

Siemens Intern

Nr. 2 – 30. mars 1987



rekord- order!

Siemens Offshore har undertegnet sin hittil største kontrakt – 150 mill kr for ferdigstillingsarbeider på Osebergfeltet i Nordsjøen. Arbeidet vil på sitt høyeste beskjeftige 250 montører og 30-40 ingeniører. Kontraktspartner er Kværner Installasjon i Stavanger, og byggherre er som kjent Norsk Hydro.

Torbjørn Ulriksen, Offshore S/T har grunn til å sprette champagneflasken: 500 millioner kr til Siemens for kontrakter om Osebergutbyggingen!

Med denne kontrakten vil Siemens' samlede leveranser til Oseberg bli på over 500 millioner kroner og den største anleggsleveranse vi noengang har hatt. Mer på side 9.

Siemenslaget i Oslo er 50 år

Siemenslaget i Oslo kan føre sin stiftelse tilbake til 26. april for 50 år siden, og forbereder en solid markering av jubileumsåret. Bilrebusløp blir det den 1. april, og andre godbiter følger utover i året. En ekstra godbit venter oss mandag 27. april, men det må bli en overraskelse.

"Sekkra mot drypp i haue"

Det nye kontorbygget på Sluppen ble innviet 20/3, og alle som går inn og ut er "sekkra mot drypp i haue", konstaterer Siemens Interns medarbeider. På sidene 12 og 13 finner du en presentasjon av bygget, og om selve møtet skriver vi i neste nr.

240 på nye Marketingseminarer

I dagene 6.-9. april går det løs med Marketingseminarer igjen i Forum på Linderud. Denne gang er det 240 ansatte fra alle kanter av landet som skal delta i et program som i det store og hele er en gjentakelse av Marketingseminaret i høst.

Oslo Lysverker også

Men det er ikke bare innen offshore vi slår rekorder. Siemens har nettopp undertegnet kontrakt med Oslo Lysverker på levering av to kraftverksentraler i Hallingdal, en på Hol og en på Gol.

Kontraktsverdien lyder på 41,8 mill. kroner, og er dermed den største enkeltkontrakt vi til nå har inngått på området driftsentraler/fjernkontroll i Norge. Leveransen består av vårt nye driftsentralsystem SOSYNAUT

LS4 i sentralene og SIMATIC S5 i kraftverkene.

Dette skjer knapt en måned etter at vår siste store leveranse til OL (koplingssentralen på Smestad som styrer og overvåker Oslo by), ble satt i drift. Den jobben er verd over 30 mill. kroner.

Vi kan derfor trygt si at vi som samarbeidspartner og systemleverandør til OL på automatiseringssystemer for tiden står sterkt, og gleder oss over det gode samarbeidet.

Siemens vil kjøpe del av KV

Siemens er blant de 4 firmaene som har fått anledning til å legge inn bud på Kongsberg Våpenfabrikks offshoredivisjon, Kongsberg Offshore System A/S. Våre konkurrenter er Elektrisk Bureau, Kværner-gruppen og Norwegian Contractors.

Hvis Siemens får tilslaget, får vi et nytt datterselskap på Kongsberg med kanskje verdens beste know-how og teknologi for utvinning av olje på havbunnen ved hjelp av undersjøiske installasjoner og systemer. Utviklingen innen offshore går i store trekk mot undervanns produksjonssystemer, og Siemens og KOS vil derfor passe godt sammen.

Idet Siemens Intern går i trykken, er ingen avgjørelse fattet.

Fra hjelpearbeider til avdelingsleder

Nytt om navn



Jan Eirik Bjørstad er vår nye avdelingsleder ved Siemens Mosjøen. Man kan trykt si at han har steget i gradene siden han begynte som hjelpearbeider i 1978.

– Det er tydelig øket markedspotensiale, men også skjerpet konkurranse på grunn av den økte utbyggingen i Mosjøen-området. Jeg ser det derfor som en stor oppgave å følge med i den økende konkurransen og forberede avdelingen på fremtidens aktiviteter og produkter, sier ingeniør **Jan Eirik Bjørstad**. Vår nye avdelingsleder ved Siemens Mosjøen har tydelig brettet opp ermene, 32-åringen som har vært i Siemens siden juli -78 og tok over roret i Mosjøen første februar i år.

Jan Eirik begynte i Siemens som hjelpearbeider, og han er et tydelig bevis på at det går an å "jobbe seg opp".

– Jeg føler at jeg har fått anledning til å følge avdelingen i utviklingen, sier han til Siemens Intern.

Kongen har gitt foretrede for økonom Kåre Grefstad og sekretær Fanny Steen, Siemens Oslo.

Kraftwerk Union AG blir fra 1/10 1987 et eget "Unternehmensbereich" i Siemens AG, hvori også vil inngå Transformatoren Union AG. Navnet på det nye UB blir Kraftwerk Union. – Begge selskaper eies idag 100% av Siemens AG.

Harald Økland, Siemens Bergen er utnevnt til kontorsjef og ansvarlig for følgende områder i Region Vest: Materielladministrasjon, økonomi produktsalg installatører/industri og økonomi handel.

Evald Larsen, Siemens Stavanger er utnevnt til kontorsjef og leder for økonomi og forvaltning i Stavanger.

Jan G. Rasmussen, Siemens Bergen er utnevnt til avdelingsjef og leder for montasjeavdelingen.

Lars Gjerde, Siemens Bergen, har overtatt ledelsen av Eiendomsdrift, spesielt med henblikk på planleggingen av nytt kontorbygg.

Per Flatnes, Siemens Bergen er ansatt som KS-ingeniør (kvalitetssikring) i driftsavdelingene.

Inge Husefart er ansatt som leder av serviceavdelingen i Bergen fra 01.02.87.

Carl O. Solberg S/O er valgt til nytt styremedlem av Landsforeningen for Elektroteknisk Industri. Arnfinn Johnsen S/T er gjenvalgt i valgkomiteen.

Jan T. Herstad S/O overtar fra 1/4 ledelsen av SIS (Siemens Informasjonssystemer) i Seksjon Teleteknikk. Den nåværende leder, Arne Nesheim, skal inn i en stabsposisjon med oppgaver i strategisk planlegging og organisasjonsutvikling.

Hjertelig takk

– skal dere ha i direksjonen for den store julegaven jeg fikk.

Storm Ekeberg, S/O

– for all oppmerksomhet og alle gaver i anledning mitt 40 års-jubileum i firmaet.

Rolf Malm, S/O

– til firma, venner og kolleger for blomster og gaver ved mitt 40 års-jubileum.

Arne Stavein, S/O

– for oppmerksomheten i anledning mitt 25 års-jubileum.

Per Gerhardsen, S/T

– til direksjonen og kolleger for oppmerksomheten ved min overgang til pensjonisttilværelsen og for mange år med godt samarbeide.

Ursula Repvik, S/T

– for oppmerksomheten på min 60 års-dag.

Arvid Sivertsgard, S/T

– for oppmerksomheten på min 75 års dag.

Arnbjörg Drogneass, S/O

– for oppmerksomheten ved mitt 25 års jubileum i Siemens.

Bjørn Randby, S/O

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

Harry Fr. Johansson, S/T

– til firmaet for gaver og blomster i anledning mitt 25 års jubileum.

Nils Schjelde, S/T

– til firmaet, kolleger og montørklubben for oppmerksomheten i anledning min 50-års dag.

Nils Schjelde, S/T

– for oppmerksomheten ved min 60-års dag.

Helge Altorp, S/O

– til kolleger og venner for blomster og gaver på min 50-års dag den 10/3.

Jan Hyving, S/O

Vi gratulerer

60 år

10.4.87 Torbjørn Sønderengen, S/T
11.4.87 Tore Aasen, S/O
17.5.87 Rosa Marie Aune, S/O
19.5.87 Johan Fuglesang, S/O
29.5.87 Audun Haaland, S/B

67 år

20.5.87 Ulf Gundersen, S/O

70 år

10.4.87 Viggo Uppheim, S/O
10.4.87 Anlaug Storsten, S/O
4.5.87 Gleb Oski, S/O

80 år

12.4.87 Harald Hansen, S/B

25-års jubileum

1.5.87 Gunnvor Røst, S/B
12.5.87 Einar Sverre Hansen, S/O

50 år

10.4.87 Torbjørn Tobiassen, S/B
11.4.87 Alf Kristian Hollund, S/B
28.4.87 Tore Sørheim, S/B
19.4.87 Knut Skagestein, S/O
22.4.87 Per Jostein Knotten, S/O
8.5.87 Laila Haugen, S/T
11.5.87 Odd Saltnes, S/T
22.5.87 Hans Egil Holmstrøm, S/O
23.5.87 Solveig Hjelt, S/O
27.5.87 Edel Mathisen, S/T

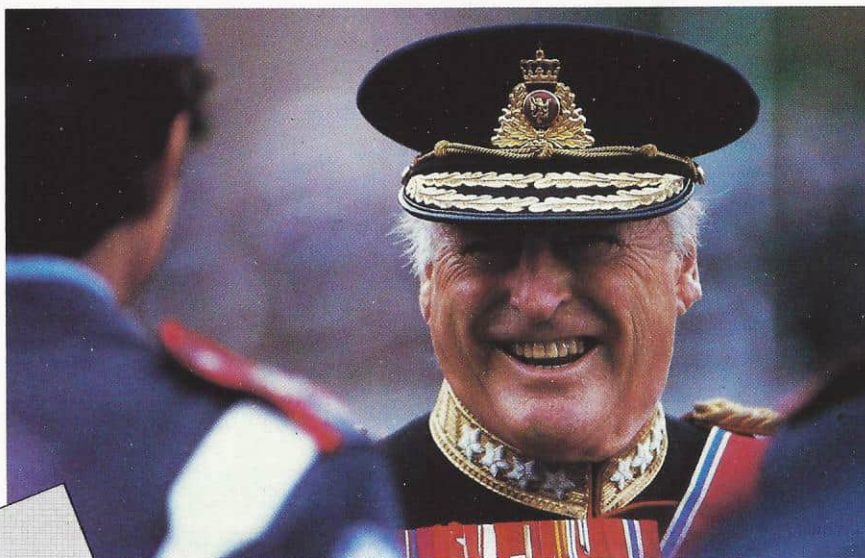
Siemens fikk Konge-sjekk

Kongen har betalt bortimot 2.3 millioner kroner til 49 underleverandører som ble påført tap da Horten Verft gikk konkurs etter oppussingen av kongeskippet "Norge".

Gavesjekken varierer fra 2000 til 450 000 kroner.

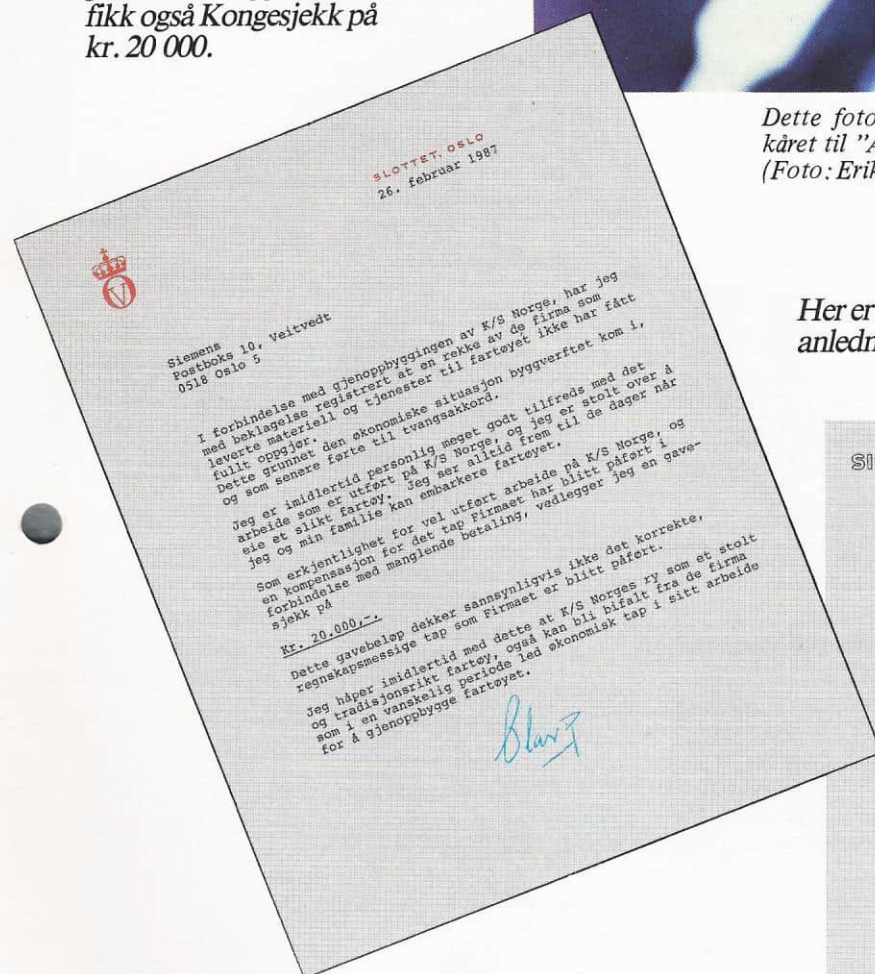
En håndfull underleverandører mottok sekssifrede gavesjekker, men de aller fleste sjekkene er i gjennomsnitt på 20 000 kroner.

Siemens hadde arbeidet med generatoranlegget ombord, og fikk også Kongesjekk på kr. 20 000.



Dette fotografiet av Hans Majestet Kong Olav ble i sin tid kåret til "Årets bilde".

(Foto: Erik Berglund – Aftenposten/A-foto.)



Her er hva Kongen skrev i den anledning, og hva Siemens svarte.

SIEMENS

H.M. Kongen
Slottet
Oslo

Oslo Akers vei 90, Oslo 5
09.03.1987

Siemens A/S har med takk mottatt kr 20.000,- som kompensasjon for tap i forbindelse med arbeid på K/S Norge.

Firmaer som vårt må fra tid til annen finne seg i å bære tap. Jeg kan forsikre Deres Majestet om at vi ser det som en ære å få delta i arbeid på det tradisjonsrike fartøy K/S Norge. Tapet i denne forbindelse var derfor lett å bære. Deres Majestets storsinnede gave og den tilfredshet med det utførte arbeid som Deres Majestet gir uttrykk for, er derfor en glede og inspirasjon for hele vår organisasjon.

