

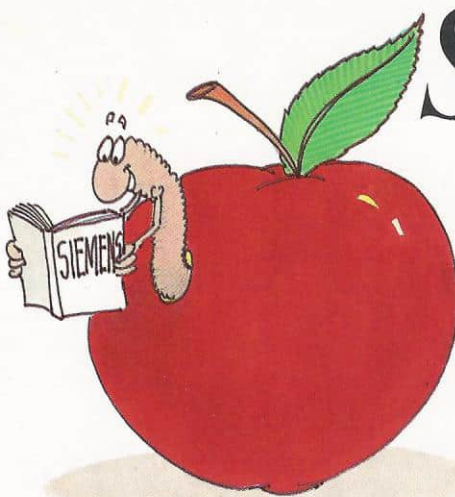
# Nytt Siemens-lager i Lillestrøm?

Lagerledelsen på Linderud har lenge vært aktiv for å finne alternative løsninger til våre lagerforhold. Dette har resultert i at NSB har tilbudt Siemens en meget vel-egnet tomt på 50-60 mål i Lillestrøm. Tomten er på jernbanens eget område og beliggende mellom jernbanestasjonen og elven, og tilbys for bygsling.

NSB forutsetter at Siemens gjør øket bruk av jernbane for sine transporter.

– Dette passer oss godt, fordi vi allerede har et øket behov for jernbanens tjenester, sier Trygve Young til Siemens Intern.

Et evt. Siemens-lager på Lillestrøm vil få direkte tilknytning til jernbane-



# Siemens Intern

Nr. 6 Torsdag 8. oktober 1987

**Siemens spiser av kunnskapens tre – som aldri før.**

**Vår opplæringsvirksomhet når millionomfang – om man kan måle den i penger.**

**Det viser opplæringspakken vi har solgt til Oseberg (s. 7).**

**Og fremtiden er løfterik (s. 9).**

**Hva er en automatiker? (s. 8).**

**– I Trondheim fikk Siemens**

**Opplæringsprisen (s. 6).**

sporene, og gi oss mulighet for øket bruk av jernbanen både fra Tyskland og i Norge. – I tillegg vil det bli nær tilknytning til den nye Fetsundsveien som er prosjektert til motorvei.

I forprosjektet regner vi med et lagerbygg på ca 12.500 kvm med varierende takhøyde, med en total byggesum på henimot 100 mill. kroner.

Siemens i Oslo disponerer idag ca 5000 kvm på Linderud og ca 3500 kvm i Bispegaten. Her har vi kontrakt til ut 1989.

– Vi har lagt en tidsplan for realiseringen av Lillestrømprosjektet på 2-3 år, sier Young, under forutsetning av ledelsens godkjenning.

Forts. side 13

## Siemens bød på høstkos i fjellet



Siemenslaget i Trondheim arrangerer hver høst en weekendtur til forskjellige steder på fjellet. I år gikk turen til Storlien høyfjellshotell som ligger ca. 10 mil fra Trondheim.

49 voksne og 13 barn møttes til hyggelig samvær fredag kveld. Mange

hadde allerede før middagen vært en tur i svømmebassenget.

Lørdag formiddag samlet vi oss til fjelltur, og snakk om vi var heldige med været! Et stykke oppe hadde man funnet et ideelt sted å raste, der ble det brent bål, kaffen ble kokt, der-

etter grillet barna pølser. Mange gikk etterpå en flott tur videre opp i fjellet.

Lørdag kveld møttes man i finstasen til middagen og senere var det dans. Søndag forløp etter eget initiativ, turen ble avsluttet etter lunsj.



## Øivind Molden

Meldingen om Øivinds bortgang kom ikke overraskende på oss som hadde nær kontakt med ham. Et lengere sykeleie tappet etter hvert hans krefter og han sovnet stille inn den 16. juli.

Øivind Molden begynte i Siemens som praktikant i 1941. Etter videreutdannelse ved Trondheim Tekniske Skole kom han i 1962 tilbake til vårt firma, – først ansatt som ingeniør ved salgsavdelingen og senere ved vår installasjonsavdeling, hvor han fortsatte helt frem til sin bortgang bare 1 mnd. før oppnådd pensjonsalder.

Øivind Molden hadde god teknisk innsikt og bred faglig erfaring. I tillegg til ansvar for avvikling av installasjonsanlegg var det derfor naturlig å benytte ham som faglig rådgiver i tekniske spørsmål – spesielt innenfor områdene startutrustninger og tavler.

I sin fritid var han engasjert i arbeid for Forsvaret. Han hadde officersutdannelse og fungerte i mange år som områdesjef i Heimevernet.

Vi føler det dypt tragisk at Øivind Molden etter en lang arbeidsdag ikke skulle få oppleve noen år som pensjonist sammen med sine nærmeste og sin store familie og vennekrets.

Vi lyser fred over hans minne.

Lars Floan

## Bruno Meier

Det var en trist melding som nådde oss da beskjednen kom om at han Meier var gått bort etter et lengre sykeleie. Mange vil sikkert undre seg over hvorfor vi bruker etternavnet, men blandt arbeidskamerater og ellers i Siemens var navnet Meier godt kjent. Det hadde ikke noe med at vi var svært så formelle, men det var en uttrykksmåte som vi betraktet som dus. Med sin omgjengelighet var Meier ikke noe problem å være dus med, og han var en trivelig arbeidskamerat. Med sin dyktighet var han også til god støtte og hjelp for oss andre i verkstedet. I de 22 år han var ansatt i Siemens var han med å bygge opp et godt faglig miljø, og overførte med velvillighet sin kunnskap til de lærlinger han var med å lære opp.

Både Siemens som firma og vi som arbeidskamerater har mye å takke Meier for.

Vi vet at Meier hadde det mye vondt på sitt sykeleie, så selv om ikke alle vi arbeidskamerater var like flinke til å besøke han, vil vi forsikre om at vi hadde Meier titt og ofte i våre tanker, og at vi føler sterkt med familien.

Arbeidskamerater

Med virkning fra 1/10 er opprettet en ny seksjon, Seksjon Offshore, som bl.a. omfatter de sentrale aktiviteter (avd. 1520 skip/offshore) og offshore installasjonsvirksomheten i Region Nord (avd. 1240). Som leder av den nye seksjon er utnevnt Henrik Reimers. Han er utnevnt til avdelingsdirektør. Økonomiansvarlig er Jostein Grytbak. Seksjonen er koordineringsansvarlig overfor Kongsberg Offshore A/S (tidl. Kongsberg Offshore Systems A/S).

Inge Bø, Seksjon Teleteknikk, er utnevnt til direktør. Arne Besseberg, Seksjon Teleteknikk, er utnevnt til avdelingsdirektør. Oskar Alfheim, Region Vest, er utnevnt til assisterende direktør.

Fra 1. oktober skifter Siemens avd. Telekomponenter navn, og kaller seg Siemens avdeling Komponenter. Årsaken er at dette navnet er mer i overensstemmelse med bransjens ordbruk.

Tor Ragnar Larsen, avd. Komponenter, er fra 1/10 utnevnt til markedssjef. Han begynte i Siemens 1/3 d.å. og kom fra A/S Raufoss Ammunisjonsfabrikker hvor han var ass. innkjøpssjef. Tidligere har han arbeidet i komponentavdelingen fra 1.8.76 til 1/2 1982.

Tor Cederkvist, leder for Prosessdataavdelingen, er fra 1/10 tiltrådt som ny medarbeider i Informasjonsavdelingen. Han vil hovedsakelig arbeide med teknisk betont utadrettet informasjon ("Energiforsyning"), årsberetning, pressemeldinger m.v., foruten stoff til Siemens Intern.

Ny leder av Prosessdataavd. er Sven Erik Johansen. Han er utnevnt til overingeniør.

## Hjertelig takk

– til firmaet for gaver, blomster, vase og diplom i forbindelse med mitt 25-års jubileum. Gunnar Slupphaug, S/T

– til direktører i Siemens for fin blomsterhilsen til min 60 års dag.

Bjarne Ulvund S/T

– for deltagelse og støtte ved min hustrus bortgang. Spesielt takk til Varmefabrikkens avd. 1463-1464-1465-1461-1468-1462 for pengegaven som blir sendt til kreftforskningen ved Rit.

Klaus Wunderlich m/familie S/T

– til arbeidskamerater, verkstedklubben og firmaet for den hyggelige tiden jeg hadde i Siemens og for oppmerksomheten ved min overgang til pensjonist. Peder Guldal S/T

– for oppmerksomheten i forbindelse med mitt 25-års jubileum i Siemens. Per Fossum S/T

– til firma og ledelse for gaver og oppmerksomhet i forbindelse med mitt 25 års jubileum. Kjell Vaagan S/T

– til Direksjon og ledelse i Region øst og venner og kolleger på arbeidsplassene, for gaver, blomster og annen oppmerksomhet da jeg passerte 40 år i Siemens. Rolf Eriksen S/O

– til direksjonen og kolleger for blomster og gaver på min 50-års dag.

Arne Wibe, S/O

– til mine gode venner og medarbeidere i Siemens innen montasje og installasjon i anledning min overgang til pensjonisttilværelse.

Oddvar Vidvei, Fabritius

– til Direksjon, arbeidsleder og venner for gaver og blomster ved mitt 40 års jubileum. Inge Steinvik S/O

– til firmaet for hyggelig avslutningslag og fin blomsterdekorasjon. Dessuten takk til verkstedklubben for den fine gaven i forbindelse med min fratredeelse. Jan Pettersen S/T1

– for all oppmerksomhet ved min fratredeelse i firmaet 30.9.87.

