

Siemens Intern

Nr. 3 – 20. juni 1986



Siemens bygger kraftverk i Alta

Siemens-montørene er nå i full gang på Norges mest omtalte – og omstridte – kraftutbyggingsprosjekt, Alta Kraftverk. Neste vår skal kraftverket være i drift, og installasjonene og byggearbeidet skal etter planene være ferdig ved juletid, slik at man fra nyåret av kan begynne innkjøringen. – Det er kanskje mindre kjent at Siemens samtidig bygger en ny driftsentral

i Alta som skal knyttes til kraftverket og til landsdelens elektrisitetsforsyning for øvrig. Sentralen skal være ferdig samtidig med kraftverket.

Konstant vannføring

De omfattende og uvanlige konsekvenskrav som er knyttet til driften av kraftverket er "midt i blinken" for Simatic S5/E, Siemens' PLS-konsept for

Svimlende utsikter over anleggsstedet for Alta Kraftverk. Demningen blir 110 meter høy. Siemensmontørene fra Trondheim har plassert seg helt ute ved stupet til ære for Siemens Interns lesere. Fra venstre ser vi Sivert Asphjell, Jon Arne Olsen, Arnstein Scøtherhaug, Ole R. Rikstaddal (på kne), Torleif Kulseth (bak) og Helge Kokkvoll (bas).

Forts. side 2

Alle i Siemens skal nå utstyres med nye personalkort

Siemens har lenge levet i en uskyldstilstand når det gjelder kontroll og sikring mot industrispionasje, terroranslag, sabotasje og andre samfunnsfiendtlige handlinger. Som et ledd i sikkerhetsbestemmelsene for bedriften må vi i økende grad regne med organiserte tiltak fra firmaets side for å forebygge slike muligheter.

– Men jeg tror ikke tiltakene i særlig grad vil komme til å virke skadelige på miljøet og arbeidsforholdene i Siemens, sier den nyutnevnte sikkerhetssjef for Siemens Oslo, Bjørn Dahlberg til Siemens Intern. Som eksempel på hva jeg mener vil jeg nevne innføringen av personlige adgangskort, som kommer om ikke så lenge. Med disse kortene vil medarbeiderne kunne åpne de inngangsdører som kortene er programmert for, uavhengig av vekten i kontorbyggets resepsjon. Vi vil med andre ord kunne bruke flere inngangsdører både i og etter kontortid, og vi risikerer ikke lenger å måtte vente hvis vekten er ute på rundten sin. Forts. side 13

Slike personalkort vil alle i Siemens få utlevert i tiden fremover, og de skal i første rekke brukes som døråpnere utenom ordinær arbeidstid. Kortet blir utført slik at det senere også kan benyttes som f.eks. betalingskort i kantine og AnSag. Det er, som vi ser, ikke påført offentlig personnummer. – For anledningen har vi benyttet et bilde av vår nyutnevnte sikkerhetssjef i Siemens Oslo, Bjørn Dahlberg, på kortet.



Siemens Intern

For å styrke den interne informasjon i firmaet skal det ansettes en ny medarbeider i full stilling i Siemens Intern. Arbeidsplassen blir Linderud, Oslo. Den som blir ansatt bør ha en viss journalistisk trening, lett for å uttrykke seg skriftlig, og klar motivering for internt informasjonsarbeide.

Siemens Intern søker også kontakt med medarbeidere som kan tenke seg å være korrespondenter, særlig på steder utenom Oslo, Trondheim og Bergen.

Interesserte bes ta kontakt med Per Buer, tlf. 753, S/O.

Dødsfall

Peter von Siemens, barnebarns barn av vårt firmas grunnlegger Werner von Siemens, er død, 75 år gammel.

Hjertelig tak

— til firma, kolleger og venner for blomster og gaver i anledning min 67-års dag. Randi Fleischer, S/O

— til firma og kolleger for oppmerksomhet i forbindelse med mitt 25 års jubileum. Jens Krøvel, S/Ålesund

— til venner og kolleger i Skien og Oslo for gode ord, vakre blomster og fine gaver ved min overgang til pensjonist. Anker Aasen, S/Skien

— til firma og kolleger for blomster, gaver og gratulasjoner ved mitt 25 års jubileum. Kasper Skofteby, S/O

— til direksjonen, venner og kolleger på Linderud og Elektromed for gaver og blomster i anledning min 60 års-dag. Reidar Nilsen, S/O

Forts. fra side 1

el-forsyningen. Dette systemet forener enkelhet med allsidighet og stor kapasitet. Et eksempel på en tilleggsfunksjon som systemet kan påta seg for å innfri et konsesjonskrav er den automatiske styring av en forblispligningsventil for å holde konstant vannføring i elva. Kravet er at vannføringen i Alta-elva skal holdes innenfor 10% av naturlig vannføring, og forblispligningsventilen skal sørge for konstant vannføring gjennom stasjonen, f.eks. ved lastavslag.

Også andre, spesielle sikkerhets- og konsesjonskrav — vanntemperatur i elven, måling av hvor meget demningen rører på seg for å nevne et par eksempler — blir ivarettatt av Simatic-systemet i den hel-automatiserte kraftstasjonen. Også fiberoptikk vil Siemens benytte i Alta.

Vi gratulerer

25 års jubileum

26.06: Kjell Andersen, S/T
03.07: Leif Johansen, S/O
01.08: Gunnar Friedl, S/O
01.08: Arne Uv, S/O
01.08: Gunnar Tajet, S/O
14.08: Jens Langeland, S/Skien
14.08: Sverre E. Søyseth, S/T
14.08: Jan H. Lie, S/T

50 år

22.06: Jarle Sandberg, S/T
07.07: Lars Dørdal, S/T
14.07: Finn Røsholm, S/O
16.07: Karl Erik Grønnesby, S/T
02.08: Inger Samdahl, S/T
04.08: Hans Hagset, S/T
06.08: Odd Kr. Selnes, S/T
09.08: Egil Trapnes, S/Selbu

60 år

01.08: Erik Henry Petersen, S/O
11.08: Odd Brustad, S/T
13.08: Jan Bratlie, S/O

70 år

30.07: Erling Jørgensen, S/O

75 år

29.07: Gunnulf Gravningsmyhr, S/O

— for oppmerksomheten ved min 50 års-dag. Odd Eriksen, S/O

— til firma og arbeidskamerater for oppmerksomheten på min 50 års-dag. Astrid Indergård, S/T

— til firma og Siemens Pensjonistforening for oppmerksomheten ved min 70 års-dag. Trygve Thunes, S/O

— for oppmerksomheten i anledning min 50 års-dag. Jan Viken, S/T

— til venner og kolleger for all oppmerksomhet, gaver og blomster i forbindelse med mitt 40 års jubileum. Robert Garvang, S/O

— til firma og kolleger for blomster og gaver i forbindelse med mitt 25-års jubileum. Randi Wettland, S/T

— til direksjonen og kolleger for hyggelig hilsen, nydelige blomster og gaver på min 50-årsdag. Tore Sehm, S/T

— for oppmerksomheten i forbindelse med min 70-årsdag. Odd Kolsvik, S/T

— for gaver og blomster i anledning mitt 25 års jubileum. Knut Grav, S/T

— til direksjonen og alle venner og kolleger for blomster og gaver på min 60 års-dag. Øivind Ollestad, S/O

— til firma og arbeidskamerater for oppmerksomheten til min 50 års-dag. Dagfinn Sagstad, S/B

— for oppmerksomheten i forbindelse med min 60 års-dag. Lars Sødal, S/T

— til kolleger og bedriften for all oppmerksomhet og gaver ved mitt 40 års jubileum i firmaet. Tor Jacobsen, S/O

Nytt om navn

Bjørn Dahlberg, S/O er oppnevnt som sikkerhetsansvarlig for Linderud i full stilling.

Tidligere mangeårig formann og medlem av styret i Siemens A/S, Sverre Walter Rostoft, Kristiansand, er tildelt Vest-Tysklands "Grosses Verdienstkreuz".

Tore Torgersen, økonom i sentralavd. for montasje, TA og service skal i perioden fram til 30/-87 være på informasjon i Vest-Tyskland.

Montørklubben i S/O har valgt dette styret på årsmøtet 20/2: Formann Egil Østby, nestformann Lars Jacob Berg (hovedverneombud), sekretær Lars Petter Paulsen, studietillitsmann Dag L. Andersen, akkordtillitsmann Jan Petter Johansen, datatillitsmann Øystein Svendsen og kasserer Thore R. Böhler.

Bjørn Randby, S/O er valgt til formann i Norsk Jockeyklubb.

Navnskifte

Bjørnar J. Samuelsen, Tele har skiftet navn og heter nå Bjørnar J. Barbogen.

Siemens selger Norwesco

Ahlströmkonsernet, med virksomheter bl.a. innenfor områdene papir- og verkstedindustri, prosessautomatisering og elektrisk installasjonsmateriell, ønsker å overta Norwesco A/S på Lørenskog og i Aurskog fra de nåværende eiere Siemens A/S og Christiania Bank og Kreditkasse.

Norwesco A/S er en av de to store produsenter av installasjonsmateriell i Norge og hadde siste forretningsår en omsetning på ca. 85 mill kr med 165 ansatte.

Gjennom sin avdeling Strömfors i Finland og Eljo i Sverige har Ahlström en sterk posisjon i disse landene på området elektrisk installasjonsmateriell.

Ervervelsen av Norwesco er et ledd i konsernets plan om å bli Nordens ledende produsent på dette området.

Tilsammen vil de tre firmaene Norwesco, Strömfors og Eljo kunne oppnå store fordeler gjennom samordnet produktutvikling med gjensidig utnyttelse av produksjonsutstyr og -kapasitet, heter det i en pressemelding fra Siemens.

Avtalen om kjøp trer i kraft 1.8.86.

Student i USA

Finnes det en norsk ungdom i 16-19 årsalderen som er interessert i å få bo gratis hos en ung amerikansk familie i Iowa, USA og studere ved high school skoleåret 1986/87? Ta kontakt snarest med Thom Hansen l. 426, S/O (styremedlem Sons of Norway, Oslo-avdeling).

Elektronikkfabrikken på Linderud med nye og løfterike prosjekter

Elektronikkfabrikken på Linderud har fått ny vind i seilene. De blafret betenkelig da produksjonen av mobiltelefoner ble flyttet til München. Men den nye skipperen, Aage Roar Tangen, har et fast grep i roret og har stukket ut en kurs som ser meget løfterik ut.