Med vennlig hilsen
Siemens A/S

For Jemtland
Tom Jemtland
Adm. direktør

SIEMENS A/S
Direksjonen

Forelegg etter påkjørsel ved Siemens

Saken mot den Siemens-ansatte bilfører som den 13. november 1985 kjørte på en mannlig syklist i fotgjengerovergangen i avkjørselen til Siemens i Østre Aker vei i Oslo, er nå avgjort ved at bilføreren er ilagt et forelegg. Politifullmektig Thomas Nordtvedt ved Oslo Politikammer opplyser til Siemens Intern at forelegget ble gitt med hjemmel i veitrafikklovens Par. 3 hvor det heter at "enhver skal ferdes hensynsfullt og være aktpågivende og varsom så det ikke oppstår skade..."

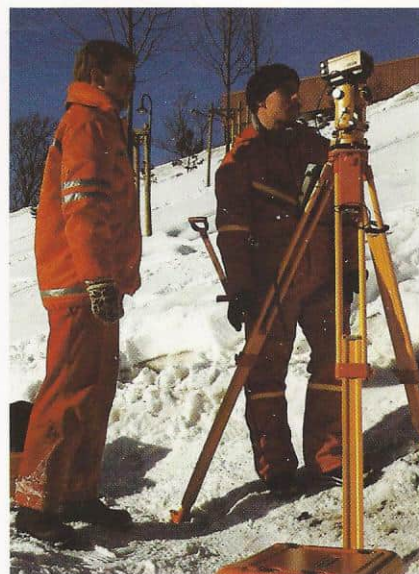
Politifullmektigen opplyser at politiet egentlig ønsket å bringe saken inn for retten med påstand om betinget fengselsstraff og bot. Hensynet til den forulykkede gjorde

imidlertid at man frafalt dette, idet den hardt skadede syklist i tilfelle hadde måttet møte i rettssalen. Han ligger i dag på Sunnås sykehjem med lammelse.

Forelegget er vedtatt.

Disse gutta fant vi en strålende vinterdag i skråningen nedenfor kontorbygget på Linderud. De holdt på med oppmåling, og vi spurte dem om det nå skulle bli gjort noe med den livsfarlige avkjørselen fra Østre Aker vei.

– Oslo Veivesen er klar over at avkjørselen er farlig, sier oppmåler Rune Johansen (30). – Det foreligger ingen konkrete planer om å gjøre noe med den ennå, men den dagen man setter seg ned for å planlegge en omlegging, skal alle mål ligge på bordet. Det er derfor vi er her, opplyser han.



Faste-lunch på Linderud: En kopp kamomille-te

Ragnar Larsen (26) i EDB-avdelingen på Linderud gjør som mange mennesker i de latinske landene i februar måned – han faster. Forskjellen er bare at Ragnar ikke har de samme motivene for å holde seg unna fast føde.

– Ved siden av at det er sunt, begynte jeg med dette fordi jeg mener at det blir alt for overdådig i jula. Egentlig var det januar som var som var min fastemåned, men det har seg jo slik at jula varer ut januar også, smiler han.

– Det går med tre uker i mitt fasteopplegg. Først "spiser jeg meg ned" – det vil si at jeg går fra normale måltider til supper o.l. en uke før. I selve fasteperioden skal man egentlig bare drikke vann, men litt frukt- og grønnsakssaft er tillatt. Etter å ha fastet en uke, skal man "spise seg opp". Man begynner med supper, og går langsomt over til vanlig kost igjen, opplyser han.

Kroppen føles ren

– I fasteperioden er det viktig å få i seg mye væske, fortsetter Ragnar Larsen. Meningen er å få en gjenomskylling av fordøyelsessystemet – og dermed få ut giftstoffer som ellers er umulig å bli kvitt.

– Hvordan føler du deg etter en fasteperiode?

– Helt topp! Kroppen føles helt ren, dessuten blir smak- og luktesans betydelig skjerpet. I selve fasteperio-



En kopp kamomille-te. Det er dagens lunch for Ragnar Larsen (26) i EDB-avdelingen på Linderud. – Jeg kan anbefale alle å ta en fasteperiode, sier han.

den føler en seg nok litt tung i hodet – særlig etter de to første dagene. Noen har dessuten en tendens til å bli litt blodfattige.

To perioder i året

– Hvis noen skulle få lyst til å prøve seg på en fasteperiode, så kan jeg anbefale det, sier Ragnar. – Men hvis du kjenner at det bærer mot en "sprekk", må du for all del ikke be-

gyne å spise tung mat med en gang. Fordøyelsessystemet kan få et sjokk, og i verste fall klikke helt.

– Hvis man skal faste, blir det anbefalt å ta to perioder i året. Jeg tar bare en, men overveier å prøve en periode på høsten også, sier Ragnar – og går løs på dagens lunch. En kopp kamomille-te.

Arbeidstidsforkortelsen i Siemens vil først og fremst slå ut i høyere priser

1320 medarbeidere i Siemens A/S fikk ny og forkortet arbeidstid fra 1. januar 1987. Det var ca. 325 fra Siemens Oslo, 755 fra Siemens Trondheim og 240 fra Siemens Bergen. De berørte avdelinger er i hovedsak montasjeavdelingene, produksjonsavdelingene, verkstedene og lagerne, dog ikke hovedlageret i Oslo.

"Rettferdighetsordning"

Avtalen om forkortet arbeidstid ble som kjent inngått mellom LO og NAF ved fjorårets tariff-forhandlinger. Den går ut på at LO-medlemmene skal arbeide 37,5 timer pr. uke mot tidligere 40. Reduksjonen er 6,67%. Arbeidstiden for samtlige ansatte i Siemens er dermed blitt lik, noe som fikk formannen i Jern & Metall-klubben i Siemens Trondheim, Rolf Aas til å karakterisere ordningen som en "rettferdighetsordning" i en samtale med Siemens Intern.

Høyere priser

Spørsmålet blir allikevel om hvordan produksjonsnivå og produktivitet kan opprettholdes, slik at firmaets konkurranse-evne bevares. I

rene lønnsutgifter er arbeidstidsforkortelsen beregnet til ca. 15 mill. kr.

Det er neppe noen mulighet for at vi i første omgang kan ta igjen det som går tapt, sier Gunnar Friedl i en kommentar til Siemens Intern. Arbeidstidsforkortelsen vil i første rekke slå ut i høyere priser til våre kunder. Dette gjelder vel å merke innenlands, og siden alle våre konkurrenter er i samme båt, vil konkurransebildet ikke forandres.

Eksport utsatt

Men når det gjelder eksporten er vi i en annen situasjon. Der har vi helt klare bevis for at våre priser er blitt for høye for en rekke produkter, og for en så viktig del som f.eks. varmeovnsproduksjonen, må vi være meget forsiktige med prisforhøyelser, fordi våre konkurrenter i andre land ikke har den samme kostnadsøkning.

Vi skal imidlertid være oppmerksom på at den nye arbeidstiden fra kl 7-15 i noen grad kan spare kompensasjon av reisetid fordi rush-tiden tildels unngås, sier Friedl. Likeledes kan man vel regne med at noen dødtid faller bort i og med at mange har fått én spisepause mot tidligere to.

Tiden vil vise.

- Hvordan vurderer du avtalen mellom LO og NAF om at partene skal arbeide for å få samme produktivitet som tidligere?

- Det er jo fint at den er der, men problemet er mangelen på faste, målbare størrelser, sier Friedl. Det er hos oss gjort en serie tiltak som retter seg mot samarbeidsforholdene, organiseringen av arbeidet, opplæringen m.v. Men bare tiden kan vise om disse tiltak får noen verdi for øket produksjon og produktivitet.

Fastpris for montasje

Når det gjelder montasjesiden har vi store forventninger til et nytt, internt system for kalkulasjon og tilbud av våre anlegg, sier Friedl. Vi vil fra 1. mars gå gradvis over til et såkalt fastprissystem internt når det gjelder montasjearbeidene ved anlegg. Dette betyr at montasjeavdelingene avgir en bindende pris til markedsføring for et anlegg, og forplikter seg til å holde denne prisen. Idag legges det økonomiske ansvar ensidig på markedsføringsavdelingene. - Vi håper å oppnå en ekte rasjonalisering og produktivitetsøkning ved å innføre det nye systemet. Det vil medføre en øket kostnadsbevissthet, i første rekke ved at kostnadsansvaret legges der hvor det er mulighet for å påvirke kostnadene, og også på andre måter tror vi på positive ringvirkninger, sier Gunnar Friedl.

"Mer ut av ettermiddagen"

Siemens Interns medarbeider i Trondheim har vært i aksjon og spurt tre av montørene på Sluppen om hva arbeidstidsforkortelsen betyr for dem.

Erik Haugnes - montør svakstrøm:

- Får mer ut av ettermiddagen når jeg slutter en halv time tidligere. Jeg tror dette vil oppleves spesielt positivt i den lyse årstida vi nå går i møte, men ved neste korsvei bør de eldre arbeidstagerne tilgodesees med lavere pensjonsalder.



Kurt Ove Brattset - montør Sterkstrøm:

- Arbeidstidsforkortelsen har slått meget positivt ut. Ved anlegg innenbys (Trondheim) betyr det at man får lengre ettermiddager sammen med familie og venner - selv om det bare er en halv time. Etter det vi har erfart, har ikke produktiviteten sunket etter at vi fikk nedsatt arbeidstid.



Per Borthen - offshoremontør:

- Er glad for at en gammel "urett" er bragt til opphør. For offshoremontørene er mer fritid på land generelt sett positivt, men arbeidstidsforkortelsen kan også føre til sosiale problemer for enkelte p.g.a. de lange friperiodene. Som kjent arbeider vi på rotasjon, med 14 dager arbeid - 21 dager fri, 14 dager arbeid - 28 dager fri. Det positive er imidlertid at man har større muligheter til kurs i friperiodene - noe som de aller fleste (80-90%) har savnet. Frem til i dag har offshoremontørene følt at de har blitt "akterutseilt" m.h.t. oppdatering og etterutdanning. Det forventes at dette nå blir bedret.





Barnebarnsbesøk

— Familietrekkene slår igjen, kunne fotografen konstatere da vi hadde besøk av Unni Ring-Nilssen (t.v.) og Lisen Wikant i Forum forleden. Det er ikke tilfeldig at de står foran et av de æverdige portrettmalerier i Forum, malt av Johan Oppegård, ansatt tegner i Sie-

mens: Direktør Meinich, firmaets stifter og første direktør, var deres bestefar. Familien følger fortsatt med i Siemens' ve og vel, om enn litt på avstand, og avlegger gjerne et besøk på Linderud for å se fremgang og trivsel med egne øyne!

Kort-krøll

Et råd til alle på Linderud: **Test personalkortene.** Grunnen til at vi kommer med denne oppmodningen er at vi har fått erfare at intet system er ufeilbarlig. Vi skulle nemlig teste om de små boksene som henger på veggene rundt omkring på Linderud virkelig fikk dørene til å åpne seg. Utstyrt med reglementert personalkort gikk vi trøstig til verket. Skuffelsen var stor da det viste seg at det elektroniske "sesam sesam" ikke fungerte i det hele tatt. Dagen etter hadde sikkerhetssjef Bjørn Dahlberg løst mysteriet. Vårt kort var feilprogrammert. Vi kan ikke se noen grunn til at vårt tilfelle skulle være enestående, så derfor: Sjekk om kortet virker som det skal. Litt leit å bli stående utenfor i Linderudtrekken på grunn av programmeringsfeil.

Og oppfordringen er naturligvis ikke begrenset til Linderud, like lite som hele låsordningen er begrenset til Linderud.



"Løfteøre" ga weekend-tur

Rolf Karlsen og Svein Dahl, Sterkstrømfabrikken i S/T foreslo å montere "løfteøre" på høyspentanleggene for at de skulle være lettere å få på plass. Columbi egg. Fabrikken i Tyskland godkjente ideen omgående, og Rolf og Svein ble behørig belønnet av Forslagskassen. Men i tillegg vant de nå også en trekning av weekend-tur hvor 106 premierte forslag fra hele landet var med.

— En tur til en god fiske-elv står høyt på ønskelisten, sier vinnerne. En halv ekstra fri-dag inngår også i gevinsten! — Siemens Intern ønsker god tur, når tiden kommer.



Trangt om saligheten

Den snerike vinteren har gitt mange problemer. Bildet til venstre er tatt utenfor lageret på Linderud, hvor man virkelig kan bruke det gamle ord: trangt om saligheten. Problemet med å få løftet ut en kiosk som var parkert mellom søppelcontainer og verktøycontainer så meget spennende ut, og bildet viser bare lite av alle de privat-

biler, mer eller mindre ulovlig parkert, som vanskeliggjorde oppgaven. Bildet til høyre er fra Stormyra, hvor oppfinnsomme medarbeidere har montert snøskuffe på truck'en. I påvente av mer egnet utstyr.

Ennå ikke tauet bort

Parkeringen på Linderud setter stadig sennene i bevegelse, især når sneen redu-



serer de på forhånd knappe parkeringsplasser. Man må forstå den medarbeider som i skarpe ordelag går mot ordningen med røde lapper på frontvinduet når bilen er feilparkert. For, som han sier: Det hender at man har to muligheter når man kommer: 1. Parkere ulovlig. 2. Reise hjem. Og de fleste velger vel det første. — Ingen vil bestride at dette må være det riktige, og "Eiendoms-

drift" bestrider heller ikke at det kan være for få ledige plasser. Men det kan ikke være riktig å parkere på de plasser som er avsatt til kunder, viktige leverandører, eller der hvor det er direkte farlig for trafikken. Og for å klare trafikkreguleringen må vi være litt strenge, sier Eiendomsdrift. Hvilket i klartekst betyr: ennå er ingen feilparkert bil på Linderud tauet bort.



Den lille r'en med sirkel rundt

Slipstvang

Slipsbrukere i Siemens er herved erklært for risikogruppe. Makuleringsmaskinene på Linderud er bortimot altetende. Det fikk Kåre Grefstad erfare da han forleden skulle betjene en slik innretning. Kåre mistet et par ark på gulvet, og da han bøyd seg ned for å ta dem opp, hogg makuleringsmaskinen tak i Kåres slips og truet med å kvele ham. Heldigvis gikk det bra. Det skal mer enn en sulten og mannevond makuleringsmaskin til for å knekke Kåre. Slipset derimot må nå finne seg i å tjene som avskrekkende eksempel for andre. Det hører med til historien at reklameavdelingen raskt var på plass med et nytt slips til super-veteranen.

— Det er jo bare å flire av, mener Kåre. — Heldigvis ga slipset seg før nakken min, men du bør skrive at man heretter bør være forsiktig i omgangen med makuleringsmaskinene, gliser han. Advarselen er herved overbragt til alle lesere av Siemens Intern.

Reklameavdelingen på Linderud er stadig på Siemens Intern med sine nyvinninger. Denne gangen var det Pål Henning Berg som kom til oss, og i hendene hadde han to papirark som så veldig viktige ut. Lovparagrafer og stempler med Den Norske Løve var spredt med rund hånd, og på toppen av arkene sto det med fet skrift: "Kongeriket Norge".

