

Siemens Intern

Vant Industrivern-stipend

STOREBRAND  NORDEN SJEKK
FINANS

STED/DATO
TRONDHEIM. 18.3.1985

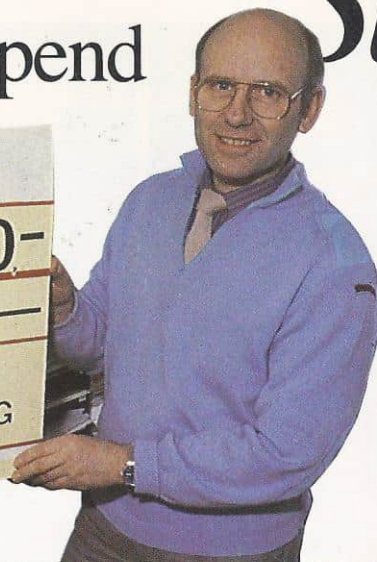
KR 10.000,-

BETAL MOT DENNE
SJEKK KRONER

titusen 00/100

TIL SIEMENS A.S.

UNDERSKRIFT
SØR-TRØNDELAG
INDUSTRIFORENING



En diger sjekk ble overrakt Siemens av Sør-Trøndelag Industriforening i forbindelse med foreningens 50 års jubileum som erkjennelse for vårt gode brannvern, ja, for hele vårt industrivern. Pengene er et stipendium som verneleder Tore Semb (bildet) skal bruke for å studere vernetiltak. Det er Storebrand-Norden som spanderer pengene.

Hva skjer i Tele?

Et spørsmål mange har vært opptatt av, og som seksjonslederen Inge Bø besvarer i dagens nr. av Siemens Intern. Omstilling og lønnsomhet er stikkord, og produksjonen av mobiltelefon overføres til München..... Side 10



Norsk Hydro-orderer for 193 mill. kr. til Siemens

Norsk Hydro A/S seiler opp til å bli – vi hadde nær sagt – tidenes største kunde hos Siemens. I alle fall gjelder det dagens situasjon, som viser at Norsk Hydro har plassert ordre hos oss for ialt 193 mill. kr. Det gjelder installasjon og offshore.

Norsk Hydro bygger et stort kontor-anlegg på Vækerø i Oslo, og første byggetrinn skal være ferdig i desember i år, annet byggetrinn i februar 1987. Her er vår kontrakt 70 mill. kr. – Videre har Siemens i Bergen halt i land kontrakten for Norsk Hydros nybygg der, ca. 35 mill. kroner. Norsk Hydro skal også bygge i Bygdøy Alle, Oslo, og her blir vår del av arbeidet på ca. 8 mill. kr.

Våre leveranser omfatter konvensjonelle elektroinstallasjoner, belysning og automatisering – altså driftskontrollanlegg med Simatic.

Men også på et annet område er vi blitt en nær samarbeidspartner med Norsk Hydro, nemlig på offshore. Som kjent

skal Norsk Hydro bygge ut det såkalte Osebergfeltet, og Siemens har fått bestilling på et omfattende automatiseringssystem for styring og overvåking, basert på Teleperm og Simatic S5-teknikk. Det skal være levert om halvannet år.

I tillegg har Siemens fått bestilling på transformatorer, høyspentmotorer, og boremotorer. Tilsammen går disse bestillinger opp i over 80 mill. kr.

Det er stor virksomhet i offshore for tiden, noe Siemens merker meget godt. Således har vi fått levering av den elektrotekniske utrustning til en ny borerigg som Ross Drilling, Sandefjord, bygger i Japan. Denne leveranse er verdt ca. 20 mill. kr. Vi har også solgt vårt boreinstrumenteringssystem til flere norske rigger og produksjonsplattformer i Nordsjøen.

Avdelingsleder

Er du automatiseringsfan som gjerne kjenner oljelukten?

Vit da at vår offshore-avdeling ser seg om etter en leder for markedsføring av anlegg automatisering – høna som verper gulleggene våre. Sjansen går i første rekke til en Siemens-ansatt. Men den som tenner, må være snar – bruk telefonen, ring Reimers S/O 926.

Farlig brann på taket

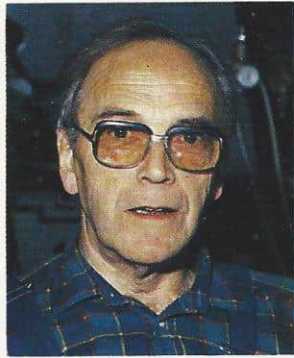
Et farlig branntiløp ble slukket på taket av kontorbygget på Linderud søndag formiddag den 17. mars. Grunnen til at det ble ildløs var antagelig at en varmekabel på en vannledning ble overopphetet og antendte sine omgivelser. Røktviklingen ble ganske kraftig, og brannvesenet fikk meldinger fra tre forskjellige hold, fra Sunnmørsenteret tvers over gaten, fra Fabritius og fra en taxisjåfør som tilfeldigvis kjørte forbi med en av våre medarbeidere.

Brannvesenet var hurtig på pletten med 3 biler og mannskap, og slukket både effektivt og uten noen form for vannskade. En del av kledningen på maskinrommet ble revet av, likeledes ble det hugget to hull i tretaket for å kontrollere at ilden ikke hadde spredt seg.

– Vi var meget heldige, sier Arvid Winnje til Siemens Intern. Hadde denne brannen fått bare noen minutter mer på seg, ville det gått riktig ille. Som det nå var, slapp vi med relativt begrensede skader.

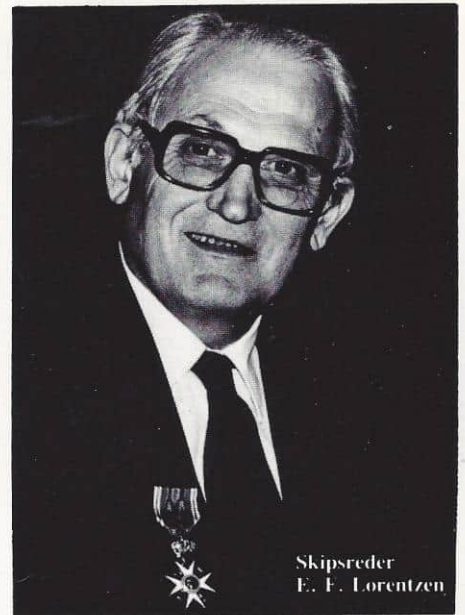


Nye pensjonister



Tre veltjente medarbeidere i Siemens Trondheim går av med pensjon i mai og juni. Det er fra venstre arbeidsleder Bjarne Schrøen, ansatt i 37 år (24/5), prøvemaker Harald Wikstrøm, ansatt i 35 år (2/6) og spesialarbeider Bjørn Eggen, ansatt i 19 år (27/5).

Nytt om navn



Skipsreder
E. F. Lorentzen

Dødsfall

Frank Pettersen falt plutselig død om under en håndballkamp i Sarpsborghallen 13.3. Han ble 48 år gammel.

Frank begynte sin lære hos Arne Børsand i 1954. Siden skaffet han seg tilleggsutdannelse og var i mange år den naturlige senioringeniør i inst.avd.

Da Siemens overtok inst.avd. 1.10.84, var Frank en av de 55 som tok ansettelse hos oss.

I sin fritid var Frank opptatt av idrett, han spilte bl.a. i mange år på SFK's bandylag og nå i SIL's håndballag. Men mest av alt var Frank opptatt av sin familie.

Blant kolleger og kunder vil Frank bli husket som en dyktig og engasjert fagmann. Med sitt gode humør, hjelpsomhet og redelighet i alle situasjoner, fikk han mange venner.

Med Frank Pettersen er et fint menneske så alt for tidlig gått bort. Han etterlater seg hustru og to barn. Fred med hans minne.

JTv

– til firmaet og kolleger for oppmerksomheten ved min 50 års-dag.

Svein Gunnar Johnsen, S/T

– til alle for oppmerksomheten i anledning min fratreden i firmaet.

Kåre Bæverfjord, S/T

– til firmaet og arbeidskolleger for oppmerksomheten ved min 50 års-dag.

Olav Storbugt, S/Kristiansund

– til firma og kolleger for oppmerksomheten i anledning min 50 års-dag.

Olav Torheim, S/B

– for fine gaver fra venner og kolleger i forbindelse med min oppsigelse.

Stein A. Bjørntvedt, S/O

– til kolleger og bedriften for oppmerksomheten i anledning min 50 års-dag.

Kåre Lied, S/Å

– til direksjonen, venner og kolleger for gaver og oppmerksomhet ved min 60 års-dag.

Nils Edseth, S/O

– for oppmerksomheten på min 60 års-dag.

Jozef Kardos, S/O

50 år:

29.04: Arne Aas, S/T

09.05: Ella Karin Hansen, S/O

19.05: Tore Jensen, S/O

24.05: Bodil Georgsen, S/O

25.05: Øyvind Veland, S/O

27.05: Anngrim Asphjell, S/T

18.06: Rudolf Atle Pallesen, S/T

60 år:

03.05: Rolf Eriksen, S/O

03.05: Svenn Danielsen, S/O

21.05: Reidun Berit Røen, S/O

16.06: Erling Thorbjørn Myhren, S/O

67 år:

19.05: Martin Meistad, S/T

24.05: Bjarne Schrøen, S/T

27.05: Bjørn Eggen, S/T

02.06: Harald Wikstrøm, S/T

25 års-jubileum:

28.04: Yngve Halvorsen, S/B

01.05: Kjell Sterud, S/O

02.05: Bjørn Refseth, S/T

04.05: Trygve Gundersen, S/O

09.05: Oddvar Grytdal, S/T

08.06: Hans Petter Bergmann, S/T

60 år:

21.05: Reidun Røen, S/O

16.06: Erling Myhren, S/O

80 år:

09.02: Ruth Hansen, S/O

19.05: Ingri Torgmo, S/O

85 år:

22.05: Ingeborg Jemtland, S/O

– for oppmerksomheten på min 60 års-dag.

Ivar Danielsen, S/O

– til firma og kolleger for all oppmerksomhet på min 60 års-dag.

Alice Johansen, S/O

– for oppmerksomheten under mitt sykehusopphold.

Ø. Duestad, S/O

– til firmaet og kolleger for blomster og gaver i anledning min 50 års-dag.

John Ramsvik, S/Ålesund

– til kolleger og bedriften for hilsener og gaver ved mitt 25 års-jubileum i firmaet.

Tore Sandnes, S/T

– for all vennlig oppmerksomhet i forbindelse med min inntreden i pensjonistenes rekke.

