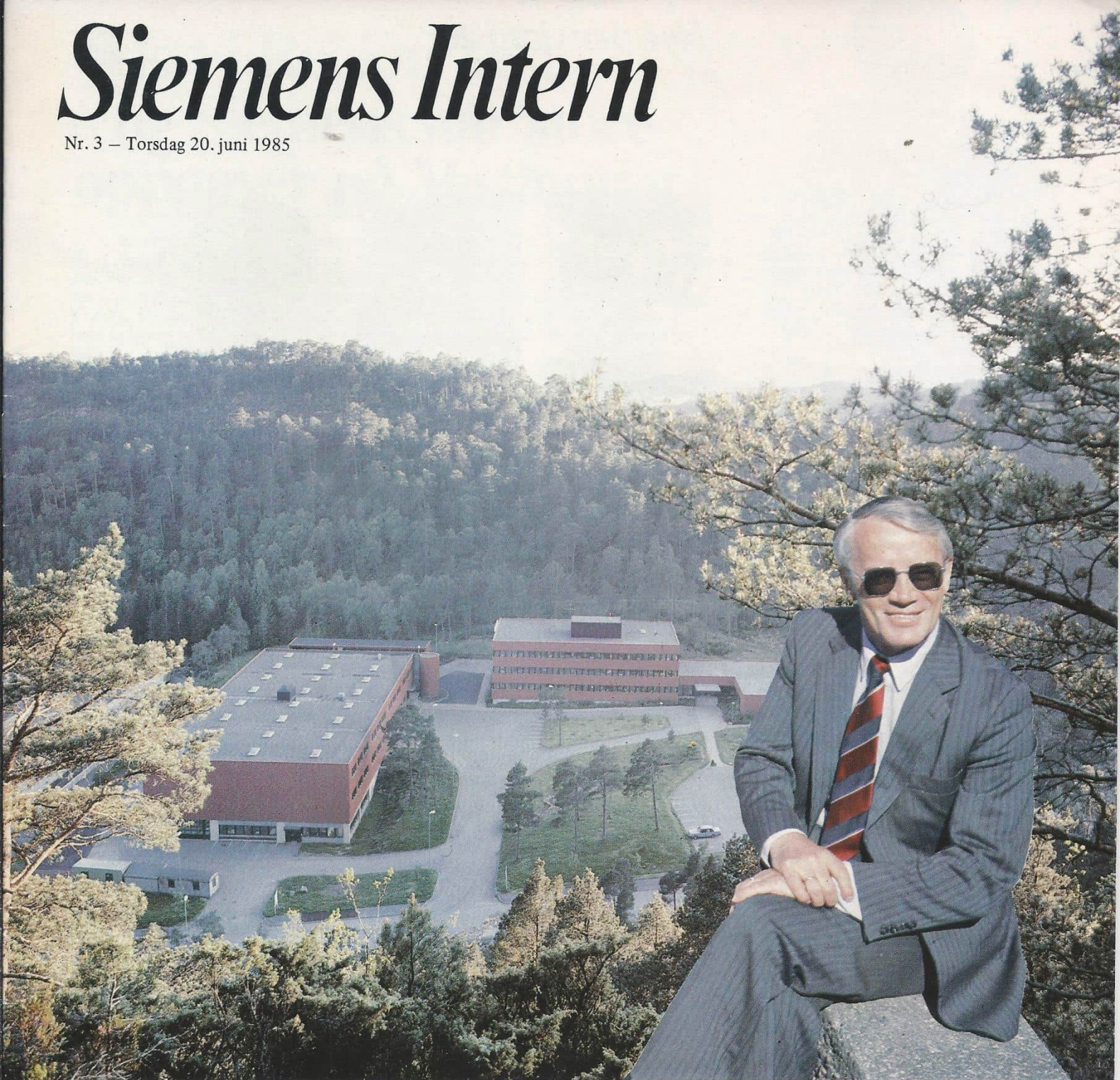


Siemens Intern

Nr. 3 – Torsdag 20. juni 1985

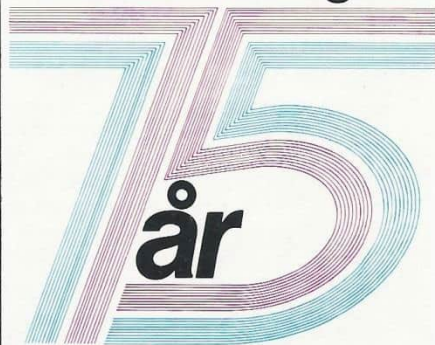


75 år med elektriske utensilier

"Udførelse af – eller deltagelse i alle foretagende paa den anvendte elektricitets omraade, derunder indbefattet handel med elektriske maskiner og utensilier af enhver art".

Så lød det, da Siemens den 20. juni 1920 slo seg ned i Bergen og ga uttrykk for sin hensikt med det. Og slik er det blitt. 75-åringen feirer dagen i beste trivsel og vekst. Tirsdag 18. juni er kunder og andre forbindelser invitert til et formiddagsarrangement på Stormyra, og på selve dagen skal ansatte og mange andre til jubileumsmiddag i Grieghallens foyer – med etterpåfølgende dans. – Siemens Intern gjør ære på jubilaranten ved å datere dette nr. 20. juni 1985, og fylle det meste av det med Bergensstoff. Det er regionsjefen Sverre Sivertsen vi ser på bildet, tronende over sitt nyvundne rike. Han er intervjuet inne i bladet.

Siemens i Bergen



Dødsfall

Alf Johnsen, Siemens Oslo, er død, 60 år gammel. Han ble revet bort mens han arbeidet i hagen hjemme.

Med Alf Johnsen har vi mistet en kjær kollega og en respektert fagmann. Hans livssyn var det human-etiske, og det preget hele hans personlighet. Loyal til det ytterste, omtenkfull og hensynsfull gjorde han sin innsats, først i motoravdelingen hvor han ble ansatt i 1959, senere i industriavdelingen og offshoreavdelingen.

Alf Johnsen vil etterlate et stort savn, men også et kjærte minne, hos kolleger og kunder.

Pensjonist Ernst Harry Halvorsen, S/O, er død, 72 år gammel. Han ble ansatt i 1953, og var vaktmester i Amtm. Meinichs gate. Halvorsen var en førsteklases vaktmester, vennlig og hjelpsom, og en ordensmann. Han deltok i Pensjonistforeningens turer, og etterlater seg mange gode venner i foreningen og firmaet.

Montør Erik Jansen, Siemens Oslo, er død, 53 år, etter lang sykdom. Han ble ansatt i Siemens i 1965, og etterlater seg hustru og 4 barn.

*Allt är ömhet, allt är smekt av hender.
Herren själv utplånar fjärran stränder.
Allt är nära. Allt är långt ifrån.
Allt er givit människan som lån.*

Minneord

Geir Yngve Søråa, reklameavdelingen, gikk bort 22. mai. I den korte tid han fikk være blant oss, var han den som funket, briljerte og ga oss nye ideer, impulser og geniale konkrete løsninger. Han var pennefor på våre to arbeidsspråk og hadde en instinktiv følelse for hva som kunne forenes til harmonisk helhet.

Takk Yngve, du ga oss meget den korte tiden du skinte blant oss. Våre tanker går til din familie som deltok i din fars gravferd 14 dager før din. Vi deler deres sorg og minnes deg. Johnny

Etter å ha kjempet mot sykdom i et halvt år, fikk vi melding om at Ruth var død den 27. april i en alder av 64 år.

Da hun fikk diagnosen i september ifjor, satte hun inn all sin livsvilje og sin tro i kampen mot kreften. Både hun selv og alle vi andre som fulgte med, trodde at hun skulle klare også denne oppgaven, men et raskt tilbakefall og store lidelser førte til at hun måtte gi seg.

Ruth Størdal har gjort en stor innsats i Siemens i 15 år, ved skrivebua, som direktørens sekretær, og på grunn av sine store språkkunnskaper, har hun de siste 5 år hatt sitt virke ved skipsavdelingen.

Hennes arbeidsiver smittet lett over på oss andre, og hennes gode humør bidro til en omgangstone som vi satte pris på.

Vi kommer til å savne Ruth på skipsavdelingen. O. Stenberg



3 velansatte Siemens-medarbeidere går i august inn i pensjonistenes rekker. Det er fra venstre Jens Sæther, S/T (10/8), Ole K. Garberg, S/Selbu (31/8) og George Carl Tyberø, S/B (29/8).

25 års jubileum

26.06: Holger Aalberg, S/T
27.06: Ole Herman Hoelstad, S/O
01.07: Bjørn Steinar Mathisen, S/O
01.08: Odd Kristvang, S/Krogstadelva
01.08: Finn Hermansen, S/O
08.08: Ingeborg Graver, S/O
15.08: Hans Hagset, S/T

85 år

12.07: Elsa Lie, S/O
26.08: Peder Bjerknes, S/O

80 år

06.08: Johan Gabrielsen, S/O
18.08: Ivar Saugstad, S/O

70 år

20.06: Ragnar Aage Lundby, S/O
26.07: Kåre Ihlen Jensen, S/O
29.08: Sigurd Brekke, S/O
31.08: Odd Eriksen, S/O

60 år

24.06: Inger Kirkeng, S/Kr.sand
18.07: Harry Fr. Johansson, S/T
15.08: Georg Johan Hansen, S/T

50 år

23.06: Helge Bjørn Jørstad, S/O
10.07: Gunvor Røst, S/B
28.07: Tormod Jønsberg, S/T
29.07: Bruno Meier, S/T
02.08: Per Fredrik Ydallus, S/O
11.08: Sigmund Ljones, S/O

Hjertelig takk!

— til bedriften, kolleger og venner i Siemens for oppmerksomheten i anledning min avgang som pensjonist.

Bjarne Schrøen, S/T

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

Benn Helmersen, S/T

— til arbeidskamerater for oppmerksomheten på min siste arbeidsdag 30.04.

Oystein Waaberg, S/T

— for oppmerksomheten på min 60 årsdag.

Reidun Røen S/T

— for all oppmerksomhet ved min fratreldelse i firmaet Siemens.

Bjørn Eggen, S/T

— til kolleger og bedriften for all oppmerksomhet og gaver ved mitt 25 års-jubileum i firmaet.

Alf Jan Johansen, S/O

— til alle dere som overrasket meg med den nydelige gaven ved min fratreldelse i Siemens. Jeg sender dere alle min hjerteligste takk på denne måten.

Karsten E. Heen, S/O

— for alle oppmerksomhet i forbindelse med min 60 års dag.

Rolf Eriksen, S/O

Brudeparet gratuleres!