— Her kan du se — endelig har "Mikropluss" og "Kompaktpluss" blitt registrerte varemerker, opplyser han. I vår uvitenhet tillot vi oss å spørre om hvilken betydning dette får for kundene. Med et lett bebreidende blick blir vi gjort oppmerksomme på at Siemens nå er den lykelige eier av to produkt-navn — i tillegg til at man i reklamen nå har rett til å bruke den lille R-en med en sirkel rundt når "Kompaktpluss" og "Mikropluss" omtales.



For lett på tråden

Under den noe uærbødige tittel "Lett på tråden?" har Siemensmedarbeideren David Hansen (34) presentert en høyst seriøs, men ganske kritisk studie av telematikken kår i Norge.

Arbeidet er utgitt av Fagbevegelsens Senter for Forskning, Utredning og Dokumentasjon (FAFO) og støttet av Siemens — og har vakt stor oppsikt.

— Hansen starter forsiktigvis med å forklare hva telematikken er: en sammen-smelting av ordene telekommunikasjon og informatikk (læren om databehandling). En ny disiplin er her skapt av to tidligere uavhengige informasjonsteknologier, og spørsmålet er hvordan vi her i Norge har klart å nyttiggjøre oss den.

— Foreløpig litt for lite, mener David. Vi tar for lett på mulighetene som tråden gir. Politikerne tror at dette er en ny melkeku, og dermed blir det dyrt å bruke telematikk. I stedet burde denne nye teknologi utnyttes som pådriver og stimulan i miljø og arbeidsliv. Og så er det ikke tilstrekkelig å bygge ut et nett, men man

må samtidig satse på å øke anvendelsen. Med andre ord — brukersiden må tilgode-sees, understreker David, slik at vi kan begynne å omstille oss til å holde møte pr. telefon, fjernsyn og gjerne også data; opprette arbeids-plasser langt borte fra oppdragsgiveren; drive fjernarbeide, fjernundervisning, bibliotekstjenester og tilgodese funksjonshemmedes behov på nye måter.

David Hansen bryter svakt på det amerikanske, og roper derved sin californiske herkomst. Han er sivil-/sosial-økonom med utdannelse fra både Norge og USA, og gjort to ganger på hvorfor han har slått seg til her i landet. Den andre gangen kan du gjette på at han liker seg her og har funnet interessante arbeidsoppgaver, og det er også riktig. Nå i Siemens, og han definerer presist sin opp-gave: intern konsulent for bistand i planleggingspro-sesser. Med utgangspunkt i avd. for Strategisk planleg-ging og markedsundersøkel-ser.

— Det er bare å ringe, sier han.

Jubileum

Skipsselektroteknisk Forening feiret sitt 20 års jubileum i denne måned med et seminar i Sandefjord. Redaktør for kontaktorganet er Egil Jacobsen, Siemens Oslo, og han har sendt ut et fint jubileumsnummer av bladet.

Studiemøtet

for elektronikk og data skal holdes i Stavanger 19. - 21. juni, og Tor Jemtland, Siemens A/S skal holde foredrag om "Den nasjonale IT-plan". (IT = informasjons-teknologi).

7,5 tonns elektromagnet fra Erlangen til Rikshospitalet

Ta en syv og et halvt tonns elektromagnet fra Erlangen i Tyskland. Sett den på en lastebil og frakt den til Rikshospitalet i Oslo. Ta deretter denne magneten i en kran og fir den ned igjennom et hull i taket som bare akkurat er stort nok. Legger man så til at kranføreren ikke kan se det omtalte hullet i taket, og at han derfor må stole på anvisninger fra andre – ja da har du sånn noenlunde peiling på hva det handlet om onsdag 18. februar på Rikshospitalet.

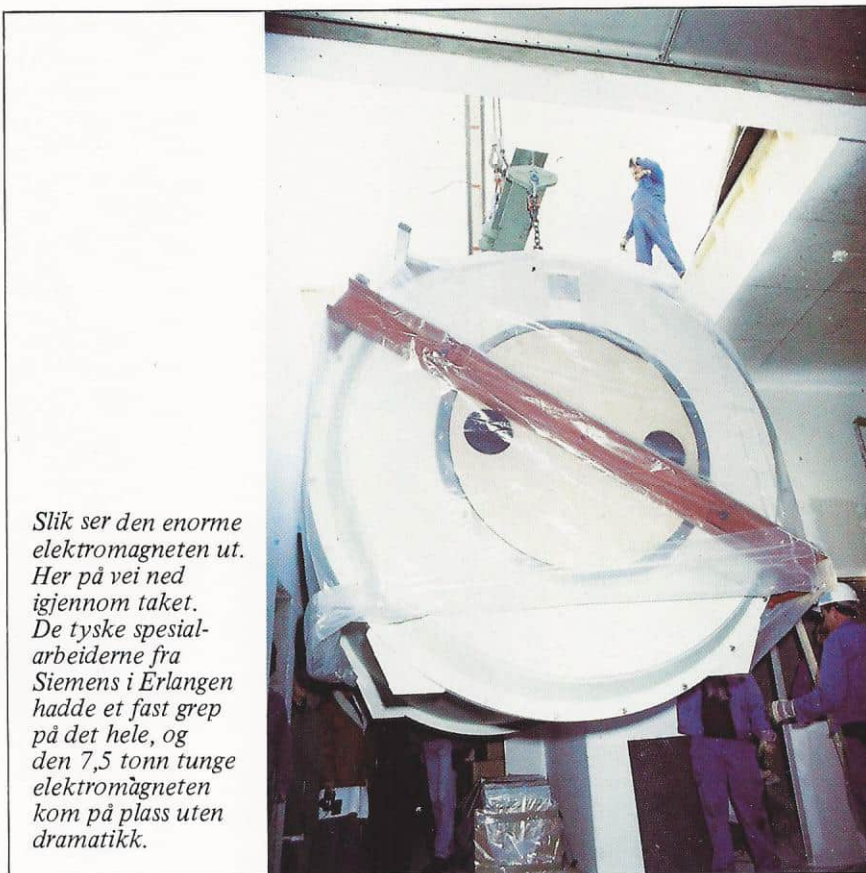
Magnetisk resonans

Seksjon Elektromed har stått for salget av et såkalt MR-utstyr til Rikshospitalet i Oslo. Bak bokstavene MR skjuler det seg et alternativ til røntgen – nemlig magnetisk resonans. I motsetning til røntgenstråling er magnetbølgene man bruker i slikt utstyr bortimot ufarlige. Det eneste er hvis man kommer for nær magneten med jernholdige metaller. En historie fra Trondheim forteller om en uheldig fotograf som kom for nær MR-utstyret med sitt kamera. Det ble forvoldt skade for flere hundre tusen da kameraet ble trukket med voldsom fart inn i magnetkammeret.

– Man skal alltid passe på at det ikke er magnetiserbart materiale i nærheten når elektromagnetten er aktiv, sier **Torbjørn Hoffstad** (31) til Siemens Intern. Hoffstad vil være teknisk ansvarlig for drift av anlegget, og var nok mer spent enn oss andre da den monstrose elektromagnetten hang mellom himmel og jord.

Elmeds største ordre

Selve MR-magnetten har fått en prislapp på 13 mill. kroner. I denne



Slik ser den enorme elektromagnetten ut. Her på vei ned igjennom taket. De tyske spesialarbeiderne fra Siemens i Erlangen hadde et fast grep på det hele, og den 7,5 tonn tunge elektromagnetten kom på plass uten dramatikk.

prisen inngår også den spesielle avskjermingen av det rommet magnetten står i. Seksjon Tele har hatt den delen av jobben.

I tillegg til MR-anlegget har seksjon Elektromed også levert en computer-tomograf og et hjertelaboratorium til Rikshospitalet. Totalt er ordren på rundt 30 mill. kroner. – Det er den største ordren vi i seksjon Elektromed noengang har hatt, sier **Poul H. Andersen** til Siemens Intern. Poul har overoppsynet med oppfør-

ingen av bygget og installasjon av utstyret. Det måtte nemlig bygges en helt ny avdeling i forbindelse med Siemens-leveransen og entreprenørfirmaet Astrup-Høyer har tatt seg av selve byggverket. Men Siemens har som hovedentreprenør hatt ansvaret for fremdriften av hele anlegget inkludert bygg.

En ny og utfordrende oppgave som Seksjon Elektromed ikke tidligere har påtatt seg.

Trønderne setter utfor

Ikke alle trøndere – heller – er født med ski på bena. Men mange Siemenslagsmedlemmer i Trondheim kan tydeligvis tenke seg å stille opp med alpinskiene i disse dager. Interessen for den nystartede alpingruppen er et godt bevis på det.

Alpingruppe

Det har hittil ikke vært noen organisert alpinaktivitet i Siemenslaget. Her skjer det nå noe. Ca. 100 ansatte har tegnet seg som medlemmer og det vil si 10% av Siemenslagets totale

medlemstall. Blant medlemmene er alle aldersgrupper representert. Flere er mellom 50 og 60, og en er over 60 år. Ikke verst! Gruppen er forøvrig selvforsynt med instruktører, i det flere av medlemmene har trenersertifikat.

Aktivitet

Da vi nå er midt i Siemenslagets forretningsår har gruppen naturlig nok ikke noe budsjett. Likevel dro de allerede den 14. mars på sin første alpinutflukt. Turen var et tilbud til medlemmer med familie, og den gikk

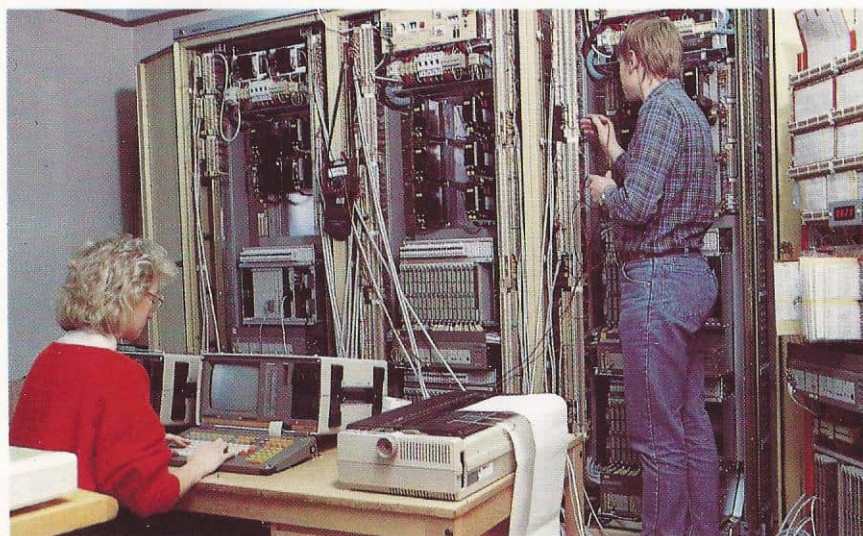
til Oppdal. Der ønsket Stølen Skisenter velkommen.

Hvis det er noen av "alpinistene" som trenger instruksjon eller veiledning før de slipper løs, kan de få det gratis av formannen. Instruksjon/opplæring og turer vil være viktige aktiviteter i gruppen. I tillegg er det allerede inngått avtaler om rabattkjøp hos en del av byens sportsforretninger.

Flere medlemmer

"Du vet ikke hva du har gått glipp av før du har prøvd det." Kanskje sporten kan være noe for flere? Derfor: Kom igjen trøndere – meld dere på og SETT UTFOR.

Tidenes storkontrakt til Siemens for Osebergfeltet



Fra leveransene til Oseberg-plattformene.

Siemens i Trondheim har, som nevnt på 1. side, undertegnet kontrakt med Kværner Installasjon i Stavanger for ferdigstillingsarbeidene på Osebergfeltet i Nordsjøen.

Arbeidene omfatter planlegging, sammenkopling og utprøving av elektro- og instrumenteringssystemene for Osebergfeltets to plattformer.

150 mill. kr

Kontrakten er en del av den totalkontrakt som Kværner Installasjon har inngått med Norsk Hydro for

ferdigstillelse av de to plattformene på Osebergfeltet – som består av én boreplattform med stålunderstell og én prosess- og boligplattform med betongfundament.

Kontrakten har en verdi på 150 mill. kr og vil på det meste beskjefte omlag 250 montører og 30-40 ingeniører. Dette er den største kontrakten offshoreavdelingen ved Siemens i Trondheim noengang har inngått.

For å sikre tilgang på tilstrekkelig personellressurser for dette oppdraget har Siemens inngått et samarbeide med Vestfold Contracting i Tønsberg.

Nært samarbeid

Planleggingsarbeidene starter umiddelbart, mens arbeidet ute på feltet starter i august 1987 på boreplattformen, og i juli 1988 for prosess- og boligplattformen. Varigheten av arbeidene er til sommeren 1989, og Kværner Installasjon og Siemens legger opp til nært samarbeide mellom de to selskapene for å løse denne utfordrende oppgaven.

Norsk Hydro, som er operatør for Osebergfeltet, har lagt vekt på en tidlig innfasing med den øvrige prosjektorganisasjonen for totalprosjektet. Dette gjøres nå allerede i planleggingsfasen som utføres ved Osebergfeltets prosjektkontor i Asker.

Egersund

Offshoreavdelingen ved Siemens Trondheim utfører for tiden installasjonsarbeider for kraftforsyningsmoduler som bygges for Osebergs prosess- og boligplattform i Egersund, og installasjonsarbeider for dekkskonstruksjonen til boligplattformen i Haugesund.

Offshoreavdelingen i Siemens Oslo leverer plattform- og kontrollsystemet, høyspentmotorer, transformatorer, boremotorer, likerettere, boreinstrumentering og avbruddsfrie strømforsyninger til begge Osebergplattformene.

Totalt utgjør Siemens A/S samlede leveranser til Oseberg over 500 mill. kr og med disse oppdragene stadfester firmaet sin posisjon som en av de ledende elektro- og instrumenteringsleverandørene til offshoreindustrien.