Ny giv

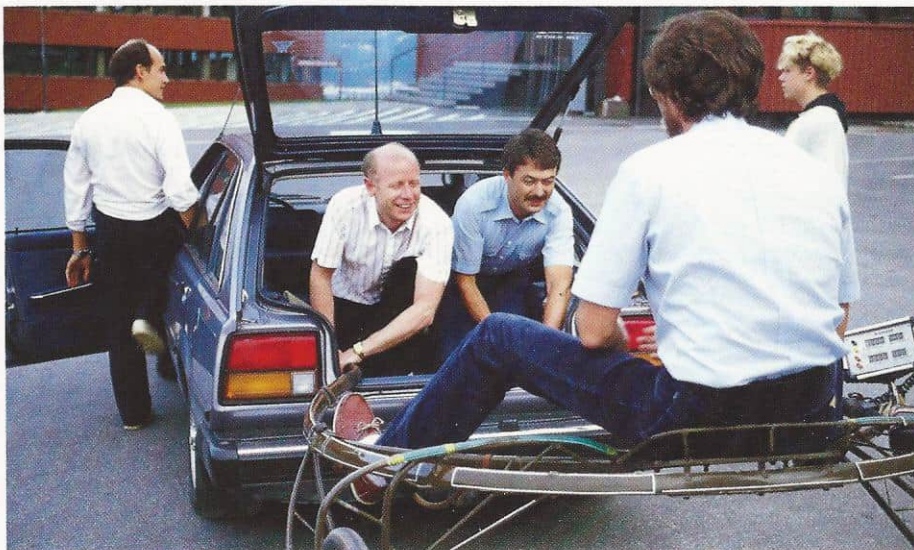
— Vi mistet 35% av vårt produksjonsvolum da mobiltelefonen forsvant, opplyser fabrikkssjef Tangen. Det kunne jo ha blitt en katastrofe. Men så hendte det at det ble opptakten til noe nytt og bedre. Vi fikk anledning til å tenke gjennom vår situasjon på nytt, og gikk inn for en grundig omstilling. Og situasjonen ga anledning til å gjøre de tiltakene som var nødvendige.

— Hvilke prosjekter arbeider dere med idag?

— Idag har vi mange jern i ilden, og vårt første mål er å bli konkurransedyktige med den øvrige norske elektronikkindustri. Vi innser at oppdragene fra vår egen seksjon ikke er nok, og vi går derfor ut i markedet etter ordrer i konkurranse med industrien forøvrig.

Travsport

Et godt eksempel er hastighetsmåleren "Banker" for travhester. Vi deltar i interesselskapet som står bak prosjektet og er ansvarlige for utvikling og produksjon. Elektronikken er kommet til travsporten også, og med dette instrumentet kan kusken til enhver tid under treningen lese av km-tid, hastighet, tilbakelagt distanse osv. Det viser seg at dette gir grunnlaget for et helt nytt og mer metodisk treningsopplegg, og særlig de yngre innen travsporten er overbevist om at dette er veien å gå. Vi er derfor svært spente på hva resultatet av introduksjonen vil bli; den skjer i disse dager på skandinavisk basis. Vi håper produktet skal leve opp til sitt navn, for "Banker"



Denne merkelige ekvipasjen har vært å se kjørende omkring på Linderud, — en sulky trukket etter en bil. Når bilen erstattes av en travhest, kommer Siemens-apparatet ytterst til høyre i bildet til sin rett. Det er nemlig en del av fabrikkens nye produkt "Banker", en hastighetsmåler for travhester. Produktet er nå klart for markedsføring, og teamet på bildet har grunn til å krysse fingrene. Fra venstre Rolf Engebretsen, Aage Roar Tangen, Geir Danielsen, Svein Sjøvaag og ytterst til høyre Tangen jr.

betyr sikker vinner innen travsporten, smiler Tangen.

Industrileverandør

— Det fortelles også i firmaet at dere har fått fotfeste hos en av Trondheims store industrikunder?

— Ja, det er riktig, for du tenker vel på Siemens. Der har vi nå gode kontakter med både Elektrovarmefabrikken og Sterkstrømfabrikken. For å ta den siste først, gjelder det avbruddsfrie strømforsyninger, hvor vi nå leverer elektronikkdelen som jo er en meget viktig del av disse apparater. Vi har allerede levert første ordre, og kommer til å levere regelmessig hver måned framover. Avbruddsfrie strømforsyninger står foran en stor markedsutvikling og vi regner med å få glede av dette, vi også, i form av økende produksjonsvolum.

Termostater

Et meget spennende prosjekt for oss er også vårt tilbud om å overta produksjonen av elektroniske termostater for Elektrovarmefabrikken. Det dreier seg om et antall av 300 000 i året, og dertil et krevende utviklingsarbeide. Det er et langt lerret å bleke før vi evt. kan komme fram til en avtale her, og vi vil måtte gå inn for en helt ny produksjonsteknologi som tidligst kan komme igang 1987/88. Men får vi til dette, vil vi også stå meget sterkt i konkurransen om andre oppdrag på det norske marked.

Teknologi fra Trondheim solgt til Siemens Tyrkia

Siemens i Norge har nå undertegnet avtale med vårt søsterselskap i Tyrkia om at Siemens Tyrkia skal lisensprodusere statiske nødstrømforsyninger (avbruddsfrie strømforsyninger — vekselrettere, kjært barn har mange navn) etter det konsept som er utviklet i Siemens Trondheim. Mange land har vist interesse her, og Tyrkia ble altså det første som lot handling følge på ord. Avtalen gjelder 1 fase-typen, som har vært i produksjon i Trondheim i mange år, og betyr at Siemens Tyrkia kjøper en del viktige komponenter og deler hos oss og får ellers tilgang til vår teknologi og know-how. Trondheim har allerede hatt besøk av tyrkiske kolleger som har satt seg inn i sakene.

Avtalen er i virkeligheten en enestående begivenhet i Siemenskonsernet. Det er nemlig første gang en avtale om produksjonssamarbeide er inngått direkte mellom 2 "utenlandske" søsterselskap.

Storkontrakt for levering av avbruddsfrie strømforsyninger

Avdeling Kraftelektronikk i Trondheim har gjennom Stamhusavd. E48 sikret seg en kontrakt med et amerikansk firma om levering av avbruddsfrie strømforsyninger. Avtalen sammen med økningen på det øvrige markedet medfører at Sterkstrømfabrikken i første omgang må 3-doble produksjonen av disse apparater.

Verdien av kontrakten med amerikanerne beregnes til ca 50 mill kr over en 2-års periode.

Avbruddsfri strømforsyning er et produkt som er utviklet ved Kraftelektronikkavdelingen, og er et ekte "high-tech"-produkt.

Det benyttes i forbindelse med datamaskinlegg, idet datamaskiner er svært følsomme for svikt i krafttilførselen. Siemens avbruddsfrie strømforsyning "bygger over" de strømløse intervallene ved hjelp av et batterianlegg. Varigheten på intervallene som kan bygges over er kun begrenset av batteriets størrelse.

De avbruddsfrie strømforsyninger fra Siemens Trondheim har hatt stor suksess på markedet.

Kraftelektronikkens andel av sterkstrømfabrikkenes produksjon utgjør idag ca 15% og vil med denne kontrakt øke betydelig.

Sekretærer og kontorassistenter i et faglig forum

Av Tove Løhne. Foto: Tor-Odd Vist

Sekretærene er en yrkesgruppe med ressurser som kan utnyttes bedre. Det er fremdeles vanlig at sekretærer utfører arbeid som omgivelsene ikke registrerer før oppgavene ikke lenger utføres. Mens sjefene ofte i stor grad er hardt belastet (og vanskelig å få tak i) og i en tid hvor ledelsestrening står i fokus, gjøres svært lite for å utnytte sekretærene bedre.

Hva kan gjøres for å rette på denne situasjonen? I Oslo og Trondheim er det nå dannet faglige fora for sekretærer, og Siemens Intern har snakket med Gerd Skaret, kontaktperson for Sekretærforum ved Sintef.

— Gerd Skaret, hva var bakgrunnen for at Sekretærforum ble dannet?

— Sekretærforum ble dannet høsten 1984 etter initiativ fra en gruppe bestående av sekretærer og andre som var spesielt interessert i sekretæryrket. Personalseksjonen ved Sintef kom også med i arbeidet fra starten av.

Akseptert

— Hvordan stilte ledelsen seg til Sekretærforum?

— Ledelsen aksepterte forumet fullt ut. Dette ble synliggjort ved at Sekretærforum fikk eget budsjett. Vi har også vært på endel ledersamlinger hvor vi har orientert om Sekretærforumet. Der er vi alltid blitt positivt mottatt.

— Hvilken gruppe henvender Sekretærforum seg til?

— Vi henvender oss i første rekke til sekretærer og kontorassistenter. Men også grupper som arbeider med regnskap, arkiv, sentralbord og de som føler tilhørighet til kontorgruppen er med i Sekretærforum.

Aktiviteter

— Hvordan er forumet organisert?

— Driften koordineres av et arbeidsutvalg bestående av 6 personer.

De viktigste aktivitetene er organisert i fag/interessegrupper:

- administrasjon
- tekstbehandling
- arkiv

— prosjektsekretær

— gruppesekretær

— regnskap

— sentralbord

— I målsetningen står det at Sekretærforum skal være holdningsskapende, motivasjonsskapende, kontaktskapende, gi mulighet for læring og være et sted for informasjonsutveksling. Hvordan arbeider dere for å nå denne målsetningen?

— Den viktigste måten å ivareta målsetningen på er gjennom aktiviteten i gruppene. Tilhørighet i en slik gruppe gir trygghet, samtidig virker kontakten med andre motiverende. Det holdningsskapende arbeidet går også lettere i mindre grupper.

"Storforum"

Alle grupper samles til Storforum (temamøter) 1 - 2 ganger i året. Ellers arrangerer vi kurs, bl.a. har vi arrangert kurs i regnskap, engelsk, notat- og referat-teknikk, møteledelse og samarbeid for sjef og sekretær.

En annen viktig aktivitet er arbeidsutvalgets besøk i de ulike avdelingene og møte med sekretærene der. På denne måten får arbeidsutvalget impulser og idéer til det videre arbeidet.

— Sekretærforum har eksistert i snart 2 år, hva har dere oppnådd i løpet av denne tiden?

— Ledere og andre har fått større respekt for sekretærene som yrkesgruppe. Vi blir hørt på, tatt med på råd og sett på som eksperter innenfor yrket.



Gerd Skaret, SINTEF, med Trondheim kommunes Likestillingspris 1985.

Det har gitt den enkelte en dytt i retning av faglig og personlig utvikling. F.eks. har mange sekretærer begynt på videreutdanning på BI (Bedriftøkonomisk Institutt) og økonomiske høyskoler.

Nettverk

Mange sekretærer har også fått endret arbeidsoppgavene i retning av mer kontoradministrasjon og regnskapsoppfølging, noe som igjen har frigjort tid for sjefene. Forumet fungerer dessuten som et fantastisk nettverk i hele Sintef-gruppen. Noe vi også har stor nytte av direkte i jobben.

Sekretærforum har også betydd endel med tanke på likestillingsarbeidet. Det har gitt folk mer respekt for sekretæryrket. Sintef-gruppen fikk f.eks. Trondheim kommunes Likestillingspris for 1985, pga. Sekretærforum.

— Til slutt, har du noen tips å gi sekretærer ved andre bedrifter som ønsker å starte noe lignende?