Bryllup er feiret av Randi Røe, legekon-toret S/O og Sven Tore Rødningen, og de unge lykkelige benytter anledningen til å takke kolleger for vakre gaver.

Vinnere av kryssord i Siemens Intern nr. 2, 1985:

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

Aage-Roar Aas, S/Ålesund — Lamy-penn
Bjørn Vasskog, S/O — Kjølebag
Arild Håland, S/Kr.sand — Badehåndkle
Øivind Molden, S/T — Lamy-penn
Stein Kirkeng, S/Kr.sand — Kjølebag
Arne Nossun, S/T — Badehåndkle

Vekst i Region Vest – og Siemens har store oppgaver på Vestlandet

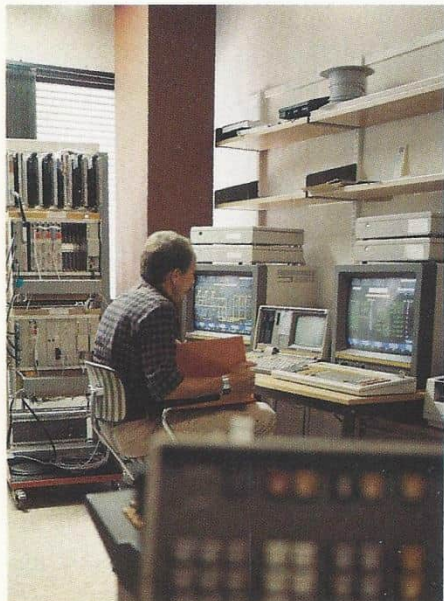
– Som region forsøker vi å finne vår plass mellom "de to store". Engang trodde jeg at regionsidéen gikk ut på å skape nærhet til kunden, og at dette var det overordnede mål. Senere har jeg lært at forvaltningen av firmaets tekniske ressurser kommer inn som et like sterkt moment i regionsutbyggingen, og jeg er enig i at slik må det være. Vi må gi kundene en "lokalfølelse" i kontaktarbeidet – en kunde i Bergen bør helst betjenes av en bergenser! – og vi må samtidig kunne mobilisere hele firmaets kapasitet for å løse hans tekniske problemer.

Så langt er alt vel og bra. Men når man så kommer til lokalisering og utbygging av firmaets tekniske ressurser, må jeg si at jeg ikke skjønner hvorfor det alltid skal skje hos "de to store". Det nærmeste og beste eksempel er oljevirk-somheten. Her burde en større del av ressursene taes fra Vestlandet. Det hele foregår jo i fjæresteinene like utenfor her!

Sier vår regionsleder i Bergen med fynd og klem. Sverre Sivertsen overtok sjefsstolen for halvannet år siden og går inn i regionens jubileumsfeiring med blikket fast rettet mot fremtiden. Han tror på Bergen og Vestlandet som vekstområde og at Siemens har en stor oppgave her, men synes at vårt firma – tross sine 75 år – spiller en beskjeden og anonym rolle i lokalmiljøet. – Vi blir ikke engang forespurt om vi vil være med som sponsor i Festspillene, sier han. Jeg tror ikke folk i Bergen er riktig sikre på om vi er et bergensfirma. Men det er vi da – eller er vi ikke –?

Utvikling

Nå skal det sies at Siemens historie i Bergen er historien om et firma som aldri fikk noe riktig lokalt tyngdepunkt før innflyttingen på Stormyra fant sted i 1979. Denne begivenheten skapte forutsetningen for en enhetlig, rasjonell firmadrift hvor lagånden fikk anledning til å



Her arbeides det med nettautomatisering. På bildet Åge Nese.

Region Vest i tall

Region Vest har 365 ansatte, derav 225 i Bergen. Omsetningen er for inneværende år budsjettet til 300 millioner kroner. Fordelt på aktivitetsområdene innebærer dette for elverk 70 millioner, industri 50, skip 20, offshore 12, salg til installatører 55, installasjon 50 og handel 42. Når det gjelder resultatene, er rekkefølgen: elverk, handel, industri.

Regionen har 180 montører og læringer. Ca. 45 medarbeidere er i teknisk avdeling, 45 i markedsføring og 90 i økonomi, forvaltning og lager. Utenom Bergen er det avdelinger i Stavanger, Haugesund og Flekkefjord. I Stavanger er det eget lager og administrasjonsbygg på Mariero, hvor man nettopp nå holder på å utvide. Der er 75 ansatte, og omsetningen er ca. 80 millioner kroner, det meste til elverk, industri og installatører. Etterat vi i år har kjøpt installasjonsfirmaet A/S Wikene, ventes det en betydelig omsetning av installasjonsarbeider. I Flekkefjord har vi også ganske nylig overtatt firmaet O. Kvelland, som blir administrert fra Stavanger. – Vår avdeling i Haugesund er en ren installasjonsforretning med 50 ansatte, herav 45 montører og læringer. Avdelingen er 10 år i høst.

Regionslederen

Sverre Sivertsen intervjuet
av Per Buer

gro. Resultatene er kommet – en jevn og ubrutt omsetningsutvikling over de siste 5 år, mens de øvrige regioner har måttet tåle både knekk og utfaling i omsetningskurven. Nå har dette siste sin forklaring også i strukturen – materiellsalg er Region Vests sterke side, mens det er anleggssalg som har hatt vonde tider. Men dette forringer ikke innsatsen i vest. I de to siste årene har regionsomsetningen vokst med 20,5%, mer enn dobbelt så meget som neste region, og nesten 3 ganger mer enn landssnittet.

Viktige prosjekter

– Hvilke prosjekter er det spesielt som har bidratt til dette resultat, Sivertsen?

– Jeg vil nevne utbyggingen av Håuke-land sykehus fra 1978 til 1983, et arbeide som ga vårt firma henimot 100 millioner kroner i omsetning. Så har vi den siste utbygging og modernisering av Karmøy Fabrikker i samarbeid med Region Øst, byggingen av kraftstasjon på Svalbard – med automatiseringsdel fra Region Øst – og jeg vil nevne depotskipet "Horten", som fikk en stor betydning for at regionen ble tildelt automatiseringsoppgaven i forbindelse med u-båtbyggingen for Sjøforsvaret. Et viktig prosjekt har også automatiseringen av Felleskjøpets lager i Stavanger vært, en oppgave som ble fullt ut løst i Bergen med Simatic S5. Generelt kan man si at hele smelteverksindustrien

på Vestlandet er grunnlaget for vår virksomhet på industrisiden og tildels kraftverksiden. Og skal man nevne bidragsydere, kommer husholdningsapparatsalget ut som en stjerne – vi har her i området 20% av Norges befolkning, men står for 40% av hele firmaets omsetning av husholdningsprodukter!

Automatisering

– Og hva ligger det i dagen og den nærmeste fremtid?

– Tidlig i sommer pakker vi inn og sender til Tyskland den første kontrollpulten for automatiseringen av de nye ubåter Norge skal bygge. Denne pulten



Montør Åge Lille-Lande titter ut gjennom skapåpningene på verkstedet.



Fra kontorlandskapet, sittende fra høyre Tordis Skulstad og Hjordis Mossige. Stående Ingeborg Hille.



Frokost i det grønne for de ansatte ved Siemens Bergen

kommer aldri til sjøs — den skal monteres i et landtestanlegg i Tyskland. Innen 1990 skal vi ha bygget 6 nye, komplette anlegg for totalt over 70 millioner kroner. — Innen neste høst skal vi også være ferdig med installasjonsarbeidet i Norsk Hydros nybygg i Bergen. Om dette er særlig å si, at vi har fått oppdraget særlig takket være et ypperlig samarbeide med Region Øst. Uten hjelp herfra hadde vi ganske enkelt ikke klart det. — Selv om større kraftforsyningsanlegg på Vestlandet ikke blir bearbeidet i Bergen — det er Region Østs oppgave — glemmer vi ikke markedsføringen, og jeg syns bestillingen fra Nordhordland Kraftlags 123 og 22 kV SF₆-anlegg var litt av et trumfkort — de representerer de første anlegg med denne teknikk her i regionen.

Service og vedlikehold

— Region Vest skal altså forestå service og vedlikehold av Siemens-anlegg innen olje- og gassvirksomheten i Nordsjøen. Hva vil dette innebære for dere?

— Det vil bety en jevn og sikker virksomhet som vil øke i omfang og i løpet av 4-5 år kreve en stab på 15-20 ingeniører. Det blir en stor oppgave å få tak i og lære opp disse folkene. Men markedsutsiktene og fortjenestemulighetene bedømmer jeg som gode. Vi har allerede fått oss overlatt serviceavtalene for Statfjordfeltet i Nordsjøen og Pemex i Mexico. Vi vil også få Statpipe-ledningen til og fra Kårstø som er automatisert med Scada-systemet. Jeg tror vi kan regne med oppgaver innen mange av de nåværende og kommende olje- og gassanlegg i Nordsjøen.

Regionsarbeidet

— Hva er du opptatt av som leder av denne regionen?

— Region Vest har en omsetning på 300 millioner kroner og 365 ansatte. Dette betyr at vi er for små til å være et stort firma, for store til å være lite. Med vår omfattende markedsføring — vi representerer tross alt alle områder av firmaet — blir det et problem å betjene kunden med tilstrekkelige ressurser. Jeg syns for eksempel det er galt å la én mann alene få ansvaret for et enkelt salgsmåte. Enten han da sitter inne ved sitt skrivebord, eller han er ute hos kundene, blir det galt. De bør være minst 2.

— Jeg er svært opptatt av regions-samarbeidet, å få til fellesprosjekter, og jeg nevnte Norsk Hydro som et meget godt eksempel på hvor vellykket det kan være. Dette må vi fortsette med, kontakten må ikke bare gå til sentralavdelingene. Jeg vil ikke ha noe "syndrom" av samme art som Oslo-Trondheim-syndromet. Vi har nok et bergens-kompleks her borte, men la det ikke utvikle seg til noe mer. La det være med hva det er, la oss heller trekke fordelene av å være den lille mellom to store, sier Sivertsen.

Rett ut av posen

— Dette er altså strategien — den interne strategi?

— Kall det hva du vil, jeg mener det er en linje som bygger på realiteter og ikke talemåter. Og med all respekt for strategiske overveielser må vi være konkrete og ikke gå utenom de virkelige problemene. Jeg mener at å snakke rett ut av posen er på sin plass. En av mine kjepphester er idéen om "Hells Week" — samle lederne i én uke på en øy og avskjære dem fra omgivelsene og la dem skyte løs på hverandre. Jeg prøver etter evne å praktisere det i regionsledelsen her — vi reiser et sted torsdag kveld og låser dørene bak oss og setter igang.

— Er ikke dette helst et topplederproblem.....