Erik Bakke

## Vi gratulerer

### 25-års jubileum

9/10: Magnar Nygaard, S/O

### 40-års jubileum

7/10: Gunnar Kjensli, S/O

6/11: Egil Falch, S/B

### 50-års dag

5/10: Tom Looy Nielsen, S/O

9/10: Arne Matre, S/O

20/10: Trygve Tangen, S/B

22/10: Gudrun Sumstad, S/T

5/11: Gunnar Ydse, S/T

### 60-års dag

6/10: Per Kjølstad, S/O

11/10: Sverre Stallvik, S/T

29/10: Jostein Øverås, S/O

9/11: Arve Kavli, S/O

### 67-års dag

3/11: Arvid Arfeldt, S/T

### 70-års dag

24-10: Solveig Wærdahl Fallan, S/T

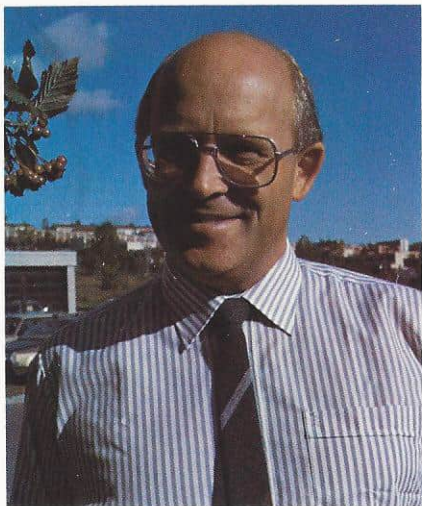
### 75-års dag

7/11: Oscar Valstad, S/O



# "Samtalemaskin" produseres av Elektronikkfabrikken

*Elektronikkfabrikken på Linderud er i full gang med å forberede produksjon av et nytt og enestående elektronisk hjelpeapparat for handicappede - en bærbar taleprotese, eller samtalemaskin, som det også kalles. "Falck 3310" kalles apparatet, og det er Bjørn Falck-Andersen, Risør som er oppfinneren.*



kommunisere med omverdenen. Via bordenheten Falck 3320 kan den kobles til telefon, og er ellers lett å frakte med seg.

## Din egen stemme

Det som særlig er slående ved Falck 3310 er den gode stemmekvaliteten. Du får gjengitt din egen stemme hvis du for eks. skal gjennomgå en halsoperasjon og på forhånd er istand til å tale inn programmet. Dette gir apparatet en individuell tilpasning med hensyn til dialekt, alder og kjønn, noe som har stor verdi for bruken av det.-

Ved hjelp av ekstra store knapper kan apparatet også tilpasses bevegelseshemmede, for eks. mennesker som lider av cerebral parese.

Bjørn Falck-Andersen er en god kjenning av Siemens som har samarbeidet med oss i mange situasjoner. Idag driver Falck-Andersen sitt eget firma i Risør, og blant mange andre løfterike prosjekter er det for tiden den bærbare samtalemaskin for talehemmede som er i sentrum for oppmerksomheten og som Siemens altså har påtatt seg å produsere den første serie av.

Tvillingen til Falck 3310 er en snakkende kalkulator, som altså forteller deg hva du slår inn og resultatet av regnestykket. Dette apparatet er først og fremst beregnet på blinde og synssvekkede.

## Isolert tilværelse

Det er mange mennesker i vårt land som lider av talehemming. De kan for eks. være ofre for strupekreft, eller de kan ha en medfødt manglende evne til å bruke stemmen. Slike mennesker er gjerne henvist til å bruke blokk og blyant for å kommunisere, eller tegn. Begge disse midler er tungvinte og ufullstendige, og selvfølgelig helt verdiløse når det gjelder telefonering. Talehemmede fører ofte en svært isolert tilværelse.

## Ulike stemmetyper

Samtalemaskinen Falck 3310 har digitalisert tale (altså ikke lydbånd!) og kan programmeres på alle sprog og dialekter og med ulike stemmetyper - mann, kvinne eller barn. Maskinen er enkel i bruk. Ved hjelp av et forhåndsprogrammert ordforråd kan brukeren

Goddag!  
Jeg er talehemmet  
Kan du si meg  
hvor toalettet er?



## Vi åpner dørene på Linderud!

### 10. oktober!

Det brygger opp til et nytt jubileumsarrangement på Linderud i forbindelse med Siemenslagets 50-års jubileum. Denne gang skal hele Siemens presenteres for de ansattes familie og venner.

"Åpent hus" har man kalt arrangementet. Arrangementskomiteen har bestått av åtte personer, og en av dem er **Kirsten Jahren**. Vi lar henne fortelle hva "Åpent hus" egentlig er:

- Målsettingen er å vise Siemens' alsidighet overfor oss selv og våre familier, forteller hun. En del avdelinger her på Linderud skal være åpne og "betjent". Blant annet skal infosenteret være åpent - med dataspill for barna. Litt mer seriøst blir det i EDBdrift, der man skal demonstrere en EDB--stormaskin.

I Forum-kjelleren skal avd. E-verk vise frem en driftssentralpult, og ellers vil seksjon Tele, seksjon Elektromed og seksjon I være med, opplyser Kirsten til Siemens Intern.

### Hobbies

Mange av de Siemens-ansatte har en hobby, og "Åpent hus" er også en mulighet for dem til å presentere sin store interesse. Man vil for eksempel få se (og høre) en av våre medarbeidere som er fullstendig opphengt i lyd. Han har lovet oss en skikkelig dose stereo og mono...

Konkurranser står også på programmet, sammen med diverse foredrag av bl.a. direktør Jemtland. Barna vil få servert barnefilmer. Det vil gå buss til Ensjøveien (seksj. Handel), slik at flest mulig skal få se hvitevareutstillingen. Siemenslaget ønsker så mange som mulig velkommen til oss på Linderud den 10. oktober, og husk: Dørene åpnes klokken 10 00, og da er det "Åpent hus" frem til klokken 16.00. Velkommen.



## Tøffe basketak – men godord etterpå



*"I løpet av de skiftende faser av prosjektet oppsto det noen tøffe basketak, og arbeidspresset var hardt. Deres folk var på høyde med oppgaven, og ga oss sitt beste. De og Deres medarbeidere kan være riktig stolte av Deres engasjement i dette prosjektet. Uten den fine assistansen fra Deres firma, ville vi ikke ha kunnet gjøre det vi ga oss i kast med".*

Hvem er det som ødler med slike godord, og hvem er det som får dem tildelt?

Det er Phillips Petroleum Company som er i godlag etter den vellykkede løfteprosessen på Ekofisk-feltet, og det er Siemens som er den blyge mottaker. Vi fortalte i forrige nr. av Siemens Intern om vår delaktighet i Phillips' vern mot hundreårsbølgen. Siemens var med på oppjekkingen av de 6 plattformene i Nordsjøen – hvert ben ble forlenget med 6 meter! Henimot 300 personer i Siemens har vært delaktig i denne jobben, og det er bare å ta imot rosen...

### Erfaringsrapport

Noen har vært mer delaktig enn andre, og enkelte av dem har vi samlet på dette bildet.

Det er fra venstre:

Agnar Klakegg, S/Kr.sand  
disiplinkoordinator  
på land,

Dag Ubostad, S/T  
og Magnar Næss, S/T  
disiplinkoordinatorer  
offshore,

Guttorm Gjølset, S/T  
el.ingeniør,

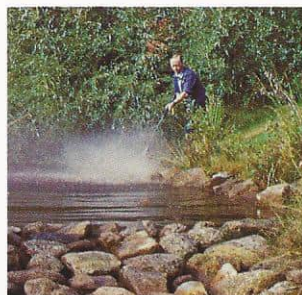
Ottar Kirkeberg, (VCon)

disiplinkoordinator  
offshore,  
Jan Petter Kjelstrøm, S/T  
el.ingeniør,  
og Ola Sletvold, S/T  
personalkoordinator.

Gruppen har utarbeidet erfaringsrapport og begynt på en ny prosedyresamling som skal styrke oss ytterligere i arbeidet med denslags prosjekter.

## Slik skal det være

Siemens-bekken på Spelhaugen i Bergen (hvilket annet firma kan rose seg av å ha egen bekk?) trenger en skikkelig rengjøring fra tid til annen for å holde alger o.l. i sjakk. Odd Pahr har tatt moderne tekniske hjelpemidler i bruk – en høytrykkspyler. Her går det så det spruter og alt som før var grumset og tilgrodd blir klart vann og fargerike stener igjen. Og kolleger som vandrer forbi, nikker og sier: Slik skal det være.



## Bare Prince

Litt over 5000 kroner i kontanter, og en del kartonger sigaretter, var resultatet for den eller de som uinnbudt besøkte kantinen på Linderud forleden. Mesteparten av pengene (ca. 4000 kr.) var fra en sparekasse kantinepersonalet hadde for en tur til Gøteborg. Tyven(e)

## Egen barnehage for Siemens Trondheim?

Den planlagte barnehagen i Cementstøberiets regi, er foreløpig lagt på is.

Nå må muligheten for å bygge egen Siemens-barnehage undersøkes, sier Kåre Ytre-Eide til Siemens Intern.

Vår arkitekt får i oppgave å undersøke hvor en mulig tomt kan finnes. – Likeså komme med utkast til planløsning av barnehagen og sist men ikke minst, gjøre en utredning på hva et slikt bygg vil koste. Det neste blir å forelegge kostnadsoverslaget for Direksjonen.