— De kan gjerne få "oppskriften" hos oss, men dette er ikke nok. Et lignende forum må skreddersyes utifra situasjonen og arbeidsoppgavene ved den enkelte bedrift. Det ligger mye arbeid bak dannelsen av et slikt forum, hos oss tok det 7-8 måneder fra vi fikk idéen og til forumet var et faktum. Men som tidligere sagt, både kontorpersonelet som gruppe og bedriften som helhet vil få mye igjen for et slikt forum. Derfor anbefaler jeg gjerne andre å gjøre noe lignende, avslutter Gerd Skaret.

Skal Siemens få rektor?

Fra Seksjon Installasjonsteknikk er det i forbindelse med den strategiske planlegging kommet konkret ønske om at det blir opprettet en "Siemens-skole" fra 1.1.1987. Det er et stort behov for opplæring på mange fagområder, både internt og eksternt, sier seksjonen, og Siemens-skolen skal koordinere og administrere all formell opplæring, dog ikke normal produktinformasjon. — Vi må da regne med at vi får en ny stilling i firmaet som heter rektor — men dette er Siemens Interns egen slutning.

Seksjon I peker i sitt forslag meget riktig på at skolen vil profilere vårt firmanavn, våre ressurspersoner og våre produkter på en positiv måte. Den blandede deltakelse av egne ansatte og kunder vil gi oss en bedre kontakflate.

Kursavgiften bør minst dekke våre variable kostnader for denne virksomheten, mener seksjonen, ja, kanskje kan den på enkelte områder bli et plussforetak.

Seksjonen vier også montøropplæringen oppmerksomhet, og peker på at det idag er forskjellig praksis i de 3 regioner og i de enkelte installasjonsavdelinger innen regionene. Opplæringsbehovet de forskjellige steder føles sterkt varierende, 10 - 40 timer pr. år inkl. produktinformasjon.

Seksjonen tar mål av seg til å kartlegge hvilke opplæringstiltak som er nødvendige. Realiseringen av et handlingsprogram skal skje i samarbeide med opplæringsavdelingene.

Adresser: SEKFO (Sekretærers og Kontorassistenters Forum), Berit Kjeldseth Arntzen, tlf. (02) - 46 58 42. Sekretærforum, Gerd Skaret, Trondheim, tlf. (07) - 59 30 81.

Montørklubben i Oslo ville politianmelde Siemens for overtid

En usedvalig sak dukket opp i AMU/BUs møte i Oslo den 12. mai da utvalget behandlet en henvendelse fra montørklubben i Oslo om overtredelse av overtidsbestemmelsene i forbindelse med firmaets ferdiggjøring av Norsk Hydros nye kontorbygg på Vækerø, Oslo. Det var tydelig at klubben her ønsket å statuere et eksempel, og i AMU/BU ble det holdt avstemning over et forslag om ja eller nei til politianmeldelse. Resultatet ble at 11 stemte nei og 2 ja – montørenes representanter hadde bundet mandat. – Saken går nå tilbake til klubben, men etter hva Siemens Intern erfarer, blir det neppe aktuelt med politianmeldelse.

I montørklubbens dokumentasjon het det at det foregår stadig misbruk av overtid i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, og Vækerø-anlegget ble brukt som en dokumentasjon for å få igang en dialog. – Gjennomsnittlig er det ikke brukt meget overtid på Vækerø, men det hopet seg opp på slutten.

Montørene mener at grunnen til for meget overtid er at jobbene ikke er godt nok tilrettelagt. Det er også stor turn-over på enkelte avdelinger i bedriften, og montørene tror at grunnen til at enkelte ansatte slutter, er at det er for meget overtid.

Ikke presset

Ingen må føle seg presset til å ta overtid, ikke engang spesialister, mener klubben. Vårt lønssystem prioriterer kanskje dem som alltid er villig til å ta overtid. Når det gjelder de kontoransatte, virker det som om det er vanskelig å få nøyaktig registrert overtidsstimene. Alle er imidlertid klar over at det kan oppstå situasjoner hvor overtid ikke kan unngås.

I AMU/BU-møtet holdt klubbens representanter fast på at dette ville bli en politisak, og at det kunne være nyttig og en tankevekker for enkelte.

Tiltak

AMU/BU skal nå iverksette en del tiltak for å eliminere mulighetene for ukontrollerbar overtid. Det skal gå ut en generell orientering til arbeidsledere og avdelingssjefer om overtidsregler og bakgrunnen for overtidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Videre skal bruken av overtid i kontormiljø utredes spesielt, og på anleggssektoren skal man finne ut hvordan anlegg kan avvikles uten brudd på arbeidsmiljøloven.

Bli med i heisen

Av Lars Aanderud-Larsen, S/O

Styringen av heisene i kontorbygget på Linderud kan snart feire 20 års jubileum – og er sikkert en god representant for sin tid.

Imidlertid er det diverse svakheter ved heisenes funksjonsprogram som gjør at de til tider fungerer temmelig tungt og ineffektivt. Dette har sikkert alle som ikke er 100% trappeløpere erfart.

Det er foreslått at det gjøres noe med heisens styresystem for å forbedre heisenes "service" overfor oss brukere. Dette gir ingen liten oppgave og det vil koste adskillig å realisere den.

En betingelse for et slikt omfattende inngrep er at man har en løsning for hånden som åpenbart vil gi vesentlige forbedringer i heisens funksjoner.

Styring av tre samarbeidende heiser er ingen enkel sak og leverandøren av heisene har heller ingen patentløsning.

Her er oppgaven:

Systemet skal eventuelt legges over på et PLS av typen Simatic. Det er i utgangspunktet en enkel sak, og er ikke primært del av oppgaven. Oppgaven består i å etablere en skisse av et programsystem for styring av de tre heisene. Dette vil utvilsomt kreve en

Alle er imidlertid klar over at det kan oppstå situasjoner hvor overtid ikke kan unngås. Når det gjelder de kontoransatte, virker det som om det er vanskelig å få nøyaktig registrert overtidsstimene.

I AMU/BU-møtet holdt klubbens representanter fast på at dette ville bli en politisak, og at det kunne være nyttig og en tankevekker for enkelte. – Gjennomsnittlig er det ikke brukt meget overtid på Vækerø, men det hopet seg opp på slutten.

del tankearbeid og det finnes sikkert mange måter å løse dette på.

Åpenbare forbedringer i forhold til dagens system vil f.eks. være mer fornøytig hvileparkering av heisene i forhold til de forskjellige trafikkbilder som gjennomgås i løpet av dagen. Men hovedtyngden av oppgaven vil utvilsomt være å finne en smart strategi og struktur for systemet. Det vil derfor bli lagt vekt på at forslag inneholder interessante ingredienser for dette.

Dokumentasjon

Forslaget skal være dokumentert slik at det uten prinsipielle problemer senere kan realiseres som PLS-programvare.

Dokumentasjonen må beskrive alle systemkomponenter som skal til for å kunne realisere styresystemet og sammenhengen mellom disse.

Verbale og grafiske metoder kan brukes i fremstillingen. Viktigst er det at fremstillingen er lettfattelig for de som skal vurdere løsningsforslagene. I den henseende kan flytdiagram eller blokkskjema være godt egnet.

Forslag sendes til Forslagskassen, Siemens Oslo, v/Per Rønningen.



For første gang i historien måtte Siemens i Trondheim gå til lockout da bedriften i uken etter påske fikk beskjed fra Norsk Arbeidsgiverforening om å utelukke de ca. 300 Jern & Metall-tilsluttede arbeidstakere i Sterkstrømfabrikken og Elektrovarmefabrikken. Lockout'en var et ledd i den landsomfattende arbeidskonflikt som fant sted på den tid, og varte i en uke.

– En helt usedvanlig situasjon, sier personalsjef Kåre Ytre-Eide til Siemens Intern. Som medlem av Norsk Arbeidsgiverforening var vi forpliktet til å følge foreningens direktiv.

Lockout er et legalt virkemiddel i forbindelse med en konflikt på linje med streikeretten. – På den annen side har vi i Siemens Trondheim et tradisjonelt godt forhold til Jern & Metall-klubben, og en lockout føltes fremmed for oss. Vår linje ble en "myk" holdning under konflikten, og vårt mål var å bibeholde det gode samarbeide etter at lockout'en var gått over i historien.

Det er den nå, sier personalsjefen, og vi kan idag bare konstatere at konflikten ikke har hatt noen skadelige virkninger når det gjelder forholdet mellom klubben og firmaet. Det samme

kan nok ikke sies om en rekke bedrifter som var i samme situasjon.

Siemens Interns fotograf Tor-Odd Vist fanger noen øyeblikkssituasjoner på disse bildene fra lockout'en. Til venstre to vakter fra Jern & Metall som passer på at ingen andre får jobbe, Sverre Halset og Steinar Løfald, i passiar med Bjørn Refseth. – På bildet til høyre en gruppe som arbeider legalt under lockout'en idet de ikke er organisert i Jern & Metall. Det er fra venstre kontrollørene Bjørn Tiller, Egil Eide og Frank Drevland.



Bedriftshelsetjenesten i søkelyset

– Skal legekantoret nå utelukkende drive forebyggende arbeid?

Vi spør dr. Øivind Larsen, leder av Bedriftshelsetjenesten i Siemens Oslo.

– Bedriftshelsetjenestens funksjon skal i henhold til de regler som gjelder, hovedsakelig være av forebyggende karakter. Arbeidsmiljøutvalget pålegger oss også dette. Da blir det ikke så mye tid som mange ønsker til vanlige legekonsultasjoner.

– Dere skal med andre ord være vaktbikkjer?

– Vi skal passe på de medisinske sidene ved arbeidsmiljøet. Men det har ingen hensikt å drive helse og miljøovervåking for overvåkningens egen skyld. Målet er å finne det som er skadelig og uheldig, for så å gjøre noe med det.

Informasjon

– Hva ser dere egentlig etter, når dere er på runder og befaringer rundt i bedriften?

– Vi vet jo etterhvert hvordan forskjellige sider ved det fysiske arbeidsmiljøet virker inn på helse og trivsel. Lys, støy, støv, ventilasjon osv. er stikkord her. Etterat vi nå i noen tid har hatt en egen fysioterapeut, har vi fått større kapasitet til å se på de rent ergonomiske forhold, hvilket vi er svært glade for. Nå er det imidlertid ofte slik at forandringer i arbeidsmiljøet først og fremst må skje gjennom informasjon og holdningspåvirkning – det hjelper ikke å ha den aller fineste kontorstol dersom man ikke bryr seg om å stille den inn riktig eller likevel sitter med bena i skuffen. Vi er imidlertid også vært oppmerksomme på forhold som ikke syns så godt, nemlig f.eks. arbeids-

organisasjon, konflikter, m.v. Ofte bunner klager på miljøforhold i slike problemer. Da er det først og fremst de som må løses. Selv om uheldige ergonomiske forhold kan være reelle nok, kan det nærmest virke avledende fra det saken egentlig gjelder, hvis vi konsentrerer bare om de fysiske forhold på arbeidsplassen.