— Nei, det angår alle. Hvis vi begynner å vise større åpenhet og går mer rett på sak, vil det influere på alle, og vi vil få et bedre samarbeide i hele firmaet.

Intet underbruk

— Hva Oslo er for Bergen, er vel Bergen for Stavanger. Hva gjør du for å anspore innsatsen i din egen region?

— Det er klart at Stavanger har krav på en egen, selvstendig tilværelse. Man må ikke der føle seg som et underbruk av Bergen. Her er det mange ting som spiller inn, jeg vil nevne bare én: at Stavanger får oppleve sine egne resultater, at de får sine egne tall og kan måle sin innsats. Dette holder vi på med nå og mener vi skal få til fra neste år av.

— Hva med informasjonsforholdene hos deg?

— De er jo for dårlige, det er klart! Har du hørt om noen som har fått nok informasjon noengang? Og det verste er at informasjon hos mange synes å være ensbetydende med møter. Man kan rett og slett ikke starte opp med noe som helst før det er holdt et møte. "Vi er jo ikke informert"! Dette utarter, og jeg vil peke på plikten til å skaffe seg selv informasjon.



Et snapshot fra ubåtavdelingen, det er Arild Fotland vi ser i full virksomhet ved datamaskinene.

Strategisk planlegging fikk en god start

Den strategiske planlegging – valget av produkter og systemer, markeder og måter å markedsføre oss på – er et styringssystem som nå gjennomføres med full kraft i Siemens. I en fire dagers møterekke i forrige måned fremla seksjonene sine planer for direksjonen, og det ble tatt en rekke viktige beslutninger. Tidsskjemaet var også et vesentlig poeng – den strategiske planlegging må være avklart i god tid før budsjettene utarbeides, og i så måte skulle firmaet være i god rute.



Det er vårt nye direksjonsmedlem, personaldirektør Gunnar Friedl, som er den øverste leder for dette området, mens ansvaret for de operative planer ligger hos seksjonsledelsen innen Energi- og automatiseringsteknikk, Installasjonsteknikk og Handel, Elektromedisin, Teleteknikk og Produksjon. – Avdeling for Strategisk planlegging og markedsundersøkelser er en fagavdeling som skal gi seksjonene hjelp og støtte.

Gunnar Friedl sier til Siemens Intern at han er godt fornøyd med starten av den strategiske planlegging i firmaet. Firmaledelse, seksjonsledelse og regionsledelse fikk anledning til å diskutere utviklingen fremover og ta en rekke beslutninger. Litt knapp tid til forberedelse ble det nok for enkelte, men det vil sikkert gli lettere neste gang.

– Vi vil komme tilbake med nærmere orientering om de viktigste beslutninger som ble tatt i et senere nummer av Siemens Intern. Det er viktig at alle i firmaet blir orientert om den kurs vi velger på de enkelte områder, sier Friedl.

Fra de strategiske planleggingsmøter i Forum. Øverst fra venstre Bjørn Randby og Tor Jemtland. Bildet nedenfor viser Trønderbenken – nesten – med f.v. Arnfinn Johnsen, Bjarne G. Øvestad, Odd Prytz og Alexander Bratt. På det nederste bilde fra høyre Odd Prytz, Jostein Grytbak, Gunnar Kragstad, Mari Thors-haug, Øistein Stavik og Bjørn Randby.



Siemens-konsernet i Norge er stor-eksportør

Statoil, Norsk Hydro og Elf Aquitaine toppe listen over de største industri- og bergverksbedrifter i Norge i 1984, og Siemens befester sin plass med nr. 23 på listen. Det er knapt foran NEBB, og like knapt bak STK. Det interessante ved Siemens-tallene er

ikke minst at de viser oss som en betydelig eksportør, idet eksporten er oppført med over 400 millioner kroner. Dette skyldes ikke minst Tandberg Data, men også Siemens A/S har hatt betydelig eksport i siste forretningsår.

Rang	Bedriftens navn	Omsetning (1000 kr)	%-endring i omsetning	Eksport (1000 kr)	Resultat 84 (1000 kr)	Resultat 83 (1000 kr)	Res. i % av oms. 84	Res. i % av oms. 83	Res. i % av egenkap.	Ant.ans.
18	A.S Elektrisk Bureau	2.609.453	13,8	801.000	54.172	93.399	2,1	4,1	8,7	4.809
21	A.S Kongsberg Våpenfabrikk	2.233.578	-5,2	1.496.500	-97.347	-57.695	- 4,4	- 2,4	-21,2	4.488
22	Standard Telef. og Kabelfabr. A/S	2.068.308	2,3	379.600	204.152	224.939	9,9	11,1	30,1	3.223
23	Siemens A/S	2.057.179	8,7	400.855	63.530	70.268	3,1	3,7	37,6	3.564
24	A.S Norsk Elektr. & Brown Boveri	2.022.101	10,6	246.000	75.652	60.483	3,7	3,3	35,0	3.955
32	Elektro Union A.S	1.538.084	20,7	356.500	54.741	57.854	3,6	4,5	29,9	3.169
36	Norsk Data A.S	1.370.829	54,7	661.376	236.019	143.385	17,2	16,2	21,7	2.214
50	Electrolux Norge A/S	1.002.485	4,2	233.831	36.402	23.983	3,6	2,5	17,0	979

«Du handelens sete—her kjøper, her selger, her handler hver mann»

Av Knut Madsen

Det er en sprek 75 åring som idag, 20. juni 1985, fyller år. Det er ikke alle, verken av firmaer eller personer, som til de grader kan se tilbake på en nær sagt sammenhengende vekst, selv under de vanskelige og harde vilkår som firmaet har opplevet.

Det begynte i Bergen den 27. juni 1910. Norsk Aktieselskab Siemens-Schuckert, Afdeling Bergen ble dannet ved første generalforsamling. Styret den gang besto av følgende personer:

Ing. Harald von Osten

Ing. Peter Meinich

Kontorsjef Karl Torjussen

Aktiekapital var kr 40 000,-.

Ing. Osten hadde da hatt sitt eget elektro-firma som ble registrert 15.09.1899.

Hanseater

Harald von Osten var sønn av David von Osten født 04.09.1828 og Henriette Amalie (Lund) født 28.07.1835.

Slekten innvandret som så mange hanseater fra Meklenburg og ble senere bofast i Bergen.

Som formålsparagraf for den nye "Afdeling i Bergen", kan en lese:

"Udførelse af — eller deltagelse i alle foretagende paa den anvendte elektricitets omraade, derunder indbefattet handel med elektriske maskiner og utensilier af enhver art".

En slik formulering dekker for så vidt også dagens aktiviteter.

Gunstig tid

Det må ha vært en særdeles gunstig tid for elektrobransjen i begynnelsen av 1900-tallet.

I tidsrommet 1910 - 1917 blir det således startet 7 firmaer i elektrobransjen i Bergen. Selvsagt ble det en alvorlig knekk for mange, inklusiv vårt nystartede firma ved den store brannen som herjet i de sentrale deler av Bergen i 1916, men det ga store oppgaver ved gjenbygning av den samme byggemasse.

Brannen ødela våre arkiver og gjorde firmaet husløs, en skjebne vi delte med

mange andre. Ved tapet av våre lokaler på Torvalmenningen måtte en ty til provisorier, det ble foreløpig løst ved å flytte til Ingeniørforeningens lokaler, senere til Vaskerelvsgt. 12 og videre til Torno-gården, Christiesgt. 5-7 osv.

Lavkonjunktur

Lavkonjunkturen i 1930 årene rammet også vårt firma, men etter en del vanskelige år kom vi så i 1937 under disp. O. Berle's ledelse fra Vågsalmenningen inn i nybygg i Jon Lundsgt. 1-3.

I mellomtiden hadde Siemens-selskapene i Norge endret navn, for oss ble det Siemens Norsk Aktieselskap, Avdeling Bergen.

Tiden i Jon Lundsgt. ligger så nær i tid, at flere av de ansatte fra den gang fortsatt er i aktivt arbeid.

Krigen la selvsagt en demper på utviklingen, men tross vareknapphet fikk en holdt hjulene i sving. I forbindelse med krigens slutt ble selskapet overtatt av ny eier, Bergen Industri-Investering A/S. Firmanavnet ble endret til A/S Proton, Avdeling Bergen, men virksomheten fortsatte og det samme gjorde veksten.



En del av personalet ved forrige jubileum i 1960. Første rekke sittende fra venstre: Hilmar Johnsen, Sigmund Morris Løken, Signe Riisøen, Helge Bang, Arna Rosendahl, Knut Madsen, Magnhild Røberg, Audun Wermundsen. Annen rekke: Yngve Halvorsen, Svein Torgersen, Per Johnsen, Ingrid Mjelstad, Robert Sivertsen, Bjørn Monsen, Arvid Christophersen. Tredje rekke: Ove Larsen, Egil Falch, Harald Hansen, Trygve Larsen, Helga Sekse, Johannes Langhelle, Bjarne Lyngvær, Rolv Vikøren.

Vekst

Disp. H. Bang hadde overtatt ledelsen i Jon Lundsgt. og det ble etter hvert nødvendig å etablere eget verksted utenfor bygget og ekstra lagerkapasitet i nærheten.

Aktivitetene fikk også et større omfang, — ved siden av installasjon og salg til installasjons-virksomhet og El.verk, ble telefonsentraler og røntgen - elektromedisin samt svakstrømsanlegg og magnetofoner fra egen fabrikk en stadig viktigere del av vår omsetning.

Ved den økende virksomhet ble også kapitalbehovet større, og på generalforsamlingen den 19. desember 1952 ble aksjekapitalen utvidet til kr 150 000,-.

Det var på denne tid ansatt 30 personer, hvorav 10 var montører. Dette var det maksimale en fikk plass til, og ønsket om å utvide staben for å møte et voksende marked ble stadig mere påtrengende.

I 1962 kom så en midlertidig bedring, idet det ble leiet kontorer i Busstasjonen. På denne tid hadde Aktieselskapet Elektromed blitt dannet og fått plass i Strandgaten 200, og noen år senere i C. Sundts-gate 50.

Siemens igjen

På denne tiden skjedde det også en annen stor begivenhet, firmaet Proton ble kjøpt tilbake til Siemens og ble eget aktieselskap, — Siemens Norge A/S.

Det syntes som om denne endring fikk en meget stor innflytelse på den senere utvikling, aktivitetene økte mere enn noen sinde.

Etter disp. H. Bang's bortgang hadde A. Wermundsen overtatt ledelsen. Nye lokaler ble leiet i C. Sundtsgt. 52 og en kort tid var en atter under ett tak, men rammen her ble også snart for trang. Det varte ikke lenge for nytt lager kom til på Damsgård, og i mars 1974 ble også store deler av kontorene flyttet til Møllendalsbakken.