Velkommen nyansatte

S/Trondheim

Hege Helåsaunet, Avd. kontordrift
Åge Erling Ellingsen, S/Kjøpsvik
Frank Ludvigsen, ”
Arild Hellem, TA-skip/offshore
Grete Digre, Avd. kontordrift
Aina Sandvold, ”
Berit Olaug Hammer, Avd. for kvalitetssikring
Ivar Skjevik, Avd. for kontordrift

S/Bergen

Kari Schmid, Produktsalg, Bergen
Marit H. Olsen, Eiendomsdrift, Bergen
Nils Gunnar Knutsen, Montasje Bergen
Einar Qverneland, Montasje Stavanger

S/Oslo

Kjell Magne Alvestad, Servicetekniker
Tove Navestad, Renholdsoperatør
Waldemar Jan Zieba, Prosjektingeniør
Espen Nordhagen, Redaksjonssekretær
Stein Gjertsen, Postassistent
Svein Flagestad, Hjelpearbeider

Anne Kathrine Døhlen, Økonomisekr.
Ole Kåre Bakke, Senior systeming.
Anne Birgithe Holth, Sekretær
Linda Andersen, Renholdsoperatør
David Bennett Hansen, Seniorkonsulent
Egil Kulberg, Salgsingeniør
Hilde Marit Lindheim, Sekretær
Conny Linda Stolpnes, Vikar
Bjørn Morten Brekke, Lagerleder
Karin Synnøve Berger, Teknisk tegner
Truls Tunmo, Salgssekretær
Bjørn Nilssen, Ingeniør
Lene Kleven, Punchedoperatør
Hans Gustav Engen, Ingeniør
Karl Aarem, Lagerekspeditor
Elisabeth Knutsen, Avd. sekretær
Marit Bjarre Kulberg, Sekr./ordreavvikler
Tore Andre Nilsen, Sivilingeniør
Magne Bentzen, ”
Hanne Imsdalen Pettersen, Økonomisekretær
Helga Conrad, Prosjektsekretær

Johan Martin Nilsen, Tekniker
Kristin Trydal, Økonomisekretær
Kristin Torp Martin, Renholdsoperatør
Liss Bergstrøm, ”
Tore Jørgensen, Ass. avdelingssjef
Ove Gudmundsen, Tekniker
Jan Petter Holm, Lagerformann
Mona Teigen, Økonomisekretær
Erik Bergli, Ingeniør
Tom Sekkelsten, Ingeniør
Kjell Simmerstad, ”
Kirsten Helene Ørvik, Sentralbordoperatør/vikar
Lars P. Holte, Lagermedarbeider
Svein Ole Egge, Servicetekniker
Ann Christina Bæverstig, Kontormed./sekretær
Knut Arne Ebbesen, Lagermedarbeider
Esa Aulis Lahtinen, Prosjektleder
Astrid Reinholt, Sivilingeniør
Karin Sigrid Korsell, Avd. sekretær
Tor Ragnar Larsen, Markedssjef
Wenche Knutsen, Sekretær
Vivi Ann Wiig, Innkjøpssekretær

Forvent ikke alltid å komme til dekket bord – og gå fra oppvasken!

Siste 1986-nr av "PD-nytt" Siemens Oslo hadde et innlegg fra en av "sosialarbeiderne" på PD som vi syns fortjener en bredere leserkrets. Innlegget berører spørsmål som er aktuelle i enhver avdeling i Siemens, nemlig "hva gjør vi for miljø og sosialt samhold"? Alle er enige om at dette er viktig. Er alle like enige om å ta et tak for det? –

Vi gir ordet til Harald Fretheim:

Som festarrangør føler man ofte at alle forventer at det skal arrangeres noe ("Nå er det lenge siden vi har hatt en fest!"), men ingen tar et aktivt initiativ. Alle er blitt vant til at det er noen som tar seg av det praktiske. Og nå kommer selvfølgelig mitt hjertesukk. . . Hvis det er viktig å ha et godt miljø også etter arbeidstid, må man være med og ta ansvar! Jeg prøver ikke å gjøre meg selv til martyr; jeg vil sannsynligvis alltid være av de ivrigste til å være med, blant annet fordi jeg mener det er viktig for gruppesamhold og -sammenheng. Og selvfølgelig: det er gøy! Men forvent ikke å komme til dekket bord (og gå fra oppvasken)! Jeg synes det er trist at jeg på neste hyttefest er nødt for å sørge for at



Harald Fretheim retter et formanende blikk til de som kommer til dekket bord og lar oppvasken stå igjen til andre. Harald mener det er på tide at flere engasjerer seg i arbeidet for et bedre miljø i Siemens.

flere blir med og rydder og vasker dagen etter.

Jeg har følelsen av at det er en trend i tiden at man skal kunne velge og vrake i ferdig tilrettelagte tilbud for enhver smak, uten selv å legge to pinner i kors. Det vil kanskje fungere i større sammenhenger fordi det alltid finnes folk som er villige til å stille opp og ta et tak. Men i et såpass snevert miljø som hos oss (i antall vel og merke) er noen nødt til å yte for fellesskapet.

Fire favner ved

For at dette ikke skal høres alt for negativt ut, må jeg få fortelle om siste dugnad på Siemenshytta. På den dugnaden var det 8 personer hvorav 6 kom fra PD. Vi bar ca. 4 favner ved fra nederst i bakken og inn i vedskjulet. Jeg må si det varmet at så mange stilte villig opp! Etter dette er vår stilling betydelig styrket med tanke på booking av helger for kommende arrangementer.



Siemens-pensjonistene i Trondheim har nettopp avholdt årets første hyggemøte. Ekstra hyggelig denne gangen var det at Elise og Henninge Båtnes (i midten og til venstre) bød på fiolinmusikk. De to unge talentene ble akkompagnert av sin mor (t.h.). Siemens-pensjonistenes faste vår- og høsttur ble denne gangen bestemt lagt til Molde (2 dager) og Mallorca (14 dager).

Reglene for å søke stipend er endret

Søknadsfristen går ut 30. april

Stipend kan søkes av:

1. **Ansatte** til utdanning som ikke dekkes over avdelingens opplæringsbudsjett, altså til utdanning som ligger på siden av hva det er naturlig å dekke fordi den øker vedkommendes kvalifikasjoner i jobben. Ansatte kan også søke stipend til spesielle interesser, som f.eks. kunstnerisk aktivitet, sosiale aktiviteter, spesielle hobbyer e.l.
2. **Pensjonister** kan søke stipend til studier eller til spesielle interesser på samme måte som ansatte.
3. **Barn av ansatte**, som har vist spesielle talenter eller evner, kan søke stipend til aktiviteter de kan utfolde sine evner i. Aldersgrense oppad er 18 år.

Tidligere kunne også ektefeller av ansatte søke stipend, men denne ordningen er fra i år falt bort.

Stipend 2 kan søkes av:

Ansatte som har vært ansatt i Siemens i 4 år til utdanning som varer i ett år eller mer.

I denne ordningen er det ingen forandringer.

Søknaden kan sendes til stipendutvalget v/Aud Gulvik, S/O eller v/Hilma Holm, S/T.

Søknadsskjema fås ved henvendelse til avdeling Kontorservice eller ved de respektive opplæringsavdelinger.

En kvinne må si til seg selv: "Dette skal jeg klare"

(Tekst og foto: Espen Nordhagen)

Paulus mente at kvinner skulle tie i forsamlinger. Et kirkemøte på femtenhundretallet bestemte – med knapt flertall – at kvinner faktisk har sjel. I dag mener enkelte at kvinner ikke er skikket til å lede en gudstjeneste og diskutere teologi. Mange mener dessuten at kvinner ikke har noe å gjøre i ledende stillinger. Og bakom spøker Paulus...

La oss se litt på en kvinnelig leder – en nybakt en som sådan. Bjørg Tohje er i disse dager i ferd med å forlate Siemens-skuta til fordel for en personalsjefjobb i firmaet Hansen & Dysvik. I fire år har hun sittet som personalkonsulent på Linderud. Annen bakgrunn skal vi ikke komme inn på her, vi nøyer oss med å konstatere at Bjørg har jobbet med mennesker i hele sitt yrkesaktive liv.

– Den viktigste egenskapen hos en leder må være at vedkommende bryr seg om mennesker – og er faglig dyktig, understreker Bjørg Tohje.

– Jeg kan vanskelig tenke meg en verre leder enn en som er både selvopptatt og autoritær. I en lederrolle er man til for andre, ikke seg selv, sier hun.

– Jeg fikk frie tøyler i Siemens



Den nybakte personalsjefen i Hansen & Dysvik mener selv at hun har hatt en fin utvikling i Siemens.

– Jeg fikk frie tøyler til å utvikle jobben slik jeg selv ville, og jeg har lært mye av å jobbe i en så stor og velorganisert bedrift som Siemens. Jobben her har gitt meg verdifull selvtilitt og evne til positiv tenkning. Her må jeg trekke frem Kvinner i Siemens-prosjektet (KiS), som har gitt meg fine erfaringer, sier hun.

– For å få en lederstilling i dagens næringsliv, må man foruten en god porsjon selvtilitt, ha mot til å si til seg selv og andre at "dette skal jeg klare" – selv om det er oppgaver i jobben man ikke har erfaringer fra, eller for den saks skyld ikke kan.

Menn er mye flinkere til å ta utfordringer på sparket. De tør ta sjanser, og er mer overbevist om at de kan lære underveis. Vi kvinner tror vi må kunne alt, fremholder Bjørg.

Hun er overbevist om at dette er grunnen til at så få kvinner søker lederstillinger. Men uansett, så er det ikke lett å være kvinne i konkurranse med menn. Bjørg har en følelse av at mange menn føler seg truet hvis en kvinne viser seg like dyktig, eller dyktigere.

– De sterkeste lederne er ikke redd for dyktige kvinner



– Føler en mann seg truet av en kvinne på dette grunnlaget, tyder det på en brist i selvtilitt, sier Bjørg. – De sterkeste lederne er ikke redd for dyktige kvinner. De satser heller på samarbeide, fordi de har skjønnet at det gir bedre resultater enn konkurranse. Denne innstillingen gjelder også for privatlivet, mener Bjørg Tohje.

Som sagt, har Bjørg jobbet med personalspørsmål i mange år, og hun mener selv at hun etterhvert har fått innsikt i hva den enkelte medarbeider setter pris på i jobben sin.

– Det er viktig at en leder får alle medarbeiderne til å føle seg viktige i jobben og samtidig gi den enkelte støtte. Vi er alle viktige brikker i en bedrift. Alle i Siemens har en kunde! Vi trenger en bekreftelse på at vi betyr noe for å gjøre en god innsats og selv trives i miljøet.

– Hva slags inntrykk gir vi en arbeidssøker som ikke får jobben?



Bjørg Tohje har vært med på å ansette nye Siemens-medarbeidere i ca. 10 år.

– I fjor hadde jeg rundt 100

ansettelser, og vanligvis gjør vi 3-4 intervjuer før vi bestemmer oss, sier hun.

– Dette betyr at omtrent 350 arbeidssøkere var i kontakt med to eller flere av oss i Siemens i løpet av året, opplyser Bjørg. – Det er klart at en ansettelse er en viktig avgjørelse, men man må også huske på hva slags inntrykk vi gir de som ikke får jobben. Intervjuene er kanskje det eneste inntrykket vedkommende arbeidssøker får av Siemens, og hva slags inntrykk bringes videre?

Firmaets image påvirkes av alle som har, eller har hatt med Siemens å gjøre – på alle måter, mener Bjørg Tohje. – Ved neste korsvei er kanskje arbeidssøkeren en viktig kunde, og da er sannhetens øyeblikk kommet. Ble vedkommende reelt behandlet?

– Når vi endelig har bestemt oss for en søker, kommer en viktig periode for den nyansatte. Den første tiden er alltid vanskelig, og jeg skulle ønske at personalavdelingen hadde mer tid til å følge opp hver enkelt litt mer, men vår introduksjonsplan er anerkjent i vide kretser.

Det er litt forskjellig hvor stor vekt hver enkelt avdeling legger på å sette opp en introduksjonsplan for nye medarbeidere, men stort sett synes jeg de gjør en god jobb, og de tar saken alvorlig, sier Bjørg.

– Siemens er en fin arbeidsplass



– Jeg tror overgangen fra personalkonsulent til personalsjef skal gå bra, smiler hun.

– Jobben i Siemens har lært meg mye, og ikke minst har den gitt meg selvtilitt. Jeg vil gjerne – sånn på tampen – ønske de som jobber med KiS-prosjektet lykke til videre!

– Prosjektet er uten tvil i gode hender, og jeg vet at det har den nødvendige støtte i direksjonen.

– Tusen takk for godt samarbeid, sier jeg til alle i bedriften. Siemens er en fin arbeidsplass, smiler Bjørg Tohje. Vi ønsker henne lykke og hell i den nye jobben.

''Sekkra mot drypp i haue'' – det n

Det første du lægg märke te me det nye kontorbygge te Siemens på Sluppen, e at du e sekkra mot drypp i haue når du går inn ytterdøra. Det e næsten så du savne portier'n me dejn store paraply'n som e der for å hjelp dæ di to-tre siste metran fra bildøra. På dejnn måten har Siemens på Sluppen fått ett kontinentalt byggværk.

Men eillers skille det sæ itj myttji frå de ainner Siemensbyggan – de e ein rau kasse me flatt tak – som det ska værre.

Innadørs e det finar einn vanli'. Skikkelig arbei ha dæm gjort, snekkeran. Lyse farga og træsorta gjør det trivli både på kontoran og i gangan. Ijnngangen te kantina, med møteromman på den eine sia og vindua mot plæna på den ainner, e fin. Du kan sjå ut og vurder mulighetan for å eta matpakken i det fri, når dejnn tid kjæm.

Cællekontor og ett og ainna stor-kontore e løstet eillers, kontor-lainskap e som kjeint gammel-dags.

Ein medarbejer vi spurt, syntes kontore' hains va for lite te å bynn me, men no trives'n bra, for de e så rasjonelt innreda og da får'n heller sjå bort fra kontore si størrels som statussymbol.

Det går itj an for aill det da naturligvis – direktøran, dæm har fått fine og store kontor. Og kantina e det bare lovord om. Her vil vi trives!

PS te Siemens arkitektten: Sånne drypp-beskyttera, kainn vi få dæm på de ainner byggan å?