Godt samarbeid

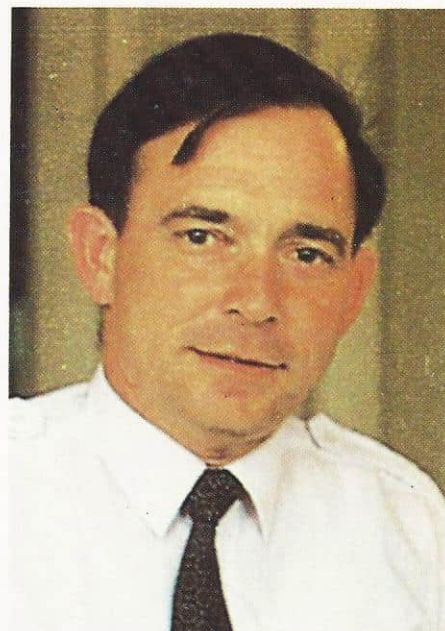
– I hvilken utstrekning er bedriftshelsetjenesten og vernetjenesten knyttet sammen?

– Vi har et godt samarbeid. Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet, overlapper vi hverandre. Verneombudene har en meget viktig plass i systemet, både når det gjelder overvåking og holdningsskaping. Derfor er bedriftshelsetjenesten med på opplæringen av verneombud. Imidlertid er det en erfaring i de fleste bedrifter at det er vanskelig å få til den kontinuitet og tyngde i verneombudenes arbeid som systemet egentlig forutsetter.

Personlige kontakter

– Er det dere som rykker ut når vi ikke vet hvordan vi skal plassere dataskjermen?

– Det er egentlig to måter å arbeide på her. Den ene består i å overlate alt som har med miljø og helse å gjøre til verne- og helsetjenesten. Den andre arbeidsmåten består i å informere og å desentralisere slik at problemer kan løses der de oppstår og av den det gjelder. Både bemanning og arbeidsopplegg hittil ved bedriftshelsetjenesten er basert på dette siste prinsippet. En følge av det er imidlertid at vi er helt avhengige av gode, personlige kontakter. Slike gode kontakter kan vi få f.eks. gjennom helsekontroller eller ved å



Lederen for Bedriftshelsetjenesten i Siemens Oslo, professor dr.med. Øivind Larsen.

bruke en del av vår tid til vanlig helse-tjeneste. Spesielt fordi den overveiende del av døgnetts timer er utenfor arbeidstid og ettersom personlige forhold, livstil, m.v. kan ha like mye med helse og trivsel å gjøre som akkurat det som skjer på jobben, er denne tradisjonelle legekontakten meget verdifull også fra et forebyggende synspunkt. Målet er at den enkelte selv skal kunne plassere dataskjermen riktig og også ellers ha en helsefremmende atferd.

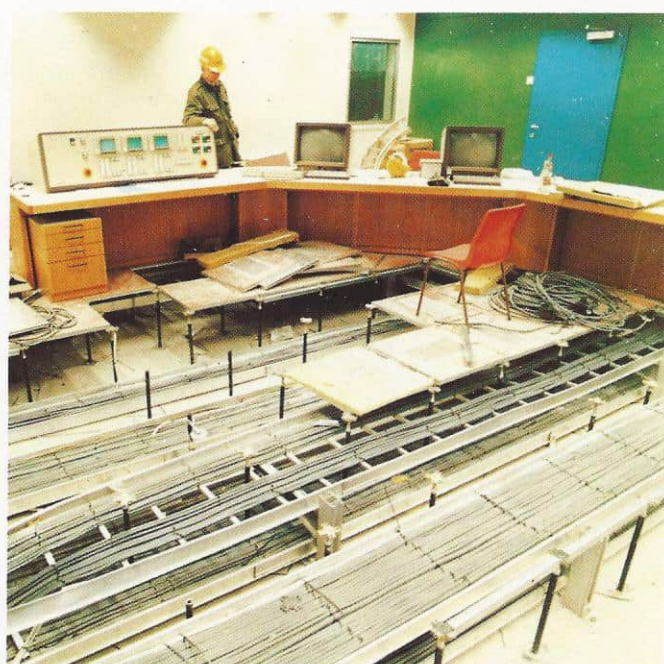
Helsekontroller

– Blir vi innkalt til helsekontroller?

– Faste, årlige legeundersøkelser sluttet vi med for mange år siden. Folkehelsen i Norge har utviklet seg slik at det kommer forholdsvis lite ut av denne type generelle helseundersøkelser, bortsett fra



Kabelarbeide i Tyssedal. Men hvorfor har ikke Siemens-montøren hjelm? Svaret er enkelt: Det er ikke plass til den, hjelmen ligger foran ham på gulvet. (Foto Ø. Larsen).



Slik ser det ut under datagulvet. Fra kontrollrommet i Tyssedal. (Foto: Ø. Larsen).

Siemens-medarbeider protesterer mot å være røyker uten å ville det

Kravet om røkfrie arbeidsplasser i Siemens er igjen dukket opp. I sitt siste møte behandlet AMU/BU, Oslo et notat fra Johnny Almvang som krever at det blir satt forgang i arbeidet med å opprette røkfrie soner på våre arbeidsplasser. — Men AMU/BU vil fortsatt ikke ta ansvar i denne saken. Det henviser til tidligere vedtak om å føre en "myk linje" og oversender saken til ny vurdering til Bedriftshelsetjenesten. "Vi må fortsette med å motivere de ansatte til å slukke røyken og løse saken direkte i nærmiljø. Dette er avdelingsleders ansvar" heter det i vedtaket.

Almvang har nå i 10 år som Siemensmedarbeider vært røker uten å ville det, heter det i notatet, som peker på at det nå er tilstrekkelig legevitenskapelig underbygget at passiv røyking kan være dødelig.

— Oppriktig talt: Her må man straks kunne skjære gjennom uten å gå veien om holdningskampanjer og vennlige henstillinger, skriver Almvang. Personlig tror jeg ikke på effektiviteten i slike tiltak på området røyking, dertil burde hetspreget over-informasjon forlengst ha gitt oss ren luft. Opprett soner for røkere, gjerne utendørs, og fjern alle askebegere. La ansettelsesbetingelser være klare på dette punkt.

Almvangs ord om holdningskampanjers virkning kommer ikke fra en hvem-som-helst. Han er vårt firmas reklamesjef, og spesialist på området kommunikasjon og massepåvirkning.

Stikker hodet i sanden

— Vi må bare fastslå at verken AMU/BU eller Bedriftshelsetjenesten ønsker å ta denne saken alvorlig, sier Almvang i en kommentar til Siemens Intern. En svensk kvinne er død, 55 år gammel fordi kollegene på arbeidsplassen røkte, har den svenske forsikringsdomstolen fastslått, og samtidig erklært at kreftsykdommen var å betrakte som yrkesskade. Hvorledes ser Siemens' forsikringsselskap på dette? Hvorledes ser man på min egen forsikringssituasjon etter 10 års ufrivillig røyking? Både jeg og min familie er bekymret. Å skyve ansvaret over på avdelingssjefene og vise til "holdningskampanjer" — hvor er de forresten? — er å stikke hodet i sandet. Det er firmaet selv som må ordne opp i en sak som denne.



Reklamesjef Johnny Almvang: Hva sier forsikringsselskapene?

den personlige kontakten. Vi hadde nylig kontroll av alle over 50 år. Selv i denne høyeste aldersgruppen fant vi lite sykdom eller sykdomsrisiko som ikke enten vedkommende selv eller vi kjente til på forhånd. Likevel kommer vi fortsatt til å gjennomføre selektive helsekontroller av grupper vi synes har spesiell risiko.



Hårreisende arbeidssituasjon fra Tyssedal, men heldigvis ingen Siemens-montør.
(Foto: Ø. Larsen)

Tøft miljø

— Er det noen avdelinger dere har spesielt mye kontakt med?

— Dette varierer selvfølgelig. Montasjemiljøet kan yrkeshygienisk sett være nokså tøft med både kjemiske og fysiske farer og risikofaktorer. Relativt sett får denne type arbeidsmiljø mye oppmerksomhet. Det fordrer også ofte mye tid når vi skal gjøre noe med uheldige forhold. Ofte lykkes vi ikke heller, fordi løsningene ligger utenfor det vi har kontroll med og myndighet over.

— Driver dere mye sosialmedisin?

— Arbeid med alkoholproblemer er vel det av dette arbeidet som fordrer mest tid. Derfor synes vi det er oppmuntrende når vi fra tid til annen klarer å bryte et uheldig utviklingsforløp hos en som har kommet ut å kjøre. Her står imidlertid ikke bedriftshelsetjenesten alene, idet AKAN-opplegget inkluderer et verdifullt samarbeid med andre innen bedriften.

Rådgivende

— Får dere mye kritikk?

— Av og til synes vi at vi får det. Av og til synes vi også at kritikken er noe urettferdig, idet den etter vårt skjønn baserer seg på urealistiske forventninger til hva vi skal gjøre og hva vi kan få utrettet. Mange tror at det er vi som bestemmer, men i miljøspørsmål er vi først og fremst råd-

givende. Det er slett ikke alltid at våre anbefalinger blir satt ut i livet, selv om vi oppfatter dem som aldri så viktige. Selv om våre råd blir fulgt, kan det ta lenger tid enn mange liker. Vi må dessuten huske på at normene for hva som er et akseptabelt arbeidsmiljø, sjelden er entydige, spesielt når vi fjerner oss fra det umiddelbart farlige og helseskadelige og kommer over i det som mer har med trivsel å gjøre. Da vil foreslåtte tiltak i større grad måtte konkurrere med andre prioriteringer innen avdelingen. Jeg holder dessuten fast ved at sykdomsforebyggende og helsefremmende atferd først og fremst må skje gjennom den det gjelder, så å si komme innenfra. Det er dessverre et faktum at det å høre på råd, spesielt på råd man ikke har lyst til å følge, er ubehagelig. Men en bedriftshelsetjeneste som går rundt og er barnepike, er etter mitt skjønn ingen tjent med.

Forventninger

— Vi kommer i tiden fremover til å gå aktivt til verks for å konkretisere forventningene til bedriftshelsetjenestens arbeid. Det er planlagt en serie møter med de impliserte for å definere hvilke mål vi sammen skal arbeide mot.

I det ligger et håp om samstemmighet om bedriftshelsetjenestens "produkt", sier dr. Larsen.