Anlegg og service

I 1968 kom dir. S. Falkenberg til Bergen og overtok ledelsen. Han knyttet båndene tettere til storindustrien ved en øket vekt på anleggsavdelingen og service. Denne nærkontakt med firmaet ga store oppdrag. Ved siden av de mange smelteverk innen metallurgisk industri ruver vel storanlegget Haukeland Sykehus mest.

En arbeidsstokk på 75 mann var fast beskjeftiget i 3-4 år, hertil kommer så de leveranser som seksjon Elektromed hadde på utstyr til røntgen og elektromedisin.

Et noe mere spesielt oppdrag var vel ombyggingen av S/S Norway, som varslet innføring av automasjon til sjøs.

Stormyra

Som følge av den stadige uro og det merarbeid som fulgte i kjølvannet av en sterkt oppdelt organisasjon, var ønsket om en permanent løsning for vårt lokalitetsproblem alltid nærværende.

I samarbeid med Bergen kommune fikk vi tilbud om et tomteareal på Stormyra i Fyllingsdalen, og beslutningen om å bygge et moderne Siemens-anlegg her ble fattet etter kort tid.

Etter en periode med intens planlegging og arbeidsinnsats, hvor særlig kontorsjef O. Alfheim ble belastet, sto anlegget ferdig i 1979. Lageret var tatt i bruk tidligere, men kontorene ble tatt i bruk i juli.

En fikk i noen tid følelse av at plassproblemene ikke lenger var så pressende som tidligere, men det er jo ikke mulig å stoppe utviklingen. Den har bare gått videre.

Jevn utvikling

Ser en på omsetningstallene for Region Vest, så har de i perioden 1980 - 84 øket fra 150 til 230 mill.kr med en jevn stigning. Samtidig har antall ansatte øket fra 256 til 306.

Mørke skyer dukker vel fra tid til annen opp i horisonten, men i det hele har ledelsen ført skuten trygt gjennom stormkastene.

Desto lettere kan en derfor bære over med at også på Stormyra har symptomene på trangboddhet begynt å melde seg.

Nybygg?

En midlertidig løsning fikk en ved at en etasje i lagerbygget ble ombygget til kontorer for Seksjon Elektromed og Tele, men dersom dagens vyer for fremtiden holder stikk, må en nok til med et nytt byggeprosjekt. Tomten er heldigvis der.

Fra 1. januar 1984 har S. Sivertsen vært sjef for Region Vest, han har tidligere arbeidet både i Region Øst og Nord og kjenner derfor de mange funksjoner i selskapet bedre enn de fleste.

Siemens i Bergen vil få store oppgaver i fremtiden, og vi retter derfor blikket fremover og forbereder oss for disse.

TELEGRAMADRESSE: SIEMENSCHUCKERT
TELEFON 10 & 302

Bergen, den 31. oktober 1978
Torsdagskveld 23.11

Regning
Til: *Elektronikk*
Fra: *Siemens-Schuckert*
Afdeling Bergen

Ordre No. 508
Dato 12.11.78

Artikkel	Beskrivelse	Antal	Pris	Sum
25	af ledere	100	0.15	15.00
25	af varmeledere	100	0.21	21.00
75	af varmeledere	200	0.05	10.00
30	af varmeledere	100	0.05	5.00
30	af varmeledere	100	0.05	5.00
20	2000 miller	5	2.80	14.00
40	af varmeledere	100	0.40	40.00
54	af varmeledere	100	0.10	10.00
1	af varmeledere	1	0.18	0.18
1	af varmeledere	1	0.18	0.18
15	af varmeledere	100	0.12	12.00
19	af varmeledere	100	0.05	5.00
20% rabatt av kr 118.38				23.68
25% rabatt av kr 118.38				29.59
Sum				123.67

Denne Acte er en udelukkende og eksklusiv

Denne gamle fakturaen har Siemens fått i gave fra kunden. Et lite kunstverk i skjønnsskrift!

I farten...



Bekken som renner gjennom Stormyra i Bergen er våre kollegers stolthet. Det er en absolutt ekte naturbekk, men trenger en hjelpende hånd nå og da for å få det rette naturfriske utseende. Således er slam-ansamlingen på bunnen et problem som fører til spyling og kosting av stenene om våren. Det er tatt mangt et tungt tak for å gi bekken et passende fall og det riktige utseende, ikke minst for å gjøre den tiltrekkende for et andepar som regelmessig kommer på besøk og har tilhold her. — Vi regner med at endene også er innbudt til jubileumsfeiringen.

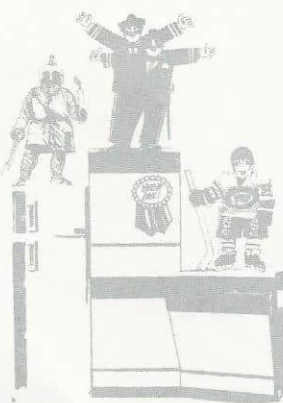
Minnetrær

Selvfølgelig er det også plantet en god del omkring bekken og på anlegget i det hele. Da Siemenskonsernets styreformann Peter von Siemens var på besøk for noen år siden plantet han en barlind. Dessverre var dette et altfor fintfolende tre for Fyllingsdalens klima, frosten tok det, og det ble altså ikke det minne om besøket det var tenkt å skulle bli. — Men vår tidligere regionssjef Sverre Falkenberg var lurere. Han plantet også et tre, men han valgte en robust, norsk furu. Det står, og kommer til å stå.

Siemens-aner

Når Siemens i Bergen nå jubilerer og feirer sin 75 års stiftelsesdag, kan vi jo gjerne minne om at Siemens i Oslo ble stiftet i 1898 og Siemens i Trondheim i 1908. Så kan enhver regne etter når det kan/bør jubileres. Men faktum er at også Trondheim kunne ha grunn til å "mimre" litt i år, for det er nemlig 100 år siden vår forløper, Trondhjems Elektriske Bureau, ble dannet. Innehaver Arne Høeg som fulgte med sammen med sitt personale og det hele, da Schuckert trådte inn i 1908. Joda, Siemens har aner i Norge.

Når de gamle virkelig er eldst



Siemens Intern har for skrevet om det berømte firkløver i Siemens Bergen — superselgerne av hvitevarer Johs. Langhelle, Olav Grindheim, Egil Grotle og Svein Andersen. Et uslæelig team. Når vi nå skriver om dem igjen, er det fordi samtlige av dem var med i forrige jubileumsfeiring for 25 år siden. Disse superselgere er old-timere i Siemens med tilsammen 131 års tjeneste i firmaet. Kikk litt på omsetningsutviklingen for hvitevarer i Region Vest: 1982: 25 mill. kr. 1983: 30 mill. kr. 1984: 33 mill. kr. I år skal de nå 44 mill. kr! Og vel å merke: med regionens nest beste resultat; bare elverk foran. — Se her, ungdom, og gjør det like bra!

Trening i å jubilere

Det tør være kjent at Siemens Interns penn i Bergen føres av Knut Madsen, ektefødt Bergenser og Siemensmedarbeider med meninger og evne til å formulere dem. Han har hatt hendene fulle med oppdrag i forbindelse med jubileet, og turnerer dem alle med eleganse. Men Madsen har trening. Han var med også da Siemens i Bergen feiret 50 år, med sin penn og sitt fotografiapparat og sitt organisasjonstalent, og det var Madsen som ønsket velkommen til bords da gjestene benket seg til festmiddag i Grand Cafés selskapslokaler.

Øker mest....?

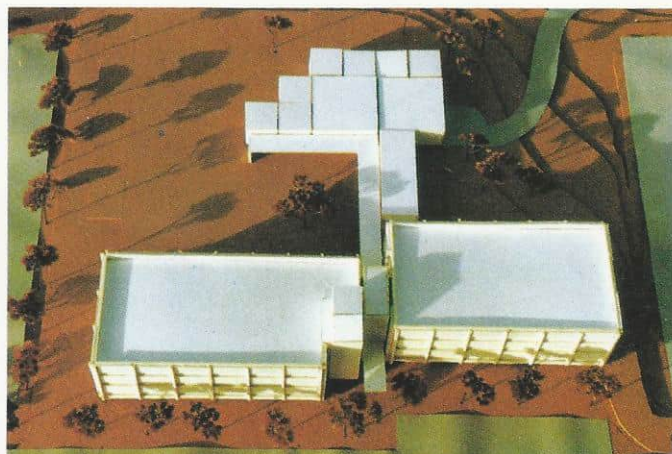
Hvor mange eksemplarer av Siemens Intern er det nødvendig å trykke? Regnestykket skulle ikke være vanskelig, for vi er ca. 3000 ansatte, og dertil ca. 500 pensjonister. Hvert nummer blir derfor trykket i 4000 eksemplarer, men allikevel opplever vi stadig at det er for lite. Den eneste forklaring vi kan finne, er at mange tar med seg Siemens Intern hjem, og det er fint. Men la det bli det eksemplar som er tiltenkt deg, ber vi om — av hensyn til trykkeriregningen. Siemens Intern har ingen ambisjon om å "øke mest".

Om luksus

Når en kollega stiger ut av heisen en tidlig morgenstund iført shorts og vindbluse, blir man jo noe overrasket, selv om påkleddningsetiketten her i Siemens ikke er hva den var. Forklaringen på det luftige antrekk ligger i det vakre sommervær, som innbyr til sykling til jobben. — Den rene luksus å sykle til og fra jobben slik været er nå, erklærer vår kollega. Fremfor å sette seg inn i en kvalm, soloppvarmet bil om ettermiddagen, sier han for han forsvinner inn til omkleddning. Ja, slik er det blitt. Bilen gir ingen luksusfølelse. Det er bedre å sykle.

... og utrygg parkering

Og dertil kommer, at parkeringsplassene på Linderud fortsatt er utrygge for biltyverier. En av våre kvinnelige kolleger fant sin bil oppbrutt og maltraktert i tenningslåsen på den store parkeringsplassen for kort tid siden. Det var tydeligvis ikke-proffer som hadde vært på ferde — men midt på formiddagen. — Og hva følte en annen av våre kolleger forleden dag, da han skulle reise hjem, men fant bilen sin uten hjul — ? Ville det ikke være en idé, om alle som benyttet parkeringsplassene betalte en liten avgift som kunne gå til vakthold?



Når dette leses, er forhåpentlig spaden stukket i jorden for Region Nords nye kontorbygg på Sluppen Syd, hvilket igjen betyr at klarsignal for bygging er gitt. En god nyhet for alle i Trondheim! Bildet viser modellen av bygget, sett fra øst med hovedinngang. Kostnadsrammen er 30 mill. kr, inklusive kulverter til de to andre byggene på Sluppen Syd. Og september 1986 blir det innflytting.