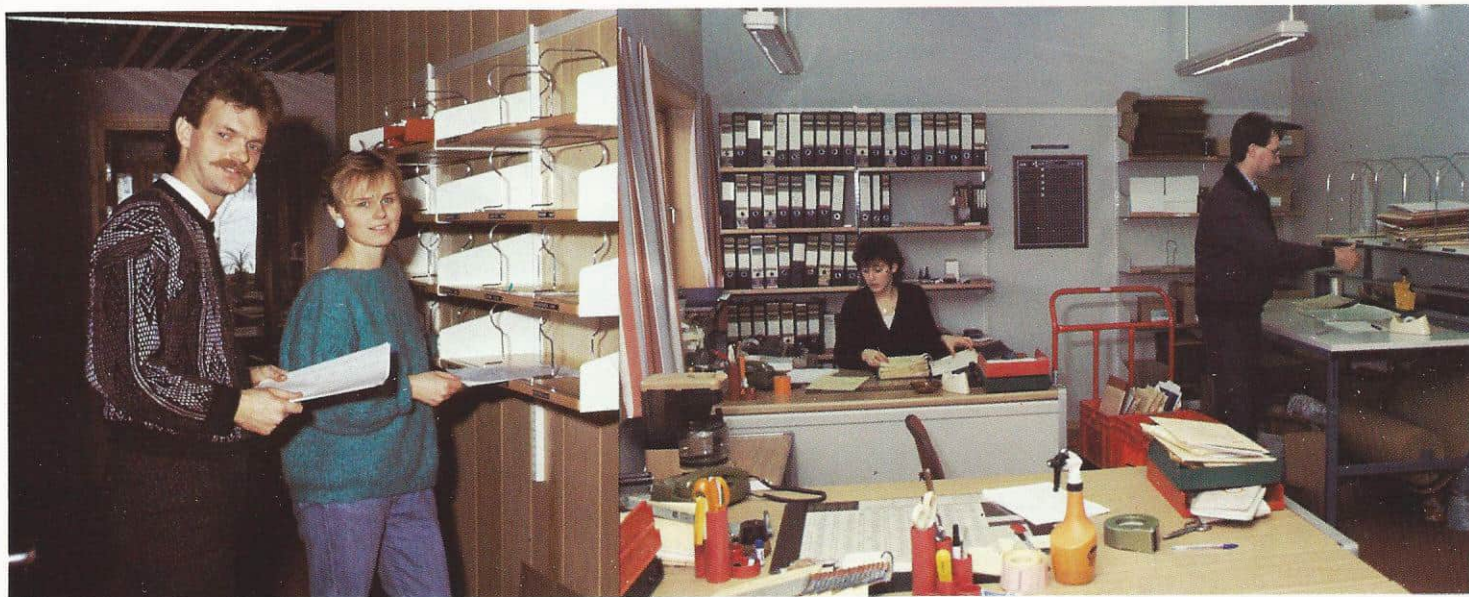
Her er deinn nye, fine inngangen te nybygge på Sluppen.

Sekkra mot drypp i håret.

På bilde oinner sjer vi a Inger Olsen sitt å speide i resepsjon. Hu Inger har forresten fløtta på ainner sia å a Liv Bye har overtatt plassen heinnes.



Ny, tøff postordning e det å blitt. Folket må nå hent å levver post'n i hyllan sjøl, som vi sjer a Gunhild Holten ån Svein Korsnes gjør. På sjølve postavdelinga har a Lina Fagerli ån Frode Wilhelmsen foill kontroll på brev å pakka.



nye kontorbygge te Siemens



Blide dama i nykantina: Fra v enstre M lfrid Antonsen   a Astrid Rodal. S  sjer vi hainn Gunnar Hegstad i sitt nye Demo-rom. Hainn e itj lite kry av kvitvareutstillinga si, men s  har'n venta p  a i s tten  r   da.



I storkontore over sjer vi fra venstre: Bj rn N erg rd, Andreas Alm s  'n Arild Nord .   ve sia kikke'n Oddbj rn Korsvoll  'n Erik Fallan, p  "kontraktsbjella" som kling hver gang ei stor ordre e i "boks". E ordren over 200.000,- bli det et skikkelig halling-kast med spark p  bjella. Bjella har komme fra en h estegar oppi Namdal'n.

Fotos: E. Fiske

Ny org.-plan – små forandringer

Siemens har en "flat" organisasjon. Det betyr at det er mange organisasjonsenheter som refererer direkte til øverste ledelse. Hos oss er det i dag 10 operative enheter som er "lagt under" direksjonen, 7 seksjoner og 3 regioner. I tillegg kommer 7 stabsavdelinger og 3 enkeltpersoner med koordineringsansvar.

Det er den nylig utgitte "Organisasjonsplan Siemens A/S 1.1.87" som gir opplysningene om vår organisasjons utseende pr. idag. Forrige plan utkom 1.4.86, og det er ingen prinsipielle forandringer. Vi lever i vår "matrise", med Seksjon Tele og Seksjon Elektromed som ekte divisjoner. Planen inneholder 106 "bokser" mot 99 forrige gang, alle med tilhørende navn. Eneste kvinne finner vi i Seksjon Økonomi, B.G. Øvestad, hvor R.E. Mürer er leder av Trondheimsfabrikkenes økonomiapparat. Men dette er tross alt en stor forandring fra forrige plan; der var det ingen.



Eneste hønne i kurven – i Siemens' organisasjonsplan – Ruth Elisabeth Mürer, økonom for fabrikkene i S/T.

De eneste forandringer på "direktørplanet" er at B. Ruud-Johansen nå står som alene leder av Seksjon Handel, og K. Melkild er leder av Region Nord ved siden av A. Bratt. – I Seksjon Handel er O. Strand leder for Markedsføring Storkunder, tidligere Ruud-Johansen. – Seksjon Elektromed, B. Elter, oppviser ingen forand-

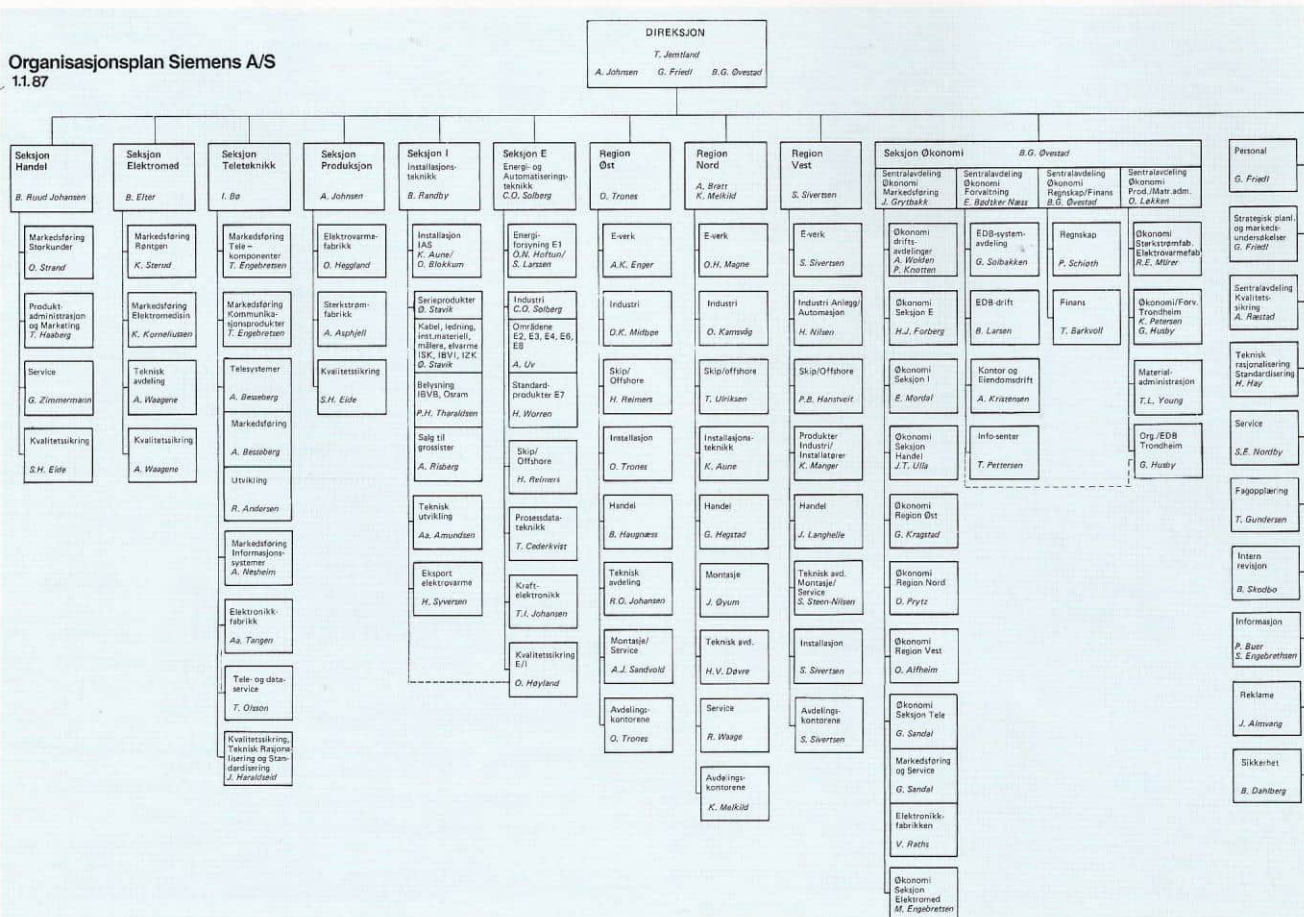
Kjenn ditt firma!

ringer. – I Seksjon Teleteknikk, I. Bø, er avd. for Telesystemer, A. Besseberg, oppdelt i Markedsføring, A. Besseberg, og Utvikling, R. Andersen. Avd. for Tele- og Dataservice har fått T. Olsson til leder etter B. Dahlberg som er blitt sikkerhets-sjef i S/Oslo. – Seksjon Produksjon, A. Johnsen, viser ingen forandringer, mens Seksjon Installasjonsteknikk, B. Randby, har "mistet" en avdeling, nemlig Reklame, J. Almvang. Avdelingen er blitt en stabsfunksjon under direksjonen. – I Seksjon Energi- og Automatiseringsteknikk, C.O. Solberg, er Automatisering tillagt A. Uv (Industri). Den var tidligere under T. Gundersen som er blitt koordinator for Fagopplæring.

Økonomi

I Seksjon Økonomi, B.G. Øvestad, er Økonomi Driftsavdel-

Organisasjonsplan Siemens A/S 1.1.87



Du er ikke nødt til å bli sjef for å gjøre karriere

"Den beste pilletrilleren blir ikke alltid den beste sjefen for pilletrillerne", lyder en kjent "lov". Denne erkjennelsen er et vesentlig poeng i en trykksak som nå er utkommet internt i Siemens, "Personlig utvikling - Administrative karriereveier, Faglige karriereveier, Personalplanlegging". Målet er klart: du skal kunne avansere uten å bli "sjef" over andre.

Nå er det slett ikke alle som ønsker å bli ledere. Lederfunksjonen er idag knyttet til så meget som føles å være på siden av det faglige, og derfor ofte som en belastning. Det er en jobb som medfører øket ansvar og stress. Men det er blitt viktigere enn før å finne frem til de riktige personer for lederansvaret, samtidig som vi har et tilfredsstillende stillingsavansement for de rent faglige jobbene.

Det er Gunnar Friedl som understreker disse poengene i en kommentar til den nylig utkomne "karriereplanen" Personlig utvikling i Siemens A/S. Vi er klar over at vi her ikke har funnet den endelige form for et karrieresystem i Siemens, sier Friedl. Men vi ønsker allikevel å sende ut det vi er kommet frem til, motta reaksjoner, råd og kritikk og få en klarere følelse av hvordan vårt miljø ser på disse ting. Så får vi senere finpusse den.

Ny orgplan, forts.

inger overtatt av A. Wolden og P. Knotten etter T. Torgersen. Økonomi Seksjon Tele er oppdelt i Markedsføring og Service, G. Sandal, og Elektronikkfabrikken, V. Raths. Disse avdelinger hører under Sentralavdeling Økonomi Markedsføring, J. Grytbak. Andre forandringer i økonomiapparatet begrenser seg som nevnt til Økonomi Sterkstrømfabrikken/Elektrovarmefabrikken, leder R.E. Mürer, tidligere O. Løkken.

Regioner

I Region Øst, O. Trones, har A.J. Sandvold avløst P. Knotten i avd. for Montasje/Service. I Region Nord, A. Bratt/K. Melkild, er J. Øyum rykket inn som leder av Montasje, tid-



Gunnar Friedl: "Den beste pilletrilleren blir ikke alltid den beste sjefen for pilletrillerne".

- Blir heftet sendt til alle medarbeidere?

- Nei, ikke direkte. Det skal distribueres via avdelingsleder, og tilbakemelding skal skje fra ham.

Karriereveier

Det skilles mellom to typer karriereveier - henholdsvis:

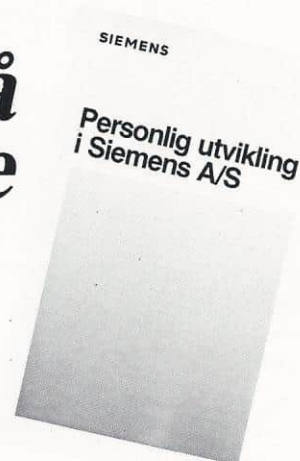
- administrativ karrierevei (administrasjon/ledelse)
- faglig karrierevei (fagansvar/spesialisering).

ligere K. Melkild. Avdelingskontorene er nå overtatt av Melkild, tidligere Bratt.

I Region Vest, S. Sivertsen, er avdelingene for Skip, E. Johannesen, og Offshore, O. Steffensen, slått sammen til en ny avd. Skip/Offshore under ledelse av P.B. Hanstveit. Installasjonsavdelingen, K. Manger, er overtatt av S. Sivertsen og det er opprettet en ny avdeling, Produkter Industri/Installatører under K. Manger. En ny avdeling for avdelingskontorene ledes av S. Sivertsen.

Stab

Foruten de 7 "ekte" stabsavdelinger Personal, Strategisk planlegging og markedsundersøkelser, Kvalitetssikring, Teknisk rasjonali-



Karriereutviklingen er likeverdig innen begge karriereveier, tilkjenngitt ved lik status og avlønning etter de samme prinsipper. Fagspesialisten vil dermed lønnsmessig, i visse tilfelle, kunne ligge høyere enn sin administrative overordnede.

Ved ansettelser i administrative stillinger skal det arbeides ut fra et utvidet rekrutteringsgrunnlag slik at alle faggrupper kommer i betraktning - f.eks. økonomer, ingeniører, jurister, pedagoger osv.

Karriereutvikling på faglig side følger av den enkeltes kompetanseutvikling. Det er vårt behov for faglige spesialister som begrenser antall faglige stillinger på de høyere nivåer, i motsetning til den administrative side hvor organisasjonsmønsteret begrenser antall stillinger.

Det skal bevisst arbeides for økt rekruttering av kvinner. Kvinner og menn skal ha de samme utviklingsmuligheter - såvel innen administrativ som faglig sektor.

Overgang fra administrativ karrierevei til faglig karrierevei og omvendt vil ofte være ønskelig for å oppnå en best mulig personlig utvikling, kompetanseoppbygging og ressursutnyttelse. Det skal tilstrebes en jobbrotasjon mellom sentrale avdelinger/staber og operative/regionale avdelinger. Der dette er hensiktsmessig bør stillinger være "åremålsstillinger" av 3-4 års varighet, heter det bl.a. i utredningen.

sering og standardisering, Intern Revisjon, Informasjon og Reklame, finnes i stabsposisjon 3 enkeltpersoner med koordineringsansvar. Det er S.E. Nordby (Service), T. Gundersen (Fagopplæring) og B. Dahlberg (Sikkerhet Oslo).