50 års-dag på Ekofisk-feltet



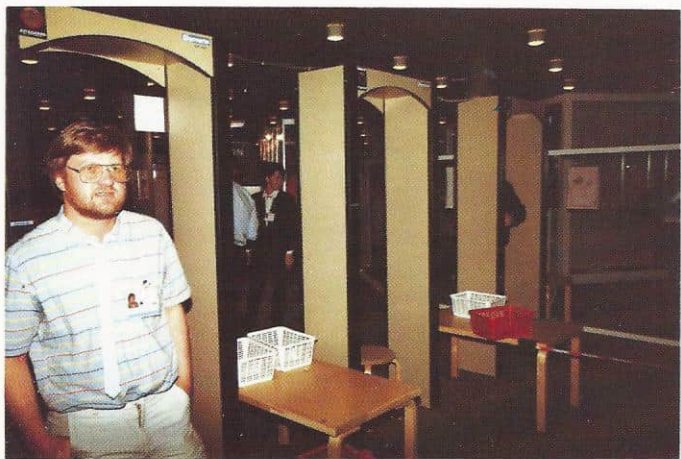
Montør Odd Willy Hagen Nilsen fylte 50 år 24. mai. Dagen ble feiret på Ekofisk-feltet. For å sette litt ekstra



Formiddagsidyll Siemens Bergen

"spiss" på dagen, fikk vi stuerten på 2/4 Fox til å bake en bløtkake. Det ble dekket bord i messen for oss 11 Siemensansatte. På vegne av Siemens overrakte undertegnede blomster til jubilanten, noe han satte meget stor pris på. Begivenheten fikk vi festet på bilde ved at plattformsjefen lånte oss et polaroidkamera for anledningen. Alf K. Persen

Siemens – for sikkerhets skyld



Knut Skaar fra Siemens serviceavdeling var en av dem som sørget for sikkerheten ved Grand Prix. Foto: J.G. Rasmussen

En mann som spurte hva Siemens egentlig lager og gjør ble svart: – Det er lettere å svare hva de ikke gjør. Selv de som har arbeidet i firmaet i mange år kjenner bare deler av all aktivitet. Slik var det også da T. Gundersen i S/O fikk forespørsel fra Autoguard om personkontroll ved Grand Prix i Bergen. Siemens har nemlig en datterbedrift Haymann i Tyskland, som har slikt utstyr og som ble stilt til bruk for Autoguard og Politiet.

I Bergen fikk serviceavdelingen ved Jan G. Rasmussen og Knut Skaar i oppdrag å sørge for montasje og drift på utstyret. Det ble i alt montert 4 porter og dertil ble det anvendt 5 hånddetektorer. Oppdraget og utstyret kom 1 uke før finalen, og ettersom det var utstyr i moduler, gikk arbeidet greit. Alt virket helt perfekt fra først til sist, og noen dramatikker ble det ikke, men for sikkerhets skyld ble det laget en vaktordning og beredskap for eventuelle feil.

Gjettelek – nye Siemens-produkter?



Ropet på kreativitet og nye former har ført til overraskende forslag fra designerne. De har ikke sovnet, de er ikke størket i rutine og dagliglivets tredemølle, og beviset er disse forslag til høyst vanlige husholdningsprodukter. La oss benytte anledningen til å

prøve vår egen kreativitet og kombinasjonsevne, og gjette hva slags produkter det egentlig dreier seg om. Du skal derfor ikke lese løsningene nederst på siden før du har gjort deg opp en mening – værsgod, du har 2 minutter.

"STK-kontakten",



– Hvordan opplever du STK som konkurrent, administrerende direktør Tor Jemtland i Siemens?

"STK-kontakten", bedriftsavis i Standard Telefon og Kabelfabrik A/S, har en fast spalte som heter "Andres syn". I mars-nummeret er det adm. direktør Tor Jemtland i Siemens A/S som får ordet:

– For Siemens er STK en skarp konkurrent, en betydelig leverandør, men en heller beskjeden kunde. Som konkurrent møter vi STK i hovedsak på områdene telekommunikasjon og husholdningsapparater.

– Hva med STK som samarbeidspartner?

– STK er vår største innenlandske leverandør, og det er kabler og ledninger som do-

minerer. Om et par år vil jeg tro at STK så smått planlegger en liten markering av at Siemens i årlig kjøp passerer 100 millioner kroner. Jeg har en idé til en hilsen vi i Siemens ville sette pris på og finne naturlig: Bring samtidig STK's kjøp fra Siemens opp i beskjedne 10 millioner kroner. Vi ser fram til dobbelfeiringen. Vi vil gjerne samarbeide med, konkurrere med, kjøpe fra og selge til STK.



Humøret viktigst

Klassen old boys finnes ikke i bedriftsidretten, her er det virkelig likestilling. Svein Jørgensen, S/O innleder sin 27. sesong på banen, og selv om livlinjen kanskje ikke er som dengang han debuterte, har han det like moro for det. Han er vår "grand old man" i fotball, sier de andre på laget, han har flest kamper og best humør. Det siste er det viktigste.

Løsning nye Siemensprodukter:
Bilde nr. 1: Toaster
Bilde nr. 2: Strøkejern
Bilde nr. 3: Hårtørrer

"Hverdagslæring" i Siemens.
Eller: hva man kan lære uten å gå på kurs



TineLind, skip/offshore S/O var lite tilfreds med hva hun visste om motorer. Kundene

ringte, hun var alene på avdelingen, og hva skulle hun svare? Og det kunne jo også vært fint å forstå litt selv, av alle de data hun daglig fyller ut om motorer.

Hun tok kontakt med opplæringsavdelingen, som fikk istand en avtale med Leif Throndsen for Tine. Og nå går Tine som "privatelev" hos Leif, en gang i uken fra kl 7 til kl 8. Det har allerede gått opp flere "lys" for henne, og hun gleder seg over å kunne gjøre en bedre jobb.

Et eksempel til etterfølgelse! Sier opplæringsavdelingen, som er villig til å hjelpe også andre til litt hverdagslæring.

hybris

Av Tor Cederkvist

Ro ned
sa de
slapp av
sannsynlighet
sa de
en gang hvert tusende år
eller så
kan det skje

nå slapper de av
barna i Kiev
slappe til døden
som kommer

i dag
i morgen
og kanskje om tusen år

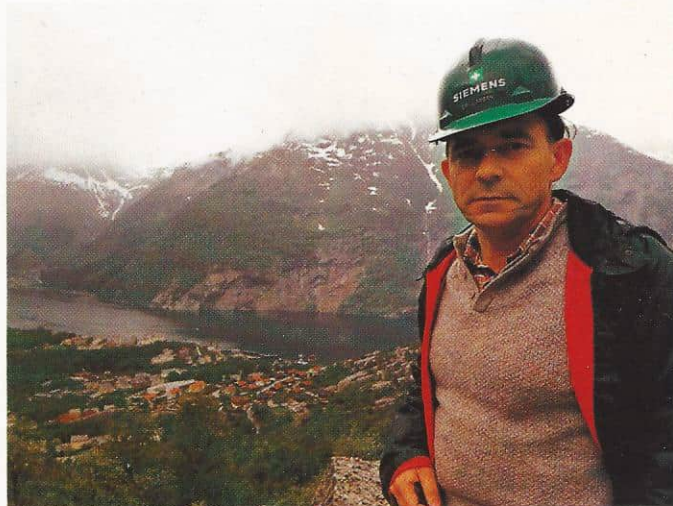
Fremtidsbygg i Siemens

Firmabygget er sterkt med og preger folks oppfatning — image — av bedriften. I Siemens Zeitschrift forteller ledere av bygge- og anleggsvirksomheten i Siemens AG, Franz Klingan at nesten en fjerdedel av investeringene går til kjøp av tomter og bygging. Siktepunktet er infrastrukturen for firmaets utvikling ut over år 2000, sier han. Bygningene blir stadig mer preget av de funksjoner som skal utføres der, og i tillegg ønsker Siemens å differensiere etter forretningsområde, uten å miste et visst fellespreg.



Slik blir det nye Siemensbygget i Unterschleißheim. Kan det bli lenger fra et norsk Siemensbygg?

Bedriftslege, forfatter, professor, redaktør, m.m.m.



"Legene og samfunnet" heter det gedigne bokverk som foreligger nå ved Den norske Lægeforenings 100 års jubileum 6. juli, og som Øivind Larsen er hovedredaktør og ansvarlig for. Et velskrevet, gjennomillustrert verk som leses med både smil og grønn — grønnene gjelder de mange rystende dokumentasjoner av fortidens sykdomsbilder og levevilkår, smilene er sjeldnere, men desto mer befriende og minner oss om at hovedredaktøren har det man kaller "glimt i øyet" og gjerne lar det komme til uttrykk.

Som bedriftslege har Larsen holdt ut med oss i 16 år, og

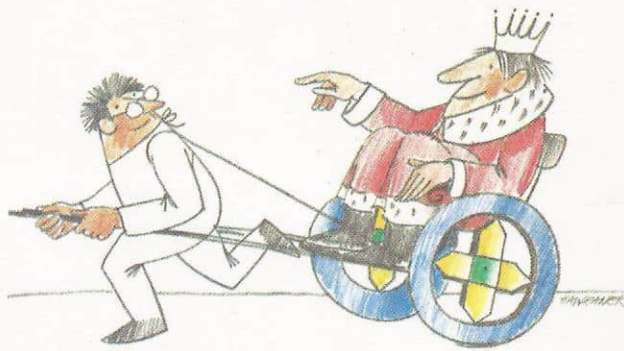
Ny felles kantine på Sluppen

På Sluppen i Trondheim er det utarbeidet planer for sammenslåing av de to kantinen på Sluppen Nord til én felles kantine. Bakgrunnen er at bedriften trenger mer kontorplass, og med denne forandringen slipper man å bygge på eksisterende bygninger. Planen er å utvide kanten for Sterkstrømfabrikken med 75 nye plasser. Det vil dermed totalt bli 275 plasser. Videre omfatter planen en liten gjestekantine som også kan brukes som konferanserom. Det blir helt ny innredning i kanten.

han er blitt en fremtredende faglig kapasitet på dette spesielle området av legevitenskapen. Denne posisjon forsvaret han ikke minst ut fra sin stilling som redaktør av bladet Norsk Bedriftshelsetjeneste. Mange er de bøker, avhandlinger, artikler og kommentarer som drysser fra hans penn, for Øivind Larsen har uheldigvis skrivekløe. I tillegg er han en glimrende fotograf, noe hans nye, store bokverk er sterkt preget av, og som også dagens nummer av Siemens Intern viser.

Nesten i skyggen av alt dette kommer hans egentlige virke som professor i medisinsk historie på Universitetet i Oslo. Sin medisinske doktorgrad har han naturligvis forlenget skaffet seg, også gjennom forskning på det sosialmedisinske område.

Dr. Larsen er en populær og uhøytidelig bedriftslege som ser ut til å like den grønne hjelmen og besøkene ute på Siemens-anleggene. I boken sin trekker han frem Jonas Fjeld — Øvre Richter Frichs sagnomsuste lege og helt: "Mengden vek ærbødig tilside der Jonas Fjeld skred frem". — Legene idag skrider nok ikke, og ikke regner de seg som helter, kanskje helst anti-helter. Det betyr ikke at de ikke kan få både tillit og respekt, slik dr. Larsen har skaffet seg det i Siemens.