Håkon Døvres innlegg i forrige nr. ble av plasshensyn sørgelig forkortet, og vi gjør derfor et nytt forsøk på å gjengi det i sin helhet.

Siemens-kulturen. Kulturbegrep

En del av vår forretningsside i Siemens er å tilby service, og at kundene dermed alltid skal føle trygghet i forvisning om at vi ikke lar dem i stikken.

Vi vet at slik jobber vi! Dokumentasjon med beskrivelse av hvordan anlegget er bygget/utført tar vi godt vare på — ja, endog i 20-30 år!

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.

Limerick - eller fattig?

Prøver med et slag for vårt nye høyteknologivarmeenergisparesystem 2NC:

En fremsynt familie fra Stovner har det deilig og svalt når de sovner, men når de så står opp da er tempen på topp for de har kjøpt Memotermovner.

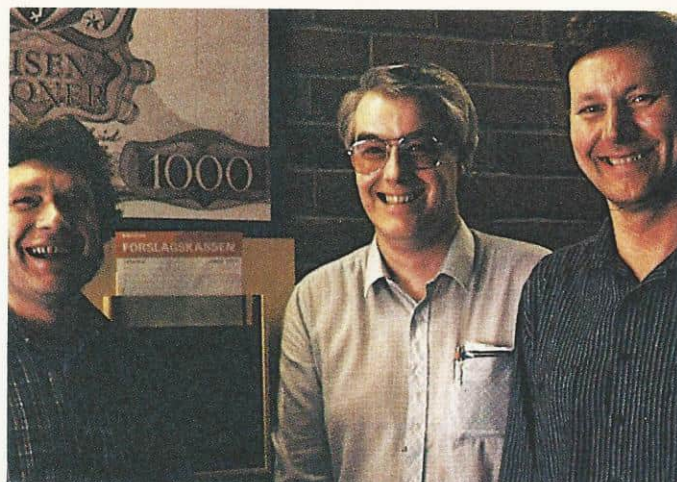
Men

En gjerrigknark oppe fra Grue trengte varme i kjøkken og stue men ovnen han fant pøser varme konstant nå går måleren i hundreog-tjue!

Vennlig hilsen Øyvind Offerdal, S/Bergen.

An-salg-tilbud til alle

An-Salg, vår gode nærbutikk, er ikke like nær for alle i Siemens. Det er derfor nå ordnet slik at alle "tilbud" i An-Salg går ut til alle ansatte i Siemens, enten de holder til i Sarpsborg eller Tromsø, opplyser An-salgslederen Dag S. Anderssen, S/O.



De som arbeider med Forslagskassen i Siemens Bergen er (fra v.) Olav Eide, Hans-Erik Nygård og Svein Torgersen. S. Steen-Nilsen, komiteens formann, var ikke tilstede da bildet ble tatt.

Pr. 1000 ansatte

Også forslagskassen i Siemens Bergen vil markere seg i disse jubileumsdager. Siemens Intern ble derfor beordret til fotografering, og forelagt en rapport som viste at regionen tar mål av seg til å nå 70 forslag pr. 1000 ansatte i løpet av året. — Nå er det ikke 1000 ansatte i Bergen, så tal-

let blir ikke fullt så høyt. Foreløpig er det kommet inn 13, hvorav 4 er premiært, 3 er til behandling og 6 er avslått. Men de som ikke får sine forslag realisert, får dog en erkjennelighetsgave, sier komiteen, og oppfordrer til forsterket aktivitet for å hevde Bergens' ære i kappløpet om flest forslag pr. 1000 ansatte.

Med verdensrekord i blikket

Kollega Alf Utsola, Stavanger, deltok i London Marathon den 21. april. Alf jobber på lageret i Stavanger siden 1979, og er 33 år gammel. Her er beretningen hans:

Etter noen års mer eller mindre intens trening, var endelig tiden for den store opplevelsen kommet.

Vi forlot Sola utenfor Stavanger fredag 19/4 med kurs for London, hvor vi landet 1 1/2 time senere.

Den store dagen, søndag 21/4, måtte alle som skulle løpe yrtidlig opp siden toget til Blackheat, hvor vi startet, gikk kl 0730. Det ble 1 1/2 times venting til start i selve startområdet. Den tiden slo vi ihjel med å stå i toalett-kø og gjøre andre nødvendige forberedelser.

Nøyaktig kl 0930 drønnet to store kanoner, og løpet som alle hadde ventet på og sett frem til, var endelig igang.

Kun 42 195 meter igjen. Det er ikke så langt når du sier det fort. Og når sant skal sies, så er det bare siste halvdel som virkelig er lang.

Til å begynne med gikk det veldig lett, noe knuffing og tripping ble det jo, men noe annet var ikke å vente når 20 000 personer med verdensrekord i blikket styrtet ut fra starten. Det der verdensrekordblikket mistet de fleste ganske tidlig.

Matstasjoner var det oppsatt hver mile hele løypa igjennom. Skulle en ikke få tak i noe å drikke, så var det alltid en i nærheten som overlot sin flaske til deg. Miljøet og rammen rundt løpet var helt topp. Kameratskapet og vennligheten løperne imellom var bare enestående.

Publikum sto langs hele løypa med



Prøving av maratonantrekket hjemme før starten.

appelsinbåter — drops — karameller, ja, noen sto til og med og delte ut øl til tørste løpere. Tror ikke det var så mange som benyttet seg av det siste tilbudet.

Stemningen minnet mest om 17. mai, bare det at her løp toget mens musikk-korpsene sto langs løypa og spilte. Mange norske flagg kunne ses blant tilskuerne. De norske tilskuerne heiet og brølte som besatt for alle norske løpere som passerte. Jeg er ikke i tvil om at vi tjente noen minutter takket være støtten fra publikum.

Cirka halvveis løp vi over Tower Bridge og det gikk fremdeles greit. Halv-marathon ble passert på ca. 1,31, noe jeg var ganske godt fornøyd med.

Problemene kom først etter at 30 km var passert. Vi var da nede i dokkene ved Themsen. Her var det kaldt og forholdsvis lite publikum, men de som var her lot høre fra seg, og det hjalp jo.

Noen kilometer senere kom vi til brostein og da ble det bare verre og verre for vonde og ømme føtter, stive lår og verkende hofter. Det var nå det virkelig maraton-løpet startet. Nå gjaldt det å være sta og ikke gi opp. Prøve å holde rytmen og ikke mase for mye.

Tankene måtte nå konsentreres om mål som nærmet seg sakte, men sikkert. Ved 40 km og bare litt over 2 km igjen ble slutten av viljen mobilisert for å komme hurtigst mulig til mål. Egentlig ikke mest for tiden sin skyld, men mest for endelig å få lov til å gå uten at noen ropte "come on nr. 4993".

Tilslutt når jeg mål med tiden 3.12, og ny personlig rekord med 8 minutter. Glemt er de vonde siste 10 kilometrene.

Medaljen tres over hodet, saft og 4 store sjokolader stappes i hendene på meg. Et sølvpapirlignende stoff pakkes rundt meg, og det varmet en sliten, stiv, men tilfreds nordmanns kropp.

Nå begynner letingen etter bussen med klær og deretter går turen til hotellet hvor en herlig dusj og en times strekk på senga venter.

Det hele var en fantastisk opplevelse som trygt kan anbefales for alle trimglade personer.

Før løpet hadde vi hørt så mye om alle severdighetene som vi skulle passere. Jeg kan ikke huske at jeg så så mange av disse, men det var vel min egen skyld.

Da er det bare å ta frem treningstøyet for ett års trening, så kanskje vi treffer i London neste år. Stå på folkens!

Alf Utsola, S/Stavanger

Nytt fra Siemens AG:

Det er ingen vind. Det er en orkan!

Mange av oss Siemens-medarbeidere har vel i de senere år merket en ny og friskere vind som blåser i vårt moderselskap Siemens AG i Vest-Tyskland.

— Men det er ingen vind. Det er en orkan! fastslår styremedlem Ernst Gerhard i Siemens AG overfor forretningsbladet *Manager Magazin*, kjent for sin kritiske holdning. Også Siemens AG har måttet tåle mange støt fra dette blad (omtalen i 1981: "Velnæret kjempe"), men i en bredt anlagt reportasje i mai-utgaven har pipen fått en annen lyd. Med utgangspunkt i Siemens' presentasjon på Hannover-messen av System Hicom — tale, tekst, bilde og data i én ledning — leverer bladet en omfattende reportasje fra og vurdering av firmaet Siemens — en artikkel som i det store og hele er en hyldest til og anerkjennelse av et firma som på noen få år har maktet å stake ut en ny kurs, satse på fremtidsmarkeder og blåse nytt liv i medarbeiderne. — "En ekte sensasjon", skriver bladet om Hicom-presentasjonen, og fastslår at Siemens dennegang har vært førstemann på markedet, foran alle innen- og utenlandske konkurrenter.

Kraftanstrengelse

Men også på andre områder blåser det friske vinder, konstaterer bladet. Med en kraftanstrengelse vil Siemens innen 1989 ta igjen amerikanerne og japanernes forsprang på elektroniske komponenter. I en topp moderne fabrikk i Villach løper allerede serieproduksjonen av 256 K hukommelseskretser. I Regensburg bygges en fabrikk for neste og etter neste generasjon halvledere (1 og 4 megabit chips). Her samarbeider Siemens med Philips. Siemens' del av kostnadene: 2,2 milliarder mark.

Som den første og hittil eneste tyske bedrift vil Siemens fremstille glassfiberkabel i serie — ledningene for fremtidens kommunikasjonsnett. En fabrikk til 110 millioner mark blir bygget i Neustadt, Oberfranken. De tilhørende optoelektroniske komponenter skal fremstilles i en ny fabrikk i Berlin.

Verdens største

I USA, det største telekommunikasjonsmarkedet i verden, utfordrer Siemens giganter som AT&T og Northern Telecom. Med sitt digitale overføringssystem EWDS for det offentlige telenett tar Siemens sikte på å erobre 10% av dette markedet i USA i de kommende år.

Siemens har idag et forskningsmannskap på 30 000 ingeniører og naturvitenskapsmedarbeidere. Ytterligere 3 200 skal tas inn i løpet av inneværende år. Forskningspengene øket med 20% i 1985, til 4,5 milliarder mark (13 milliarder kroner).

Fremste plass

Bladet siterer vår toppsjef, dr. Karlheinz Kaskes ærgjerrige ord: — "På hvert område som teknologisk har en stor fremtid, vil vi i de kommende år ta en av de fremste plasser i verden".