## Utrolig hvor lite som skal til

Nakke- og skulderplager blir ikke nødvendigvis bekjempet med store og dyre innretninger. Sekretær Hege Ericksen ved personalavdelingen på Linderud har fått noe så enkelt som en håndledsstøtte til hjelp mot stive skuldre og ditto nakke. Uten denne ble arbeidsstillingen ved avdelingens tekstbehandlingsmaskin etterhvert nokså slit-som. – Det er utrolig hvor lite som skal til, smiler Hege.

kom seg inn via et av vinduene, og hadde deretter brutt seg igjennom et par dører for å komme til lageret med alle sigarettene.

Som vanlig i slike tilfeller ble det bare stjålet sigaretter av et bestemt merke, nemlig Prince.



## Kjemikartotek i Siemens

Av Inger Kristensen

Helse- og vernetjenesten i S/T, med verneleder Tore Sehm som ansvarlig, har laget et kartotek over kjemiske stoffer og produkter som kan medføre helsefare og som brukes i Siemens Norge. Pr. i dag er ca. 250 forskjellige stoffer undersøkt og kartotekført. Arkiveringen er ført



Verneleder Tore Sehm

på data av Bente Sæther ved bedriftslegekontoret S/T og inneholder innholdsfortegnelse, produsent, bruksområde og farlighetsgrad.

Kartoteket har vært i bruk i ca. et år, men mye arbeid står ennå igjen før alle stoffer og opplysninger om dem er kartotekført.

### Godkjennelse

Ved innkjøp av nye produkter ved S/T må en godkjennelse foreligge fra bedriftslegen, hovedverneombud og verneleder.

Alle stoffer som er tenkt innkjøpt i Siemens-bedrifter i Norge, skal før de tas i bruk, godkjennes av de enkelte avdelingers bedriftslege, hovedverneombud og verneleder.

Arbeidet med kartotekføring av disse stoffene kom i gang som en følge av bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og lover fra Miljøverndepartementet.

Datablad på de respektive stoffer skal forefinnes på de steder der de er i bruk.

For å holde kartoteket ajour, bes brukere av stoffet ikke finnes datablad på, gi beskjed om dette til bedriftslege, hovedverneombud eller verneleder.

## Firkløver i S/Sandnessjøen



I Sandnessjøen har vi 4 søsken som arbeider i avdelingen. Det er 3 gutter og 1 jente.

Guttene har alle gått sin læretid her, og er nå utdannede montører, med utvidede montøroppgaver.

Jenta er sekretær med meget allsidige arbeidsoppgaver, bl.a. har hun verktøyansvaret. Hun fungerer også som assistent for ingeniørene i fordeling av arbeidsoppgaver til montørene.

I tillegg har hun vanlig kontor/sekretærarbeide.

På bildet ser vi søskenflokket, guttene er fra venstre Einar Martin Nordnes, Nils Magne Nordnes og Asbjørn Nordnes.

Søsteren, Norun N. Karlsen har som nevnt mange og varierte arbeidsoppgaver, og vi kan tilføye at hun også er Siemens Interns korrespondent i S/Helgeland!

Det kan også nevnes at Norun er gift med montør Knut Karlsen som også har fått sin opplæring i avdelingen. Og ikke nok med det, men Knut Karlsen sin søster, Gunn Karlsen, arbeider også i avdelingen som økonomisekretær. Sterk og god familiedominans.

### Bordtennis på Linderud

Bordtennisgruppa på Siemens avholdt tirsdag 29. september jubileumsstevne i bordtennis, herrer kl. B.

Det ble spilt på 5 bord i gymsalen og det var 32 deltagere fra bedrifter i hele Oslo.

Vinner ble Knut Fredrik Thorne, CCB og nr. 2 ble Knut Helseth, NPC.

## Guttedrøm blir oppfylt



- Kollega Agnar Klakegg, Siemens Kristiansand, legger i denne måneden ut på sitt livs (hittil) største ferd: Sammen med sin kone og et ektepar

drar han jorden rundt etter følgende rute:

Saudia Arabia, Thailand, Singapore, Australia, New Zealand, Fidji, USA og hjem igjen.

6 måneder skal ferden vare. - En gammel guttedrøm går i oppfyllelse, sier Klakegg. Vireiser med fly, men har anledning til å gjøre avstikkere og forandringer. I Australia har vi tenkt å leie campingbil og dra omkring, dessuten kommer vi til å oppleve feiringen av landets 200 års jubileum. Og faller det seg slik, skal vi også besøke Siemens-kolleger på de stedene vi besøker...



# Siemens i Trondheim tildelt "Opplæringsprisen 1986"



Yrkesopplæringsnemnda i Sør-Trøndelag står bak "Opplæringsprisen". Utdelingen fant sted på Handverkernes Dag den 25. juni i Erkebispegården.

Jarle Øyum, overingenør på anleggs-/montasjeavdelingen, mottok utmerkelsen på vegne av Siemens i Trondheim.

## Hva er "Opplæringsprisen"?

I statuttene heter det: "For å øke interessen for fagopplæring i arbeidslivet i Sør-Trøndelag og fremme forståelsen av hva en god fagutdanning betyr for den enkelte og for bedriftslivet og samfunnet, vil yrkesopplæringsnemnda hvert år dele ut en opplæringspris."

## Hvorfor fikk Siemens prisen?

Begrunnelsen for å tildele Siemens prisen er følgende: "Siemens har som opplæringsbedrift vist at rekruttering av faglig kvalifisert personell best skjer gjennom lærlingeordningen. Montasjeavdelingen ved bedriften har lange tradisjoner i å ansette gjennom denne ordningen og har nå videreført det ideelle ved å ansette kvinner i typisk "mannsdominerte" yrker. Vi er også kjent med at andre avdelinger etter hvert rekrutterer medarbeidere i større grad gjennom lærlingeordningen, slik at bedriften nå dekker totalt syv opplæringsområder. Bedriften viser positiv interesse og imøtekommenhet overfor medarbeidere som ønsker å fremstille seg

som \$20-kandidater. Bedriften har forøvrig avholdt kurs i samarbeid med MVL for lærere i de videregående skoler. Hensikten er å gi disse oppdatering av de krav og rutiner som nå er i arbeidslivet. Siemens viser også positiv interesse for samarbeid med skoleverket når det gjelder generell arbeidslivsordning og utplassering av skoleelever."

## Siemens' lærlingeopplæring

Arbeidsleder Bjørn Dahl er faglig ansvarlig og den daglige administratør for lærlingeopplæringen - i tillegg har han ansvaret for all etterutdanning for montørene i region Nord, ca. 480 ansatte.

Han forteller at det er hovedsaklig elever fra videregående kurs 1, d.v.s. med bakgrunn 2-årig yrkesskole, som tas inn som lærlinger. Det betyr at opplæringen i firmaet strekker seg over 26 mnd.

Opplæringen består av bl.a. 3 kurs. Elevene starter med kurs 1 så snart de er ansatt. Målet er først og fremst å få dem integrert i miljøet og avdelingen, slik at de kan føle seg hjemme. De blir kjent med rutinene og de personer som de vil samarbeide med fremover. Kurset varer en uke.

## Personlig samtale

Etter ca. 1/2 år med praktisk arbeid deltar de på kurs 2, som er en fordypning og videreføring i tema fra kurs 1. På det stadiet har de allerede fått praktisere en god del av det de har

lært. Og alle blir innkalt til en personlig samtale om hvordan de synes de første 6 første månedene har vært, hvordan de har funnet seg til rette og om de vil fortsette. Dette kan sammenlignes med en prøvetids-samtale. To dagers opplæring i første-hjelp inngår ellers i det kurset.

## Arbeidsbok

Så begynner den egentlige yrkespraksis. I denne perioden vil en erfaren montør følge opp eleven. Og hver elev må føre arbeidsbok. I praksis er elevene selv ansvarlig for at de får tilstrekkelig antall timer innenfor hvert fagemne. Hensikten er å gi allsidig praksis. Arbeidsboken skal leveres og godkjennes av Norges Energiverkforbund før de kan stille til fagprøve.

Kurs 3 arrangeres så tett opptil fagprøven som mulig, da det skal være en repetisjon av alt de har vært igjennom. Fagprøven er todelt - en praktisk og teoretisk del. Den praktiske prøven gjennomføres på et prøvebygg. Teoretisk prøve avlegges gjennom en prøvenemnd i Trondheim.

## Strykprosent null

Som kurslokale benyttes opplæringsverkstedet på Sluppen Syd. Det er spesialbygd for lærlingeopplæringen og gir mulighet for såvel praktiske som teoretiske øvelser.

Tilslutt bør nevnes at strykprosenten er lik null - et faktum som taler for seg selv?



# Opplæring og kurs en viktig del av Oseberg-pakken fra Siemens

*Oseberg-prosjektet er for Siemens' vedkommende snart i havn. Utstyret som har opptatt mye gulvplass i Forum på Linderud er fraktet bort. Men mye viktig arbeide gjenstår. Stikkord er bl.a opplæring og kurs – som hittil utgjør en omsetning på ca. 2 mill. kr. for Siemens. Av dette er utstyrsleien alene ca. 300.000 kroner.*

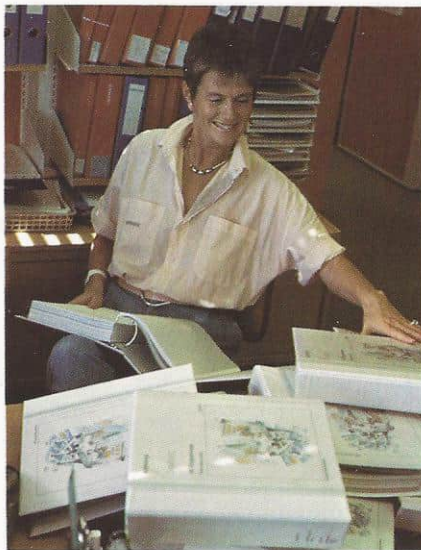
– TELEPERM M og DISCOS-anleggene er av de mest omfattende anleggene i verden innen prosessautomatisering, varsling og kontroll. Utstyret fra Siemens er Oseberg-plattformenes hjerne og nervesenter. Det er derfor av største betydning at de som skal vedlikeholde utstyret handler riktig og raskt når det skjer uforutsette ting.