Trygve Larsen, S/O

Fra 28. mars har skipsreder E.F. Lorentzen avløst direktør Sverre Walter Rostoft som formann i styret i Siemens A/S. Samtidig har følgende trådt ut av styret: Skipsreder Jørgen Jahre, dr. Theodor Baumann og h.r.advokat Olav Nergaard (vararepresentant).

Som nye medlemmer av styret er valgt direktør Ole Hannibal Lie, Norsk Hydro A/S, ansvarlig for forskning og utvikling samt EDB i Norsk Hydro, økonomidirektør Arild Ingierd, Dyno A/S, tidl. økonomidirektør Nils Simonsen, Siemens A/S og Lothar Würthner, Siemens AG. – Økonomidirektør Bjarne G. Øvestad er ny vararepresentant. –

Ansattes representant Bjørn Værnes slutter i firmaet, og vararepresentanten Solveig Oddegård blir derfor fast medlem av styret. – Øvrige medlemmer av styret er Hermann Franz og Tor Jemtland, samt de ansattes representanter Roar Haglund og Boye Flittig.

Odd Trones er utnevnt til avdelingsdirektør med ansvaret for Region Øst.

Alf Kristian Enger er utnevnt til overingeniør med ansvaret for bransje El-verk Region Øst.

Oddvar Stenberg, S/T er fra 1. april utnevnt til overingeniør med ansvar for regionens bransje skip. Han har også ansvar for eksport, akkvisisjon og utvikling av kontroll- og overvåkingssystemer på landsbasis.

Olav Hjelmeland er fra 1. april utnevnt til avdelingssjef i Seksjon Produksjon S/T med stillingsbetegnelse driftsingeniør.

Arnt Syrstad er fra samme dato produksjonssjef.

Jostein Haraldseid har fra 1. april overtatt ledelsen av den nyopprettede avdeling for Kvalitetssikring og Teknisk Rasjonalisering, Seksjon Teleteknikk.

Aage Tangen er fra 1. april ny leder for Elektronikkfabrikken.

Dagfinn Nilssen har fra 1. april overtatt ansvaret for bransje Installasjon i Stavanger, som inkluderer det tidligere A/S Wikene og vår Flekkefjordavdeling, Kveland & Sønner A/S.

Erik Mordal, Økonomi Installasjonsteknikk, er fra 1. april utnevnt til kontorsjef.

Den som har de beste medarbeidere, vinner løpet

Gunnar Friedl intervjuet av Per Buer

— Bedriftens menneskelige ressurser blir viktigere og viktigere. Hittil har gode produkter, systemer, finansiering o.l. telt mest i kampen om kundene, men idag ser vi at alle seriøse firmaer tilbyr gode produkter. Det er vanskeligere å se kvalitetsforskjeller enn før, og dette er en ny situasjon for et firma som Siemens. Hele vår tradisjon bygger på Siemens' kvalitetsbegrep, dvs. å kunne tilby bedre produkter enn konkurrentene. Men det er ikke bare på dette området kampen i fremtiden vil foregå. Mer og mer vil avhenge av våre menneskelige ressurser. Den som har de beste medarbeidere, vinner løpet. Det er en selvsagt ting at den produktmessige kvalitet må være i orden, men produktene må finne seg i en mer sidestilt plass, sier vår nye personaldirektør Gunnar Friedl i et intervju med Siemens Intern.

Friedl ble utnevnt til medlem av direksjonen fra 1. januar i år, og hans ansvar omfatter bedriftens personalfunksjon og den strategiske planlegging og markedsundersøkelser. Han er 54 år gammel og har vært i firmaet siden 1961, og var leder av Region Øst da han overtok sin nye stilling. Siemens har en godt utbygget personalfunksjon, og Friedl mener at den rent forvaltningsmessige side av denne fungerer som den skal. Det er på området langsiktig og utviklingspreget personalarbeid hans hovedoppgave vil ligge, samtidig som det er skapt grunnlag for en fastere koordinering på landsbasis. Den nære sammenheng mellom personalfunksjon og strategisk planlegging er ivarettet i og med at begge disse funksjoner er tillagt ham.

Menneskelig utvikling

— Men hva mener du med bedre medarbeidere, Friedl? Vi hører da til stadighet lovord om de mange fremragende faglige medarbeidere i vårt firma?

— Ja, det er jo helt riktig. Men det er ikke utelukkende den faglige side det i første rekke dreier seg om. Det er mer den menneskelige. Vi skal selvfølgelig fortsatt, og i økende grad, legge vekt på faglig etterutdanning og åjourføring. Men det nye ligger i å utvikle og frigjøre personlige ressurser hos medarbeiderne, slik at egenskaper som kreativitet, initiativ og handlekraft kan få større muligheter til utfoldelse. Viktige forutsetninger for dette er bedre informasjon og kommunikasjon, særlig på det personlige plan. I denne sammenheng vil vi også vie våre kvinner større oppmerksomhet, idet det forberedes et videre utviklingstilbud spesielt for dem.



Personaldirektør Gunnar Friedl er også leder av avd. for Strategisk planlegging og markedsundersøkelser. Her sitter han med en helt fersk utgave av vår håndbok for strategisk planlegging.

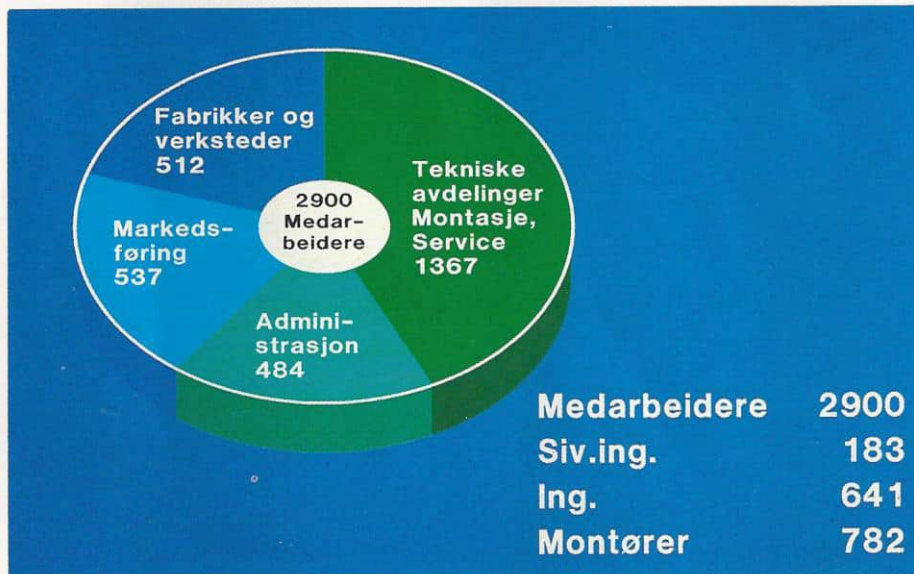
Planleggings-samtaler

— Du sier kreativitet, initiativ og handlekraft hos medarbeiderne. Har Siemens i det hele tatt en organisasjon som tillater dette?

— Organisasjonen får skylden for så meget, men i denne sammenheng skal den være fritatt. Vi har en flat organisasjon, med relativt kort avstand mellom gulv og tak, og dette er et godt utgangspunkt. Problemet ligger heller i vår tradisjon og våre holdninger. Derfor vil vi rette oppmerksomheten mot disse ting, særlig overfor våre ledere.

— La oss få dette i sammenheng. Hva er det som skal foregå?

— Blant flere ting vil vi legge særlig vekt på planleggingssamtalen for å utvikle de kvalitative sider hos medarbeiderne. Planleggingssamtalen er som kjent en personlig samtale mellom sjef og medarbeider, og bør finne sted minst en gang i året. Her skal begge få anledning til å snakke åpent, og medarbeiderens forutsetninger for og ønsker om fremtidig



Medarbeiderstrukturen i Siemens A/S pr. 31/3-1985.

utvikling skal diskuteres. — Jeg kommer til å legge stor vekt på at disse samtalene får større utbredelse, og toppledelsen vil gjøre sitt til at vi blir flinkere.

— Som altså betyr at direksjonens medlemmer vil gjennomføre planleggings-samtaler for dem som refererer til direksjonen?

— Ja. Jeg er ikke i tvil om at dette er den beste måten å få gjennomslagskraft på for denne — for en leder — ganske vanskelige oppgaver.

Nytt avansementssystem

— Vil det bli en pålagt oppgave for sjefene å gjennomføre disse samtaler?

— Jeg tror ikke på tvang i en sak som denne, men håper på forståelse og aksept fra alle ledere.

— Slike samtaler vil kunne skape forventninger hos medarbeiderne. Blir firmaet istand til å oppfylle dem i rimelig grad?

— Jeg innrømmer at mulighetene har sin begrensning. Men noe kan gjøres. Vår tenkemåte er tradisjonelt slik at vi knytter lønnsutvikling og opprykk i administrative lederjobber til dette med å gjøre karriere. Men alle kan jo ikke bli sjef. Vi skal nå introdusere et nytt avansementssystem, en teknisk karrierevei som innebærer at også dyktige fagfolk kan få forbedringer stillingsmessig og lønnsmessig, uten dermed å måtte bli leder. Vi håper derved å kunne beholde dyktige fagfolk på de områder hvor de hører hjemme.

Jobb-orientert

— Er det bare lønn og status som interesserer medarbeiderne?

— Absolutt ikke. Hos svært mange er det helt andre forhold som er avgjørende. La meg f.eks. nevne jobbinnholdet. Spesielt de unge er mer jobb- og resultat-orientert enn firmaorientert. De leter etter interessante og meningsfylte oppgaver mer enn etter en livsstilling, og finner de ikke oppgavene ett sted, går de et annet. Dette innebærer en veldig utfordring for Siemens, det er en situasjon som på en måte er ny for oss. Men jeg tror at vårt firma skulle ha ganske særlige forutsetninger for å gi medarbeiderne utfordringer og engasjerende oppgaver. Det gjelder særlig på det tekniske område, men også på det økonomiske og markedsføringsmessige. Men vi må ikke famle for meget eller trå for meget feil, det er et spørsmål om å klarlegge hva vi vil og hvordan vi skal gå frem.

Strategisk planlegging

— Og nå er vi altså inne på begrepet strategisk planlegging?

— Dette er et godt eksempel på sammenhengen mellom personalutvikling og strategisk planlegging. Personalet er vår største ressurs, og det ville ha liten mening å planlegge vår fremtidige virksomhet uten å kjenne det potensiale som ligger i våre personelle ressurser og ha muligheten til å utvikle disse.

På den annen side er en målrettet utvikling av personell bare mulig når den strategiske planlegging innenfor våre forskjellige forretningsområder er klarlagt.

— Hvordan blir vår strategiske planlegging innrettet fremover?