Mulighetene er gode, mener bladet. Kasker står idag i spissen for et kjempekonsern, som ikke noengang siden krigens slutt har vært i bedre samklang med seg selv, og aldri har vært bedre rustet til å ta nye utfordringer på de internasjonale markeder.

Fortjeneste

Med en samlet omsetning på 46 milliarder mark i 1983/84 passerte fortjenesten for første gang 1 milliard. Alle seks forretningsområder (Unternehmensbereiche) gikk med overskudd, selv de tidligere "smertensbarn" data og elektroniske kom-



Da Forum på Linderud ble tatt i bruk i september 1982, kom konsernets toppsjef Karlheinz Kaske på besøk. Dette er et bilde fra mottagelsen, fra venstre styreformann Sverre Walter Rostoft, Karlheinz Kaske, adm.direktør Tor Jemtland og banksjef i Kreditkassen, Tor Moursund.

ponenter. Nå er det bare Transformator Union som belaster moderselskapet med et tresifret milliontap, de andre store Siemens-døtrene — Kraftwerk Union, Osram og Hell — kan med stolthet vise til sine resultater.

Penger

Siemens, dette største av alle tyske private selskaper, svømmer i penger, påstår *Manager Magazin*. Henimot 20 milliarder mark har finanssjefen Heribald Nörger på kistebunnen. Netto renteinntekt for Siemens i 1984: 1,4 milliarder mark. Følgelig har kursen på Siemens-aksjen mer enn fordoblet seg siden 1981, og Siemens-dividenden, som har vært holdt konstant i et kvart århundre på 16%, er hevet til 20.

Skiftarbeide

— Utenkelig å la akademisk utdannete ingeniører arbeide i skift, sa vi før, minnes Peter-Michel Asam, prokurist innen forskning og teknikk. Nå driver vi to-skiftsordning på frivillig basis i megaprojektet, og det går alldeles fremragende. Alle vil gi sitt bidrag i jakten på mikrochip'ene.

— De kompliserte beslutningsprosessene er drastisk forenklet, forteller Holger

Conradi, datateknikk. — Markert tilbakegang i antallet software-ingeniører som slutter, melder personalsjef Gerhard Klaus. Det nye Siemens er tydelig for alle og enhver, sier Dieter Dorn, hovedavdelingsleder innen forskning og teknikk. Grunnen til den nye stemning: Våre mål er blitt entydig klargjort, og ledelsen står samlet bak dem.

Nye strategier

Under Kaske er det satt nye strategiske prioriteringer: Kontorautomatisering, fabrikkautomatisering og telekommunikasjoner er fastlagt som de viktigste områder med de største vekstpotensialer. Produksjonen av elektroniske komponenter er et annet tyngdepunkt, erkjent som basisteknologi for de nye vekstområder. — Mer strategi: USA-markedet, verdens største elektromarked, er haket av som Siemens' utenlandsmarked nr. 1. Til tross for at Siemens der idag knapt har fotfeste i det hele tatt med sine nydefinerte vekstområder.

Rene fløten

Omstillinger blant medarbeiderne på alle plan — hører med til bildet. Et av de mest slående eksempler på vellykket

"job rotation" ga verkssjef i energiteknikk, Claus Kessler, da han i 1981 erstattet Anton Peisl som ikke hadde hellet med seg i ledelsen av datateknikk. Til tross for at området teknisk sett var nytt for ham, moderniserte Kessler hele datamaskinproduksjonen så raskt og grundig at Kaske allerede i 1983 kunne varsle at den tidligere underskuddsbedrift (samlet tap siden 1971: 1 milliard mark) nå fremviste "sorte tall". En sensasjon som virket befriende i hele Siemens.

Uttalelse fra en Siemens-medarbeider om den automatiserte datamaskinfabrikk i Augsburg: Det er rene fløten som kommer ut av den.....

Seminarer er bra

Siemens' ledelses-seminarer i Feldafing ved München blir av Manager Magazin fremhevet som sterkt medvirkende til forandringene i Siemens. Etter "lager-seminaret" i 1982 anslår pressetalsmann Werner Osel den bedrede likviditet i konsernet til 2 milliarder mark takket være de nedbyggede lagerbeholdninger.

Et annet seminar gikk på Kaskes slagord "Gjør mer ut av forskningskronene dine", og innimellom funderte arbeidsgruppene over spørsmål som "hvor vil vi hen" og "hva kan vi slutte med, for å konsentrere kreftene om mer lønnsomme mål?".

Slutt på lang line

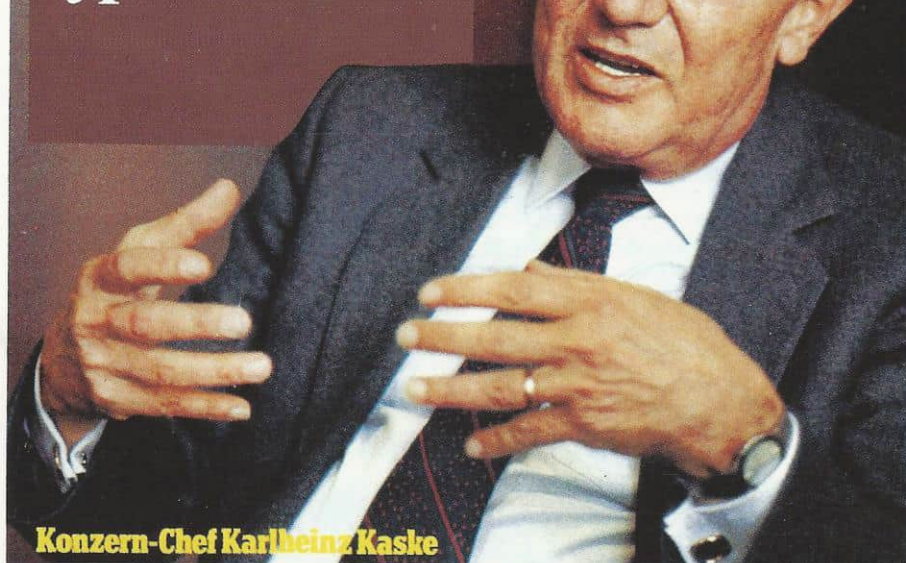
Den nye leder for forskning og utvikling, Karl Heinz Beckurts arbeider ukonvensjonelt. I sine få år i stillingen har han satt mer i sving enn mange av hans forgjengere klarte, hevder en Siemens-medarbeider overfor Manager Magazin. Beckurts går inn for nært samarbeide mellom forskere og produktutviklingsfolk og medarbeidere i prosjekt-temaene i de forskjellige tekniske forretningsområder. Han avtaler nøyaktige prosjektmål og -tider med sine vitenskapsmenn og teknikere, og kontrollerer dem. De er ellers vant til å arbeide med nokså lang line.

I trav

Det mangler i det hele tatt ikke eksempler på at "Siemenselfanten er kommet i trav", og bladet regner opp det ene etter det andre. En softwareingeniør med en god idé kan fristilles opptil 1 år for å virkeliggjøre den, og får den hjelp og støtte som trengs. Helt utenfor det regulære lønssystem kan sjefen gi en medarbeider en pengepremie for en god innsats. Etter amerikansk mønster har Siemens opprettet regulære rekrutteringssentra ved universiteter og høyskoler. Ledelsen blir oppfordret til å foreslå job rotation for gode medarbeidere. Tallet på denslags jobb-bytting har steget tydelig. Det gjelder også over grensene for de enkelte tekniske områder. Den nye sjefen for halvlederproduksjonen, Jürgen Knorr, kommer således fra installasjonsteknikk. Han har bl.a. bygget opp en fremtidsrettet produksjon.

forts. side 13

«Mot til å kaste de unge ut på dypt vann»



Konzern-Chef Karlheinz Kaske

I sin omtale av Siemens har Manager Magazin også et personlig intervju med konsernsjefen Karlheinz Kaske, og vi tillater oss å ta med noen fyndord i oversettelse:

M.m.: — I Siemens-ledelsen synes det å herske en slags oppbruddsstemning. Har De personlig tatt initiativet til medarbeidermotivasjon?

Kaske: — Vi hadde vanskelige tider i slutten av 70-årene. Det oppstod en oljekrise nr. 2, og forretningene i enkelte land brøt sammen. På verdensbasis opplevde vi en radikal teknologisk forandring, og vi hadde de to teknikkområder data og elektroniske komponenter som gikk med betydelige tap. Denslags skaper naturligvis en trykket stemning. Idag går alle områder med overskudd. Dette skrur stemningen opp. Intet er så motiverende som suksess.

— Altså fortjeneste som motivasjonsfaktor?

— Årsresultatet er for meg et indisium for at tingene er i riktig gjenge. Det er viktig at hvert enkelt område over en årrekke kan oppvise overskudd. Da vet sjefen for området at tingene er i orden.

— Hvert enkelt av Deres tekniske forretningsområder er et kjempeforetagende. Hvordan klarer De å samle alle disse sterke ledere under én hatt?

— De skal slett ikke under én hatt. Områdene har på sine arbeidsfelt en maksimal selvstendighet på verdensbasis. Hvert område formulerer selv sine mål.

— Kompetansekrangling fins ikke?

— Jeg har alltid sagt, at for meg fins

det ingen kompetanse, kun oppgaver. Denne embedsmannsmessige kompetansenkning "her er det jeg som er ansvarlig" vil jeg ikke ha noe av.

— Hvordan betegner De Deres egen lederstil?

— Jeg ville si at det er en kollegial stil som tar sikte på enighet, og gir den enkelte en maksimal selvstendighet og beslutningskraft innenfor rammene av hans lederansvar.

— Er De egentlig en mann av raske beslutninger?

— Det kommer an på. Om De spør meg om jeg vil ha schnitzel eller fisk, er jeg ganske rask.

— Gjennomsnittsalderen i Siemensstyret er nå nesten 60 år. Fins det nok av yngre toppfolk som står beredt?

— Ja. Også på de neste plan er jeg full av tillit. Ofte skaper det vanskeligheter at de eldre overordnede ikke har mot til å hive en ung mann ut på dypt vann, slik det skjedde med oss. Man må ganske enkelt ha mot til å la unge mennesker få oppgaver, og heller ta risiken på at det blir gjort feil. Når vi bare har dette motet, har vi også nok av dynamiske folk.

sjon av bilelektronikk, og konkurrerer med Bosch om levering av tennings-elektronikk til Mercedes 190.