Med utgangspunkt i dette, har Siemens også et stort ansvar når det gjelder opplæring av Hydros nøkkelpersonell, på offshore-språket Automation-Maintenance-crew.

40 - 50 ingeniører og automatikere fra Hydro skal etter planen gjennom et omfattende kursopplegg. Kursene skal sette dem i stand til å drive service på det avanserte utstyret. Alle skal ha tre - fire felles grunnkurs, mens de etterpå blir sendt på en rekke spesialkurs - alt ettersom hvilken oppgave den enkelte får etter at plattformen er kommet i drift.

Koordinator for disse kursene er Siemens' Trygve Gundersen.

Siemens har hatt et nært samarbeid med Hydro under utviklingen av våre kurs som er en del av en total kurspakke for DISCOS-systemet.



*Else Vivike, S/O med dokumentasjon for Oseberg-pakken*

– Hovedtyngden av kursene går på TELEPERM M, men tilrettelagt med henblikk på hvordan dette systemet fungerer i det totale DISCOS-systemet, opplyser Gundersen.

## **Opplæringsavdelingen i nøkkelrolle**

At Siemens har en bra opplæringsavdeling er ikke på noen måte selvsagt. Langt utenfor "huset" er den lagt merke til.

Oseberg-prosjektet har avkrevet en respektabel arbeidsinnsats av folkene på avdelingen. Trygve Gundersen har bare positive ting å si om dem:

– De har vært til uvurdelig hjelp under

kursoppbyggingen. De har stått for produksjon av kompendier, instruktørhåndbøker og annen kursdokumentasjon.

Hovedinstruktører har vært Torbjørn Dybwad, Geir Pisani og Leif K. Midbøe. Disse har fått en grundig instruktørutdannelse av opplæringsavdelingen. Einar Jakobsen, Andrew Flygansvær og Geir Bjelland har også vært engasjert som instruktører til deler av kursene.

## **Hydro overtar**

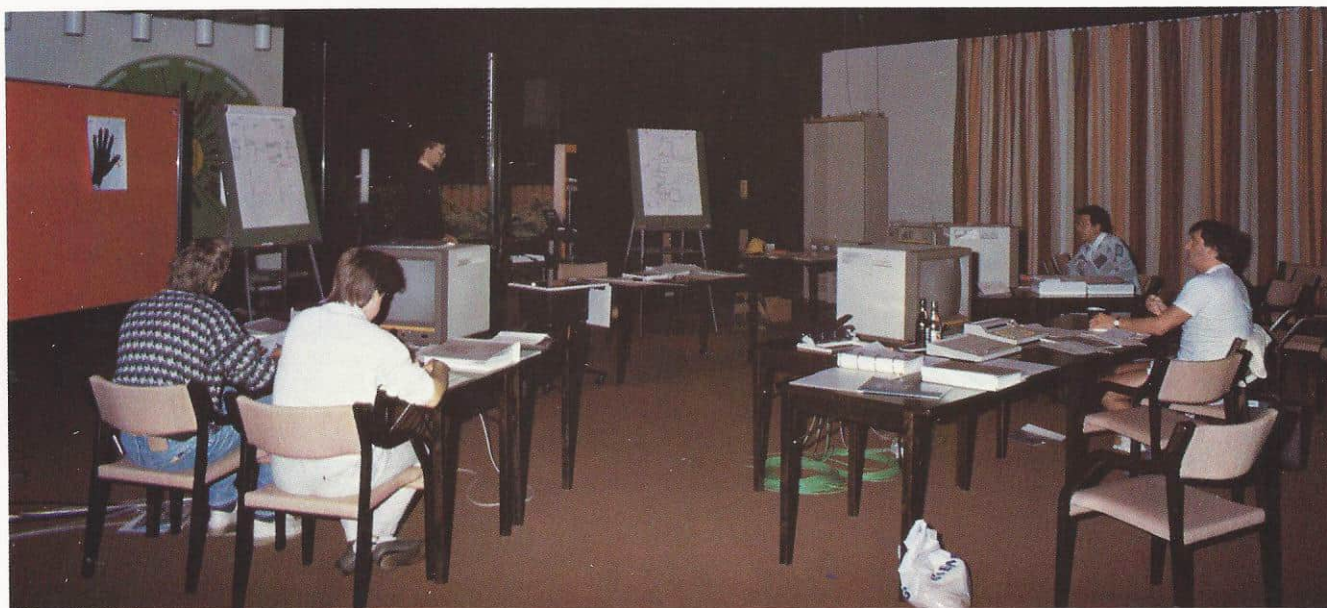
Inntil videre kjøres kursene i Siemens regi, men det er lagt opp til at Hydro skal kunne kjøre kursene selv.

Dette vil sannsynligvis ligge et stykke frem i tiden, da Hydro foreløpig har hendene fulle med andre oppgaver.

Det fulle ansvaret for vedlikeholdet vil Hydro heller ikke ha før garanti-perioden utløper. Innen den tid vil det nok også bli aktuelt med påbygningskurs.

## **Enkel prosess – enorm informasjonsmengde**

– Sett fra en automatikers synspunkt, er produksjonen på en oljeplattform en relativt enkel prosess, sier Gundersen, men utstyret man bruker er avansert, og informasjonsmengden enorm. I tillegg kommer det faktum at man på en oljeplattform har mye mindre plass enn f.eks. landbasert industri med det samme utstyret. Fortettet volum er et særegent problem for offshore, og krever spesielle løsninger.



*Oseberg-kurs på Linderud. Det er teknisk utstyr for 2 mill. kr. i denne opplæringen.*



# Automatiker – hva er det?

Av Trygve Gundersen S/O

**Deltakerene på DISCOS-kursene har stort sett vært automatikere og personell med tilsvarende bakgrunn. Hva er en automatiker?**

Innenfor området instrumentering i prosessindustrien har det i flere decennier vært behov for vedlikeholds-personell. Rundt 1960 ble fagarbeideren "instrumentmekaniker" lagt inn under lærlingeloven. Fagplanen var i hovedsak basert på den tyske "Mess- und Regel- mechaniker." Utstyret var på den tid hovedsaklig pneumatisk.

Faget "instrumentmekaniker" ble forsøkt modernisert rundt 1970, det ble laget 2 fagplaner, en "retning måle-regulerings-teknikk" og en "retning styringsteknikk".

En tredje - "retning datateknikk" var påtenkt, men ble ikke realisert. Noen skoler benyttet disse fagplanene, men fagene ble aldri offisielle.

## Modernisering

Med oljeaktivitetene steg behovet for fagfolk med denne bakgrunn radikalt og IFEA - Industriens Forening for Elektroteknikk og Automatisering - tok opp arbeidet med en ytterligere modernisering av faget.

Dette førte til at det ble nedsatt et offentlig utvalg - Granutvalget - som kom frem til 3 fagarbeiderkategorier:

- automatiker
- automatiseringsmontør
- automatiseringsmekaniker.

Fagene ble offisielle 1.7.84 og automatiserfaget kom inn under "Forskrifter for faglig utdanning..."

1.11. samme år.

Fagplanen for automatiker er lagt opp meget fleksibelt, slik at den praktiske delen av opplæringen kan tilpasses enhver industri.

## Vedlikehold

Det har stått en del strid om automatikeren fordi han måtte ha visse rettigheter i forhold til tilsynsloven. Mye av striden er nok basert på manglende forståelse. Automatikerens primære oppgave er vedlikehold i automatiserte anlegg. For at han skal kunne utføre denne jobben rasjonelt er det helt nødvendig at han får lov til også å arbeide på de deler av et automatiseringsanlegg som er underlagt tilsynsloven, stort sett kanskje 10% av anlegget.

## Prosess-forståelse

Automatikerens primære oppgave er å forstå automatiseringssystemets funksjoner og samspillet mellom prosessen og automatiseringssystemet. Det er hans oppgave, ofte sammen

med operatøren - å finne årsaken til unormale situasjoner. Som regel ligger disse ikke i automatiseringssystemet, det er derfor viktig at han også forstår en del av prosessen og prosessdynamikken.

## Selvstendig

Hva automatikeren har lov til i relasjon til tilsynsloven er nedfelt i "Forskrifter om faglig utdanning for..." hvor det i pkt. 6.5 bl.a. heter "Automatiker kan arbeide selvstendig med utførelse av vedlikehold, reparasjoner og mindre forandringer av sterkstrømsanlegg med spenning til og med 1000V som inngår i en bedrifts automatiseringsanlegg".

Nå er spenningsnivået i et automatiseringsanlegg i alt vesentlig lavere enn 50V og ligger derfor utenfor tilsynsloven, bortsett fra anlegg i eksplosjonsfarlige områder.