Ny giv i service – skal vi få en samlet organisasjon?

På firmaets siste ORG-kart har det dukket opp en ny "rute" med navn Service, direkte underlagt Direksjonen. Svein Erik Nordby er satt på denne jobben, og vi spør ham hva denne funksjonen er ment å dekke.

– Det er i første omgang en tilretteleggende og koordinerende oppgave. De enkelte serviceavdelinger beholder sitt resultatmessige og operative ansvar, men skal samarbeide med den sentrale servicesjefen. Først og fremst for å bidra til at vår samlede servicevirksomhet som forretningsområde kan utvikle seg positivt, sier Svein Erik.

– Hvis arbeidet viser at det er ønskelig med justeringer eller omlegginger av dagens serviceorganisasjon for å nå dette målet, skal forslag foreligge som innstilling til Direksjonen innen 01.08.87.

Hovedoppgaver

– Hva vil jobben din konkret bestå i dette året?

– En hovedoppgave blir å koordinere våre samlede serviceaktiviteter

med unntak av SA-Handel og SA-El.med. Dette gjelder strategiske opplegg, ressursutnyttelse, budsjettering osv. En annen meget viktig oppgave ligger i å harmonisere innsatsen fra de forskjellige montasje- og TA-avdelinger med serviceavdelingens arbeid, for derigjennom å oppnå en firmaoptimal ressursutnyttelse.

– Dette var en voldsom oppgave å legge på en manns skuldre!

– Heldigvis er jeg ikke alene, sier Svein Erik avvergende. – De forskjellige servicesjefer må naturligvis støtte opp under arbeidet, dessuten er Arnulf Bye fra 01.02.87 kommet inn som "Betrieb-økonom" på full tid i dette arbeidet.

Ta skreppa?

– Hva skjer med deg når "prøvetiden" er omme?

– Vet ikke. Hvis det fører til en ny serviceorganisasjon, finner jeg vel en naturlig plass der. Hvis ikke, får jeg ta skreppa og gå ut og selge?

Og selge tror vi Nordby må gjøre. Selge service som et betydningsfullt forretningsområde, markedsført under begrepet Siemens Systemservice.

Systemservice

Svein Erik Nordbys kongstanke er knyttet til begrepet systemservice. Som leder av Prosessdataavdelingens servicegruppe fra starten av, har han vært med på å prege dette begrepet. Bakgrunnen er de erfaringer man gjorde gjennom de første drifts-sentralleveransene i begynnelsen av 70-årene. Her ble Nordby og hans folk stilt overfor vanskelighetene ved å feilsøke i komplekse systemer som består av mange forskjellige enheter spredt over store geografiske områder. Problemene de møtte i denne situasjonen var ikke først og fremst å reparere feilen, men å finne den! For å klare det, var det ikke nok å kjenne de enkelte "boksene", – langt viktigere var det å forstå deres plass i det totale system og samspillet mellom dem.

Ut fra disse erfaringene vokste begrepet systemservice fram, – og danner nå en hjørnestein i all vår tenkning omkring service.

Forts. neste side

Tommelen opp for Siemens Systemservice. Stående bak fra venstre: Tommy Olsson, Arnulf Bye, Svein E. Nordby, Ivar Tryggstad og Harald Slåtten. Sittende f.v.: Leiv Throndsen, Jan G. Rasmussen, Rune Waage og Inge Husefest.



Siemens "SIS" går ut med nytt, fremtidsrettet datamaskinsystem

Avd. Siemens Informasjonssystemer, populært kalt SIS, er en del av Seksjon Tele.

SIS opererer på det konkurranseutsatte datamarkedet i Norge, og hadde 67 mill. kr i omsetning i 85/86.

SIS markedsfører Terminalutstyr og ADB-systemer. På begge områdene er konkurranseforholdene tøffe. SIS vil i løpet av 86/87 lansere nyheter på begge områder. SIS står i realiteten overfor en grunnleggende generasjonsveksling.

Nytt, moderne ADB-system

SIPAK 2 er et moderne ADB-system som vil interessere både nye og gamle SIS-kunder. SIS har allerede over 500 ADB-kunder (SIPAK 1), hvor elektroinstallatørene utgjør den desidert største kundegruppen.

Det er knyttet store forventninger til det nye systemet. Nyeste teknologi i hardware og software er tatt i bruk (Flerbruker, 32-bits maskin MX, UNIX operativsystem, INFORMIX relasjonsdatabase, 4-generasjons-verktøy IMAGE, språk C).

Maskinutstyret leveres fra moderhuset i München, mens program-

- Hvordan vil du definere Siemens Systemservice?

- Med systemservice tenker jeg naturligvis på det tekniske aspekt, at problemet med avgrensning og lokalisering av feil ofte er vesentlig større enn å reparere det skadede utstyret. Men jeg tenker også på styringen og koordineringen av våre serviceaktiviteter. For å yte en rask og effektiv service, må man i mange tilfelle trekke på kvalifisert personell fra våre forskjellige tekniske miljøer, ikke bare fra de tradisjonelle serviceavdelingene. Dette krever en noe annen systematikk og ansvars-/arbeidsdeling enn den vi har vært vant til.

Kunderett

- En annen måte å si dette på, er at vi i en mye høyere grad enn tidligere ønsker å være kunderettet. Hele vår innsats skal rettes mot kunden. Vi må melde kundens behov og driftserfaringer inn på riktige steder i Siemens-organisasjonen.

- Siemens Systemservice tar altså mål av seg til å utvide produkt-spektret ytterligere?

- Det er en del av målsettingen. De linjer vi da først og fremst tenker etter går i retning av kundekurs, driftsunderstøttelse og andre konsultingpregede tjenester.

Detaljene er foreløpig i støpeskjeen, - det vi nå signaliserer er at vi vil!

varen er norsk-utviklet med faglig og finansiell støtte fra Stammhaus! Hele konseptet er basert på en fremtidsrettet linje når det gjelder utstyr og program. F.eks. kan SIPAK 2 kjøres på alle maskiner (også de fremtidige!), både små og store, i Siemens MX-familie.

Både små og større firmaer kan bruke systemet, og et betydelig antall arbeidsterminaler kan tilkobles.

Innpass hos Norsk Data

SIS har lenge arbeidet for å komme inn hos Norsk Data med sine dataskrivere. Med den nye produkt-generasjon PT88S (blekk-skrivere) har vi endelig lyktes å få innpass! 500 skrivere skal leveres i løpet av 1 år. Dette representerer et viktig gjennombrudd hos ND, og bekrefter samtidig SIS' lederposisjon i markedet når det gjelder lydløse skrivere

basert på "ink jet"-teknologi. Vi håper jo også dette kan danne opp-takten til videre aktiviteter hos ND!

"Come back"

SIS kan også slå i bordet med en annen viktig kontrakt. Etter at Siemens tidligere har vært hoffleverandør av fjernskriverapparater (teleks) til Televerket, har vi delvis vært ute av bildet en periode. Nå er vi imidlertid på full fart inn igjen.

En kontrakt om levering av 1000 apparater over 2 år undertegnes i disse dager. Dette håper vi skal føre til at Siemens Fjernskriver og Teleks nærmest blir synonyme begreper på det norske markedet igjen. Det er den nye fjernskrivergenerasjonen T1200 fra München som vil gjøre dette mulig!

Har du et godt tips som vi i Siemens Intern kan gjøre noe ut av?

Send oss i så fall noen ord - eller slå på tråden. Vår adresse er: Siemens Intern, F1, S/O.

Våre telefonnummer er:

753 (Per Buer), eller 161 (Espen Nordhagen).

Organisasjonsendringer i Region Vest

I Region Vest er det fra 1. februar gjort visse organisasjonsendringer. Begrunnelsen for dette er endringer i markedsforholdene og endrede krav til avvikling av anlegg og prosjekter. Dette nødvendiggjør en ytterligere rasjonalisering av virksomheten.

En viktig nyskapning er dannelsen av en regionsledelse som består av avdelingsdirektør, økonomisjef og leder for driftsavdelingene. Dette er henholdsvis S. Sivertsen, O. Alfheim og S. Steen-Nilsen. Regionsledelsen skal behandle vesentlige saker av generell og tverrfaglig karakter. Avdelingsdirektøren skal i tillegg til sitt regionssjefansvar koordinere markedsføringsaktivitetene. Overingeniør for driftsavdelingene (TA, Montasje, Service), skal koordinere disse. Økonomisjef koordinerer økonomifunksjonen.

En bedre integrering mellom den enkelte bransje og støtteavdelingene (TA og Økonomi) tilstrebes ved at bransjesjefen tillegges større påvirkningsmuligheter og ansvar for bransjens totalressurser. Bransjesjef sammen med avd.sjef TA og bransje-økonom skal derfor danne en "bransjeledelse".

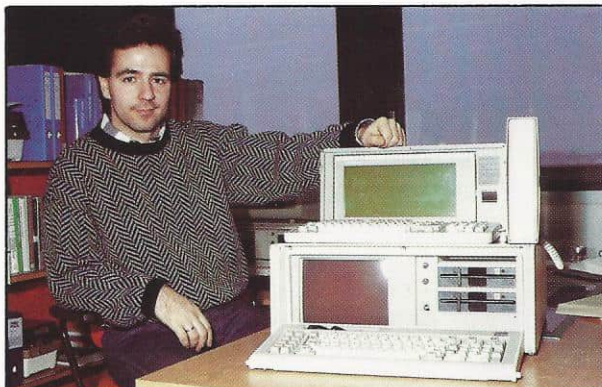
I linjen er produktsalg Industri-Installatører slått sammen til en fellesavdeling Produktsalg Industri - Installatører (K. Manger).

I tillegg til avd. Industri, etableres en egen avdeling for Automatisering (A. Flygansvær). Installasjon anleggsavdelingene i Bergen, Hauge-sund, Stavanger og Flekkefjord samles i en felles hovedavdeling, Installasjon Anlegg, (S. Sivertsen).

Nå koster det å låne PC

Fra og med første februar må man på Linderud betale for å låne bærbare PC'er. Tidligere var det mulig å låne disse vederlagsfritt, men nå har Info-senteret funnet ut at ordningen ble for hard for deres budsjett. Konsulent **Leif Edelman** kan fortelle at det er den enkelte låners avdeling som skal belastes for utgiftene i forbindelse med utlån.

- Vi på Info-senteret kjøpte i sin tid disse maskinene for å hjelpe folk som hadde behov for å lære databehandling på egen hånd. Vi har pr. i dag to Sharp-maskiner og seks IBM-maskiner. Alle åtte er utstyrt med to diskettstasjoner, og de er godt egnet til å styrke egenkompetansen. Utleiemaskinene (tidl. utlånsmaskinene) er etter det Edelman kan fortelle ganske populære hos Siemens-medarbeiderne på Linderud.



Bærbare PC'er kan hjelpe den enkelte til kompetanseheving, mener **Leif Edelman**. - Men det er ikke riktig at Info-senteret skal betale for det. Av den grunn har vi begynt å belaste lånerens avdeling, forteller han.

- Vi er klar over at etterspørselen etter disse maskinene kan minke på grunn av at vi har satt en pris på utleien, men slik vi ser det, var vi nødt til å gjennomføre en slik ordning. Maskinene taper seg i verdi ettersom tiden går, og dette gjør at vi får en

ganske hard belastning på vårt budsjett, sier Edelman.

Fra og med første februar gjelder altså følgende priser for utleie av bærbare PC'er:

IBM-maskiner: 1 500 kr pr. mnd.
Sharp-maskiner: 700 kr pr. mnd.

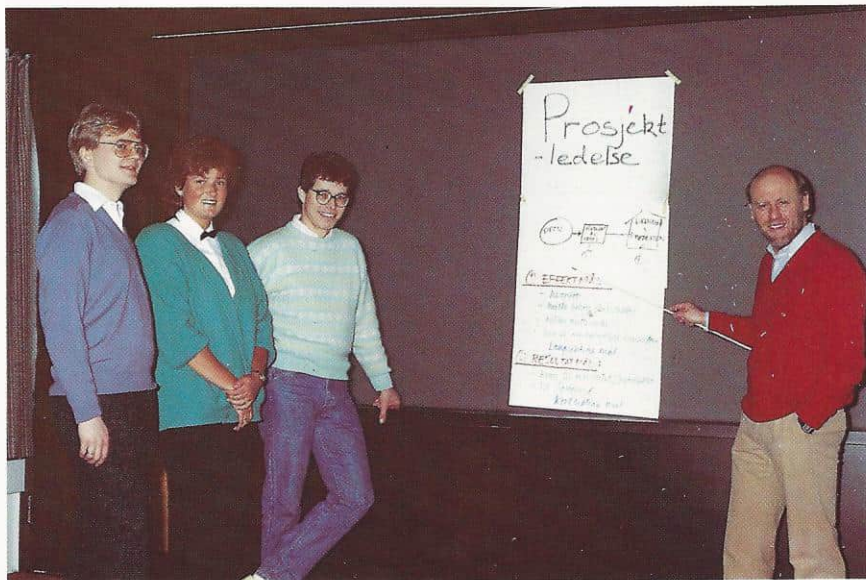
Prosjektledelse er å skape entusiasme

- Prosjektledelse er å skape entusiasme i prosjektgruppen, og søke å beholde den underveis i arbeidet. **Ole G. Faafeng** er seniorkonsulent i NILA (Norsk institutt for ledelse og administrasjon) og i tre dager har han lært Siemens-medarbeidere og enkelte Tandberg Data-medarbeidere hvordan man leder et prosjekt.

- Målet med kurset er at deltagerne skal bli bevisst en del viktige forutsetninger for at et prosjekt skal lykkes, opplyser Faafeng. - Vi kan si at i dette kurset er det to hovedingredienser. Det første er å definere hva ledelse er for noe og samtidig peke på hvordan man skal inspirere og motivere medarbeiderne for å nå et felles mål. Den andre hovedingrediensen i dette kurset går mer på selve prosjektet, hvilke muligheter man har og hvordan man skal styre prosjektets utvikling.

- Dette er ikke et kurs med en tradisjonell lærer/elev-situasjon, understreker Faafeng. - Vi prøver så godt vi kan å trekke på hverandres erfaringer. De fleste deltagerne er erfarne mennesker med en fellesnevner i nettopp dette med prosjektledelse.

Begrepet prosjektarbeide er velkjent for Siemens-medarbeidere. Et godt eksempel er Oseberg-prosjektet. Problemet med et prosjekt kontra avdelingsarbeide, er at et prosjekt



ofte trekker verdifull kompetanse og arbeidskraft fra avdelinger som kanskje er nok belastet fra før. Her kan det lett oppstå konflikter hvis ikke lederne kommuniserer skikkelig.