Helstøpt

En side-effekt av at de forskjellige teknikkområder vokser inn i hverandre er at gamle motsetninger og kranling mellom de tidligere konserndeler Siemens & Halske (svakstrøm) og Siemens Schuckert (sterkstrøm) forsvinner. 19 år etterat sammenslutningen juridisk sett ble fullført, fremstår Siemens AG for første gang som et helstøpt foretagende – iflg. Manager Magazin.

Konflikttema

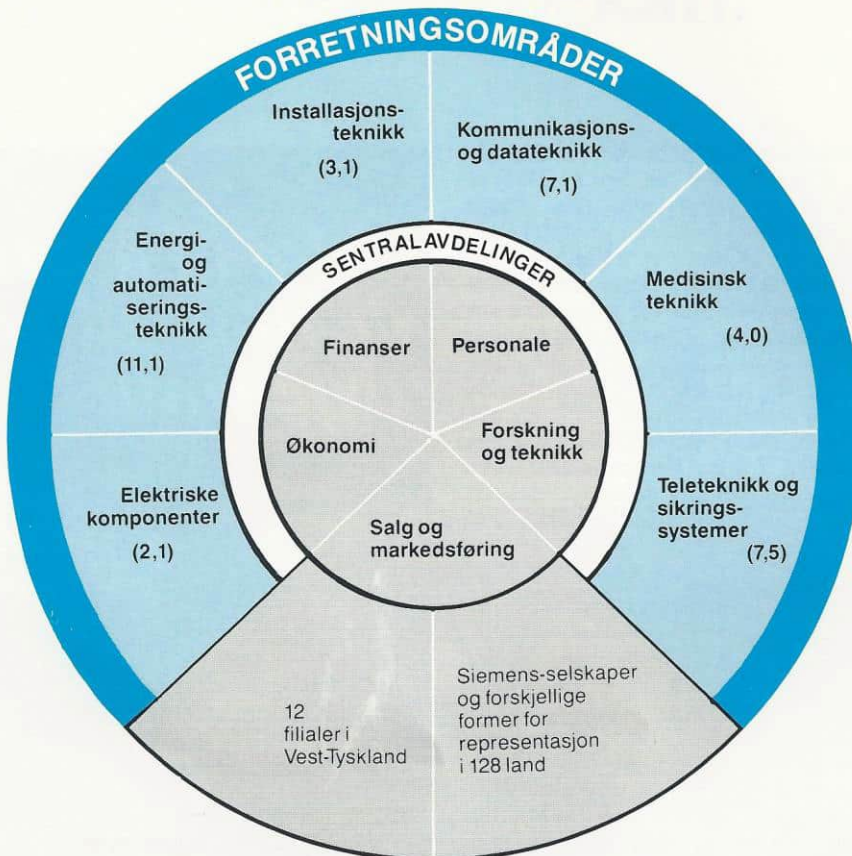
Men skygger fins det jo i det nye Siemens-bildet. Bladet nevner vekstområder hvor Siemens ennå ikke har gjort seg gjeldende, og kunder klager også over at Siemens-datamaskinene ikke er så kompatible som de burde være. – Konflikttema i huset er organisasjonsstrukturen i den sentrale Vertrieb, som omfatter samtlige filialer i Tyskland og alle utenlandsselskaper unntatt i USA. Sjefen, Hans-Gerd Neglein regjerer her over 130 000 medarbeidere over hele jorden. Kritikerne stiller stadig spørsmål om hvorvidt denne mammut-organisasjon er slagkraftig nok på nye vekstmarkeder i konkurranse med høyspesialiserte salgsorganisasjoner. Anonym Siemens-sjef: "Kontorsystemer og stormotorer burde ikke selges i samme regi. Alt under ett tak – det fungerer ikke lenger".

Korte beslutningsveier

Det ble altså nødvendig å gjøre unntak for USA. Det skjedde i 1983 da Siemens-firmaene i USA ble koblet fra den sentrale vertriebsorganisasjon og underlagt sine respektive tekniske områder direkte.

Kjempefamilien

Selv det minste forretningsområde innen Siemens AG har en omsetning på over 2 milliarder DM



Klammertall = 1984-omsetning i milliarder DM.

For å finne tilnærmet omsetning i norske kroner – gange med 3.

SIEMENS-SELSKAPER	
Kraftwerk Union AG	Osram GmbH
Transformatoren Union AG	Dr.-Ing. Rudolf Heli GmbH
Ytterligere 168 selskaper	

SELSKAPER MED OPPTIL 50% EIERANDEL		
Bosch-Siemens Hausgeräte GmbH	Bergmann Elektrizitäts-Werke AG	Sigri Elektrographit GmbH
Ytterligere 79 selskaper		

I Kaskes nye tyngdepunkts-strategi spiller USA-markedet en særlig rolle og krever korte beslutningsveier.

Siemens-omsetningen i USA er bare 10% av totalomsetningen, altså ca. 4,5 milliarder mark, og nesten en tredjedel faller på elektromedisin. Men Siemens er forberedt på milliardinvesteringer i USA. Nylig tilbød Siemens 5 milliarder mark for det markedsledende firma innen automatiseringsteknikk i USA, Allen Bradley, da det var tilsalg. Men det var altså ikke nok.

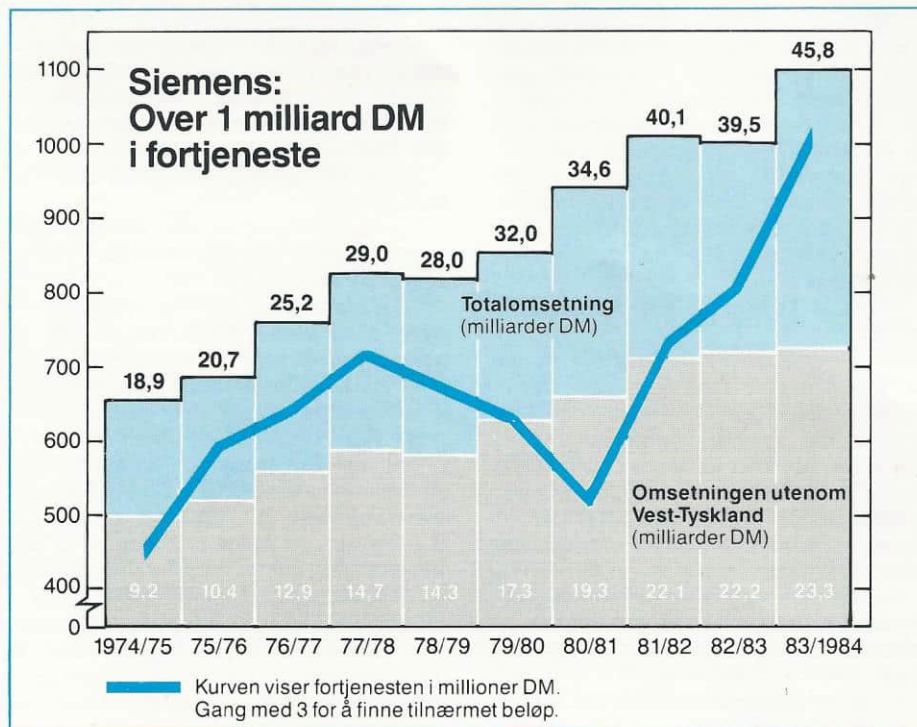
Ikke i øst som i vest

Riktig så ekspansiv i østen som i vesten er Siemens ikke. På verdens nest største elektromarked, Japan, er omsetningen ikke engang 1% av totalomsetningen. Men Siemens satser på China og bygger ut sine støttepunkter i Peking og Shanghai. Forholdsmessig er omsetningen i Asia + Australia gått tilbake fra 14 til 9% av totalomsetningen i løpet av de siste 5 år.

Stemming

Denslags skygger på et ellers glitrende totalbilde av Siemens forstyrrer ikke den høye stemmingen som for tiden råder i München. Men de viser at konsernsjef Kaskes, i hele sin funksjonstid frem til 1991, ikke vil mangle nye utfordringer, skriver Manager Magazin.

— P.B.



Fysioterapeut i halv stilling i Siemens Oslo

Saken om bedriftshelsetjenesten i Siemens Oslo kom et skritt videre i AMU/BU-møtet 3. juni. Formannen Johan Fuglesang opplyser til Siemens Intern at det ble besluttet å ansette en fysioterapeut i halv stilling. Det blir imidlertid ingen behandlende virksomhet ved bedriften. Fysioterapeuten skal utelukkende drive med forebyggende helsearbeide. Videre ble det bestemt at vår nåværende legeordning skal fortsette, dvs. 3 leger à 8 timer pr. uke. Tjenesteordningen vil bli slik at det som et gjennomsnitt blir en lege til stede i 4 av ukens 5 arbeidsdager.

Det er viktig å skjelne mellom bedriftshelsetjeneste og en personallegeordning, sier Fuglesang. Arbeidsmiljøloven pålegger visse bedrifter eller deler av disse å innføre bedriftshelsetjeneste i Arbeidsmiljølovens forstand. Dette betyr forebyggende helsearbeid, som særlig omfatter bedømmelse og korrigering av arbeidsstillinger, overvåking av farlige stoffer, farlig arbeid, fysiologisk riktig verktøy etc. foruten ren førstehjelp. Til den forebyggende helsetjeneste hører også kartlegging av personalets fysiske og psykiske helseproblemer, i den utstrekning de kan henføres til arbeidsforholdene, samt undersøkelser av nyansatte og utvalgte risikogrupper. Hva bedriften ellers tilbyr sine ansatte av legetjenester som konsultasjoner, behandling o.l. er et forhold mellom bedriften og de ansatte, og er ikke regulert av loven, sier Fuglesang.

— Men har vi ikke allerede idag en forebyggende helsetjeneste?

— Vår bedriftshelsetjeneste er idag bygget opp slik som de fleste av de an-

satte ønsker seg den — nemlig en blanding av forebyggende og behandlende. Imidlertid er den forebyggende del av virksomheten ikke omfattende nok til å tilfredsstille myndighetenes krav overfor visse grupper av våre ansatte.

— Er det mange personer dette omfatter hos oss?

— Det dreier seg om ca. 500. Vesentlig montører, men også personell fra lager, fabrikk og rengjøringstjenesten, samt en del fra forskjellige andre grupper. Her er det sannsynligvis kun et tidsspørsmål om når vi får et pålegg.

— Vil ikke et slikt pålegg gå ut over den service som idag ytes av legekantoret?

— Jo, det kan i noen grad gå ut over personallegevirksomheten, dvs. legekantorets mulighet for konsultasjoner og behandling. Ansettelse av en fysioterapeut vil imidlertid øke kapasiteten for bedriftshelsetjenesten, dvs. det forebyggende arbeid, og om det viser seg at det ikke er tilstrekkelig med en halvdagsstilling, skal behovet vurderes på nytt. Det foreligger

et prinsippvedtak i AMU/BU om at alle i bedriften skal ha samme helsetilbud, og at det ikke skal være forskjellsbehandling mellom forskjellige grupper ansatte. Dette fører til at vi må opprettholde den nødvendige kapasitet på legekantoret etterhvert som oppgavene øker.