## Forskrifter

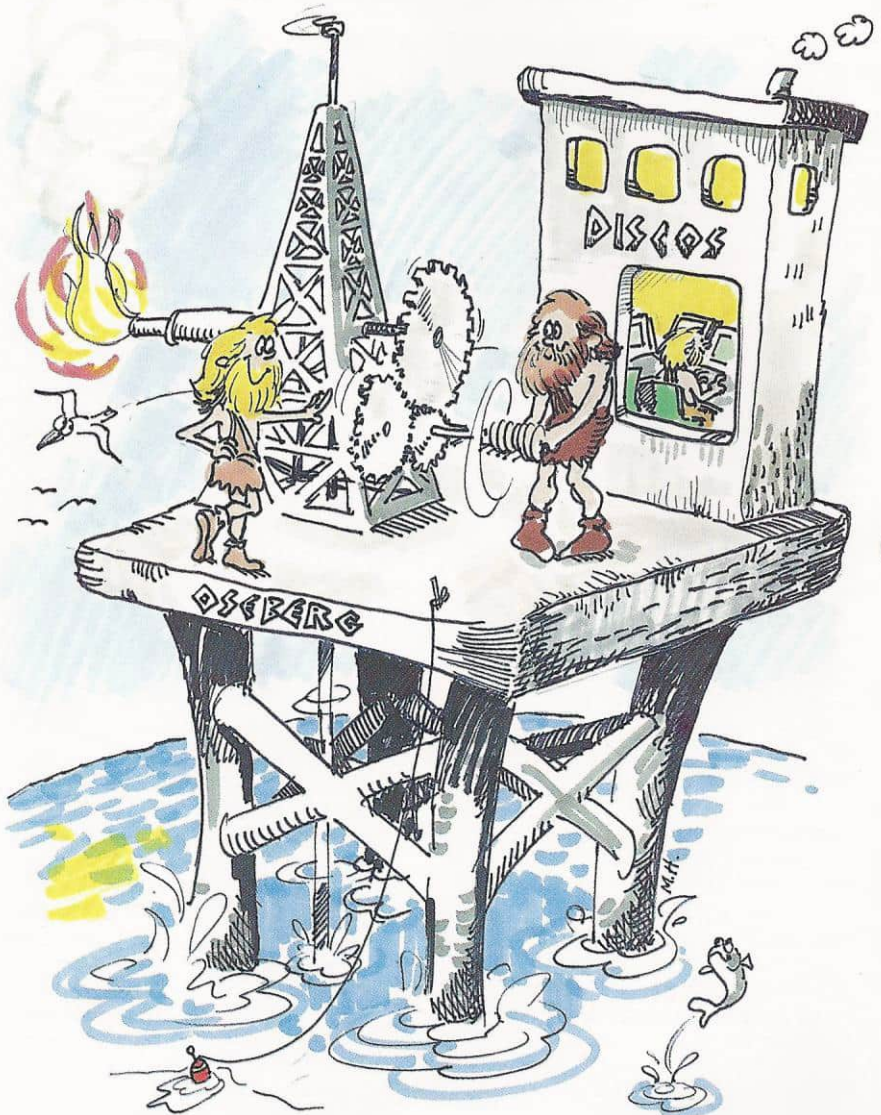
I ovennevnte forskrifter defineres et automatiseringsanlegg slik:

1. Måle-, styre og reguleringsanlegg inkl. pådragsorganer som ventiler, spjeld, servomotorer og andre mindre apparater med utstyr i elektrisk, elektronisk, pneumatisk, hydraulisk og mekanisk utførelse for styring og regulering av prosesser og maskiner.
2. Nevnte utstyrs lednings-/kabelforbindelser til og med kabelfordelingsskap / koplingsrom.
3. Sikringer, bryterutstyr m.v. i slike kabelfordelingsskap/koplingsrom.

Dette innebærer at automatiker ikke har adgang til selvstendig å utføre vedlikehold, reparasjoner og mindre forandringer når det gjelder:

Hovedtilførselsledning / -kabel til fordelingsskap / koplingsrom for nevnte formål samt ledninger / kabler

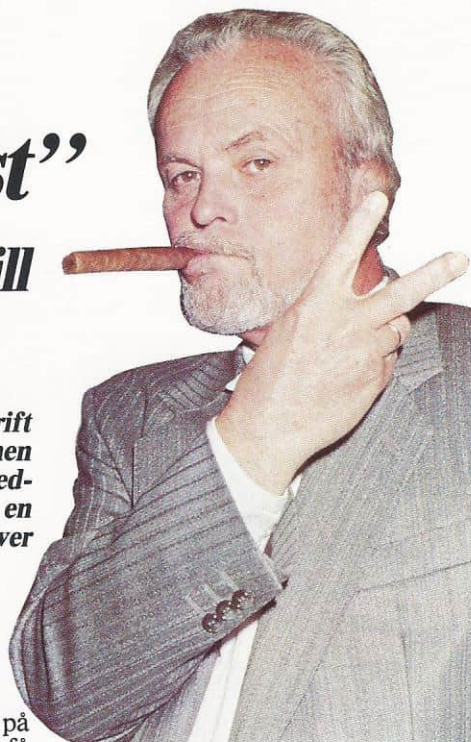
Forts. side 15





# ”Jeg elsker å lære, men hater å bli undervist”

Winston Churchill



Trygve Gundersen, S/O  
gjør Winston Churchill's ord  
til sine.

**”Livslang læring”, heter NOU 1986/23. Denne megetsigende overskrift gir mange nye signaler for utdanning og opplæring, ikke minst innen bedriftene. Trygve Gundersen, Siemens Oslo har gjennomgått utredningen og utarbeidet et sammendrag av det som er særlig viktig for en bedrift som Siemens. – Vi kan trekke følgende konklusjoner, skriver Gundersen:**

- Bedriftsintern opplæring blir stadig viktigere.
- Nye former for læring utvikles.
- Uformell kompetanse søkes side stilt med formell kompetanse.
- myndighetene er prinsipielt positive til ulike støttetiltak for å fremme voksenopplæring i forskjellige former.
- Samarbeid mellom bedrifter og mellom bedrifter og institusjoner i opplærings-sammenheng understøttes.

Siemens Intern kan ikke gjengi Gundersens utredning i sin helhet, dertil er plassen for knapp. Vi må nøye oss med å sitere avsnittet om de mange utviklingstendenser som peker mot en opptrapping av opplæringen i bedriftene:

## Nye former for læring

St. meld. nr. 85 (1982/83) legger vekt på utvikling i arbeidslivs-opplæringen, ikke bare behovet for mer opplæring, men behovet for nye former for læring og behovet for samarbeid. Det sies bl.a.: ”Regjeringen tar derfor sikte på å utrede muligheten for støtte til yrkesrettet opplæring i den enkelte bedrift for å bedre bedriftens omstillings- og konkurranseevne. Støtten bør særlig sikte mot samarbeidsprosjekter mellom bedrifter og utdanningsinstitusjoner. Slike støttetiltak vil være i tråd med de generelle linjene i Regjeringens økonomiske politikk”. Det utpeker seg fire aktuelle hovedområder:

1. Støtte til utviklings- og forsøksprosjekter knyttet til bedriftsintern opplæring.
2. Støtte til kjøp av tjenester fra utdannings-institusjoner, forsknings-institusjoner, organisasjoner m.m.
3. Direkte støtte til bedriftsinterne kurs i den enkelte bedrift eller til flere bedrifter i samarbeid.
4. Støtte for å legge tilrette betingelser for læring slik at den i større grad kan skje på den enkelte arbeids plass.

## Dokumentere kompetanse

I meldingen sies det også at:

”Regjeringen vil videre legge vekt på at deltakerne i opplæringen skal få mulighet til å dokumentere sin kompetanse. Det vil bety en virkelig-gjørelse av lov om voksenopplæring, pgf. 3.”

Når regjeringen vil fremme samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet er det bl.a. fordi ”dette kan bidra til å fremme vekslning mellom teori og praksis”. Det viktigste nye er den store vekt det legges på den bedriftsinterne læring.

## Læring uten undervisning

Om man spør etter bedriftens opplæring, får man opplysninger om kursvirksomhet, og den har i hovedsak en tradisjonell form. Hvis man derimot går inn i bedriften og undersøker de mange funksjoner som kan medføre læring, får man et annet bilde. En rekke former for organisasjonsutvikling og prosjektarbeid har betydelige virkninger også når det gjelder læring.

I tilleggssavtale I og II til Hovedavtalen LO-NAF 1986-1989, legges det opp til visse former for samarbeid innen bedriften. Hensikten med disse samarbeidsformer er å bedre bedriftens lønnsomhet og effektivitet, og at dette gjøres på en slik måte at det medfører læring. Utviklingsarbeid, forandringer og innovasjoner gjennomføres som prosjektarbeid hvor alle nivåer ansatte er med. ”En rekke nye former for læring er altså under utvikling i arbeidslivet. Alle disse nye formene har visse felles trekk: Man lærer, men undervises ikke... Læringen er ikke en isolert funksjon, men en naturlig del av arbeidsprosessen. Man utformer selv læringsprosessen, og har tilfredsstillende ved selv å finne fram til resultatene. Det utvikler også evnen til å ta ansvar og treffe beslutninger”.

## Opplæring i ledelse

Parallelt med denne utviklingen (av fag-/yrkesopplæringen) har det også foregått en gradvis forandring av lederopplæringen, dvs. opplæring i det å organisere og lede andre mennesker. Slik opplæring foregikk lenge med egne kurs som regel borte fra bedriften. På kursene ble nye teorier for lederskap og organisering av arbeid lagt fram og diskutert. Kunnskaper og teorier om nye former for ledelse og organisasjon viste seg ikke å være tilstrekkelig, og denne form for opplæring ble derfor revidert. Man begynte å bruke diskusjon av helt konkrete problemstillinger i bedriften. Man brukte metoder for å gi den enkelte leder innsikt i egen måte å fungere på og hvordan dette virket på andre, man simulerte bestemte bedriftssituasjoner for å lære noe om lederarbeid under sterkt press osv. Dette var imidlertid vesentlig en læringsprosess som tok sikte på enkeltmennesker. Det viste seg å være vanskelig å overføre til bedriftssituasjonen det lederne lærte ved kursdeltagelse.