- Avdelingsinteresser og prosjektinteresser kan og bør samordnes, sier Faafeng. Det hele står og faller med kommunikasjonen. Avdelingssjefene bør involveres i et prosjekt så langt det lar seg gjøre. Hensikten er å skape forståelse og innsikt i prosjektet. Et prosjekt er vanligvis høyt prioritert av firmaled-

Seniorkonsulent **Ole G. Faafeng** fra Norsk Institutt for ledelse og administrasjon (NILA) har lært Siemens-medarbeidere hvordan de takler problemene som dukker opp når de skal lede et prosjekt. Her ser vi Faafeng til høyre, mens Arvid Føleide, Trude Dahl og Viggo Arbøll - alle S/O - følger med.

elsen, men det er meget viktig at avdelingssjefene godkjenner en evt. ressurstapping fra deres avdeling.

- Både avdelingsledelse og prosjektledelse må vise smidighet, mener NILA-konsulent **Ole G. Faafeng**.

Raad gir råd om effektivitet

Mange av oss fikk redusert arbeidstid ved nyttårsskiftet. Det er positivt at alle grupper ansatte nå har lik arbeidstid, men det krever også at vi øker effektiviteten i den tiden vi er på jobb. Men hvordan økes effektiviteten? Siemens Intern har hatt en kort og effektiv samtale med en av opphavsmennene til Sieplan, Ole Jacob Raad, nå leder for sitt eget firma PM International A/S.

- Hva er egentlig effektivitet?

- Effektivitet er når man får gjort de riktige tingene, i riktig rekkefølge, til rett tid, på en måte som er god nok, rask nok og uten spill av ressurser. Effektivitet er en forutsetning for å kunne ha den levestandard vi ønsker, vi må yte en innsats som resultatmessig forsvarer vår lønn. Og de som ikke ønsker å bruke sin fritid til jobb, bør derfor sørge for å få sine viktigste oppgaver løst innen rammen av rimelig arbeidstid.



Ole Jacob Raad tok Handelshøjskolen i København i 1962. Syv år senere startet han sitt eget firma, PM Consult. Virksomheten drives på Byåsen i Trondheim.

- Hva kan den enkelte gjøre for å bli mere effektiv?

- I jobber hvor det er stor forskjell på de ulike oppgavers hastepreg og viktighet, vil en viktig nøkkel til bedre effektivitet ligge i riktigere prioritering. I tillegg til riktigere prioritering må det bedre planlegging, bedre arbeidsvaner og metodeforbedring til. "Work smarter, not harder" er et

godt motto. Effektivisering innebærer dessuten å utvikle nye kunnskaper og ferdigheter som gjør at man lærer å løse sine oppgaver lettere og hurtigere.

- Hva med trivselen, har den noen betydning for effektiviteten?

- Absolutt. Trivsel er en forutsetning for effektivitet og effektivitet er nødvendig for trivselen. Det gamle ord om at "det er lysten som driver verket" gjelder fremdeles. Det er derfor viktig at trivselsfaktorene ikke "effektiviseres bort".

Den som arbeider ineffektivt, arbeider ofte tungt og opplever arbeidsdagen som en evig kamp mot tidsfrister. Det blir liten eller ingen tid tilovers for kolleger eller medarbeidere. Den sosiale kontakten er uhyre viktig. Vi er alle avhengige av ros for vel utført arbeid og få ting virker mere stimulerende på arbeidslysten enn ærlig ros. En god sosial kontakt skaper dessuten litt større margin for forståelse, overbærenhet og medmenneskelighet og er i høy grad med på å stimulere kommunikasjonen og øke den enkeltes kreativitet, avslutter Raad.

Hvordan kan vi påvirke vårt firmas image?

Av Agnar Ræstad

Det kan vi alle gjøre ved å være med å skape tillit mellom oss og kunden.

Vi skal gjennom våre handlinger gjøre oss troverdige. Det betyr at kunden kan stole på våre produkter, våre tjenester og det vi lover i skrift og tale.

I et stort firma hvor alle er avhengig av hverandre, må også alle være med for at vi skal lykkes i å skape denne tilliten. Det er enkeltpersoner som lover, men alle må være med for å holde det som loves.

Dette betyr igjen et internt avhengighetsforhold som må være regulert gjennom et fastlagt system.

Kvalitet = tillit

Kvalitet blir generert i alle ledd i vår organisasjon, og dermed kan alle bidra til å skape den tilliten vi vil oppnå.

Kvalitetssikringssystemet regulerer avhengighetsforholdet mellom



avdeling og mellom enkeltpersoner. Hvis ett ledd svikter, vil også den totale kvaliteten synke, og tilliten til oss som firma vil svekkes.

Av alle faktorer som influerer på kvaliteten er det den enkeltes holdning til kvalitetsbegrepet og den enkeltes selvdisiplin når det gjelder å

følge fastlagte handlemåter, som er det vanskeligste å følge opp.

Ledelse = miljø

Ledelsesformer og retningslinjer skal legge forholdene til rette for et miljø som utvikler positive holdninger og interesse hos den enkelte til å gjøre tingene riktig, og riktig første gang.

Når det personlig utførte arbeid har nådd et nivå som skaper stolthet, har også holdningen til kvalitetsbegrepet nådd et nivå hvor man er kritisk til alt som kan senke kvalitetsnivået.

Å skape god image er en felles oppgave på samme måte som det å skape kvalitet er det. Når vi videre konstaterer at god kvalitet skaper god image, kan alle bidra til dette.

Vi kan bidra ved å innarbeide gode arbeidsvaner, ved å vise selvdisiplin og følge vedtatte retningslinjer, og ved å utføre arbeidsoppgavene riktig første gang.



Eremitter – som må trekkes frem etter håret

Det må være lov til å komme med litt nyregrus selv om de fleste nok helst ville hatt en positiv årsrapport.

Jeg blir nemlig mer og mer sikker i troen på at folk som springer er en flokk med eremitter.

Muligheten til å få slike folk til å stille opp på noe i fellesskap med andre er tilnærmet lik null.

I år har aktiviteten avtatt betraktelig. Vi har deltatt i få stafetter, og arbeidet med å skaffe nok folk til i det minste ett lag blir bare tyngre og tyngre. De aktivitetene som samler et akseptabelt antall deltakere fra Siemens er aktiviteter som mer hører hjemme under "Trim-/mosjonsgruppen".

Jeg ser egentlig ikke vitsen med å ha en egen gruppe for 3-4 personer.

Forhåpentlig blir dette lest av mange i Siemens, og at flest mulig føler seg truffet og går inn for å rette opp inntrykket i neste sesong. Jeg tror nemlig løperfolket i Siemens finnes, de må bare trekkes frem etter håret.

Jeg prøver meg derfor som oppmann en gang til. Hvis andre vil prøve seg som oppmann er de hjertelig velkommen, skriver Ole Holm i årsberetningen for Siemenslaget i Trondheim.

Siemenslaget i Trondheim kan nå tilby 4 hytter

I løpet av foregående år har hyttekomiteen i Siemenslaget Trondheim anskaffet 2 nye hytter, ei på Oppdal, "Toftakerhaugen" og ei på Uthaug, "Kirkbakken".

Så nå har vi i alt 4 hytter, 2 på Oppdal, ei i Osen, og ei på Uthaug.

Huset på Uthaug har ikke vært i den stand det skulle, men nå har eierne fått skikk på dette. Det er lagt inn vann og det er laget i stand et bad m/blant annet varmekabler i gulvet. Så nå skulle det være fullt brukelig.

Huset på Oppdal, "Toftakerhaugen" vil også bli pusset opp en del i tiden framover, skriver Kristin Næss.

Siemensbåten ble knust i stormen

Hovedbeskjeftigelsen for Siemenslaget i Sandnessjøen har også i år vært siemensbåten. Dette skyldes at den gamle båten ble knust i storm høsten -85. Vi har kjøpt ny bruktbåt og fått denne tilpasset vårt behov. Båten har vært mye i bruk i løpet av sommeren.

Siemenslagets verktøy for rep. av biler er som før benyttet en god del. Her har vi utvidet tilbudet ved kjøp av høytrykksspyler for vask av biler etc.

Det er gjort avtale om leie av krigsinvaliddeforbundets hytte i Fiplingdal. Vi håper denne vil bli benyttet av lagets medlemmer.

Vi har også i år budsjettert med in-

vestering i båttilhenger, dette med samme begrunnelse som i fjor. Enklere frakting av lagets båt og medlemmenes private båter ligger til grunn for dette.

Vi har fortsatt problemer med å få medlemmene på gli til å komme med forslag til aktiviteter og å iverksette disse.

For tiden virker det som om flere er interesserte i å være med på noe, men det er problemer å vite hva man skal satse på.

Vi får ta fatt på neste år med godt mot og håpe på økt aktivitet, skriver formannen Svein R. Larsen.

Motorklubben

Motorklubben har i denne perioden arrangert to rebusløp.

I høstløpet startet 16 biler og 55 personer var samlet til bespisning og premieutdeling etterpå.

I vårløpet kjørte 13 biler og 46 personer deltok i samværet etterpå.

Batterilader og startkabler som blir utleid av motorklubben, har en tendens til å forsvinne da disse blir utleid på kveldstid og Securitasvaktene ikke merker seg navn på leier. Dette skal innskjerpes nå da vi går til innkjøp av ny batterilader og startkabler.

Teater

Siden oktober -85 er det spilt sju teaterstykker. På disse stykkene har det tilsammen vært 178 personer.

UKA -85, hadde hele 70 personer meldt seg på, det er ny rekord!

Ellers synes jeg teaterinteressen på Siemens er liten!

Er det noen som tror at Teateret er høykultur?

Det trenger ikke være det. - Gå som du er!

Familie- arrangement 1985/86

Familiedag på Sluppen 6. september kl 1300 - 1700.

169 deltakere påmeldt. Påmelding brukt for å få deltakeroversikt.

Slippen brukt som lodd i trekning av gevinst. Støvsuger vunnet av Astrid Stokkan.

For liten deltakelse kan skyldes flere forhold. Har vi noe nytt å vise fram?

Burde arrangementet vært holdt senere på høsten?

Men været var bra og stemningen på topp hos deltakerne og Strindens Promenadeorkester. Fin stigning i programmet og stor interesse for deltakerne som fikk se mors eller fars arbeidsplass.

Takk til alle dere som ofret fridagen for å få dette arrangementet gjennom. Uten helhjertet støtte fra dere - ingen Siemensdag. Hjertelig takk!

Foto-interesse på Sluppen

Mørkerommet på Sluppen blir brukt av en del interesserte, særlig i vinterhalvåret for fremkalling og kopiering av sort/hvitt bilder.

Filmredigeringsutstyret blir flittig brukt av enkelte, til tross for videoens innmarsj. Dessuten har vi 3 forskjellige fototidsskrifter på sirkulasjon som viser de nyheter fotoindustrien har å tilby, samt billedpresentasjon av forskjellige fotografer, både amatører og profesjonelle, skriver E. Fiske i Siemenslagets årsberetning.

Høsttur i nysne

Årets høsttur gikk til Narbuvollen.

I alt 47 voksne og 14 barn satte fredag kursen mot Femundsmarka. Været lovet ikke det aller beste, men de fleste hadde vel ikke tatt forholdsregler mot hva som skulle komme.

Bange anelser meldte seg i Rugel-dalen. Det som kom ned fra himmelen lignet mistenkelig på snø. Mistanken ble ganske snart bekreftet. Fra Os og innover gikk turen på sommerdekk i 30 cm nysnø.

Alle kom heldigvis velberget fram, og middag ble servert kl. 2000.

Lørdag morgen kom med masse snø, tung og våt. Igjensnødde veier hindret kjøkkenpersonalet i å komme på jobb, men med stor innsats av verten alene ble det frokost.

Snøen førte til strømbrydd ved 11-tiden.

Den utnevnte utfluktskomiteen inviterte deltakerne med på fottur. I en lang rekke vadet vi oppover skogen til lyden av bjørk som knakk sammen.

Plass for leirbål ble funnet, og forpleiningslaget satte igang. Kaffe og pølser ble servert til en våt forsamling.

Menneskerekken satte seg så i bevegelse nedover igjen, til tørk og lunch.

Fremdeles ingen elektrisitet, men med hjelp av gass ble det mat.

Kl 1730 ble strømbryddet reparert, og festmiddagen var reddet. Festligheten varte ut i de små timer.

Etter lunch søndag var det hjemreise. Heldigvis var veiene nå brøytet.

Dette ble en minnerik week-end.

Er nåløyet blitt mindre?

I fjor som tidligere, har våre trofaste røykfrie bridge-slitere i S/T kjempet en innbitt, men fighter-villig kamp om å komme til finalen i bedrifts-cupen. Men dessverre, enten har vi lagt på oss eller så har nåløyet faktisk blitt mindre, for gjennom kom vi ikke. (Bare til semifinalen). Men vi prøver igjen.

Melkvik/Gerhardsen og Ræder/Ræder nådde heller ikke i år toppen av seierspallen i Trafikk-cupen. Men de' e da arti læll, sjø!

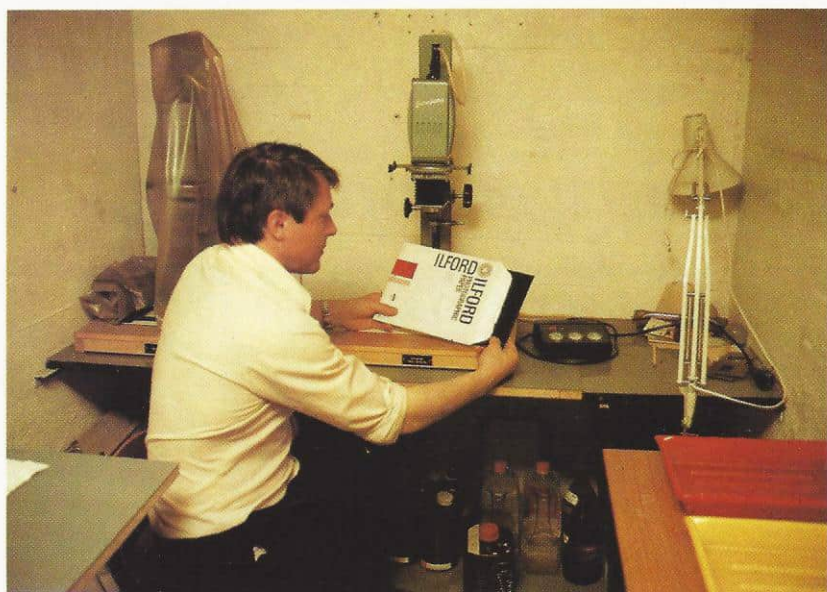
Våre vennskapsdyster med Adressa - Fiborgtangen ble avholdt i kjent stil og med like fornøyde deltagere også dette år.