— La meg først minne om hva som ligger i begrepet strategisk planlegging: valg av produkter og systemer, valg av markeder og valg av måten å markedsføre på. Ansvar for den strategiske planlegging ligger entydig hos seksjonsledelsen. Avdeling for Strategisk planlegging og markedsundersøkelser skal være en hjelpe- og støtteavdeling i arbeidet. Jeg vil her nevne at håndboken i strategisk planlegging nå er ferdig og er blitt et hensiktsmessig og godt verktøy for alle som er involvert i denne planleggingsprosessen. Den kan rekvireres hos avd. SPM. Rutinemessig vil direksjonen også hvert år, og i god tid før budsjetteringen, gjennomføre samtaler med seksjonsledelsen og avstemme de strategiske planer med seksjonene.

Jobbrotasjon

— Vil det bli mer jobbrotasjon i Siemens?

— Jeg tror det gror frem en holdning hos oss for tiden som vil gjøre det lettere å få til jobbrotasjon enn det har vært hittil. Toppledelsens muligheter for å påskynde dette er i grunnen begrenset, det må komme fra de enkelte medarbeidere og fra avdelingene.

Men jeg kan nevne at vi er i ferd med å introdusere et personalplanleggings-system der bevisst jobbrotasjon er en del av planleggingen. Systemet vil måtte finpusses etterhvert som vi vinner erfaringer, og - håper jeg - utgjøre et godt hjelpemiddel for våre ledere.

Men dette er jo ikke nok for å utnytte de store positive muligheter jobbrotasjon innebærer. Personlig stiller jeg meg åpen for ønsker og forslag, og mener at en

karriere i firmaet ikke nødvendigvis behøver å følge de vertikale linjer i organisasjonsmønsteret, den kan også gå i horisontalplanet. At dette ofte gir bedre kvalifikasjoner, har vi mange eksempler på. Jeg kan nevne at stillingene i avdeling for Strategisk planlegging og markedsundersøkelser er tenkt å være typiske jobbrotasjonsstillinger.

Opplæring nøkkelord

— Dine vyer, og de linjer du trekker opp for det fremtidige personalarbeid i Siemens vil komme til å sette særlige krav til opplæringen i bedriften. Hvilken kommentar har du til dette?

— Vår opplæringsvirksomhet er blant de beste i landet. Den omfatter både kunder og egne ansatte. Når det gjelder den tekniske opplæring av våre egne, har vi solide erfaringer og tradisjoner. Det er ikke uvanlig at en ny medarbeider får en kompletterende utdanning som strekker seg over 2-3 år, innbefattet langvarige opphold i Vest-Tyskland, før vedkommende går inn i selvstendig arbeid. Der-til kommer kompletterende kurs til enhver tid. Dette gjør mange av våre medarbeidere spesielt verdifulle på et arbeidsmarked som er preget av mangel på høyt kvalifisert personell, og vi er i den senere tid blitt gjenstand for en regulær headhunting på dette området — altså at medarbeidere får direkte tilbud fra konkurrenter og andre — tilbud som er fristende og vanskelig å motstå. Jeg har vært inne på de tiltak vi vil sette i verk her.

— Når det gjelder opplæringsvirksomheten ellers, har den vært sterkt preget av lederutviklingen av yngre medarbeidere. Her er det behov for en mer omfattende virksomhet — jeg tenker da på de etablerte og eldre ledere, men også på toppledelsen. Jeg er meget glad for den solide plattform vi har skaffet oss på opplæringsområdet. Den erfaring og kapasitet vi har lagt oss opp her, vil bli til uvurderlig nytte for utviklingen videre, sier Gunnar Friedl.



Tyskundervisningen er blitt et populært tiltak fra opplæringsavdelingens side. Her er Erika Skofteby i sving med noen av sine elever.

Slik arbeider Personalavdelingene i Siemens



Fra personalavdelingen i Siemens Trondheim: Fra venstre Edvin Strand, Unni Bjørvik og Bjarne Hofstad. Videre Haldor Lund Eliassen og Anne Gunn Husby.



Vår nye opplæringsleder i Siemens Trondheim, Leiv Moksnes.

Personalavdelingen i Siemens/Trondheim består av 5 grupper, nemlig Bedriftshelsetjeneste, Vernetjeneste, Opplæringsavdeling, Lønnadministrasjon og Personaladministrasjon.

Bedriftshelsetjeneste

AMU/BU har vedtatt å ansette en bedriftslege til med arbeidstid 10 timer pr. uke. Dette for å styrke bedriftshelsetjenesten for våre montører. I tiden fremover tar vi sikte på en gradvis omlegging av helsetjenesten fra konsultativ virksomhet til mer forebyggende virksomhet. Bedriftshelsetjenesten deltar ved utvikling av nye produkter/utvikling av nytt produksjonsutstyr og arbeidsplassundersøkelser. De er aktivt med i bedriftens Attføringsutvalg og AKAN-arbeid. Bedriftshelsetjenesten har nettopp avsluttet en omfattende helseundersøkelse. En undersøkelse av terminalarbeidsplasser er i gang og vil avsluttes i løpet av inneværende forretningsår. Det er budsjettert med EDB-utstyr for bedriftslegekontoret som vil effektivisere kontorets rutiner.

Vernetjenesten

Verneleder har vært aktivt med i oppbyggingen av vernetjenesten ved våre utenbys avdelinger. Verneorganisasjon for disse avdelingene fungerer nå tilfredsstillende. Det er opprettet en komplett oversikt over alle kjemiske stoffer med Siemens/Tyskland. Problemet med passiv royking er tatt opp av vernetjenesten og vi håper å finne en tilfredsstillende løsning i løpet av 1985.

Industrivernet er etter skolering av mannskapene og anskaffelse av en del nytt utstyr (blant annet egen brannbil) brakt opp på et tilfredsstillende beredskapsnivå. Siemens/Trondheim ble i februar 1985 tildelt Sor-Trondelags Industriforenings jubileumstipend som den bedrift som har gjort mest innen området risikoanalyse/skadeforebyggende tiltak.

Opplæringsavdelingen

Ny opplæringsleder, Leiv Moksnes, ble ansatt 01.04.85. Moksnes er utdannet psykolog og har blant annet praksis fra skolens PP-tjeneste. Aktuelle arbeidsoppgaver for opplæringsavdelingen er blant annet opplegg for intern markedsføring, tillitsmannskonferanse og prosjektet "Bedre salg" som starter til høsten.

Ellers bistår avdelingen både enkeltpersoner og avdelinger med rådgivning i opplæringsprosjekt. Deltakelse i planlegging og gjennomføring av avd. interne opplegg (f.eks. Salgsmøte, Lagerseminar o.l.).

Kontakt skole/næringsliv er en av avdelingens arbeidsoppgaver. Årlig har S/T besøk fra ca. 40 skoler (ca. 750 elever) og deltar i forskjellige former for utplassering av elever i arbeidslivet.

Lønnadministrasjon

Filosofien bak gruppen er at brutto og netto lønn skal samles for alle avdelinger, så langt dette er praktisk mulig. Med en slik samling av alle arbeidsoppgaver tilknyttet lønn oppnår vi en større grad av sikkerhet i behandlingen og en mer rasjonell utnyttelse av ressursene.

Gruppen er ansvarlig for å utbetale riktig lønn til rett tid og tilfredsstillende de krav som stilles fra det offentlige med hensyn til statistikker, rapporter, trekk i de ansattes lønn osv.

Av andre arbeidsoppgaver kan nevnes behandling av overtidskort/-sedler og sykemeldinger/sykepengeattester.

Fastsettelse av lønn (ved nyansettelser, ved endring i stilling) og underlag i forbindelse med bedriftens ordinære lønnsregulering 01.07. hvert år er også en del av gruppens ansvarsområde.

Lover og regler som det er spesielt viktig å være orientert om, er innen områdene sykelønn, ferie, skatt, arbeidsmiljø og overenskomster med de ansattes organisasjoner.



Kåre Ytre-Eide, leder av personalfunksjonen i Siemens Trondheim.

En oppgave som vil kreve mer av gruppen i tiden fremover er deltakelse i videreutvikling av et nytt lønns- og personalsystem.

Personaladministrasjon

Under denne gruppen hører oppgaver knyttet til stillingsannonsering, rekruttering, ansettelser og introduksjon.

Attførings- og AKAN-arbeidet i bedriften hører også til gruppens område sammen med spørsmål knyttet til permisjoner, ferie, velferdstiltak o.l. Pensjons- og forsikringsprosjekt er et annet av gruppens ansvarsområder, det samme gjelder spørsmål knyttet til lån og boligfinansiering. Gruppen er videre tillagt spesielle oppgaver knyttet til lærlingeordning og sysselsettingsprosjekt. Kontakten med bedriftens pensjonister utgjør et annet av gruppens ansvarsområder, herunder medvirkning ved turer, arrangementer o.l.

I fremtiden ligger blant annet innføring av nytt personalplanleggingssystem som en betydelig oppgave. Kåre Ytre-Eide



Personaladministrasjonen i Siemens Oslo. Fra venstre Bjørg Tohje, Erik Bakke, Inge D. Bjørntvedt, Unni Rudland, Inger Kjonsoy og Kåre Grefstad.

Personalavdelingen i Siemens Oslo består av 24 personer med egne avdelinger for personaladministrasjon, opplæring, avlønning, bedriftshelsetjeneste og barnehage. Leder er Inge D. Bjørntvedt.

Personaladministrasjon

Personaladministrasjonens 3 personalkonsulenter har i oppgave å ta seg av rekruttering (også interne overflyttinger), introduksjon av nyansatte, personalplanlegging, sluttforhold og generelle personalspørsmål. Arbeidsfordelingen er som følger:

Erik Bakke: Seksjon Teleteknikk, Egil Sonsterudbråten (begynner 1.6.): Region Ost, Seksjonene E og I og sentralavdeling Økonomi/Markedsføring. Bjørg Tohje: Øvrige avdelinger.

Sentrale oppgaver er ellers fordelt slik: Erik Bakke har ansvaret for lønnsadministrasjon, lønnsforhandlinger og godtgjørelse for reise på egen tid. Han har kontakten med studentorganisasjonene. Bjørg Tohje har ansvaret for personalhåndboken, PA-nytt og persondata. Egil Sonsterudbråten har ansvaret for bilordningen.

Inger Kjonsoy (halv stilling) arbeider med lån og garantier for de ansatte, personforsikringer, personalstatistikker og arbeidsreglement. Dertil kommer reise-regulativ og telefongodtgjørelser. Kåre Grefstad er kontakt for pensjonistene og hjelper dem med arrangementer o.l. Han har også ansvaret for ferieplasser i Vest-Tyskland, jubileer og merkedager og kontakt med Siemens-laget. Unni S. Rudland er sekretær for avdelingen.