## Sosial prosess

Det er etter hvert blitt lagt vekt på at ledelse og den beslutningsprosess som er ledelsens viktigste ansvar, ikke er en rent individuell prosess. Den er vel så mye en sosial prosess som inkluderer store deler av en virksomhet. Oppmerksomheten rettes mot ledelsesfunksjonen, ikke bare lederen. I denne funksjonen deltar en rekke mennesker. Det legges stadig større vekt på bedriftsinterne leder- og organisasjonsutviklingsprosjekter, hvor alle de som deltar i beslutnings-

Forts. side 15





# Sekretærer mest utsatt for skulder- og nakkeplager



Sekretær



Spesialarbeider

To yrkesgrupper på Linderud skiller seg klart ut når det gjelder nakke- og skulderplager: sekretærene og spesialarbeiderne i Elektronikkfabrikken. Dette fremgår av en undersøkelse som ble foretatt i 1986/87 av Bedriftshelsetjenesten. Over 1000 spørreskjemaer om plager knyttet til muskler og skjelett ble besvart. Det er m.a.o et grupperesultat som legges frem, med store individuelle forskjeller.

Spesialarbeiderne i Elektronikkfabrikken har synskrevende, presisjonskrevende og stillesittende arbeide. Det er derfor ikke spesielt overraskende at de er utsatt for nakke- og skulderplager.

Men at sekretærene som gruppe faktisk er mer utsatt for disse plager enn spesialarbeiderne, er overraskende, sier fysioterapeut Einar Haave i en kommentar til undersøkelsen. De har jo "bare" kontorarbeide?

Når det gjelder korsryggen er, nær sagt selvfølgelig - elektromontørene svært utsatt, fordi de har mye løfting,

bæring og ubekvemme arbeidsstillinger. Men undersøkelsen viser klart at både sekretærene og spesialarbeiderne er like utsatte for lidelser i korsryggen til tross for at de sitter stille på en stol mesteparten av dagen!

- Alder har selvsagt betydning, sier Haave, men den har like stor betydning enten du er sekretær eller montør. Og sekretærer under 30 år har vesentlig mer nakke og skulderplager enn montører under 30 år.

## Slapp av!

**Er du stresset, anspent, slapp eller verker du i muskulaturen i perioder?**

**Prøv følgende enkle prosedyre:**

- Finn en behagelig stilling og lukk øynene.

- Fest oppmerksomheten på ansiktet og kjeven. Forsøk å la kjeven være avspenst og kjenn at ansiktet glatter seg ut.

- La avspenningen fortsette ut i bakhodet og ned i skuldrene. Kjenn at du spenner av.

- La avspenningen synke nedover i kroppen. Kjenn at rygg, mage, hofter og bekkenparti lystrer avspenningen. Gjenta for deg selv. "Jeg er avslappet".

- La avspenningen krype ned i lårene, knærne, leggene, føttene og helt ut i tærne. Kjenn på tyngden av både ben og armer.

Si til deg selv: "Jeg er fullstendig avslappet".

- Kjenn tyngden i hele kroppen, og gjenta: "Jeg er fullstendig avslappet".

- Gjenta dette med noen sekunders mellomrom 5 - 6 ganger. Forsøk å tenke på "ingenting" mellom hver gjentakelse.

- Hele prosedyren tar i høyden 4 - 5 minutter og kan gjøres så å si hvor som helst og når som helst.

Lykke til!





## Siemens' kantine-mat: Drepende kjedelig

Det er i og for seg hyggelig at andre tenker på min sunnhet, men jeg liker lite at de skal bestemme hvilket kosthold jeg skal drive.

I følge Siemens Intern sier ass. bestyrer: "Det er morsomt å se at det ikke er kommet nevneverdige reaksjoner på forandringene våre". Ha! Jeg vet ting som er morsommere enn kantine-maten vår, den er sørgelig. Men det er ikke noe rart når alt pålegg, brød, etc. – inklusive smør skal være så veldig "sunt".

Maten er drepende kjedelig. I fleng: Omtrent ikke smør (gad vite om det ikke er soyamargarin!), en liten klatt majones midt på brødet, og altså eggerøre med vann. Attpåtil skjæres nå fiskepuddingen med osthøvel, og kjøttkakene har vært de samme i årevis. (Kanskje soya det også!)

Det forundrer meg ikke et øyeblikk at det er Statens Ernæringsråd som har vært ute. De skal vel nå også bestemme hva vi skal spise. En riktig sosialistkantine.



*Alvorlig talt: Vi har en gjeng med dyktige og hyggelige kantinedamer. La disse få bruke fantasien, lage litt god mat til oss og gjøre halvtimen til rekreasjon og ikke et stresset hvor du presser i deg noe spiselig.*

SEn

## Svar til SEn: Bare fettstoffer smaker?

På meg virker det som om SEn's misnøye med kantine-maten vår er av gammel dato. Den bygger ikke bare på at fettinnholdet i menyen er redusert, men også på utvalg og mengde av pålegg, variasjon, etc.

Vi som "tenker på din sunnhet" har ingenting i mot at fiskepuddingen skjæres raust, at karbonadedeigen blir renere, eller at det kommer roast-biff i hyllene!

Kantinelunsjen kan opplagt bli mer innbydende samtidig som fettinnholdet holdes på et lavt nivå. Men det vil kanskje koste litt mer?

– Du har vel rett i at vedtaket om forandringer i menyen er fattet over hodet på kantinebrukerne. Det gjelder ihvertfall smørmengden på rundstykkene. Det gjelder imidlertid ikke spørsmålet om majones på rekene eller ikke, siden de som ønsker majones kan få denne ved siden av smørbrødet. Vårt sinnelag er med andre ord ikke så autoritært! Flere synspunkter på disse spørsmålene? Er det så ille som SEn antyder?

*Til slutt: Du må ikke gi Statens Ernæringsråd ansvaret for dette. De har bare vært konsulenter.*

*Initiativet kom fra bedriftslegekontoret, og vedtaket ble fattet av kantine og legekontor i fellesskap.* E.F.

# Røykeslutt – et år etterpå

For et års tid siden ble det arrangert flere røykesluttkurs på Linderud. Tilsammen 25 deltagere, ledet av psykolog Per Schioldborg var alle innstilt på å kutte ut tobakken for godt.

Hvordan det gikk? Tre av deltagerne klarte å kutte helt ut.



## Wenche Kjeverud, Finans:

Wenche er en av de tre som har klart det. Hun har kuttet helt ut.

–Før røykte jeg 10 - 15 rullsigaretter om dagen, men takket være den nedtrappingen vi gjennomførte på kurset er jeg i dag røykfri, sier hun. Wenche må imidlertid innrømme at det holder hardt enkelte ganger. –Men det går. Ikke minst fordi jeg er så sta. En annen grunn er det faktum at det har gått et helt år siden jeg sluttet å røyke. Derfor holder jeg meg, sier Wenche Kjeverud.



## Per Kjølstad, Posten:

Per har vært det man kaller "innbitt storøyker" i nærmere 30 år, men røykeavvenningskurset fikk ham ned på et mer moderat forbruk av sigaretter. –Jeg røyker ennå, sier Per, men bare halvparten av det jeg røykte før. Det er ikke så lett å slutt helt ved hjelp av et slikt kurs. Jeg savner en oppfølging. Kurset var nok motiverende, men noe av motivasjonen gikk tapt da deltagerne kom fra hverandre. Vi støttet hverandre under kurset, og den støtten savner jeg nå, sier han.



## Grete Samuelsen, Sentralbord:

–Jeg har ikke klart å slutte, innrømmer Grete. Kurset var motiverende nok, men jeg er redd jeg ikke har viljestyrke nok. Et lyspunkt er at jeg har klart å redusere sigarettforbruket. –Her på sentralbordet stemte vi i sin tid over et forslag om røykeforbud på arbeidsplassen. Jeg stemte for, og det gjorde også de fleste andre. Nå har vi røykefritt miljø her, og det er en god hjelp for meg til å holde forbruket nede, sier Grete Samuelsen.



# Fornøyde kunder er vår fremtid

Illustrasjoner: Ole H. Berger



Hvem tror du har størst sjanse til å få i stand et kjøp?

It's  
marketing  
time!



**"Fornøyde kunder er vår fremtid" er slagordet for den marketingprosessen Siemens gjennomgår. Denne prosessen skal gjøre oss mer kunde- og markedsorientert - mer bevisste på at det er kundene våre vi lever av - at de er hovedpersonene i alt vi gjør.**

Tenk deg at du er innkjøper og får besøk av to selgere som representerer samme type produkt. Den første snakker om sitt produkt og hvor flott det er. Den andre er mer opptatt av deg og ditt. Stiller deg spørsmål, lytter til svarene og kommer med kommentarer som viser at han forstår. Når han presenterer produktet sitt, er det som en løsning på et problem du har, eller som et middel som gjør deg mer effektiv. Hvem tror du det er mest sannsynlig at vil kjøpe av?