Når kunden er konge

Marketing er temaet for Siemens-selskapene verden over etter det store marketing-seminar som ble holdt i Stammhaus i våres. "Overbeviste kunder er vår fremtid", sa Siemens-lederen dr. Kaske. I Norge er det besluttet å arrangere flere marketingseminarer i november. En arbeidsgruppe er igang med planene.

Under parolen – "Overbeviste kunder er vår fremtid" – gikk startskuddet for Marketingseminaret i oktober '85.

"Kun ved å tilfredsstille kundes behov – og det bedre enn våre konkurrenter, kan Siemenskonsernet beholde sin plass i 1. divisjon blant verdens ledende elektrotekniske bedrifter" var budskapet fra Dr. Karlheinz Kaske til rundt 1000 Siemensledere fra hele verden som var samlet i Nürnberg for å diskutere marketingstrategi, -metoder og verktøy.

Målet for seminaret var å forsterke kunde- og markedsorienteringen i hele firmaet. Medarbeidere i alle funksjoner – fra utvikling og produksjon til salg og service – må i fellesskap rette blikket mot dagens og fremtidens kundebehov.

Dette budskapet er ikke nytt for Siemensmedarbeidere, men for å mestre de stadig voksende utfordringene og den harde konkurransen på verdensmarkedet, må vi alle stadig forbedre oss.

Hva er Marketing?

Ifølge ekspertene finnes det like mange definisjoner som det finnes lærebøker. "For oss, for Siemens er marketing å rette hele organisasjonen, med alle dens funksjoner, mot markedet" sa Hans-Gerd Neglein, lederen for sentralavdeling Vertrieb.

Vi definerer ikke marketing som en funksjon og slett ikke salg. Vi ser heller ikke marketing som en organisasjonsform som f.eks. en markedsføringsavdeling. Marketing betyr for oss først og fremst en måte å tenke og handle på.

Dette medfører at alle funksjoner også må beherske de metoder og verktøy som gjør dette mulig. Det ble vist mange eksempler på dette og diskusjonene gikk heftig på seminaret.

Metoder og verktøy

De fire Bereichs-lederene, Dr. Franz (UB B), Dr. Vogelsang (UB E), Franz (UB I) og Dr. Kessler (UB K), ga et innblikk i sine områders marketing-filosofi. Hvordan man kan omsette forretningsmål til markedsstrategier og tiltak.

På 16 stands fikk deltakerne med utgangspunkt i metoder og verktøy, anledning til å diskutere hvordan marketing bør praktiseres – og hvordan det ikke bør praktiseres.

For å vise hvordan strategi- og marketingprosessen kan gjennomføres i de regionale enhetene, var Siemens Norge valgt ut som et eksempel på et selvstendig datterselskap.

Som motpol viste man Siemens i Egypt – et utviklingsland hvor Siemens ikke kan etablere seg i landet. Pga. de store forskjeller mellom Norge og Egypt, kom det klart frem at for å lykkes må strategi- og marketingsarbeidet ta hensyn til og tilpasses de regionale rammebetingelser og den lokale markedssituasjon.

Dr. Hammerschmidt (leder for sentralavdeling ZVA) påpekte i sin innledning til standen "Regionalkonsept" viktigheten av at de regionale enheter selv utvikler egne strategi- og marketingkonsept og avstemmer disse med sentralavdelingene. I fremtiden vil det stadig bli viktigere at Siemens-konsernet utnytter de regionale ressurser og den kompetanse og markeds-kunnskap som finnes på stedet.

Adm.dir. Tor Jemtland's hovedbudskap til deltakerne var at vår viktigste ressurs i dag og i fremtiden er våre medarbeidere. Forutsetningen for at vi i Siemens Norge skal kunne bygge opp og beholde en kompetent og sterk medarbeiderstab er at vi har interessante og utfordrende arbeidsoppgaver med fremtidsmuligheter å tilby. Han utfordret derfor Stamhuset og de sentrale avdelinger til i større grad bevisst å utnytte det potensialet som ligger i de regionale enhetene gjennom å legge tyngdepunkt for utvikling og kompetanseoppbygging i nærheten av kunden og markedet.

Gjennom en slik politikk har vi i Siemens Norge større mulighet for å oppnå våre andre målsettinger, nemlig:

– Å være en kompetent partner for våre kunder på alle vesentlige områder innen elektronikken.

– Utvikle Siemens Norge til å bli det mest betydningsfulle firma innen elektroteknikk i Norge.

– Opprettholde en lønnsomhet som muliggjør vekst.

Som eksempler på områder hvor Siemens Norge selv har utnyttet regionale markedsmuligheter ble Offshore-området og Mobiltelefon (NMT) presentert.

Avd.leder Henrik Reimers presenterte vår Offshore-strategi – fra "How we got on the Offshore hook" til dagens situasjon hvor vi er en ledende leverandør og en kompetent partner for våre kunder. Spesielt i Offshore-bransjen, hvor løsningene ofte ligger i et teknologisk grenseland og hvor kvalitet og sikkerhet spiller en overordnet rolle, er samarbeid og kundenærhet en vesentlig konkurransefordel.

Til slutt minnet Dr. Kaske om en konkurransefordel som vi må utnytte og videreutvikle – nemlig navnet og merket SIEMENS. Dette kan ikke verdsettes i kroner og øre, men står for kompetanse både når det gjelder teknikk og medarbeidere.

Hva skjer videre?

For å forsterke marketing-tankene i konsernet og blant de over 300 000 medarbeiderne, var Marketingseminaret i Nürnberg bare en begynnelse. Alle deltakerne ble oppfordret til å følge opp med aktiviteter innenfor sine områder.

Fra sentralt hold er det derfor arrangert 25 tilsvarende seminarer i løpet av våren '86. Disse er i første rekke rettet mot og tilpasset de enkelte forretningsområder.

Direksjonen i Norge ønsker også å følge opp de positive impulser fra Marketingseminaret. Det er besluttet å arrangere interne Marketingseminarer i Oslo i november. En arbeidsgruppe er for tiden opptatt med å tilrettelegge og tilpasse materialet til våre forhold slik at innholdet blir matnyttig for deltakerne.

En industrigründer som så 100 år inn i fremtiden

Werner von Siemens foregrep EF-problematikken

Under lesning av industrihistorie blir man ofte slått av det vidsyn og den evne til å se inn i fremtiden som karakteriserte de store gründerne i industrialismens barndom.

Det etterfølgende sitat er hentet fra Werner von Siemens "Lebenserinnerungen" og det er antageligvis skrevet rundt 1890. Det er intet mindre enn forbløffende å se en snart 100 år gammel betraktning som i den grad er dagsaktuell, skriver "Jernindustri".

— Et effektivt beskyttelsessystem som reserverer et lands forbruk til den egne industri, lar seg bare gjennomføre dersom landet, slik som f.eks. De Forenede Stater, omfatter alle klimaforhold og selv fremstiller alle de råstoffer som industrien trenger. Et slikt land kan skjerme seg mot enhver import, men reduserer samtidig sin egen eksportevne. Det må anses å være en lykke for Europa at Amerika gjennom sitt prohibitive beskyttelsessystem har hemmet en rask utvikling av sin industri og derved satt sine eksportevner tilbake. Det



Europa som ligger der sterkt oppstykket av sine tollbarrierer, vinner på denne måten tid til å innse sin egen farlige situasjon. Mot et tollfritt Amerika vil Europa være sjanselos på verdensmarkedet dersom det ikke fremstår som en enhetlig organisert verdensdel. Kampen mellom den gamle og den nye verden på alle livets områder vil etter alt å dømme bli det store altoverskyggende spørsmål i det kommende århundre. Dersom Europa skal beholde sin ledende stilling i verden, eller i det minste bli Amerikas jevnbyrdige, så må det snarest forberede seg på denne kamp. Det kan bare skje gjennom å fjerne alle intereuropaiske tollgrenser, som begrenser markedene, fordyrer produksjonen og svekker konkurranseevnen på verdensmarkedet. Videre må Europas solidaritetsfølelse med andre verdensdeler utvikles slik at de interne europeiske makt- og prestisjespørsmål kan styres mot større mål.

Dengang Siemens het Proton

Proton-avisen juni 1961:

Siemens antenneanlegg, av ing. D.W. Halse.

Siemens antennemateriell har gjennomgått en betydelig utvikling i de 25 år det har vært markedsført i Norge, og det har hele tiden spilt en dominerende rolle, særlig på området fellesantenneanlegg. Denne posisjon skyldes vesentlig solid forskning ved Siemens laboratorier, banebrytende ideer og utmerket teknisk underlag for planlegging.

Damenes hyllest til Herrene på funksjonærfeesten

Slavinne, Slavinne i PROTON: se opp for de herskende menn.

Hver kvinne - hver kvinne i PROTON som piskes igjen og igjen:

"Skriv ut tjue blader - regn ut hundre rader, det er ikk'no - (Kjære Fader) det tar kun et minutt.

Hent inn diverse mapper, og putt inn noen lapper -

løp opp en 6-7 trapper. Hvis ikke er det slutt. - Nå er vi helt kaputt.....

Proton Sportsklubb

Etter den vellykkede sesong ifjor hvor Proton Fotballag hevdet seg med glans og rykket opp i 1.divisjon, startet vi den 18/4 sesongen med trening under ledelse av den gamle landslagsspiller, H. Nielsen, populært kalt "Røden".

52 flasker i Siemens 80 liters kjøleskap

I desember 1961 hadde vi en hyggelig og morsom leveranse til Hotel Continental Oslo. Hotellet er som kjent nylig blitt utvidet og modernisert, bl.a. ble der innredet som "hjelpekjøkken" i samtlige 5 etasjer for å lette betjeningens arbeide. På disse småkjøkkener ble det installert Siemens 80 liters kjøleskap og Vegar komfyrer. Som det fremgår av fotografiet, brukes kjøleskapet utelukkende til oppbevaring av mineralvann, og det viste seg at det ble plass til 52 flasker.

Kristen gruppe i Siemens Oslo

Troende kristne i Siemens Oslo har dannet en gruppe som møtes ukentlig på Linderud. Man benytter lunsjpausen hver onsdag til bønn, forkynnelse og samtale, og foreløpig er det 10-20 personer som møter. Gruppen er åpen for alle kristne trosretninger; her er representanter for statskirken, frikirken, pinsevenene, baptistene og frelsesarmeen.

Gruppen er også opptatt av forhold som knytter seg til arbeidsplassen, f.eks. medarbeidere som er syke og gjerne vil ha besøk. Gruppen har også kontakt med liknende grupper i andre firmaer.

En særlig støtte har det vært at ordinert prest i den norske kirke, Finn Edvin Brøndal, nylig begynte i Tele avd. SIS og deltar i gruppen. - Interesserte som ønsker å bli med kan henvende seg til Thom Hansen l. 426, Ola Ringsbu l. 319 eller Elisabeth Weum l. 449. Alle troende er hjertelig velkommen, og gruppen oppfordrer til lignende initiativ i Siemens på andre kanter av landet!