Opplæringsavdelingen

Opplæringsavdelingen teller 6 personer og ledes av Annar Aasheim. Hans nøkkelområder er: Bedre personalutvikling, lederutvikling, kvalitet på interne lærere, medarbeiderutvikling og prosjektet "Bedre salg". Han er ansvarlig for utviklingen av planleggingssystemet Sieplan og er formann i Produktivitetsforum.

Marit Pettersen arbeider med den praktiske tilrettelegging av kurs, her inngår f.eks. bekreftelse til ca. 1.000 kursdeltakere.

Aud Gulvik arbeider med opplærings tiltak som introduksjon av nyansatte, sekretæropplæring og opplæring i planleggingssamtaler. Hun administrerer sti-

pendordningen i S/N og deltar i lederopplæringen.

Astrid Larsen arrangerer introduksjonskurs, skolebesøk og studieturer til Siemens i Vest-Tyskland. Hun er ansvarlig for djourføring av arkivet for undervisningshjelpemidler, sekretærhåndboken og gjennomfører kurset "Forberedelse til pensjonsalderen".

Erika Skofteby gjennomfører opplæring i tysk.

Rolf Malm har ansvaret for den interne markedsforingen av Sieplan. Dessuten deltar han i opplæringsprosjektet "Bedre salg" som idag omfatter ca. 80 markedsførere.



Opplæringsgruppen i Siemens Oslo, fra venstre Astrid Larsen, Aud Gulvik, Annar Aasheim og Marit Pettersen. Foran Erika Skofteby. Rolf Malm var ikke til stede da bildet ble tatt.



Dette er lønnsavdelingen i Siemens Oslo. Fra venstre i forreste rekke: Oddrun Mortensen, Solveig Ugstad, Karin Bakke og Bjørg Lindseth. I annen rekke fra venstre Tor Wæhler, Tore Aasen og Ada Forsberg. Avdelingens arbeidsoppgaver er utbetaling av lønninger, registrering, punching, kontroll m.v. Utbetaling av lønninger til timeansatte, montører og produksjonsansatte går via Ada Forsberg og Bjørg Lindseth. Funksjonærenes lønn går via de øvrige medarbeiderne i lønnsavdelingen.

På grunn av den forholdsmessig store spredningen av personellet i R/V, legger vi stor vekt på en desentral behandling av personalsaker.

Følgelig har vi i Bergen en relativt liten avdeling, bemannet med 3 personer: Harald Stegen, som leder personalavdelingen og også innehar vernelederjobben i regionen. Gunvor Røst som primært tar hånd om lønningsarbeidet. Ove Aasebø som tar seg av søknader, våre EDB-systemer, opplæring, etc.

På grunn av størrelsen kan vi ikke trekke noen bestemte grenser mellom oppgavene. Alle kan takle de daglige saker som dukker opp på en personalavdeling.

De ansatte kan komme til oss med alle de spørsmål de har i personalsaker. Hvis vi mener at dette er et spørsmål som



Personalavdelingen i Region Vest. Fra venstre Harald Stegen, Gunvor Røst og Ove Aasebø.

kan taes opp med egen avd.sjef, henviser vi den ansatte til først å ta saken opp med ham/henne.

Vi har i R/V ikke noen pensjonist-

gruppe, idet vi bare har 4 pensjonister pr. idag, og med den nåværende aldersfordeling ligger dette behovet noe fram i tiden. HLS

«Heldigvis ble vi tvunget av kundene»

Dr. Jahn fra UBE og Herr Zeller fra ZTZFA var klare i sine innlegg om kvalitetssikring for ca. 40 personer med en samlet direksjon i spissen.

De to herrene er velkjente størrelser når det gjelder kvalitetssikringsarbeid, såvel i Stammhusmiljøet som nasjonalt og internasjonalt.

På anmodning kom de for kort tid siden til Oslo og holdt to sekvenser hver på 2 timer, for å støtte opp under vårt eget kvalitetssikringsarbeid.

Et overordnet og målrettet kvalitetssikringssystem, er også i Stammhuset av relativ ny dato. Først da Siemens holdt på å miste en kontrakt i klassen DM 100 mill. på grunn av manglende KS-system, ble alle krefter satt inn på å imøtekomme kravene.

«Heldigvis for Siemens, så ble vi tvunget av kundene» som Dr. Jahn uttrykte det. Med dette understreket

han også økonomien som ligger i kvalitetssikringsarbeidet.

Begge herrene begrunnet sine påstander forøvrig med egne statistikker og oversikter over kvalitetskostnader, samt undersøkelser blant 250 bedrifter om hvordan disse vurderte lønnsomheten av sine investeringer (se fig.).

Quality

good	20	26	35
middle	11	17	26
poor	11	17	23
	small	middle	large

Relative market share

The amounts show the return on investment (ROI) in per cent.

Siemens-rik

Siemens-aksjen, pålydende 50 DM, noteres nå i over 500 DM på de vest-tyske børser. Som kjent har Siemens-medarbeidere i Vest-Tyskland anledning til å kjøpe Siemens-aksjer til spesiell lav pris, og i år tilbys de 2 aksjer å 196 DM (forrige år 156 DM) iflg. vårt moderfirmas sist utgitte årsberetning. Her opplyses også at de ansatte som har utnyttet alle muligheter for å kjøpe medarbeider-aksjer, ville ha 106 aksjer til en verdi av 46 000 DM ved forretningsårets slutt. Idag altså over 50 000.

I den sammenheng er det naturlig å opplyse at Siemens AG har hatt et så godt år at det foreslår et forhøyet aksjeutbytte, fra 8 til 10 DM pr. aksje. Altså 20% utbytte. Vi kan godt forstå at Siemens-aksjen er attraktiv.

Tror på ekspansjon

Siemens installasjonsavdeling i Sarpsborg, tidligere Børsand, har utvidet virksomheten og ansatt flere folk etter overtagelsen. Økonom Jan Iversen sier til Sarpsborg Arbeider-

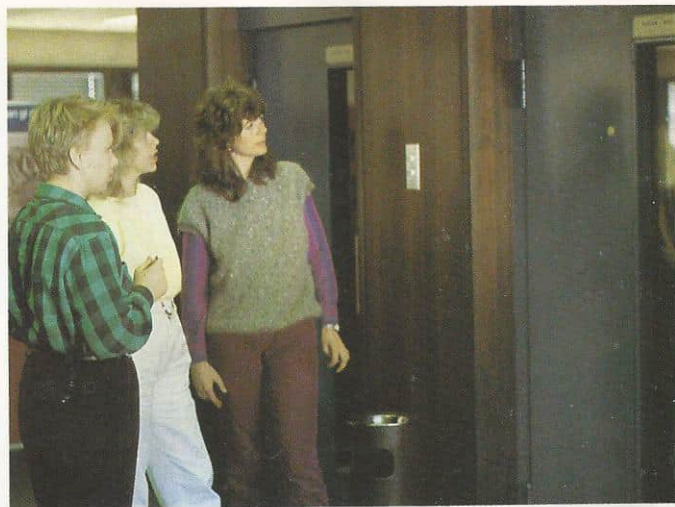
blad, at selv om installasjonsmarkedet er toft og kampen om de store oppdragene beinhard, er vi optimister og tror på ekspansjon. — Blant oppdragene er nå flomlys-anlegget på Fredriksten Festning, og mange private og offentlige bygg er under planlegging i Østfold. Siemens i Sarpsborg har 57 ansatte og en årsomsetning på vel 16 mill. kroner.

Direktebuss suksess

Direktebussen fra Heimdal til Værnes i Trondheim er blitt en suksess, og det er godt håp om at den blir permanent. Den vil i alle fall fortsette ut året. Siemens-folket er blant de store brukere av denne ruten, som har stoppested ved Sluppen.

Også med "utenbysavdelinger"

Stavanger er vårt nye "vekst-område" og som før nevnt vår største avdeling utenom regionssentraene med ca. 80 ansatte. Ja, så stor er Stavanger blitt at de kan skilte med egne "utenbysavdelinger".



Mens vi venter på heisen

— Å, denne ventingen på heisen! sukker (t.v.) Gunn Bjørnsen, Unni Bergstrøm og Laila H. Olsen i kontorbygget Siemens Oslo. Lar det seg ikke gjøre å få litt fart på den? Og her er det mange som er enige. Om vi tok en produktivitetsundersøkelse på all ventetiden foran heisene i kontorbygget.....?

Det er først og fremst Flekkefjord med Kvelland & Sonner A/S, leder Olav Kvelland og med 18 ansatte. Men vi har også en mindre avdeling i Hjelmland, ledet av Thor Magne Wikene. Dermed har

Siemens Stavanger ca. 100 ansatte, og plassbehovet er stort. Byggeplanene er imidlertid klare, spaden er allerede satt i jorden, og på nyåret kan de provisoriske kontorer på Mariero rømmes.

Dengang Siemens het Proton

Proton-avisen for 25 år siden

St. Olav

H.M. Kongen utnevnte den 12.1.1960 adm.direktør T. Dehli Jemtland til ridder av 1. klasse, for fortjeneste av norsk næringsliv.

Fjernsynet er over oss!

Fjernsynet har omsider gjort sitt inntog i Norge, med godt og ondt. Vi kan ikke stoppe det, den enkelte kan bare utsette innkjøpet av apparatet for sitt eget hjem. Svært mange sier idag at fjernsynet ikke skal inn i huset.

Jeg spår at om kort tid har de fleste måttet kapitulere. (Fra en artikkel av siv.ing. Per Krogstad).

Vår nye hullkortavdeling

Når en Proton-funksjonær som ikke har vært i Amtm. Meinichs gate 15 på en stund, tar en tur med "Blåbussen", stiger opp den brede trapp og inn i resepsjonen i II etasje, er det et par nye inntrykk å fange inn: Her er større plass, men mindre glass en før — og her er sånn en merkelig

dur i luften. Når vedkommende av nysgjerrighet nærmer seg den nye tette veggen, ser han en dør med den vennlige påskrift: "Hullkortavdelingen — Adgang forbudt". (Fra en artikkel av Tor Haugaard).

Fra anleggsfronten

Et av de store utenbys arbeidere vi har for tiden, er lys-, varme- og motorinstallasjonene ved Titanias nye grupe- og oppredningsanlegg på Tellnes og i Jøssingfjord.

A propos, det er ikke bare anlegget som har store dimensjoner, selv tippepremiene på de kanter er store. Like før jul vant våre montører 25 000 kr som resultat av 12 rette. De heldige var T. Ekbråten, A. Kristiansen, Sv. Kristiansen, F. Mobæk, M. Mortensen, E. Stensvold og E. Vold.