## Ikke produkter, men løsninger

Vi kjøper ikke produkter for produktens skyld, men som løsninger på problemer eller oppgaver. SIMATIC kjøpes fordi automatisering effektiviserer. En Mikropluss (mikrobølgeovn) blir ikke valgt p.g.a. mikrobølgeene eller designet, men fordi den gir bedre mat på kortere tid og med lavere strømforbruk. Vi får ikke installasjonsoppdrag bare fordi vi har lavest pris eller er så flinke til å prosjektere, men fordi kunden mener vi er pålitelige og fordi han liker dem han har vært i kontakt med hos oss, fordi han føler at vi forstår ham, hans problemer, behov og ønsker.

## I kundens sted

Å være "kundenær" og "kundeorientert" vil si at du setter deg i kundens situasjon, setter pris på kunden som person, og gjør det du er sikker på at kunden setter pris på.

Det betyr slett ikke at vi alltid skal gjøre som kunden sier, men at vi alltid forsøker å gjøre det som er i kundens interesse. Sier kunden f.eks. at hun/han vil ha den og den kontaktoeren, mens du vet at vi har et alternativ som er bedre for



kunden (selv om det kanskje er billigere!), så forteller du kunden det. Eller hvis kunden ikke vet om det er best med N-automater eller Diazed, så gjør valget enkelt for ham ved å gi en begrunnet anbefaling.

*Altså: Sett deg inn i kundens behov, ønsker og problemer, og gi ham løsninger han vil sette pris på. Da handler du både i kundens og Siemens' interesse.*

## Lettere sagt enn gjort

Det er da både enkelt og selvsagt, sier du kanskje nå. Men det er det dessverre ikke. "Fornøyde" kunder får vi ikke ved å "selge", men ved å få kunden til å velge oss fordi Siemens er det beste alternativet. Og det blir vi ikke fordi produktene våre er best og vi selv så fantastiske - men fordi kunden synes det - fordi hun eller han mener vi har/er det beste alternativet ut fra kundens tenkemåte, kundens situasjon.

## Spørsmål om holdninger

Sagt på en annen måte: Hvis du tror at vi lever av å selge produktene og tjenestene våre, tar du feil. Vi lever av at kundene våre kjøper produktene og tjenestene våre. Og for å få til det, må vi spørre oss selv: Hva trenger kunden? - og ikke: Hva har vi å selge? Siemens har to store ressurser: Produktene/tjenestene våre - og kundene våre. De første er null verd uten de andre - mens kundene våre faktisk kan klare seg uten oss...

Derfor må vi sette kunden i sentrum. Det er jo kunden som er leverbrødet vårt.

*Vi må sette kunden i sentrum!*



# City Syd "lyssatt" av Siemens Trondheim

17. september åpnet City Syd, nordeuropas største kjøpesenter, på Heimdal ved Trondheim. Montasjeavdelingen ved Siemens var ansvarlig for det elektriske anlegget ved A/S Kjøpmannssenteret og alle fellesareal. Resten av bygget eies av Trondos.

Forut for åpningen var det 70 Siemens-montører i arbeid. Hittil er dette det anlegget som har aktivisert flest Siemens-ansatte samtidig i Trondheim.



Flere hundre håndverkere fra 60-70 forskjellige firma kjempet hardt den siste tida med to mål for øyet - å bli fort ferdig og ikke komme i veien for hverandre. Tida var knapp for mange og enkelte firma fristet sine ansatte med syden-tur og dobbel betaling dersom de ville jobbe døgnet rundt. Dette var ikke tilfelle for de Siemensansatte, de klarte jobben på normal tid.

## Billige klær

Siemens Intern var på visitt en uke før åpningsdagen og det var heller kaotiske tilstander som rådet i bygget. Mye billige klær blir vel å få kjøpt i tiden framover, nedstøvet som alt var av borestøv og murpuss.



Siemensmontører ordner opp i makaronien:  
Foran basmontør Hans Dalquist, bak ham montørene Tor Evjen og Morten Lian.

Nytt Siemens-lager ...  
Forts. fra side 1

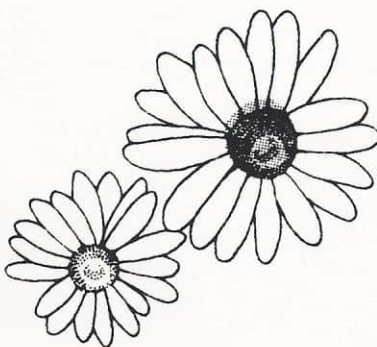
Alternativ utnyttelse av vårt nåværende lager blir behandlet som et eget prosjekt, men man kan jo tenke seg mange nyttige formål. Det har vært nevnt kontorer med stor kantine i midten, områder for anleggsoppstillinger, o.l. Eller kanskje vil det være lønnsomt å rive det hele og bygge nytt. At Linderud idag har et arealbehov, vet vi imidlertid.

Når det gjelder den trafikkmessige belastning, vil vi slippe den store lastebiltrafikken på området, som til sine tider er et problem for oss, med den trange og ofte overfylte plassen foran lageret.

**- Vil det ikke være noen betenkeligheter av praktisk art ved å ha et lager så langt borte?**

- Med våre fremtidige datasystemer kan jeg ikke se at det er så nødvendig med fysisk kontakt med lageret lenger, sier Young. Vi har naturligvis problemet med hentekundene - montører som selv henter sitt materiell på lageret. Men dette spørsmålet finnes det alternative løsninger på.

## Fra "en på sidelinjen"



Det må være tillatt for en som står utenfor konsernet Siemens A/S å sende noen rosende ord gjennom bladet "Siemens Intern" til Direksjonen, og ikke minst til de som står i spissen for Siemens Pensjonistforening.

De jeg i første omgang tenker på her, er formannen Kåre Grefstad, og den alltid hjelpsomme reiseleder Inger Magnussen. Når man ser deres entusiasme og arbeidsglede i forbindelse med de turer og arrangement som Pensjonistforeningen i Siemens står for, og tenker på alt det arbeid som ligger bak, er det meget imponerende.

Min kone var ansatt i Siemens i en årrekke, og det er slik at ektefeller til de ansatte får anledning til å være med

på disse turene. Det er her jeg kommer inn i bildet, derfor uttrykket "utenfor" i innledningen.

Men det koster penger, og derfor sender jeg også blomster til Direksjonen for den økonomiske støtte som blir gitt til Pensjonistforeningen.

Når man ser og opplever den begeistring og glede som disse arrangementene skaper hos deltagerne, må man bare konstatere at det er vel anvendte penger.

Med hjertelige hilsener fra en på sidelinjen.

Oslo, den 31. august 1987  
Willy Storsten



# Og romantikken trives . . .



*Også romantikken trives i Siemens, skal man dømme etter de mange fotos av vakre brudepar som kommer til Siemens Intern. Særlig har den blomstret i offshore-miljøet i Trondheim, viser det seg.*

*Vi ser i øverste rekke fra venstre:*

*Kari Lein og Knut Almås, Trondheim. Beate Sandvold og Per Harald Grinde, Trondheim. Tone Edvardsen og Nils Hallvard Brørs, Trondheim.*

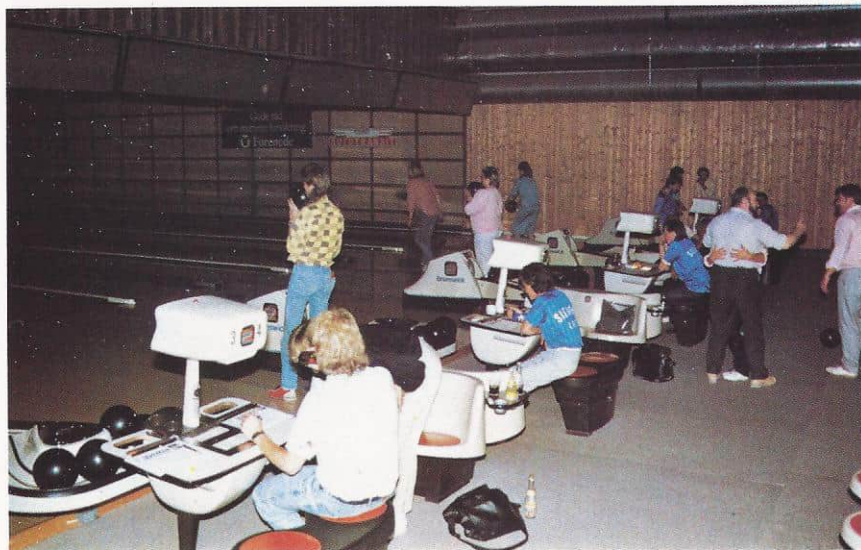
*I nederste rekke fra venstre:*

*Bjørn Idar Sellereite og Anne T. Sellereite, Trondheim. Espen Sundblad og Lene Frantzen, Oslo. Mette Hovstein og Anders Kviseth, Trondheim. Ragnar Gille-Larsen og Gunhild Kristoff, Oslo. Hjertelige gratulasjoner til alle!*





# Kjempesuksess for midnattsbowling



*Midnattsbowling med Siemenslaget i Trondheim ble en kjempesuksess!!!*

*Vi startet kvelden med å bowle en normal match over 3 serier. Mye fleip og latter og endel vennskapelig kniving om at en nok skulle slå nabo'n ned i bowlingskoene og knytte igjen.*

Vel ferdig med første økt fikk vi servert trøndersodd. Godt med mat etter hard dyst. I en bisetning kan her nevnes at kaffebrødet ble glemt.

Snakk om iver etter å komme på dansegulvet og å fortelle trønder-skrøner.