Vi krysser pinnene og håper det beste



Norske kraftverksfolk vil bygge i China: Fra venstre Thore Vallenbrandt, NOHAB (Kværner-turbiner), Ole Martin Granli, National Industri (generatorer og trafo), Ove Bugge, HHP, Tore Tomter, Siemens (apparatnlegg) og Tom Halvorsen, Hafslund Consultants.

Skal Siemens i Norge bli med på å levere et elkraftverk i elven Fu Jiuang i China? – Vi krysser pinnene og berarbeider kunden så godt vi kan, sier Tore Tomter i MFA E-verk, Region Øst. Etter et 10 dagers besøk på stedet kan jeg bare si at beslutningsprosessen er komplisert, og vi vil neppe få noen avgjørelse før til høsten. Men våre kinesiske venner kommer på gjenbesøk i juni. Vi tror derfor turen øket våre sjanser. Men det er dyr markedsføring: bare billetten min kostet 20 000 kroner. Det vi skal levere er koblingsanlegg (6, 10, 36 og 121 kV) og kontrollanlegg for 2 maskiner à 15 MW. Pris: 20 mill.kr.

Her Tores beretning fra turen som fant sted i april:

Hafslund Hydropower (HHP) har tidligere sluttet kontrakter for levering av minikraftverk i bl.a. Indonesia og Kina.

Under et besøk i forbindelse med kontraktsforhandlinger for sitt første Kina-anlegg, ble HHP's folk oppsøkt av to eldre menn, kledd i den vanlige blå bomulls-dressen. De hadde ventet i 14 døgn, og viste seg å være på direktørplan i det lokale el-verk, og med ca. 3 000 mann underordnet seg.

Turn-key prosjekt

HHP ble der og da spurt om de kunne gi et tilbud på et turn-key prosjekt for kraftverksinstallasjonen, bestående av turbin, generator, hovedtransformator, apparat- og kontrollanlegg og nødvendig hjelpeutrustning.

I konkurranse med NEBB ble vi nominert som underleverandør for apparat- og kontrollanlegget. Øvrige leverandører er National Industri og NOHAB Turbiner.

En representant for hvert av firmaene reiste til Kina 11. april for å presentere våre firmaer, vårt utstyr og for å diskutere den tilbudte anleggsløsning med slutt-kunden.

26 timers reise

Reisen til Beijing tok ca. 26 timer, og vi var framme lørdag ettermiddag, lokal tid. Søndag morgen var vi på flyplassen i god tid før flyavgang, bare for å oppdage at flyet var 3-4 timer forsinket pga. dårlig vær i Chongqing, dit vi skulle.

Flyplassen i Chongqing har ikke radar og pga. terrenget og klimaet, er stedet ofte tåkelagt. Chongqing (ca. 14-15 mill. innbyggere) skal bygges ut til å bli et handels- og kommunikasjonsmessig sentrum og vil få en moderne internasjonal flyplass i løpet av de neste 5 år.

Kinesisk folkeliv

Neste dag ble vi meget overraskende hentet og kjørt ca. 4 timer nordover til Hechuan County. Her ble vi innlosjert på stedets (sannsynligvis eneste) gjestehus. Rommene var enkle, noen hadde vann, andre toalett og noen begge deler. Vi opplevde i 5 dager (og spesielt 4 netter) en god del av det kinesiske folkeliv.

Stedet var relativt nyåpnet for fremmede, og når en tar i betraktning den oppsikt vi vakte, måtte vi tro at mange aldri hadde sett mennesker fra Vesten før.

Den vanlige kineser var positiv nysgjerrig, og det var aldri antydning til tigging eller nasking. Alle forsøk på å gi bort mindre gaver var mislykket. Om det skyldes frykt eller beskjedenhet ble vi aldri helt sikre på.

Fattige, men mette

Stedet var primitivt og lite utviklet, men med et rikt jordsmonn. Bortsett fra noen forhistoriske lastebiler har det sannsynligvis sett omtrent likadan ut ganske lenge. Vannet fra elvene ble pumpet opp i tårn, for så å bli sluppet ut gjennom rismarkene. Hver m² var utnyttet enten til ris, korn eller grønnsaker.

Folk var fattige (årslønn ca. kr 1 000,-), men mette. Husene var små (1-2 rom) og det så ut til å bo 3 generasjoner i samme.

Trafikken og kø-kulturen er preget av hhv. støy og anarki. Kineserne har en egen evne til å sno seg fram i en kø uten å skubbe, men med det resultat at en selv står igjen bakerst. Spesielt er av- og påstigning av busser verdt en studie.

Fisk på svingskive

Kineserne jobber 6 dager i uken fra kl 0800 - 1730. Ektefolk som bor sammen, har 15 fridager i løpet av 4 år. Bor de i forskjellige byer, har de 1 måned hvert år.

Vi spiste på kinesisk vis hele uken. Stedet lå mellom to elver, så fisk var en vesentlig del av menyen. Maten ble satt på en stor svingskive, og vi forsøkte etter beste evne å grafse tak i de forskjellige rettene med de utleverte pinnene. Vi ble mette, men vår spiseteknikk var sikkert et tema kineserne mellom.

Laken på maleri

Våre møter varte fra kl 0800 om morgenen til kl 1730, avbrutt av lunsj. Kveldene ble brukt for å forberede neste dag. Møtene fant sted i et forholdsvis lite rom som ble fylt opp med 25-30 kinesere. Hele prosjektadministrasjonen var våre tilhørere. Framstående representanter fra China National Technical Import Corporation (som er det offisielle organ for handel med utlendinger) var også tilstede.

Vi presenterte oss ved hjelp av medbrakt overhead-projektor som ble stablet opp på vesker, bøker osv. Som lærer brukte vi et laken som ble hengt over et maleri. 4-5 personer skrev intenst, antakelig ble alt som ble oversatt skrevet ned. Håper vi ble rett sitert!

Og Tyrkia, Belgia, Frankrike...

– Men våre eksport-ambisjoner er ikke slutt med China, erklærer A.K. Enger, leder for markedsføring e-verk anlegg i Region Øst. Gjennom Sørumsand Verksted tilbyr vi et apparatanlegg til et småkraftverk i Tyrkia. Sammen med National Industri i Sarpsborg tilbyr vi en komplett elektropakke til et belgisk smelteverk. Samme opplegg for et smelteverk i Frankrike. Vårt mål er å få minst ett anlegg i bestilling i 1986!

Ny kantine i nybygget S/T

Nybygget på Sluppen reiser seg etter planen og er beregnet ferdig for innflytting til 1. oktober. Kanten i kontorbygg syd skal da ha plass i dette bygg.

Under flyttingen blir det midlertidig kantine i undervisningsrommene i K1 syd. Undervisningsrommene blir dermed okkupert av kanten fra 15. september til 5. oktober.

Pass opp for tyven

I disse utrygge tider er tyveri-alarmprodukter aktuelt for mange, og i Forum Linderud ble det i våres holdt en utstilling av moderne alarmprodukter som Siemens har påtatt seg å videreforhandle. Det er firma Holars Automation som er leverandør, og på utstillingen ble det vist et interessant utvalg av tyverialarmprodukter for privatboliger, kontorer og industri.

Videre så man eksempler på enkle adgangskontrollsystemer, alarmkabler, strømforsyningsutstyr og gasstette blyakkumulatorer, samt telefonvarslere for overføring av melding for tyverialarm, brannalarm og andre tekniske alarmer.

På bildet fra venstre firmarepresentanten Svein Holst-Larsen og Hans Erik Amundsen, Siemens Oslo.



Forts. fra s. 1

— Vil vi måtte gå rundt med slike identitetskort festet på brystet dagen lang?

— Seksjon Teleteknikk har selv ønsket at alle medarbeidere skal bære kortet synlig i Telebygget. Vi vil se på dette som en prøveordning slik at andre avdelinger kan utnytte den erfaring vi her får.

— Hvilke avdelinger har størst behov for sikring her på Linderud?

— Det er Tele, PD og enkelte større prosjektgrupper. Eksempel på det siste kunne ha vært Osebergprosjektet, men det er nå under avslutning. I Telebygget blir det forskjellige former for sikring, den strengeste blir for utviklingsavdelingen. Jeg vil gjerne poengtere at det er den enkelte avdelings ansvar å avgjøre hvilken grad av sikring den ønsker. Min oppgave vil være å vurdere og iverksette de nødvendige tiltak.

Intet gjerde

— Er det vanskelig å få til en effektiv sikring av Linderud, totalt sett?

— Firlaledelsen har satt en viktig rammebetingelse, og det er at vi ikke ønsker å inngjerde vårt område, så lenge det på noen måte går. Anlegget ellers er planlagt i en tid da de tiltak vi nå arbeider med var lite aktuelle.

Med de mange bygninger og innganger, kulverter og oppganger blir oppgaven naturligvis mer komplisert enn om vi hadde kunnet ta hensyn til den allerede da bygningene ble planlagt. Men det skal allikevel bli en rimelig god sikringsordning med magnetkortlesere ved alle dører og personkort for alle medarbeidere, noe som er det første og viktigste skritt. Også andre tiltak vil komme inn i bildet, men jeg tror det hele ganske snart vil bli en del av hverdagen for oss, uten noen

Kurs om når alt går galt



Bedriftshelsetjenesten og opplæringsavdelingen S/O tok den 09.04.86 opp et kursemne som viste seg å være meget populært — krisemestring. Som foredragsholder var innbudt Forsvarets katastrofepsykiater, professor Lars Weisæth.

Venter vi de store katastrofer? Neida, det kurset gikk ut på, var å lære deltakerne om deres egne psykologiske reaksjoner når kritiske situasjoner oppstår, når det tårner seg opp med arbeid og problemer, når budsjettet ikke vil gå i hop, eller når det blir vansker på hjemmefronten. Hvis man kjenner symptomene, blir det lettere å bearbeide dem og å handle rasjonelt. Professor Weisæths eksempler var hentet fra dagliglivet og det var mye gjenkjennende humring i salen.

Det er meningen å ha flere slike kurs av tilsvarende type.

Beredskapsfond i Siemens Montørklubb, Oslo

Siemens Montørklubb, Oslo har vedtatt vedtekter for et beredskapsfond. Det heter bl.a. at fondets formål er gjennom et lønnstrekk å bygge opp et beredskapsfond. Utbetaling kan kun skje ved streik eller lock-out. Styret i fondet ser på hvor lenge fondet skal vare.

Alle som er medlem i Siemens Montørklubb, Oslo og NEKF er automatisk medlem av fondet.

særlig genanse i vårt arbeide, men med den store fordel at vi kan føle oss tryggere for alle eventualiteter og ikke minst — at våre kunder kan bli tilfreds med vår måte å sikre deres oppdrag på, sier Dahlberg.

Siemens markerte seg som bransjens totalleverandør på Eliaden



Ett års planleggingsarbeide, to ukers byggeperiode, fire dagers og Siemens' 256 m² leide gulvflate i Sjølysthallen var et tilbakehektisk messedeltagelse, to timer svettefremkallende demontering, lagt stadium.