Året som svant

Ordreinngangen i 1959 var ca. 104 mill kr, og restordres ved årets slutt ca. 65 mill kr. Omsetningen var ca. 99 mill kr. Hele

firmaet (inkl. Vegar) beskjeftiget ved årsskiftet i hele landet 921 personer. — Mellom vårt holdningsselskap, Bergen Industri-Investering A/S og Siemens har det i lengre tid vært ført forhandlinger om overdragelse av vårt firmas aktive og passiva til Siemens. Hovedårsaken hertil er det forhold at vårt firma sitter i samme holdningsselskap som konkurrerende bedrifter, bl.a. EGA.

Proton Bridgeklubb

har i høst hatt 22 aktive spillere. Klubbmestre ble: 1. Syversen/Morland, 2. Skodbo/Sætha, 3. Wigholm/Grefstad.

Fraværstatistikk i Oslo 1959

Funksjonærer: Damer 4,8%. Herrermærk. 2,8%. Herrertechn. 1,3%. Arbeidere: Lager 3,9%, Svakstrømmontører 4,2%, Sterkstrømmontører 3,6%, Verksteder, prod. 6,9%.

Det er noe i Stavanger som løfter salgskurven vår...

Knehøner og helgener

Hvordan ser en "knehøne" ut — bokstavelig talt? Dette fikk 25 års jubilaranten Trygve Engebretsen S/O vite da han ble feiret i avdelingen i denne måned. Han ble nemlig overrakt en knehøne. Den var til og med spiselig. Han avslor imidlertid å spise den. Dermed kunne han for fremtiden nøye seg med å vise frem den-



ne merkelige fugleart, fremfor å si ordet, når situasjonen krevet irrettesettelser. — Som bildet viser, ble dagen ellers feiret med ekte TE-spirit. Sangen han synger i mikrofonen, er "When the Saints go Marching in". Som også er symbolsk, såvidt vi kan skjønne av Teles årsresultat.

For glattbarberte



"Det er greit å ha mange bein å stå på", mener vår kollega som har tatt vare på dette Siemens-produktet fra Proton-tiden, dvs. 1950-årene og deromkring. SIRAMA slipeapparat for barberblad — noe for vår strategiske planlegging?



Han er ekte siddis, født i Stranden 47 år tilbake, men får folk til å tro det er 27, er gift og har 2 hus og 4 barn, er stjerneselger i Siemens, men fordrar ikke en slik betegnelse. — Det er ikke slik at det er én mann som gjør jobben. Vi er et lag, og når vi sprenger budsjettene, som det riktig nok hender vi gjør, er det fordi vi jobber godt sammen og står på når det gjelder, sier Torbjørn Tobiassen.

Utstråling

Altså en beskjedne stjerneselger? Det stemmer heller ikke, for Torbjørn Tobiassen er istand til å "gå gjennom veggen" om det er nødvendig, sier de som kjenner ham. Ellers gjør han seg gjeldende i hvilket som helst selskap, for han har det man kaller utstråling. Han virker på menneskene gjennom sitt nærvær, han har karisma, en egenskap som ikke kan hentes ut fra noen lærebok og som virker ikke bare på kundene, men også på kollegene. Hans pågangsmot og entusiasme har en smitte-effekt som resulterer i bedre salgsresultater også hos dem.

Vi avvikler

Hvordan beskriver vi egentlig våre egne gjøremål? Jo, vi "avvikler anlegg"! I Aschehougs konversasjonsleksikon, bind 2 1955 står det: "Avvikling — se likvidasjon"! La oss heller bruke begreper som: bearbeiding, prosjektgjennomføring o.l. Det stemmer bedre med det vi egentlig mener. Håkon Døvre S/T



Det var en spesiell fornøyelse for Torbjørn Tobiassen å få plassert Siemens nye parkbelysning foran den fine gamle gården Rosenkilde i "stra'en" i det gamle Stavanger, hvor han selv er født. Det eneste han er arg på, er SAS-skiltet i bakgrunnen som bryter stilen. Her må vi se å få inn en fiskehandler eller noe slikt, sier han.....

Vær ærlig

— Det viktigste er å ha tillit hos kunden, mener Torbjørn selv hvis man spør ham om hva knepet består i. Du skal være ærlig og holde det du lover. Klarer du det ikke, av en eller annen grunn — og det hender alle — skal du gi ham beskjed og en forklaring. Og så skal du benytte anledningen når den byr seg til å gi ham service. Det kan være ganske små ting du kan ordne for ham, men han blir glad for det og glemmer det ikke. Det er veldig enkelt. Bare legg merke til dine egne reaksjoner når du er kunde et sted, og venter på noe som er bestilt, og som ikke kommer. Da blir du sur. Men det hjelper hvis forretningen sier fra på forhånd og gir en ærlig forklaring. Du er ikke så sur lenger.

Salg er en profesjon

Torbjørns kolleger sier at hans egenskaper som selger er å snu det negative til det positive, at han ser muligheter der andre ser problemer, at han ikke tar et nei for et nei osv. Det kan se ut som overskriftene i en lærebok om salg, men viser bare at salg er en profesjon, et yrke du kan lære og stadig bli bedre i. Har man da de personlige forutsetninger, bør det gå bra. Men også her blir listen lang. Og som sagt, her nytter det ikke med lærebok.....

Tallene fra Stavanger

Torbjørn startet sin karriere i firmaet, som så mange andre, med en ingeniurutdannelse bak seg. Salgsingeniør, het det dengang for 18 år siden. Det var i Wesselsgate i Stavanger, og en salgsingeniør i Stavanger dengang solgte alt, fra strykejern til motorfordelinger. Senere, da regionene kom, ble man spesialisert, og Torbjørn valgte el-verksbransjen. Fordi det er så mange hyggelige folk der, som har tid til en liten prat påstår han selv. Nå har han ansvaret for både materiell- og anleggssalget, og det er visst ingen hemmelighet at det er tallene fra Stavanger som er med på å løfte salgskurven vår på landsbasis, ut over det som står i budsjettet.

Overflodig ord

Som det livsbejaende menneske han er, er det lite han finner negativt og verdiløst i sitt yrke, ja i hele livet. Det måtte da være et enkelt ord, som han unngår på det omhyggeligste i sine kundesamtaler, og som han mener vi kunne klare oss utmerket uten her i Siemens, fordi det kan erstattes med helt andre ord, for eksempel kvalitet og service.

Ja, hva er det for et ord tro? Det er såvidt Torbjørn vil si det: — *Rrrabatter!* kommer det. Og i den innbitte stavan-gerdialekt han sier det, må vi bare innrømme at det lyder grossent. P.B.

Seksjon Teleteknikk på ny baut

Seksjon Teleteknikk har et år bak seg med krydret innhold. Omfattende utviklingsprosjekter – flysikring, teletex og nye generasjoner PCM og mobiltelefon – har lagt beslag på stor kapasitet og har belastet seksjonens økonomi kraftig. Markedsforholdene undergår store forandringer, og seksjonen har hatt avgang av nøkkelpersonell også i form av regulær head-hunting i en periode. På toppen av det hele kom oppgaven med å komme i takt med omorganiseringen innen Siemens AG (UB K, UB N) særlig på området data og terminalprodukter. – Men til krydderblandingen hører også at komponentsalget viste tidenes beste resultat, PCM-området er fortsatt solid, ADB- og printersiden har fått godt fotfeste i markedet og at man klarte å opprettholde markedsandelen av mobiltelefoner som Siemens i München nå skal overta utvikling og produksjon av.

– Som man vil forstå – vi har hatt en tid med store påkjenninger, det kan trygt sies, men er glad for at vi nå er kommet på ny baut og kan se fremover, sier seksjonslederen Inge Bø til Siemens Intern.

Markedsrettet

Vi har på seksjonen en løpende organisasjonsprosess for bedring av vår lønnsomhet og for å gjøre seksjonen mer markedsrettet. Vi har allerede effektivisert mobiltelefonsalget, på Informasjonssystemer løper en organisasjonsprosess for fullt og mye er gjort, og angående norsk utviklings- og produksjonsaktiviteter har vi lagt grunnen for en videre organisasjonsprosess i vår nye organisasjon pr. 01.04.85. De viktigste forandringer her er:

- utviklingsavdelingen er gått inn i forretningsområdet Telesystemer, idet hovedvirksomheten for Telesystemer fortsatt vil være produkter som er utviklet og produsert i Norge for Televerket, Forsvaret og for eksport. Elektronikkproduksjonen vil bestå av funksjonene materialanskaffelse, montering, test og reparasjoner, og pakking/forsendelse. Foruten mobiltelefonområdet i 1985, har den på sikt sin hovedtyngde i digitale transmisjonssystemer (PCM) og forsvarselektronikk. I tillegg har vi som mål å forsterke vårt produksjonsmiljø og ta på oss oppgaver på andre nye områder og kunne bli et reparasjonssenter for elektronikkprodukter på firmabasis.

Vi har opprettet en ny funksjon, Teknisk Rasjonalisering, som vi venter oss mye av. Det blir stadig større behov for å bruke profesjonelle hjelpemidler, metoder og verktøy for å fremme effektivitet og lønnsomhet på seksjonen. Teknisk Rasjonalisering vil sammen med Kvalitetssikringen være særdeles viktige elementer i dette arbeidet.

Mobiltelefon til München

En viktig forandring blir at utvikling og produksjon av mobiltelefon i slutten av året skal overføres til en ny fabrikk som blir reist i München.

– Vi er stolte over den pionerinnsetts vi har gjort med de to første generasjoner av Siemens mobiltelefon, sier Bø, men innser at oppgaven med å føre den videre blir for stor og risikofylt for oss. Man regner med en eksplosiv utvikling av mobiltelefonmarkedet på verdensbasis i de neste 10 år.

Markedet og konkurransen er preget av knallhard internasjonal satsing, risikoen er store, men så er også mulighetene. Det må derfor bli moderhusets oppgave å utvikle og produsere den nye generasjon mobiltelefon. Denne beslutningen har



Nye oppgaver, nye mål i Seksjon Teleteknikk. Seksjonsleder Inge Bø (t.v.) sammen med produksjonsleder Øivind Veland og tegner Hanne K. Ormvold.

vært vanskelig, det er klart – og det er litt vemodig å måtte forlate dette, men slik er livet, sier Bø. Vi har lært en masse, som vi kan utnytte på andre områder og har en slagkraftig salgsorganisasjon som vil kjempe for å forsterke vår posisjon i Norge.

Omstillinger

Vi ser i stigende omfang muligheter innenfor forsvarsområdet med betalte utviklingsoppdrag og produksjon for det innenlandske marked, og som senere også kan gi grunnlag for eksport. Fra høsten av setter vi et nytt produkt i produksjon, 140 mbit PCM, vi trekker inn prod.-oppgaver som vi ellers har utført ute hos underleverandører og arbeider intenst for å få inn oppgaver på nye områder.

