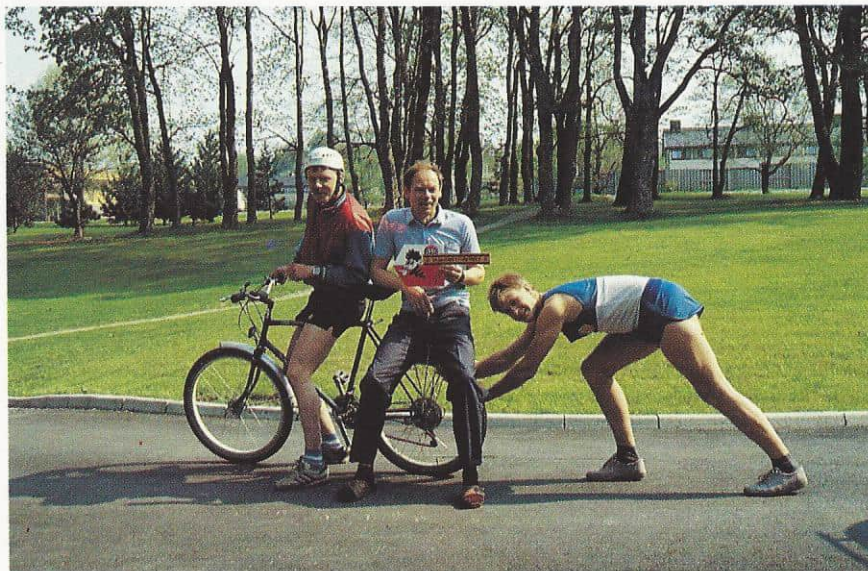
B-finalister: 1. Bjørn Eide Olsen, 2. Arild Roskifte, 3. Bjørn Henning Hansen.

Etter cupfinalen og en velfortjent dusj, var det premieutdeling til de beste. Vi avsluttet turneringen med pizza og forfriskninger.

PS! Vi har ordnet med en liten premie til alle.

Hilsen Øivind

Siemenslaget Trondheim: Vil du være med så heng på!



Vil du være med så heng på sier f.v. Egil Belsvik, sykkelgruppa, Konrad Svee, trimgruppa og Ole Holm, friidrett og løpegruppa i Siemenslaget Trondheim.

Med dette vil de gjerne få presisere at de ønsker flere aktive i sine respektive grener og at det viktigste ikke er å vinne, men å finne et miljø utenfor arbeidstid, trimme og ha det gøy.

Sykkelgruppa v. kontaktperson Egil Belsvik v/LY 4-1 9754

Foruten at vi ønsker flere aktive til både å delta og være med å arrangere bedriftsritt vil vi få opplyse til andre Siemensere som sykler på si, at ved å melde seg på og sykle for Siemenslaget (eks: turrittet Trondheim - Oslo) vil de få refundert 50% av påmeldingsavgiften. For ritt som arrangeres igjennom bedriftskretsen dekkes derimot all kontingent i sin helhet av Siemenslaget. Bedriftsrittene arrangeres hver onsdag og varierer med lengden fra 20 km - 60 km og en klasseinndeling deffinert i over og under 40 år. Ved deltagelse i min. 7 av 12 ritt fåes en premie fra sykkelgruppa i bedriftsrådet.

Blir oppslutningen større kan det selvfølgelig bli aktuelt å arrangere eget Siemensmesterskap, men alt avhenger selvfølgelig av deg. Rittene er tross alt ikke verre enn at de kan taes som en fin treningsrunde.

Friidrett og løpegruppa v. Ole Holm 1-5 9292

Som i sykkelgruppa dekkes også her all påmeldingsavgift i sin helhet hvis arrangementet er i regi av bedriftsidretten. Kjente løp som

Tordenskjoldsløpet dekkes derimot med 50% hvis en starter i regi av Siemenslaget. Hovedaktiviteten i sesongen er de arrangement som finnes på terminlisten laget av friidrettsutvalget i S-Trøndelag, men jeg vil spesielt få reklamere for friidrettskarusellene 1988. Dette er konkurranser som inneholder alt fra kast (spyd, diskos, kule), sprint og løp i forskjellige varianter. Stevnene annonseres i avisa og det oppnås premie til alle som innehar 6 av 10 mulige starter i hver gruppe. Medaljer til de beste etter endt sesong.