Klokken 2400 ble lysene slukket og den ordentlige midnattsbowlingen begynte. Kun lys på kjeglene og noen små lamper over "skrivebordene" ga en spesiell stemning på banen. Bør oppleves! Dette ment som en oppfordring!

I denne bolken var det at en av spillerne stilte i skjorta att/fram og med

5 nummer for store sko.... til allmen latter. Stor forundring ble det og når enkelte av spillerne ikke fant hullene på kula. Innehaveren av hallen hadde tatt seg til rette for å skape noen latterbrøl ved å tape igjen hullene på kula til de beste.

Midnattsbowlinga endte i premieutdeling der innehaveren av hallen nok en gang var "ute på banen". Han premierte bl.a. den spilleren som hadde holdt på lengst, med 10 gratis runder i hallen.

Og dansen varte ut i de små timer...

Kj.M.

## KWU - Siemens' 7. UB

Siemens AGs 7. Unternehmensbereich (forretningsområde) har nå fått fastlagt sin organisasjon.

Navnet blir UB KWU, og det startet opp 1. oktober og vil i det vesentlige bestå av Kraftwerk Union AG og Transformatoren Union AG, begge før 100% eide Siemens-selskaper. Men også betydelige deler av Siemens-organisasjonen vil gå inn i det nye UB. Det gjelder avdelinger fra Energie- und Automatisierungstechnik (UB E), og Installations- und Automobiltechnik (UB I). Ved UB E dreier det seg om regenerativ energifremstilling, høyspennings fordelinger, høyspennings overføringer og nettplanning, industiturbiner og -kraftverk, Turbinenwerk Wesel og høyspenningsdelen i Schaltwerk Berlin. Fra UB I overtas Porzellanwerk Redwitz/Oberfranken.

UB KWU får fra begynnelsen av ca. 25 000 medarbeidere. Leder blir Dr. Klaus Barthelt.

## "Jeg elsker å lære . . .

*Forts. fra side 9*

prosessen sammen lærer ved å utvikle den organisasjonen de er en del av. Det har altså skjedd en utvikling fra lederopplæring til opplæring i ledelse. Det er visse generelle trekk ved disse former som ser ut til å ha særlig stor betydning og som peker framover:

- Få læring ut av den isolerte stilling den ofte har hatt, og gjøre læring til en naturlig del av det arbeid som organisasjonen ellers driver.
- Det kollektive preg i de nye læringsforsøk. Enkeltmenneskers læring og kompetanse strekker ikke alltid til, fordi det dreier seg om oppgaver som må løses i fellesskap. Dette har vist seg særdeles viktig når det gjelder teknologiske innovasjoner, hvor effektiviteten avhenger av kollektiv kompetanse.
- Forsøkene på å bygge opp et læringsnettverk. - Samarbeid mellom bedrifter eller innen en bransje.

- Nye strukturer innenfor organisasjonene, samarbeidsheter, prosjektgrupper osv. på tvers av de vanlige organisasjonsskinner.

- Forsøkene på å bevisstgjøre hva som skjer i læringsprosessen. Læring uten bevisstgjøring vil stort sett lære en å håndtere situasjoner av samme art som læringssituasjonen. Det oppstår stadig nye situasjoner og nye oppgaver, som ikke lar seg løse ved å kopiere gamle løsninger. En bevisstgjøring vil skape klarhet om de generelle prinsippene som gjør seg gjeldende. Det vil danne seg abstraksjoner og modeller som kan anvendes i forskjellige situasjoner.

Mye taler for at disse trekk vil ha stor betydning i framtidens læring. Samtidig er det vesentlig at den rent faglige kompetanse sikres. Slike nye læringsmetoder vil ofte kreve en grundigere forberedelse og planlegging enn mer tradisjonelle metoder. For å innføre slike metoder kreves en desentralisert form for ledelse og et elastisk samarbeid mellom alle ledd.

## Automatiker - hva er det?

*Forts. fra side 8*

med tilhørende utstyr for energitilførsel til maskiner, motorer, termiske apparater m.v.

Automatiker har dog adgang til å utføre:

Feilsøking på alle anleggsdeler med spenning til og med 1000V vekselstrøm og 1500V likestrøm, samt foreta fra- og tilkopling og reparasjon av elektriske motorer, apparater m.v.

### Automatiseringsleder

For å ha mulighet for å regulere ansvarsforholdene på en fornuftig måte i relasjon til tilsynsloven er også automatiseringslederen trukket inn. Dersom bedriften finner det hensiktsmessig kan den dele ansvaret mellom elektrosjefen og automatiseringslederen slik at disse har ansvaret for hver sine deler overfor tilsynet. Automatiseringslederen må ha visse kvalifikasjoner og være godkjent av NVE. I dag kan det i Norge være 600 - 700 automatikere og 70 - 80 godkjente automatiseringsledere.



# ”Jeg syntes ikke det var noe å levere inn!”

Det er ingeniør Magnar Vattøy i Siemens Ålesund som sier dette. Magnar er en av de som sitter igjen med en fin premie fra Forslagskassen i Reg. Nord i juli i år.

”Jeg hadde ikke tenkt å sende inn forslaget, men andre som syntes ideen var god fikk meg til å forsøke.”

## - Hva gikk forslaget ut på?

Jeg har jobbet på Teknisk avdeling i Siemens i mange år, men siste året har jeg brukt endel av tiden min til markedsføring av Siemens-produkter til Everskunder her på Møre.

Selv om jeg har jobbet med høyspentanlegg oppdaget jeg her et for meg virvar av nye og ukjente betegnelser og varianter når det gjelder høyspentkiosker.

Jeg fikk ofte problemer med bestillingene i fabrikken: det manglet alltid noen opplysninger!

Så måtte jeg ringe til kunden igjen for å spørre, og ofte hadde ikke kunden i detalj tenkt over hvordan kiosken skulle være. Det endte med at jeg laget meg selv en tabell som viser de fleste muligheter for kombinasjoner av utstyr i kioskene fra Siemens.

## - Og nå skal dette skjemaet brukes i praksis?

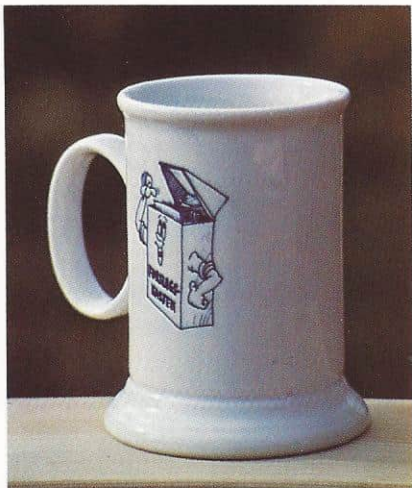
Skjemaet kan sikkert forbedres og kompletteres, og må nok ajourføres, etterhvert som produktspekteret forandres, men jeg håper at de som jobber på dette området vil bruke skjemaet.

”Jeg tror forresten at det er når man er ny på et område at man lettest ser mulighetene til forbedringer. Og man blir ikke straffet for å sende inn et forslag – det verste som kan skje er bare at premien uteblir!”



## - Nå har Siemens Ålesund endelig fått sin egen forslagskasse – vil du bruke den en annen gang?

”Ja – det er jo nå blitt enklere å levere inn et forslag! Det er klart en oppmuntring, så herved utfordres alle i Ålesund til å bruke Forslagskassen!”



Dette kruset fåes gjennom Forslagskomiteene i Oslo, Bergen og Trondheim.

Hva du må gjøre for å bli eier av et slikt krus varierer fra region til region. I Bergen får hver forslagsstiller et krus for det første forslaget hun/han leverer. Siemens Oslo deler ut et krus som påskjønnelse for forslag som ikke blir gjennomført/premiert, men som er så godt at det likevel fortjener en påskjønnelse. Høyest henger kruset i S/T, her får kun forslagsstiller som har levert minst fem forslag et slikt krus. Kruset er lagd av Porsgrund Porcelensfabrikk, noe som skulle garantere for kvaliteten.

## Premierte forslag fra Reg. Nord

M. Vattøy S/Ålesund har foreslått en blankett for bestilling av kiosker og lavspenningsstativ. Forslaget ble premiert med kr. 4500,-.

B.O. Schrøen S/T ble tildelt kr. 2880,- for sitt forslag angående mal til lokking av hull for betjeningspanel på ministartere.

O.Rygvoid S/T fikk kr. 2160,- i premie for sitt forslag om fagordliste for teknisk oversettelse.

H. Sølberg S/T fikk kr. 1500,- etter å ha anket tidligere avgjørelse for sitt forslag om svekkinger i sikringsskap S1001.

B.O.Skorstad S/T ble tildelt kr. 1440,- i premie for sitt forslag angående tilførselsledning montert i sprutsikkerboksen.

Et forslag om sikring av Pater-noster-reol, ble premiert med kr. 960,-. Saksbehandler var T. Sehm S/T.

Et forslag angående utsparinger for tavler, pult og skap ble premiert med kr. 750,-. Forslagsstiller var Plategruppe 1 S/T.

Et forslag om montering av spjeld under Trumatic 240 ble premiert med kr. 720,-. Forslagsstiller var P. M. Forfot S/T.

Et forslag fra B. Aftreth S/Selbu om endring av vinkel 158.067 ble premiert med kr. 625,-.

Ta kontakt med forslagsstiller eller kontaktpersonen for forslaget om du ønsker flere opplysninger.

# Siemens Intern

17. årgang. Utgitt av Informasjonsavdelingen.

Redaktør: Per Buer, S/O  
Red.sekretær: Espen Nordhagen, S/O  
Medarbeidere: Tove Løhne, S/T  
Knut Madsen, S/B