Det er klart at kombinasjonen mobiltelefonnedtrapping og den omorganiseringen vi har igang vil føre til endrede arbeidsoppgaver for en del av oss og medføre jobbmønstre. Slike omstillinger tror jeg vi må lære å leve med, sier Bø.

Kvalitetssirkler bra

Et nytt innslag i seksjonen har kvalitetssirklene vært. Det ble ifjor dannet tre sirkler på områdene: produksjon, markedsføring og konstruksjonsteknikk, og disse har arbeidet meget godt.

– Jeg er overbevist om at denne måte å arbeide på er meget verdifull, både for firmaet og for den enkelte deltaker, sier Bø. Innstillingen i gruppene var den, at deltakerne var engstelige for ikke å få lov til å fortsette da prøveåret var omme! Det får de naturligvis, og vi skal utvide virksomheten med 6 nye sirkler.

Fri konkurranse

Bestemmende for organisasjonsstrukturen i Seksjon Teleteknikk er også de store forandringer som foregår i Televerket, hvor det som kjent tilstrebes fri konkurranse på nær sagt alle områder unntatt basissettene, dvs. de offentlige telenett-tjenester.

Av Stortingsmelding nr. 48 om Televerkets organisasjon, som skal behandles i Stortinget i vårsesjonen for endelig avklaring, fremgår det klart at det blir en ny situasjon som innebærer at vi fortsatt kan opptre som leverandør til Televerket på noen områder, mens vi på andre områder blir direkte konkurrent.

HICOM i Norge

Særlig interessant er utviklingen på telefonmarkedet, hvor monopollet, sannsynligvis blir avvirket for PABX'er og telefonapparater i løpet av 1986. I 1987 vil også Siemens kunne selge sitt nye bedriftskommunikasjonssystem HICOM i Norge, en digital hussentral som forener overføring av såvel tale og tekst som bilde og data. Siemens på Linderud blir den første installasjonen i Norge.

Siemens som marked

Som allerede nevnt ønsker vi å utvikle våre arbeidsområder for egenutvikling og produksjonsaktiviteter. Et nytt og til nå lite aktivitetsområde for seksjonen er elektronikkproduksjon for andre avdelinger i vårt firma. Elektronikken gjør seg som kjent gjeldende overalt, og ettersom kravene til kvalitet og profesjonell inn-

Avtale om persondata i Siemens er snart klar



Siemens mobiltelefon 2. generasjon – med display hvor navn kan settes inn i stedet for nummer. Produksjonen av mobiltelefon skal i løpet av året overtas av Siemens i Vest-Tyskland, men salget i Norge skal naturligvis fortsette som før.

sats melder seg, mener Bø at både seksjonens utvikling- og produksjonsavdeling kan by på interessante tjenester overfor andre seksjoner og regioner.

– Jeg håper og tror at denne innsats kan føre til mer produksjon av elektronikkprodukter i fabrikkene, sier Bø, og dermed gi en tryggere sysselsetting og et profesjonelt elektronikkmiljø i firmaet. I løpet av våren vil seksjonen gjennomføre et informasjonsprogram overfor en rekke Siemensavdelinger, og håper på en positiv respons!

Stamhuset satser

Av Stamhusets 4 spesielle satsingsområder er 3 innenfor de områdene Tele representerer:

- Megabitprosjekt (UB B)
- Kontorautomatisering (UB K)
- Fiberoptikk – Bredbåndsystem (UB N)

47% av Stamhusets totale investeringer i 1984 var innenfor UB B, K og N. Dette bør jo gi oss nye muligheter i Norge, sier Bø.

Bena på jorden

– Vekstmarkeder og produktfornyelser karakteriserer omgivelsene for Tele. Dette må vi forberede oss på, sier Bø.

De LO-tillitsvalgte i Siemens har to samlinger pr. år, hvor representantene treffes til en eller to dagers møte. Denne gang ble Bergen samlingspunkt i dagene 26. og 27. februar.

I alt møtte 15 tillitsvalgte fra Oslo, Trondheim og Bergen, og dertil 2 av de ansattes representanter i Siemens styre.

Siemens Intern fikk nyss om møtet og tok turen til Hotel Rosenkrantz.

Det var en tilsynelatende intens virksomhet under møtet, og først i lunsjpausen fikk vi dradd møtelederen Arne Michelsen litt til side for en samtale.

– Møteprogrammet går bra? er det mange saker?

– Ja, vi har et omfattende program som du kan se av listen, den omfatter ialt 13 saker, jeg kan jo nevne Orientering vedrørende EDB, og ikke minst Sykelønnsordningen.

– Hvordan synes du konferansen har gått så langt?

– Mitt inntrykk er at det har gått veldig bra. Vi har hatt fornuftige diskusjoner, og det viser seg jo at synspunktene er sammenfallende i de tre regionene. Deltagerne er to av de ansattes representanter i Siemens styre, Boye Flittig og Roar Haglund. Dessuten er samtlige LO-foreninger i hver region representert, dvs. tillitsvalgte fra Jern og Metall, Handel og Kontor, Arbeidsledere, Tekniske funksjonærer og Elektromontørene. I tillegg kommer så den hoved-datatillitsvalgte i hver region.

– Hvilke verdier kan en tillegge slike møter, blir det noen håndfaste resultater?

– Først finner jeg det riktig å si, at både bedriftsledelsen og LO-klubbene etter hvert anser slike møter som nødvendige.

Siemens er jo på mange måter et samfunn i miniatyr. De sakene vi har oppe til debatt kan en rett og slett anse som "trafikkregler" for at samfunnet skal fungere best mulig.

Men siden du spør om resultater – alle



LO-tillitsvalgte i Siemens samlet til fellesmøte i Bergen foran Hotel Rosenkrantz. Sammenfallende synspunkter i de tre regioner, sier deltagerne.

landsomfattende avtaler for de LO-organiserte i Siemens er kommet i stand nettopp gjennom fellestillitsmannsutvalget. Jeg kan nevne arbeidsreglement, korte velferdspolisjoner og dataavtalen.

– Hvilke spesielle saker er under arbeid for tiden?

– Vi har arbeidet mye med sykelønnsordningen og med avtale om persondata. Som kjent har vi et forhandlingsutvalg på landsbasis, og saken om persondata blir tatt opp med bedriftsledelsen sentralt. Det er en avtale som regulerer hvilke opplysninger Siemens har anledning til å samle om den enkelte.

Dessuten forteller avtalen om hvor opplysningene skal lagres og sist, men ikke minst, hvem som skal ha adgang til personopplysningene. For eksempel at det kun er legekontoret, som skal kunne hente ut helseopplysninger. Vi regner med at denne avtalen blir undertegnet i nær fremtid.

– K.M.

ikke bare når det gjelder produkter, systemer og organisasjon, men også når det gjelder menneskelige egenskaper som evne til nytenkning, fleksibilitet, engasjement og lagånd. Jeg tror at vi har lagt grunnen for dette i vår nye organisasjonsprosess, og at vi kan utløse det potensiale som medarbeiderne representerer og som er nødvendig for å nå de mål vi har satt oss. Appetitten til å gå raskt frem er tilstede hos mange av oss og kreativiteten er heldigvis stor, men det er mye som skal til for å sikre styringen og oppnå en kortsiktig og langsiktig lønnsomhet. Å finne riktig takt blir vår oppgave, sier Bø. Det er jo sagt at man skal arbeide med

bena på jorden og hodet i himmelen. Men på himmelen er det ofte så mange skyer. Vi føler oss tryggest nede ved jordskorpa, sier Bø. Selv om jeg mange ganger føler jeg svever, legger han til med et smil.

Siemens bestiller HICOM-nytt telefonsentral-vidunder

En virkelig forbedring av telefonforholdene i Siemens kan ikke påregnes før tidligst ved årsskiftet 1986/87, fremgikk det på AMU/BU's ekstraordinære møte i Siemens Oslo 15. mars. Grunnen er at bedriften vil avbestille EB-sentralen MD 110 og i stedet installere Siemens' nye tekniske vidunder, hussentralen HICOM. Dette vil altså medføre at leveringstiden vil forskyves ca. 14 måneder i forhold til de opprinnelige planer.



Installasjonen av HICOM vil imidlertid gi oss fordeler ved fremtidig markedsføring av hussentraler, den vil bli rimeligere, det vil bli en mer teknisk avansert løsning og by spesielt gode ekspedientforhold ved sentralbordet. Endelig vil det ikke bli behov for noen omlegning av det interne telefonnettet.

For å bote på skadevirkninger ved forsinket leveranse av ny sentral, planlegges det en grundig overhaling av vår nåværende sentral og installasjon av flere Saturn-anlegg. En viss utvidelse av vår nåværende sentral kan også være aktuelt.

Tilslutning

AMU/BU ga sin tilslutning til bedriftsledelsens beslutning om å omgjøre beslutningen om kjøp av telefonsentral i 1985

til fordel for vårt eget konsern-produkt HICOM.

Enkelte medlemmer i AMU/BU uttrykte bekymring for at vi på denne måten vil måtte slite med en problematisk telefonservice i ennå to år, men aksepterte de planer som ble fremlagt for å lette forholdene.

Tilstede

Det var enighet om at det mest fremtredende telefonproblem vi har er at avdelingene ikke alltid sørger for at minst en av personalet er tilstede for å svare på innkommende telefoner i arbeidstiden. Riktignok er dette blitt noe bedre etter den telefonkampanjen vi har gjennomført, men en holdningsskapende kampanje kan aldri avsluttes og vi kan aldri si oss fornøyd med forholdene. Alle medarbeidere i Siemens A/S må være klar over dette problemet og delta i det oppfølgende arbeidet.

Oppdatering

For å lette sentralbordets arbeid er det også av største betydning at oppslagsverkene blir jevnlig oppdatert (telefonlister, stikkordslister og etasjeplaner). Det ble hevdet at forholdene idag ikke er gode nok.

De ergonomiske forhold på telefon-ekspedientenes arbeidsplass ble også trukket frem. Dette hadde vært et fremtredende argument ved den produktvurdering som lå bak valget av ny sentral for et år siden.

AMU/BU poengterte betydningen av at sentralbordets ansatte, vernetjenesten og B.h.t. så tidlig som mulig ble tatt med i planleggingsarbeidet. Det ble opplyst at dette følges opp meget nøye.



Fra bedriftslegekontoret i Siemens Oslo – dr. Erik Falkum og søster Vivian.