Andre ting som er aktuelle er de forskjellige bedriftsstafettene som kanskje tas for alvorlig. Hiv deg med, det viktigste er ikke at vi vinner men at Siemenslaget deltar.

Er du interessert, ta kontakt eller møt opp til trening mandag eller torsdag med trimrommet Siemens Syd som utgangspunkt.

Siemens Trondheim slår til mot parkeringssynderne

Kontroller viser at de fleste parkerer riktig, men fortsatt har vi gjengangere som tar opp plass for våre kunder/servicebiler - reserverte plasser. Heretter slås det hardere til mot parkeringssynderne: Rød lapp - advarsel - borttauing. Kontroller koster oss penger, noe som vi kunne ha spart om de få synderne fulgte parkeringsbestemmelsene. Den enkelte synder må betale ca. kr 700,- til Falken for å få ut bilen igjen. Så heretter kan det være lønnsomt å gå noen meter mere pr. dag.

EDB i Siemens:

– Materialstyring og innkjøp

I tidligere artikler om sentrale EDB-system i Siemens har systemer for markedsføring og salg, samt regnskap og rapportering blitt presentert. Materialstyringen og innkjøpsfunksjonene er kompliserte områder. Man skal ikke bare ha nok informasjon, men også aktuell informasjon.

I Siemens har vi mange systemer for materialstyring og innkjøp, som hvert understøtter sitt område. Plassen her tillater ikke mer enn en kort beskrivelse av hvert system. Ta kontakt med den aktuelle kontaktpersonen om du ønsker flere opplysninger.

FABSTA

er en sentral produkt-databank med informasjon om egenskaper ved produkter, leverandører m/priser og kunder m/priser.

FABSTA er et dialogsystem. Pr. idag ligger det ca. 50 000 produkter og leverandører der. Av disse er ca. 45000 produkter fra UB B/SICOMP og resten fra UBE og UB I.

Hovedfunksjoner i FABSTA:

- Datautveksling med Stammbaus og fremmedleverandører
- Spørresystem
- Bearbeiding av priser/prislister
- Byggesten i andre systemer

Kobling mot andre system:

En del funksjoner brukes som byggestener i BESNOR OG TELEKOMP og er påtenkt i MANTRA. Forøvrig tilfredsstilles BAV-normene, slik at produktopplysninger er hentet fra FABSTA går glatt gjennom ABITUR.

Brukerkontakt for FABSTA er Trygve Young S/O.

BESNOR

(Bestillinger Norge)

er et dialog-system for innkjøp/bestilling av varer, først og fremst fra Siemens AG. Produkt-databanken FABSTA brukes som byggesten i BESNOR.

I BESNOR er det de samme skjermbildene som brukes, enten man skal registrere ny, endre eller slette en bestilling.

Alle bestillinger som er registrert i løpet av dagen kjøres gjennom ABITUR samme kveld og eventuelle feil kan da rettes og sendes dagen etter.

Når bestillingene er godtatt av ABITUR, blir de overført bilagsløst til clearing i Tyskland.

Brukerkontakter for BESNOR er Svein Halvorsen S/O og Guri Solem S/T.

ISI-ISTR

(Industrielt Styrings- og Informasjonssystem).

ISI-TR er en versjon av ISI som benyttes i Sterkstømfabrikken S/T. ISI benyttes som materialstyrings-system i Elektronikkfabrikken og gir økonomiske styringsdata for materialplanlegging og innkjøp.

Hovedfunksjoner:

ISI består av en dialog-del og en batch-del (buntvis kjøring). Dialogdelen består av registrerings- og spørrerutiner. Her forvaltes artikkel- og strukturdataene. I batch-delen gjøres større beregningsoppgaver som gir oversikt over nettobehov (materialplan), stykkliste, kalkyleunderlag, beholdningsoppgaver etc.

Kobling mot andre system:

Artikkeldata i ISI benyttes av NYBOS og ISI mottar data om materielle leveranser fra NYBOS.

Brukerkontakt for ISI er S. Sjøvaag S/O. Brukerkontakter for ISI-TR er Per Bye og Tor-Odd Vist, begge S/T.