Vårt avertissement for å starte en opplæringsturnering her på Siemens ble ingen suksess. Kanskje vi brukte for lite fargestifter! Men vi gjentar oppfordringen til å melde seg på for å øke rekrutteringsgrunnlaget til våre sammenkomster.

Ta kontakt! Liker du å spille kort har du allerede lagt grunnlaget, skriver R. Buchmann i Siemenslagets årsberetning.

Småplukk

fra årsberetningen til
Siemenslaget i
Trondheim 1985/86.



Fotointeressen i Trondheim er på topp - tross videoalderens fremmarsj. Vi ser her fotogrupperas formann Einar Fiske i full sving i mørkerommet.

Felles tillitsmannsutvalget har store oppgaver i Siemens

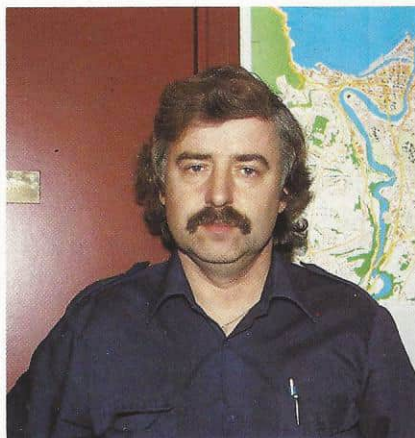
FTU er Felles Tillitsmanns Utvalg for LO organiserte i Siemens Norge, og består av følgende fagforeninger:

- Norsk Elektriker og Kraft Forbund (NEKF)
- Norsk Jern og Metall Arbeider Forbund (NJMF)
- Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF)
- Handel og Kontor (HK)

I flere år har de LO organiserte klubbene i Siemens jobbet med de samme sakene, men hver for seg. Behovet var derfor stort for et felles samarbeidsorgan. Så 14. juli i 1971 ble Felles Tillitsmanns Utvalg (FTU) stiftet. Dette skjedde flere år før det kom inn i avtaleverket om muligheten til å lage et felles LO utvalg i større bedrifter med flere LO forbund. De lokale FTU i S/O, S/B og S/T har ca. 1 møte i måneden. Disse har også forhandlingsrett med bedriften. FTU S/N har ca. 2 møter i året hvor det diskuteres og jobbes med felles saker som vedgår alle ansatte.

FTU har også samarbeid med de LO ansattes styrerepresentanter, som er med på alle FTU møter, og som gir sitt syn på sakene. Vi mottar også saker fra den enkelte som vi videre behandler.

FTU S/Norge består av:
FTU S/T - NEKF, NJMF, NFATF, HK
FTUS/B - NEKF, HK
FTUS/O - NEKF, NFATF, HK
Formann i FTU S/Norge er Frans Skrogstad fra NEKF S/T.



Frans Skrogstad er formann i både FTU S/Norge (Felles Tillitsmanns Utvalg for LO organiserte i Siemens Norge), FU (Forhandlings Utvalget) og Montørklubben i S/T. Foto: Løh

Forhandlingsutvalg

Etter en tid ble det også jobbet for å få eget forhandlingsutvalg. Noe som vi fikk litt senere, og som fikk forkortelsen FU. FU tar opp saker som vedgår alle ansatte i S/N som f.eks.:

- Velferdsavtalen
- AnSalg
- Fleksitid
- Personal/data avtalen
- Samarbeidsfora
- Metro
- Pensjonsordningen

Frans Skrogstad er også formann i FU. FU består ellers av Rolf Aas NJMF S/T, Jack Jansen NFATF S/O, og Torill Flatebø HK S/B.

Aktuelle saker

Det ble senest i februar 1987 avholdt et forhandlingsmøte (FU) med bedriften hvor følgende saker ble tatt opp:

- Pensjonsgrunnlaget
- AnSalg avtalen. Utvidelse av nåværende avtale med 20% avslag ved 1 hvitevare-kjøp i året.
- Omsorgspermisjon med lønn for menn.
- Permisjon med lønn i forbindelse med barns 1. dag i barnehage/skole, eller ved skifte av barnehage/skole.
- Sykelønnsordningen utover 6 ganger. Den nåværende sykelønnsavtalen ble først sagt opp av bedriften, men FU og bedriften ble enige om at avtalen skulle gjelde frem til 01.01.1990.

Videre vil bedriften dekke full lønn under barselspermisjon, en ordning som også er begrenset til 6 ganger.

Det er også en avkortning av feriepengegrunnlaget for ansatte over 60 år til 6 ganger etter lovverket.

Bedriften vil også her dekke et ferie-grunnlag mellom 6 ganger og inntil eventuell full lønn.

- Pensjonsforsikring/trygghetsforsikring 24 timer i døgnet.

Vi har enda ikke fått svar fra bedriften på alle disse sakene, men det vil vi få i nærmeste fremtid.

Så til alle dere LO organiserte, brenner dere for en sak som vedrører alle ansatte, så ta det opp med din fagforening, som tar det med videre til FTU.

Kristin Næss

Siemenslaget skjøt papegøyen



I mange år har deltagelsen ved forskjellige tilstelninger i Siemens-lagets regi i Bergen blitt stadig dårligere, og det ble klart for alle, at en nå måtte tenke i nye baner.

Denne tenkeprosessen ga resultatet, "vi går på teater i stedet". Siemens fikk kjøpt en hel forestilling på "Den Nationale Scene" i Bergen. Det var imidlertid lenge en mystisk hviskekampanje i gang, at noe ekstra var i gjære. Bomben sprang etter at teatersalen var fylt nær sagt til siste stol.

Med yre skrik dukket plutselig den nye Can Can dansegruppen opp på scenen. De seks jentene ble senere supplert med en mannlig danser; ja, denne likestillingen tar nok aldri slutt.

Ny skjønnlitteratur til biblioteket på Linderud

Biblioteket på Linderud har fått en ny forsyning av skjønnlitteratur utgitt siden ifjor høst. Det er anledning for alle i Siemens til å låne disse bøker. Send en lapp til Biblioteket, S/Linderud om ditt ønske, så kommer boken – omgående hvis den er ledig, så snart som mulig om den allerede er utlånt.

Håvamål
Jotunheimen. Fra hytte til hytte
Norske tegnere
Lillebjørn Nilsen – Tekst og musikk
Alberoni, Francesco – Vennskap
Alver, Ivar B.M. – Lykkelige bilder (Jan Harr)
Ambjørnsen, Ingvar – Hvite niggere
Bach, Richard – Måken Jonathan
Bakke, Jørn – Møtomanenes ABC
Berntsen, Bredo – Løperkongen
Bing, Jon – Hvadata?
Bjørneboe, Jens – Samlede dikt
Bjørnstad, Ketil – G-moll-bal-laden. (Romanen om Edv. Grieg)
Blixen, Karen – Den afrikanske farm
Bonner, Jelena – Alene sammen
Bratholm, Anders – Politivold
Brautaset, Steinar – Fehmer – en gestapooffiser og hans miljø

Bøll, Heinrich – Kvinner i flodlandskap
Calvino, Italo – Palomar
Irving, John – Siderhusreglene
Kapuscinski, Ryszard – Keiseren (Haile Selassie)
Keating, Kathleen – Gi meg en klem!
Deforges, Regine – I krig og kjærlighet
Finne, Ferdinand – Så vidt jeg husker – og litt til
Fjørtoft, Kjell – Spionfamilien
Fløgstad, Kjartan – Det 7. klima
Follett, Ken – Løvenes kamp
Gottschalk, Per – Kunsten jeg har møtt
Harr, Karl Erik – Sirilund
Hauger, Torill Thorstad – I Dorot-heas hus
Haugland, Jens – Dagbok fra kongens råd
Henriksen, Vera – Runeorset
Hoemsnes, Ole N. – Skjebnedøgn. Om Borten-regjeringens fall
Hrabal, Bohumil – Jeg har betjent kongen av England
Hulme, Keri – Margfolket
Hussain, Khalid – Pakkis
Høigård, Cecilie, Liv Finstad – Bakgater
Idstrøm, Annika – Min far, min elskede

Krogh, Sossen – Hekletøy med store hull
Lenz, Siegfried – Ekserserplass
Lie, Jon, Pål Bang-Hansen – Villa Faraldi
Li, Bjørn – Harald Sæverud
Loge, Øystein – Nikolai Astrup
Marques, Gabriel Garcia – Kjærlighet i koleraens tid
Mishima, Yukio – En maskes bekjennelse
Nauntofte, Jens – Gaddafi – Libyas gudfar
Neruda, Pablo – Ennå
Nkosi, Lewis – Fuglens hjerte
Nordberg-Schultz, Chr. – Arne Korsmo
Nyquist, Arild – Løp, Johan – vent!
Olsen, Bjørn Gunnar – I Alfreds hus
Pease, Allan – Kroppens språk
Ramm, Eva – Skynd deg, min elskede
Rydne, Jon H. – Søyler (dikt)
Rygh, Astrid Eidseth – Kreativ kommunikasjon
Røkke, Mona – Ingen tid for tårer

Sandemose, Iben – Det vokser ikke hvitløk på Skillebekk
Skard, Åse Gruda – Fulle hender. En minnebok 1940-1985
Skau Berntsen, Annie – "Søster Annie": Mitt ja til livet
Skynner, Robin, John Cleese – Familien – og hvordan man overlever med den
Smith, Wilbur – Brennende kyst
Steen, Reiulf – Der hjertet banker. Bilder fra et liv.
Süskind, Patric – Parfymen (historien om en morder)
Svendsen, Hanne Marie – Gullkullen
Tande Lid, Dagny – Mine vakreste dikt
Thurman, Judith – Karen Blixen. En fortellers liv
Trier Mørch, Dea – Morgengaven
Tunstrøm, Gøran – Tyven
Tuuri, Antti – Skjebnedag i Østerbotten
Vonnegut, Kurt – Galapagos
Walraff, Günter – Aller nederst
Wassmo, Herbjørg – Hudløs himmel
Wikman, Sture – Treskjæreren
Wyller, Egil A. – Johannes åpenbaring
Zapffe, Peter Wessel – Hvordan jeg ble så flink

Men det skulle bli mere, ikke før hadde danserne forlatt scenen og i forbifarten merket en del mannlige kolleger med noen usedvanlig røde kyss på kinnet, så dukket det opp en superelektriker fra Siemens iført standard utstyr, gul hjelm, kjeledress, hvilestol og transportabel radio. Det var som en kunne vente Øyvind Offerdal som fant tiden moden og passende for en del interne opplysninger.

Først presenterte han den fenomenale dansetruppen "Le ensemble de Dance le Stormyra" Inger Lise, Jorunn, Ingse, Inger Johanne, Berit, Karin og Thor Erik.

Men det viktigste var vel å presentere 1. utgaven av den nye internavisen SIESTA. Det vil føre for langt å referere de mange toppaktuelle innslagene, men vi unner oss dog ett:

"Siemens-nomadene"

Det utgikk et bud fra den borgerlige regjering i 1983 om at hvis man ønsket å opprettholde full sysselsetting her i landet, måtte norske

arbeidstakere i mye større grad enn før være villige til å flytte på seg.

Dette budskap ble av Siemens i Bergen tatt til de grader til etterretning, at nå gjør vi omtrent ikke annet enn å flytte.

Ustanselig treffer en mennesker på vandring.

Dette er de såkalte **Siemens-nomadene** på leit etter utkomme et annet sted på huset eller på en annen avdeling der konjunktorene er bedre og fremtiden lysere. Vår avis ønsket å vite mer om de helse- og miljømessige konsekvenser av slik rotløshet, og vi oppsøkte derfor vår **bedrift-veterinær** for å få problemene vitenskapelig belyst.

Han kunne vise til en amerikansk undersøkelse fra 1984. Den forteller at kyr som hyppig skifter bås, melker opptil 30% mindre enn stasjonære kyr. . . .

Og slik fortsatte det til det var tid for den oppsatte forestilling "Mitt liv med Marilyn". At det hele ble en annerledes og festlig tilstelning er ingen tvil om.

K.M.

"Idé-dødarens" huskeliste

– Tenk om vi kunne få et arbeidsmiljø der forslagskassen var overflødig!

Da kunne forslagsstilleren gå rett til sin avdelings-sjef, eller til den avdelingen forslaget gjelder, sier opplæringsavdelingens Annar Aasheim til Siemens Intern.

Faren med et slikt opplegg er imidlertid at den enkelte avdelingssjef kan bli en "flaskehals", og på den måten drepe medarbeidernes kreativitet. Her er åtte måter å ta knekken på en idé – spesielt utarbeidet for sjefer.

– Idéene kan bidra til å gjøre Siemens enda bedre, sier Annar Aasheim, og gir lyspæren et kjærlig blikk. Ingen tvil om at Annar er en av forslagskassens beste venner.



1) Overse den

Fullstendig taushet virker alltid deprimerende for forslagsstilleren, bortsett fra den mest entusiastiske.

2) Le den vekk

Kom med et latteranfall, og spør om forslagsstilleren har sittet oppe hele natten for å klemme ut ideen. Hvis det er tilfelle – få et nytt latteranfall.

3) Gjør et personlig angrep på forslagsstilleren.

"Ligger ikke dette forslaget litt over dine evner" – eller; "Skal dette bety at du endelig har begynt å tenke?"

4) Si at ideen ikke passer inn i firmapolitikken

Siden de færreste vet hva denne politikken er, vil det være vanskelig å komme med motargumenter.

5) Be forslagsstilleren om å skrive et notat om ideen.

Skulle vedkommende mot formodning gjøre dette – opprett en komité til å "sitte" på den.

6) Si at ideen ikke passer i avdelingens arbeidsoppgaver

Før forslagsstilleren finner ut hvilken avdeling ideen passer for, har vedkommende sannsynligvis gitt opp.

7) Minn om at vedkommende har kommet med det samme forslaget før.

Spør om det ikke snart er på tide å slutte med masingen.

8) Anvend en av følgende standardinnvendinger:

- Dette går ikke.
- Vi har ikke tid.
- Dette går aldri ledelsen med på.
- Dette går ikke inn i budsjettet.
- Vi har aldri tidligere prøvd dette.
- Dette har vi prøvd tidligere.
- La noen andre forsøke det.
- Vi får bråk med region/avdeling.
- Det har jo gått bra hittil, så hvorfor forandre?
- Det passer ikke i vår bedrift/bransje.
- Vi kommer nok tilbake til det senere.
- Vi må tenke på konsekvensene.
- Vi har alltid gjort det slik i Siemens.

Disse åtte punktene er mer enn egnet til å sette en effektiv stopper for alle plagsomme ideer fra masete underordnede.

Siemens Intern

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

Tips til Siemens Intern:

Ring (02) 15 30 901. 753 (Oslo)
(05) 16 50 001. 300 (Trondheim)
(07) 96 55 111. 269 (Bergen)