Arbeidstilsynet skal vurdere bedriftshelsetjenesten i Siemens Oslo

Siemens i Oslo har idag en bedriftslegetjeneste som tilfredsstiller arbeidsmiljøloven, mener bedriftens representanter i AMU/BU. Dertil kommer at arbeidstiden for de 3 bedriftsleger snarest vil bli utvidet fra 6 timer pr. uke til 8 timer pr. uke. Det totale legetimeantall øker dermed fra 18 til 24 timer pr. uke.

De ansattes representanter i AMU/BU har et noe annet syn på bedriftslegetjenesten i Siemens Oslo. De mener at vi først og fremst bør ha 1 bedriftslege i heltidsstilling fremfor som nå 3 leger i delstillinger. Dette vil skape en bedre kontinuitet, mener de ansattes representanter, og det vil også være mer i samsvar med hva andre tilsvarende bedrifter gjør. Man mener også det vil være større lønnsomhet i en slik ordning.

Disse synspunkter munnet ut i et konkret forslag: "AMU/BU råder Direksjonen til i løpet av et år å ansette bedriftslege, fysioterapeut og verneingeniør i heltidsstilling". Dette forslaget falt med 6 mot 4 stemmer. To stemmesedler var blanke. (I parentes bemerkt er det meget sjelden det kommer til avstemning over et forslag i AMU/BU).

Representanter for Bedriftshelsetjenesten hevdet at mye av det forebyggende arbeid ikke nødvendigvis måtte utføres av B.h.t.s faste personell. Det kan absolutt være riktig å trekke inn spesialister utenfra i spesielle saker. Likeledes burde man ruste opp arbeidet på det forebyggende plan i nærmiljøene ved å trekke inn verneapparatet. – Det var ellers full enighet i utvalget om at man i sterkere grad enn hittil må prioritere det forebyggende helse- og vernearbeid.

Utvalget vedtok til slutt enstemmig å invitere Arbeidstilsynet til bedriften for å foreta en analyse og vurdering av forholdene på stedet. Denne skal danne grunnlag for et forslag til organisering av Bedriftshelsetjenesten i S/O. Forslag skal framlegges innen 3 måneder (15.6.85), og det skal fremgå klart hva som er pålegg og hva som er anbefaling.

Våren er kommet til Stavanger – Frister det ikke?



Og en jobb venter deg i oljebransjen. Også litt fristende, vel?

Markedsføring Offshore vedlikehold (1340) krever sin mann – vi har store ting på gang i Stavanger, hvor vinteren er kort og mild og våren lang og varm.

Hvem har lyst til å prøve seg? Kanskje robbrotasjon? Ta en telefon til Steffensen, Siemens Stavanger, tlf. (04) 58 75 70. Gjør det for du stivner.

Velkommen nyansatte

Siemens Trondheim

Svein Arve Meisingseth, Sterkstrømfabr.
Marlow Aasan, "
Bjørn Arild Aasen, Elektrovarmefabrikken
Evangeline Kallar, "
Knut Denstad, "
Per A. Gynnild, "
Tron Steinar Johansen, "
Odd Sørgård, "
Svein Moen, "
Anders Foss, "
Rolf Bremseth, "
Knut Jørgensen, S/Harstad
Leiv Moksnes, Personalavdelingen
Tore Nilsen, S/Sandnessjøen
Frank Arne Nordås, S/Mosjøen

Siemens Oslo

Anne Kindem, Reklameavdelingen
Geir S. Olsen, Montasjeavdelingen
Per Inge Engan, Hovedlageret
Odd Bjørnvik, Mobiltelefonsystemer, S/T
Tron Bergmann Vagstein, Avd. Industri
R/O
Knut Morten Ormstad, Kvalitetsavd./Tele
Håvard Skjervheim, Avd. Markedsføring/
E-verk
Tove Amundsen, Finansavdelingen
Steinar Engen, Øk.avd./bransje E-verk
Per Weng, Teknisk avdeling/Industri I
Hans Habbestad, Markedsføring Matr./
Industri
Tor Egil Theland, S/Kristiansand
Magnar Brekka, S/Skien
Hilde Knutsen, Postavdelingen
Tone Liltvedt, "

Bergen

Bodil Hestnes, Kontorservice
Marianne Svendsen, "
Arvid Hasund, AKA
Leif Ingar Stadheim, AKA
Bjørn Losnegaard, AKA
Geir Fossdal, Off-shore
Wenche Rossnes, El.verk
Hjortis Mossige, Skipsavd.
Ove Aasebo, Personalavd.
Rolf Foss, Lager
Anne-Tove Helland, Sentralbord

Stavanger

Evald Larsen, Avd.sjef økonomi/adm.

Siemenslag i tennis

Siemens Oslo stiller igjen, etter noen års opphold, et lag til lagseriemesterskap i tennis 1985.

Laget består av: W. Rascheeff, Jan Sverre Vig, E. Bodtker-Næss, A. Præsthus, Steinar Jacobsen og Erik Petersen (lagkaptein).

Kretsmesterskapet i tennis utenhus for bedriftslag foregår i tidsrommet 15. mai til 15. september 1985.

Utenom kretsmesterskapet er laget også interessert i kamper mot andre Siemenslag i Norge og i utlandet.

Skulle flere være interessert i å spille lagseriemesterskap, kan vi neste år melde på flere lag i Kretsmesterskapet. Henv. til EP, linje 533, S/O.

Averøy-Trims vårcup: Siemens best

Denne overskriften var å lese i Tidens Krav etter årets vårcup. Siemenslaget vant en overbevisende seier i årets Averøy-Trims vårcup, hvor Rune Waage bl.a. ble kåret til finalens beste spiller.

Ellers går det mot slutten av en strålende håndballsesong for Siemenslaget. Allerede for siste serierkamp har laget

vunnet sin avdeling i 2.divisjon og er klare for 1.divisjonsspill fra neste sesong. Laget har kun avgitt 1 poeng på 10 kamper og har en målforskjell på 174-88.

Ellers har laget i inneværende sesong vunnet Vegvesenets høstcup. De ble utslått i kvartfinalen i Stentors Julecup hvor 48 lag deltar.

Terje Wikan



Bakerst fra venstre: T. Digre, S. Martinsen, L. Jakobsen, G. Grinde, R. Lund. Foran fra venstre: E. Haaberg, R. Waage, T. Spjøtvold, H. Hoidal, B. Aas, M. Lian var ikke tilstede da bildet ble tatt.

Fotball-laget i S/T til topps igjen!

I helgen 23./24. mars -85 avviklet A/S Byggteknikk B.I.L. sin innendørs fotballcup i BT-hallen (innendørs grusbane). Det deltok ialt 48 lag i 8 spillere.

Siemenslagets representanter viste igjen sin styrke ved å gå helt til topps i turneringen. Vårt lag vant alle sine 6 kamper med total målforskjell 24-5.

I finalen møtte Siemenslaget Kai & Losse B.I.L. Det ble fra første stund en ren oppvisning fra Siemenslagets side hvordan god innendørsfotball kan spilles. Kampen endte med utklassingssifre 9-2 til Siemenslaget.

I Autronicacupen i november -84 tapte Siemenslaget 5-4 i finalen for nettopp Kai & Losse, så denne seieren smakte ekstra godt. Godt gjort gutter! Grattis!

Spiller du bordtennis?

Vi i bordtennisgruppa Siemens Oslo ønsker å komme i kontakt med damer som har spilt litt bordtennis og som kan være med og spille på bedriftslaget i serie og cup fra høsten av.

Sesongen starter i september og er avsluttet 1. april. Kampene blir som regel avviklet etter arbeidstid.

Vi ønsker også flere herrespillere velkommen. Ta kontakt med bordtennisgruppa v/Jean Buer, linje 516.

Bridgen igang igjen på Linderud

Etter en tid med heller laber interesse for bridge i Siemens Oslo, har vi hatt en fin vinterturnering. Hele 11 par var samlet i kantina på Linderud, og det er lenge siden vi var så mange.

Gledelig var det at noen nye ansikter ville se hva som foregikk, men det er plass til mange flere.

Det er for hyggen og kosen's skyld vi møter i bridgens regi.

PEN

Resultater vinterturnering 1985

Nr. 1.	Danielsen/Kardos	248 poeng
" 2.	Papdi/Nytorpet	212 "
" 3.	Grefstad/Skodbo	210 "
" 4.	Nordal/Hansen	208 "
" 5.	Solbakken/Selnes	204 "
" 6.	Ruud/Skagstein	202 "
" 7.	Flisvang/Johansen	200 "
" 8.	Andersen/Andersen	197 "
" 9.	Veland/Barg	192 "
" 10.	Dybaas/Rinde	170 "
" 11.	Aas/Noding	155 "

Per-Erik Nytorpet, formann



nsrappport • siemensrappport • s

Verdenspremiere Hicom

Den 12. desember 1984 ble en merkedag både i kommunikasjonshistorien og for Siemens. Da lanserte Siemens sitt ISDN (Integrated Services Digital Network) - kommunikasjons-system Hicom.

Med dette kan man samtidig overføre telefonsamtaler, tekst, bilder og data — over én linje og med ett "telefon"-nummer.

Kjernen i Hicom er en kommunikasjonscomputer der en stor mengde perifert utstyr av forskjellige typer kan kobles sammen. Ved hjelp av den innebygde "intelligens" kan man f.eks.:

- Bruke flere kommunikasjonsformer samtidig. Dvs. telefonere og samtidig sende eller motta en fax.
- Eller benytte teledata mens du snakker i telefonen osv.
- Tilknytte mange forskjellige systemer og terminaler — både med analog og digital teknikk.
- Hente inn opplysninger fra sentrale databanker - på arbeidsplassen.

Med Hicom har Siemens således frembrakt et integrert kommunikasjonssystem for kontoret. Der informasjon er grunnlaget for ethvert gjøremål og informasjonsteknikk følger et av de sentrale tema for utviklingen.

Men Hicom er noe langt mer enn en kjerne eller en kommunikasjonsentral. Systemet byr på en enhetlig, samlet løsning for informasjonsutveksling, såvel med interne som



med eksterne partnere — i tillegg til mulighetene for å bearbeide data og informasjon direkte på arbeidsplassen. For disse formål er det ut-

viklet ny hardware i form av tre Hicom-terminaler. En sentralbord-arbeidsplass, en telefonterminal og en terminal for kombinert bruk av flere



kommunikasjonsformer.

1. Sentralbordet (bilde 1) kan vanskelig sammenliknes med dagens bord. På skjermen ser ekspedienten om samtalen er ekstern eller intern. Displayet viser dato og klokkeslett, telefonnummer og navn, kostnader etc. Samtidig får ekspedienten mulighet til "å bla" i en alltid ajourført elektronisk telefonkatalog.
2. Bilde 2 viser et telefonapparat med flere nye funksjoner. Et 24 siffrers alfanumerisk display viser dato, klokkeslett og melder, ved interne samtaler, navn og nummer for samtalen mottas. Det samme skjer når et nytt anrop kommer mens én samtale er igang.