NYBOS

(Nye Bestillings-Oppfølgings-systemet)

tar seg av bestillingsoppfølging og evt. purringer hos leverandører, samt holder oversikt over og prioritering av materialmanko. NYBOS er tilgjengelig under applikasjonen SOLA. Systemet benyttes av Elektronikkfabrikken S/O.

Hovedfunksjoner:

NYBOS er et dialog-system som er delt inn i diverse registrerings- og spørrerutiner.

Registreringsdelen består av:

- Registrering og endring av bestillinger
- Registrering og endring av materialmanko
- Registrering av tilganger

Spørredelen består av:

- Spørring på bestillinger via
- Bestillingsnummer
- Artikkel
- Leverandør

Spørring på materialmanko:

- Underlag for purring overføres til tekstbehandling for redigering og utskrift av batch-programmer (buntvis kjøring) som startes i dialog.

Kobling mot andre system:

NYBOS benytter leverandøropplysninger fra LKK og artikkeldata fra ISI. Data om vareleveranser overføres til midlertidig register for viderebehandling (faktura-kontroll) og overføres til ISI.

Brukerdokumentasjon kan fåes hos Svein Sjøvaag S/O.

DISKO

(Disposition-Verfahren mit Kombinationsbausteinen für Betriebslager)

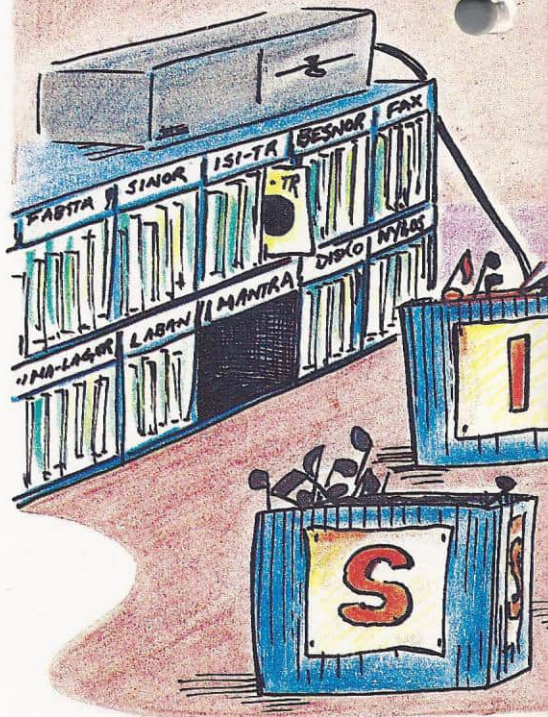
er et tysk system som blir vedlikeholdt fra Siemens AG i Erlangen. Systemet skal optimalisere våre lagerbeholdninger på salgslagrene. Til dette brukes opplysninger fra DOGMAs artikkelregister, etterspørsel, trend, varens pris osv. Ny versjon av DISKO ble installert i begynnelsen av mai-88.

Hovedfunksjoner:

DISKO er en ren batch-rutine (buntvis oppdatering) og kjøres ukentlig. Ukentlig kjøres også liste for bestillingsforslag på lagerførte varer. Denne brukes som grunnlag for bestilling til lager, men DISKO's bestillingsforslag kan brukes uendret, endres eller ikke brukes i det hele tatt.

Månedlig kjøres også dispoliste. Denne gir en oversikt over artikler og parametre for disse.

Brukerkontakt for systemet er Trygve Young S/O og Arild Dahl S/T.



LABAN

(Lager Bestands-Analysen)

foretar en såkalt ABC-analyse av lageret. LABAN er et system fra Siemens AG, og er et rent batch-system (dvs. at det kjøres buntvis). Det kjøres vanligvis bare pr. 30.09, etter avsluttet forretningsår. LABAN bruker data fra DOGMAs artikkelregister.

Hovedfunksjoner:

Analysere sammensetningen av produktene på lager etter kombinasjonen antall * verdi. Dette for å se hvor viktig det enkelte lagerførte produkt er ut fra omsetning og beholdnings-verdi. Klassifikasjonen utføres pr. 3-sifret omsetningsgruppe pr. lagersted, og for alle samlet.

LABAN er dokumentert på tysk. Brukerkontakt er Trygve Young S/O.