Siemens ønsket med denne messen primært å fremstå som bransjens "totalleverandør". Dette ble understreket ved produkter og representanter fra følgende grupper: elektrovarme, belysning, ur/ installasjonsmateriell, byggautomatisering, Simatic, fordelinger/industrimateriell og data/telekommunikasjon.

Alt tyder på at arrangementet ble den suksess man hadde håpet på. Mengder av tilbakemeldinger fra fornøyde besøkende, deltagere og arrangører bekrefter dette. Besøktallet var også godt. Det totale antallet varierer avhengig av hvilke infor-

masjonskilder som ligger til grunn. Arrangøren (EIL) velger å benytte seg av et antall sammensatt av besøkende, skoler, presse, forhåndsregistrerte, seminar deltakere og utenlandske statsborgere akkumulert til ca. 21 000. Så mange besøkende fordelt på fire dager (28. - 31. mai) bekrefter mistanken om en hektisk tid for standbetjeningen på stand nr. 115.

Jeg benytter denne anledningen til å takke alle i Siemens for god innsats og sist men ikke minst, minne alle involverte om viktigheten av en grundig oppfølging av et slikt arrangement i ettertid.

Espen Kandahl

Bunnrekord i valg

Det ble bunnrekord i oppslutningen om valgene på de ansattes representanter i styret i Siemens den 30. april: Av 2933 stemmeberettigede avga 1180 stemmer, av disse ble 46 forkastet. Valgdeltakelsen blir dermed 40,2% mot forrige gang 50,5%. Valgdeltakelsen har tidligere vært nede i 45%, men årets resultat er bunnrekord.

Valgt ble, som ventet, Boye Flittig, S/T (grønn liste), Solveig Ødegaard, S/T (blå liste) og Roar Haglund S/O (grønn liste). Varamenn: Arne Michelsen S/B, Frans Skrogstad S/T, Torild Flatebø S/B og Jack Jansen S/O, alle grønn liste. — Tore Tronstad S/B, Britt Marcus S/O og Jan

Egil Troan S/T, alle blå liste. Valgene gjelder som kjent for 2 år.

I regionene har Bergen den beste valgdeltakelsen med 48,4%. Der nest kommer Trondheim med 46,6% og Oslo med 32%. På landsbasis fikk den grønne listen 643 godkjente stemmer, den blå listen 491.

Hva er grunnen til at valgene på ansattes styremedlemmer i Siemens er så lite populære og engasjerende blant de ansatte selv? — Noe av grunnen til det svake resultatet i år må nok tilskrives utsettelsen av valgdagen pga arbeidskonflikten. Men dette forklarer neppe alt.

Siemens Intern har tidligere vært inne på den svake informasjon omkring styrefunksjonen og de ansatte-valgtes deltagelse i den. Dette synes å være en nærliggende grunn til den manglende entusiasme. Eller er det andre årsaker — er vi ikke flinke nok i aktivitetene omkring selve valget? — Det må være en utfordring å få til et større engasjement i denne kanskje viktigste form for demokrati på arbeidsplassen, og denne utfordring går ikke minst til de ansatte-valgte styremedlemmer selv og valgkandidatene forøvrig.

Region Vest må ta brakker i bruk, men byggeplaner gir håp

Av Knut Madsen

Teamwork er et ofte brukt ord, men like ofte dekker det over forskjellige meninger. Det er nemlig ikke så enkelt å lage et virkelig team eller lag, som er sveiset sammen av en tro eller hensikt.

Jo større og mere sammensatt et slikt lag er, jo mere må en arbeide med fundamentet, som skal bære laget videre. Et litt større eksempel på dette er, når en kaller inn til Regionsmøte. Alle regioner har en sterk blanding av spesialister, som hver for seg representerer store og viktige områder.

Det var derfor ingen lett oppgave S. Sivertsen hadde, da han åpnet møtet i Bergen den 12. mai. På den ene side skal møtet avvikles på en effektiv måte, men også slik at det virker inspirerende på hver enkelt av deltagerne.

Det manglet så visst ikke på interessant stoff. Region Vest synes å være i en sterk vekstperiode. Den ene avdelingssjef etter den annen kunne i sine innlegg fortelle om full beskjeftigelse og gode resultat. Selv ikke den pågående oljekrise synes å kunne rokke ved det for tiden.

Karrieresystem

Men det ble også skissert andre meget interessante prosjekter, — karrieresystem for teknisk personell. Dette går ut på at en i fremtiden vil ha de samme karrieremuligheter og lønnsnivå for teknisk stilling som ved administrativ/salg aktivitet. Også innen EDB vil det skje forbedringer, så snart det omtalte MANTRA tæs i bruk. Økland kunne forsikre at systemet vil bli lett i bruk og gi store fordeler særlig for materiellfremskaffelse.

Det knyttet seg som alltid en stor interesse til de prognoser og resultat, som legges fram fra økonomisiden.

Regionen vokser

En særlig sak er, at når en vokser, så blir rammen for liten, dette gjelder også Region Vest. Plassforholdene i de forskjellige avsnitt av regionen ble derfor også belyst av O. Alfheim.

En må nok en gang gjennom prosessen med trangboddhet, før en får utløsning. Det planlegges nå en øyeblikkelig løsning med ca. 20 brakker til kontorer, men samtidig ble det løftet på sløret for det kommende prosjekt. Et nytt bygg vil bli

reist bak den nåværende kontorblokk, eventuelt i 2 faser.

Selv om samtlige av tilhørerne er meget realistiske nøkterne medarbeidere, så tente disse planene håp om at mange funksjoner, som i dag ikke kan dekkes, vil bli tilgodesett om få år.

Sivertsen kunne ut på kvelden takke samtlige deltagere for innsatsen både i siste år og under møtet, med en appell om fortsatt inspirerende samarbeid fra alle hold og hver i sær.

«Nippelen» — best i vest

Når en snakker om fremmede og konkurrerende firmaer, blir det oftest brukt uttrykk som motpart i en sak. Men når det er snakk om Petterson & Gjellesvik i Bergen, så snakkes det om våre venner, ikke bare i firmabetydning, men kanskje mere fordi det blant de ansatte i dette firmaet og Siemens finnes så mange personlige venner.

Og at det til og med fantes flere enn en først trodde, fant undertegnede ut, da han traff sin venn fra folkeskolen Jon Wågen blant de ansatte der etter mere enn 50 år!

20-års jubileum

Bedriftsidrettslaget "Nippelen" i Petterson & Gjellesvik har nylig feiret sitt 20 års jubileum. Av idrett står vel kanskje fotball høyest, i alle fall er dette en sport som en behersker. Siemens Bergen er jo i denne forbindelse særlig begunstiget ved at Kristian Manger er æresmedlem og slått til ridder i laget "Nippelen".

I anledning jubileet ble det invitert til en jubileumsmatch mellom firmaene Petterson & Gjellesvik, Siemens Oslo, Elko og Siemens Bergen. Kampene fant sted på Slettebakken-anlegget den 17 ds. Samtlige lag møtte med fulltallige og sine antagelig beste lag til dysten.

Resultatene ble:

S/O — S/B: 3 - 1

P & G — Elko: 3 - 0

S/O — Elko: 2 - 2 (5 - 4)

P & G — S/O: 2 - 0

Det var med andre ord jubilanten som var best etter disse harde takene. Nå var det ikke slutt på dagen med dette. Så kom nemlig en invitasjon til de tilreisende deltagere om en meget hyggelig båtturn med "White Lady" som fra Torgutstikeren tok selskapet på en rundreise i Bergen havn og til Hjeltestad. Underveis ble det også sørget for servering.

Den mest storstilte delen av jubileet var dog den banketten som Petterson & Gjellesvik ved firmaledelsen hadde forberedt på Scandic Hotell om kvelden. — To ord kan beskrive den, vellykket og stilig. K.M.

Rettferdige seirer ved Siemenslag-turnering i Oslo

Trondheim, Bergen og Oslo møttes til turneringsspill i Oslo lørdag 31. mai.

Fotball, håndball og Bowlinglag skulle kjempe om poeng, regionsstolthet og pokaler.

Kampene fant sted på Veitvet-banene. Den pågående streiken holdt nesten på å velte hele arrangementet for oss, men ble avblåst fredag morgen, og turneringen kunne gå som planlagt.

Trondheim og Bergen ankom Oslo i busser fredag kveld, og fikk ladet godt opp til lørdagens kamper.

Fotballen åpnet turneringen kl 0930 mellom Oslo - Bergen. Det ble tidlig klart at Oslo ble for sterke denne gang og kunne gå av banen med en komfortabel 3 - 0 seier.

Neste kamp ut var Bergen - Trondheim som ble jevn og meget spennende, men når sluttsignalet gikk hadde Bergen for første gang vunnet over Trondheim 2 - 1.

Siste kamp Oslo - Trondheim ble også meget jevn, men etter en gang kunne Oslo gå seirende av banen med 2 - 1.

Bowlingspillerne utkjempet sine dyster i Veitvethallen med 1 damelag og 1 herrelag.

Trønderne ble suverent best både individuelt og lagmessig. Seieren lød på: Trondheim 8020 p., Oslo 7508 og Bergen 6569 p.

Beste damespiller: Helene Albrigtsen, 976 p.

Beste herrespiller: Kjell Jensen, 1181 p.

Deretter ble det servert lunsj i kantinen på Linderud.

Ettermiddagen var avsatt til håndball, og her ble resultatene:

Damer:	Trondheim - Bergen	10 - 1
	Oslo - Bergen	8 - 1
	Trondheim - Oslo	9 - 5
Herrer:	Trondheim - Bergen	10 - 9
	Oslo - Bergen	10 - 9
	Trondheim - Oslo	12 - 8

Totalt vant Trondheim med 12 poeng, Oslo 10 poeng og Bergen 4 poeng.

Om kvelden var det bankett i kantinen på Linderud hvor Jack Jansen på vegne av Siemenslaget Oslo ønsket deltakerne velkommen til god mat og drikke.

Trønderne tok godt for seg av premiebordet, men det ble ikke billig når pokalen skulle krympes.

En stor takk til kantinedamene for hjelpen, og turneringskomiteen v/Svein F. Nordby, R. Hammer, R. Møller, K. Skjellhaug, Berit Moen, J. Jansen. J.J.

Forslagskassen kan gjøre Siemens best!

Visst har du idéer! Selg dem!!

			E			P	
F	O	S	T	U	L	A	R
A	S	T	E	R	S	E	N
G	R	E	D	A	E	P	H
I	N	E	R	V	A	F	E
M	I	N	E	R	V	A	F
U	B	A	K	R	O	N	G
U	A	L	E	R	N	O	R
R	E	N	S	D	Y	R	K
I	S	N	E	K	O	S	T
T	A	K	A	T	A	K	R
M	A	R	K	A	N	T	E
S	K	I	L	D	E	R	H

Knut Madsen, S/B
Brit Olstad, S/O