Apparatet kan utstyres med nummersender og displayet signaliserer om beskjeder er innkommet under fravær, minner om møteterminer osv. Alle terminaler kan utstyres med en kortleser (bilde 3) slik at man identifiserer seg fra en hvilken som helst terminal og derved kan motta "gradert" informasjon ved andre terminalplasser enn sin egen. Via kortet kommer også regningen på riktig kostnadssted.



Bilde 4 viser en kombinerbar eller multifunksjonell arbeidsplass der forskjellige kommunikasjonsformer kan brukes enkeltvis eller samtidig. Hicom 3510, som denne heter, slår sammen den forannevnte supertelefonen, tekstterminal og dataterminal i ett apparat. Samtidig som du telefonerer kan du altså innhente data på skjermen og utveksle dem med din samtalepartner. Også som telex eller teletex. Multiterminalen utmerker seg ved omfattende funksjoner

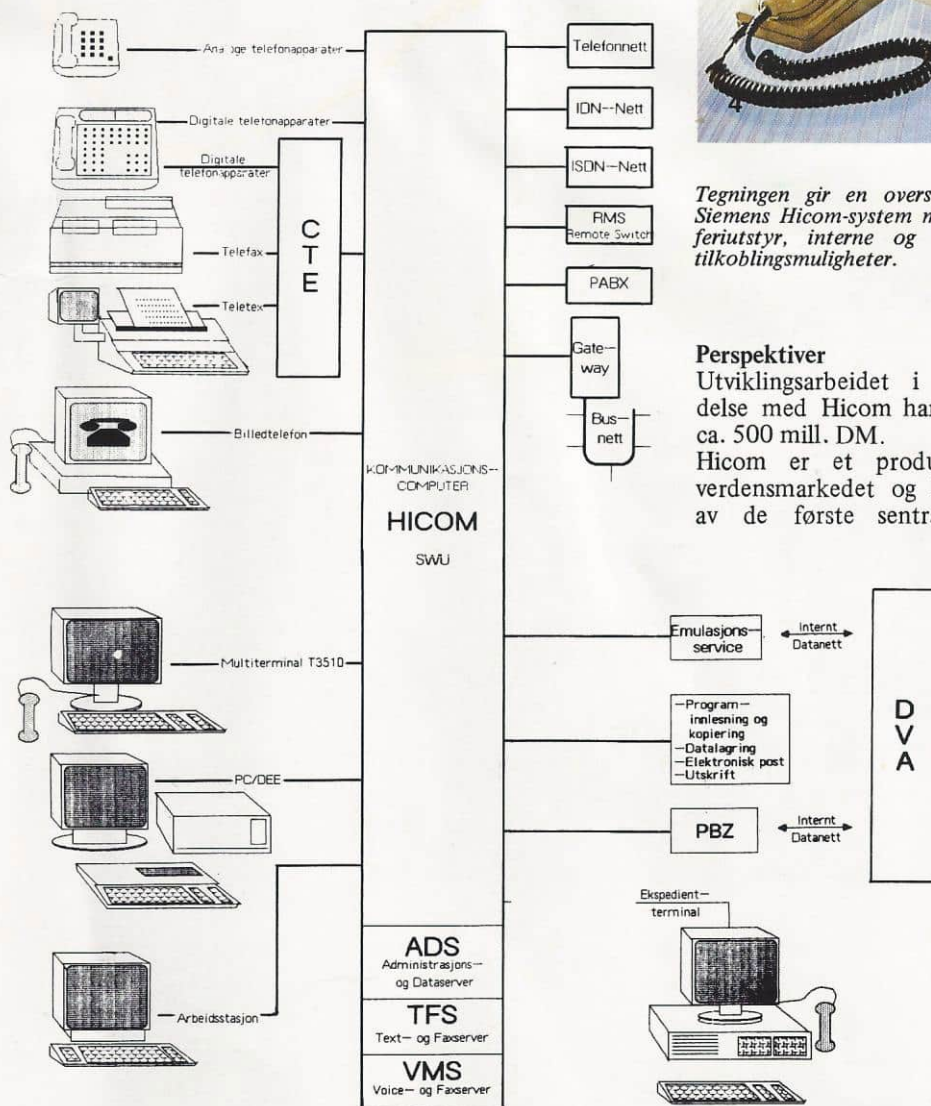
for tekstbehandling også gjennom mulighetene for å hente inn tilleggsopplysninger fra perifere elektroniske lagre, arkiv og fra systemets mailbox. Den kan også (naturligvis) tilkobles trykker eller sende direkte som fjernkopi. Opptil 20 multiterminaler kan forbindes med en sentral skriveenhet. Alle kontortypiske teletjenester som f.eks. innhenting av tekst og grafikk fra eksterne og interne databaser, teledatabanker etc. kan integreres i systemet.



Tegningen gir en oversikt over Siemens Hicom-system med periferutstyr, interne og eksterne tilkoblingsmuligheter.

Perspektiver
Utviklingsarbeidet i forbindelse med Hicom har kostet ca. 500 mill. DM. Hicom er et produkt for verdensmarkedet og levering av de første sentralene i

Tyskland, Østerrike og Sveits begynner ultimo 1985. Markedsmulighetene ansees som meget positive sett i forhold til systemets anvendelighet, teknisk forsprang vis å vis konkurrenter – og pris. For brukeren blir Hicom fra grunnen av en lønnsom investering. Installasjonen krever ikke noe nytt kabelnett, og prinsipielt er et integrert system mer lønnsomt enn flere enkeltssystemer ved siden av hverandre. Siemens har kalkulert seg frem til at et Hicom-anlegg gjennom øket produktivitet lar seg amortisere over to til fire år.



siemens
rapport

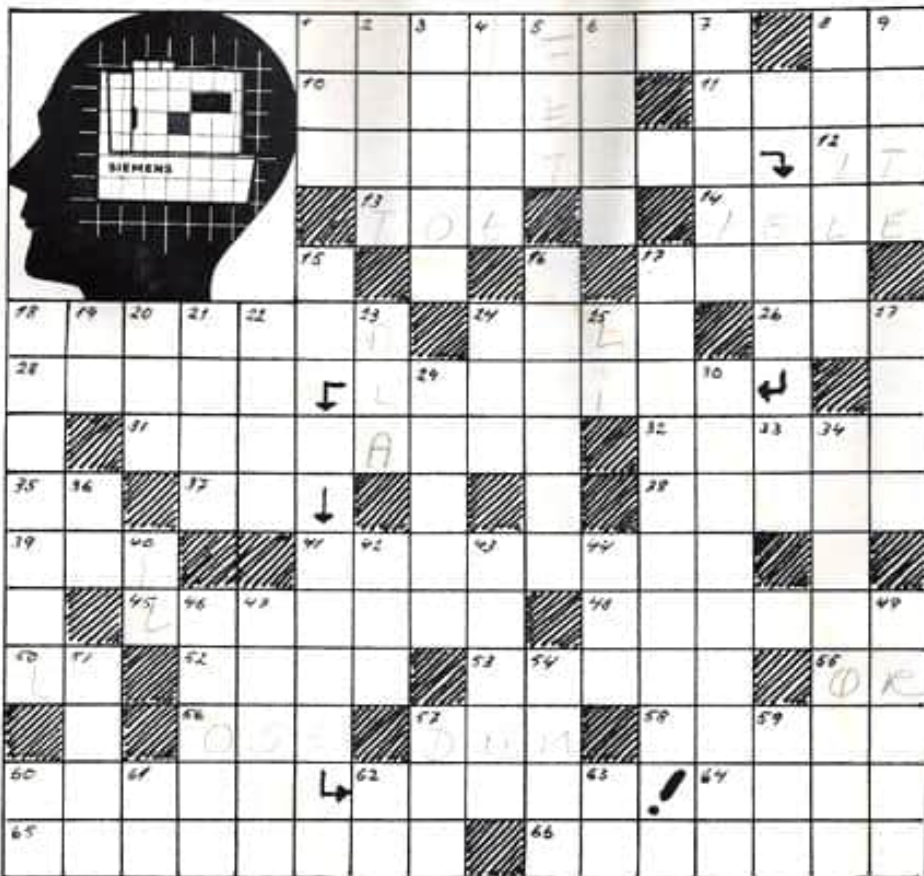
Varme tanker
fra Siemens!

Henning Goborg tar utfordringen og lager nok en kryssord for Siemens Intern. Hva Godborg mener med å presentere oss for et portrett som dette skal være usagt, men vi tror han ønsker å sende noen varme tanker fra Siemens.

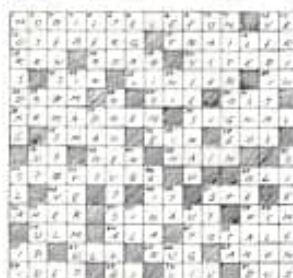
Vannrett:

Loddrett:

- [illegible]



Lösning på kryssorden
i Siemens Intern nr. 1 – 85.



**Vinnere av kryssord
i Siemens Intern
nr. 1 – 1985:**

Mary Holt, S/O, Lamy-penn
Dagfinn Nordlid, S/O, Kjølshøg
Jan Johnsen, S/T, Siemens-slips
K. Svenningsen, S/T, Lamy-penn
R. Buchmann, S/T, Siemens-slips
Tove Aune, S/T, Kjølshøg

En hårreisende historie



Vi noterer oss at vårt internbud i SJO, Tim Gabrielsen, har forandret hårfrisyr. Fra typen "pen ung mann" - til punkhår med gele.

– Er det Siemens som får håret til å reise seg, eller ønsker du bare å forandre personlighet, Tim?

— Jobben har alltid vært all right, kollegene er topp og vi på posten har det mye moro sammen. — Men etter 3 år i Siemens kunne jeg vel kanskje tenke meg noe nytt. Selv om mulighetene til andre jobber virker små, har jeg likevel søkt en jobb på hovedlageret.

Så du har lagt om veien for å bli lagt merke til?

Nei, forklaringen er enkel. Jeg ble innkalt til militærtjeneste den 9. april og fikk beskjed om å ta en hårklipp. Militærtjenesten ble så utsatt i ett år, og der satt jeg da, praktisk talt uten hår. Med litt gele fikk jeg løftet det fra hodet og den nye sveien var et faktum.

Hårreisende, må vi si.

Siemens
Intern

Redaktør: Per Buer, S/O
Medarbejdere: Egil Karlsen, S/T
Knut Madsen, S/B
Brit Olstad, S/O

*Siemens-Rapport:
Søren Engebretsen, S/O

15. årgang. Utgitt av Informasjonsavd.