FAX

samler alle data som resulterer i faktureringer og regnskapsposter, samt skriver fakturaene og for-deler posteringene med eventuell til-leggsinformasjon ut igjen. En mini-funksjon er i drift i Siemens AB i dag, bl.a. skjer dataoverføring mellom FAX og HBV via lister og punching. Systemet vil bli satt i drift i løpet av høsten-88.

Hovedfunksjoner:

- Skrive fakturaer som er generert i SERVO (senere også MANTRA)
- Bearbeide data som skal til HBV, SI-ERRA og SIRKUS
- Foreta kontroller av avstemninger
- Lage diverse rapporter

Kobling mot andre system:

FAX mottar data fra systemene SERVO og SKB (senere også MANTRA) og sender data videre til de økonomiske systemene SIERRA, HBV og SIRKUS.

Brukerdokumentasjon blir utgitt når systemet kommer i drift. Svend Andersen S/O, kan kontaktes for nærmere opplysninger.

ABITUR-B (Bestillingsdel)

foretar kontroll og utskrift av bestillingsdel til Stammhaus iht. BAV-normene. Bestillingene skjer via BESNOR og TELEKOMP.

Hovedfunksjoner:

- Innlesning av registrerte data fra terminal (BESNOR, TELEKOMP) eller punch.
 - Kontroll av registrerte data og overføring av korrekte data til Clearingstelle.
 - Avviste data tilbakeføres til de respektive for-systemer og rettes der.
- Brukerkont. er Svein Halvorsen S/O.

DOGMA LAGER

Systemet skal sørge for rask og riktig informasjon fra lager, slik at det oppnås en god og effektiv lagerstyring. DOGMA-lager er en del av hele DOGMA-systemet og kjøres n gang daglig. Funksjonene i DOGMA-lager vil etterhvert bli overtatt av MANTRA.

Hovedfunksjoner:

DOGMA-lager består av en innkjøpsfunksjon og en funksjon for lagerdrift.

Innkjøpsfunksjonen består av:

- Skrivning av bestillinger
- Oppfølging av bestillinger

Funksjonen for lagerdrift består av:

- Avvikling av lagerordre
- Lagerbokføring/verdiansettelse
- Beholdningsovervåking
- Varetilgang og beregning av ny selvkost
- Lagerhold

Kobling mot andre system:

DOGMA-lager mottar og leverer maskinelt data fra/til diverse andre systemer. Oversikt over dette finnes på systemavdelingen S/O.

Følgende dokumentasjon finnes om DOGMA:

- Brukerhåndbok EDB (15.02.78) for bokholdermessig avstemming
- Hovedbok og DOGMA
- Brukerhåndbok DOGMA-lager

Brukerkontakt for DOGMA-lager er Tore Berg S/O.

SINOR-ORDREREGISTRERING er beskrevet i nr. 2/88.

TELEKOMP er beskrevet i nr. 2/88.



Prosjekter i Siemens

Om risiki

Av T. Gundersen

Alt vi foretar oss er beheftet med risiko uansett hva vi gjør – ja kanskje til og med når vi ikke gjør noe i det hele tatt. Det er prinsipielt to måter å møte problemet på:

- vi kan redusere risikoen – f.eks. ha gode dekk på bilen
- vi kan garantere oss mot konsekvensene – vi har reservehjul.

I et prosjekt er det viktig å skaffe seg oversikt over hvilke risiki som finnes, hvor store de er og hvilke konsekvenser de har. Vi reduserer risikoen ved forbehold, kvalitetssikringsprosedyrer, planlegging osv. og vi garanterer oss mot konsekvensene ved å overføre risiko til kjøper og leverandør, forsikring, forbehold etc.

Hva er en risiko? En uventet og uforutsigelig hendelse som kan influere på/ødelegge forretningsresultatet, dvs. det vi skal leve av. Og hvilke risiki kan vi liste opp i anleggssammenheng?

- Anbudsrisiko – risiko for å ha utarbeidet tilbudet forgjeves
- Planleggings-/gjennomføringsrisiko
- Pris-/kostnadsrisiko
- Kostnadsrisiko
- Risiko for skade på personer og materiell på byggeplassen
- Risiko for forsinket levering
- Risiko for at faktura ikke blir betalt
- Valutarisiko
- Risiko for garantiansvar
- Skade-risiko

Prosjektering er ikke bare å utforme den tekniske løsning, det er like mye å redusere disse risiki og gardere seg mot konsekvensene gjennom grundig planlegging!

Husk: Et prosjekt består av en rekke *ikke* rutinepregede aktiviteter som må utføres i en bestemt rekkefølge innenfor en fastlagt tids- og kostnadsramme!.

Når vi tenker nøyer gjennom de risikomomenter som er oppført ovenfor er vi kanskje alle i stand til å yte et lite bidrag til å redusere dem og eventuelt redusere konsekvensene!

Vaskemaskin Mode d'emploi – SIWAMAT PLUS

Jeg kjøpte meg nettopp en vaskemaskin på Siemens, men hvordan den virker vet jeg ikke riktig ennå.

Du skjønner det at jeg fikk en så fin en brosjyre, jeg har aldri sett maken til elegant trykksak! – Den var skrevet på fransk! Og jeg da, som ikke kan fransk!

Men nå har jeg bestilt meg et Linguaphone-kurs, og regningen sender jeg til Siemens. Nå håper jeg bare at jeg får til å kunne bruke maskinen før garantitiden går ut.

Maskinen skal riktignok plasseres i hybelleiligheten, men jeg synes ikke jeg kan forlange at folk skal kunne fransk for å flytte inn. Dessuten vil det jo koste litt mer å annonsere.

Med begrenset hilsen

Rolf Kværnø

Velkommen nyansatte

Siemens Oslo

Henning Petersen,

Siemens Informasjonssystemer

Erik Prytz

Siemens Informasjonssystemer

Manuel Antonio C. Lains,

Siemens Informasjonssystemer

Laila Karin Kalsaas,

Elektronikkfabrikken

Eli Anita Sandmoen, Komponenter

Odd Petter Jakobsen, TA Skip/

Offshore

Cecilie Billington, Barnehagen

Inge Andresen, Intern Revisjon

Siemens Trondheim

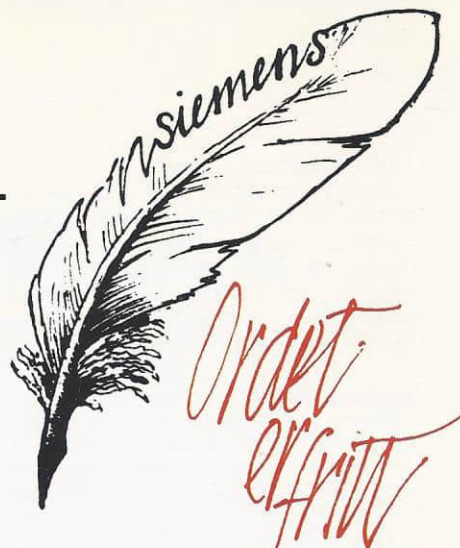
Anita Skrogstad, Kontordrift

Elin Sæther, Installasjon

Inge Andersen, Revisjon

Lennart Jardestål, S/Kjøpsvik

Torbjørn Holtborg, S/Harstad



Brannstifter på sluppen?

Av K. Petersen

Nesten daglig observeres det sigarettstumper som ligger henslenkt i korridorer og trappeganger i lokalene på Sluppen.

En ny variant dukket opp forleden da en nytenant sigarett lå i trappen i høybygget. Sigaretten lå der så lenge med glo at merket etterpå er 22 mm langt.

Spørsmål:

1. Har vi en brannstifter blant oss?
2. Hva kunne skjedd hvis sigaretten ble kastet ut på brennbart underlag?
3. Hvis en ansatt står for udåden, tør vi ha vedkommende her lenger?
4. Innen år 2000 skal det offisielle Norge langt på vei være røykfritt ifølge et lovforslag som legges frem ved årsskiftet. Bør vi gå inn for flere røykfrie områder på et tidligere tidspunkt?

Korte svar på spørsmålene kan sendes vår redaksjon.

Siemens Bergen

Jannice Halleland, Kontorservice

Edit Hæggernes, Renhold

Siemens Stavanger

Ole Kjell Stålesen, Montasje

Rune Gundersen, Montasje

Geir Immerstein, Montasje

Hans Baardgaard, Lager

Siemens Flekkefjord

Carl M. Schelderup, Montasje

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