— Hva med service overfor de øvrige 800 ansatte i Oslo-regionen?

— Her er nok av arbeidsoppgaver å hente. Vi står f.eks. foran en eksplosiv utvikling i antall og typer av dataterminaler, og der er mye upløyet mark når det gjelder sittestillinger, belysning, møblering og mye annet. Arbeidet må nødvendigvis også berøre våre rutiner for innkjøp av kontorutstyr, verktøy etc.

— Har dere hatt kontakt med Arbeidstilsynet?

— Ja. Det er blitt besluttet i AMU/BU at Arbeidstilsynet skal trekkes inn som konsulenter. De er villige til å hjelpe oss med å kartlegge arbeidsoppgavene — selvfølgelig i samarbeid med legekantoret, vernetjenesten og representanter for de aktuelle arbeidsgrupper med sine tillitsmenn. Dette arbeidet vil bli påbegynt nå når AMU/BU har staket ut kursen fremover i retning av innføring av bedriftshelsetjeneste — i Arbeidsmiljølovens forstand — i Siemens.

Det nye Siemens-styret hadde sitt første møte i Regensburg

Forrige styremøte i Siemens A/S var på Siemens' fabrikk for installasjonsmateriell i Regensburg. Møtet var det første med Erik F. Lorentzen som styreformann og med Lie, Ingierd, Simonsen og Würthner som styremedlemmer.

I anledning dette møtet var de tidligere styremedlemmene Rostoft (formann), Jahre og Nergaard invitert med på turen.

Ved middagen fikk de avtroppende styremedlemmene sine fortjente taler og gaver.

Ella Akre Forberg var reiseleder, og sammen med Siemens Tyskland hadde hun komponert et allsidig program for styremedlemmene og deres ledsagere.

Siemens investerer for tiden sterkt på området halvledere, et prosjekt som går under navnet "Megabit-prosjektet". Fabrikken for dette, som også ligger i Regensburg og som er under bygging, skapte kanskje det sterkeste inntrykk hos styremedlemmene. Fabrikken skal produsere teknologisk utstyr i et sterilt miljø og kravet til støvfrihet kan bare karakteriseres som utrolig. Hvis støvmengden blir større enn et støvkorn på et areal, stort som 40 fotballbaner, vil alarmen gå og produksjonen stoppe.



Kulturelle innslag ble det også tid til med bl.a. besøk på Schloss Nymphenburg i München og et teaterbesøk.

Bildet er fra Siemens-museet i München, et meget spennende stykke historie fra firmaet vårt. Spesielt var det

interessant å se hvor tidlig Siemens-konsernet var ute med sosiale ytelser for sine ansatte.

Styremedlemmene og deres ledsagere har vært gjennom en hyggelig tur som har gitt nye impulser og gode minner.

Hva er viktigst i elektrikerens arbeidsmiljø?

Arbeidsmiljøet i bygg og anlegg har stått i fokus i den senere tid. Et eksempel på dette er en rapport fra IFIM (Institutt for industriell miljøforskning, Trondheim) skrevet av Arne Svarva, og med tittelen "Mye stress og mas, men med stor frihet" ¹⁾.

I denne rapporten er en installasjonsbedrift saumfart og elektrikerens arbeid drøftet meget grundig, ikke bare hva det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet angår, men også arbeidsmiljøet sett i større sammenheng.

Vi sitter og blar i rapporten sammen med en som kjenner installasjonsbransjen ut og inn, Roar Haglund ved Siemens A/S i Oslo, skriver bedriftslege Øivind Larsen i bladet Norsk Bedriftshelsetjeneste, som han er redaktør av.

— Haglund, siden juni i fjor er du produktivetskonsulent her ved bedriften, ved Avdeling for strategisk planlegging og markedsundersøkelser. Du har vel som sådan som oppgave å se på elektrikerens arbeid "utenfra". Du har selv gått gradene i elektrikerfaget og skulle kjenne arbeidet bedre enn noen. Såvidt jeg vet, begynte du i lære her 18 år gammel i 1965, og har din utdanning som montør fra bedriften. Du har sittet i en rekke tillitsverv, blant annet som klubbformann i 5 år. Du har vært i konsernutvalget og nå er du de ansattes representant i bedriftens styre. Hva synes du om Svarva-rapporten?

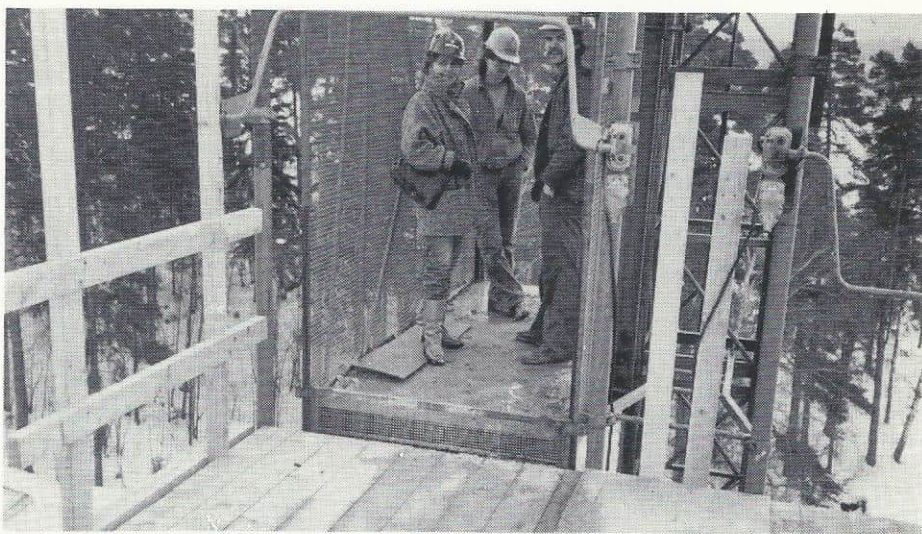
— Jeg synes den er meget interessant og meget nyttig. Kort sagt, jeg er meget begeistret for den. Den tar opp montørenes arbeidsmiljø på en mye mer inngående måte enn f.eks. montørenes egne organisasjoner har maktet å gjøre opp gjennom årene.

— ???

— Bransjens organisasjoner har brukt sine ressurser til tvister og små justeringer av tariffen. I motsetning til f.eks. i Danmark virker det som om elektrikerorganisasjonene her har glemt fagets framtidige innhold. Jeg tror at en del av de problemene man idag ser innen faget, kunne vært forberedt og løst.

— Hva vil du regne som de viktigste trivselsproblemene i elektrikeryrket i dag?

— Svarvas rapport heter altså "Mye stress og mas, men stor frihet". Jeg tror denne tittelen er nokså dekkende for montøryrket. Jeg tror likevel at et sentralt punkt for trivselen ligger i at friheten ikke er stor nok. En montør har et stort ansvar, men ofte ikke tilstrekkelig myndighet i forhold til ansvaret. Dette er ikke alltid så uttalt på avsides liggende anlegg, der det er helt nødvendig å ta avgjørelser på sparket, men det gjør seg gjeldende i de tallrike mer vanlige elektrikerjobber. Her kan det være slik at det å velge en arbeidsmetode som kan synes velegnet, kjøpe inn et aktuelt verktøy, osv. kan være avhengig av lange forbindelseslinjer oppover for å kunne bli virkelighet. Dette føles meget ubehagelig, ikke bare på mon-



Arbeidsplassbesøk er en viktig kontakt mellom bedriftshelsetjenestens og elektromontørenes hverdag. Her sees bedriftssykepleier Vivian Dahl, verneombud Roy Gundersen og hovedverneombud Lars Jacob Berg, alle fra Siemens A/S, ute i felten. (Foto: Øivind Larsen).

tørplanet, men også i formannssjiktet. Denne manglende harmonien mellom ansvar og myndighet er et typisk organisasjonsspørsmål, der det sikkert kunne gjøres ganske mye både for å øke trivselen og øke effektiviteten i arbeidet.

— Hvor viktige er lønssystemene?

— Svarva-rapporten legger stor vekt på lønssystemene. De er nok også svært viktige for trivselen, kanskje ikke bare i seg selv som systemer, men i hvordan de praktiseres. Vi har utført en spørreundersøkelse her ved Siemens, der det later til å være samstemmighet om at lønssystemene nok er viktige, men at det er galt å gi dem skylden for alt.

Selv anser jeg kanskje problemet med læring i jobben som vel så viktig. Innen elektrikerfaget er det et faktum at gjennomsnittsalderen går nedover. Den ligger betydelig lavere enn for andre grupper som arbeider i bygg og anlegg. Dette gir seg utslag i opplærings situasjonen. Man mangler etterhvert de eldre og erfarne som skal lære opp de yngre. Når da unge og uerfarne må settes sammen i en gruppe, kanskje gjør gale ting og så må gjøre det hele om igjen, virker det frustrerende. Vi har mange steder en mangelfull arbeidsledelse, dvs. arbeidsledelsen går mer ut på teknisk og økonomisk avvikling av jobben enn på instruksjonen, opplæring og oppfølging.

Vi må selvfølgelig også nevne tidspresset — generelt sett er dette blitt større. Det gjør at man bør legge vesentlig mer vekt på planlegging for å få det hele til å gli, men slik planlegging rammes også av tidspres.

— Hvorfor er det så stor flukt fra elektrikeryrket?

— En av grunnene tror jeg er at utviklingsmulighetene i elektrikeryrket snarere ligger utenfor yrket enn i selve jobben. Elektrikere er ettertraktet i mange forbindelser. De er anvendelige i mange andre jobber rundt om i arbeidslivet. I

disse jobbene vil de ofte oppleve å finne bedre personlige utviklingsmuligheter enn de ville ha hatt hvis de hadde fortsatt som elektrikere. Dette er en utfordring til dem som forvalter elektrikerfagets utvikling. Installasjonsmontøren svever faktisk i fare for å bli akterutseilt i det øyeblikk han er ferdig utdannet. Hvis vi ser dette i relasjon til at det gjerne skal en høy skolekompetanse til for å komme inn i elektrikerfaget, forstår vi at stagnasjonsfølelsen blir særlig sterk. Dette er et faresignal som verken installasjonsfirmaene eller organisasjonene later til å ha sett fullt ut.

I mellomtiden tappes elektrikeryrket for de erfarne. De som blir igjen, føler seg frustrert og lar kanskje sin skuffelse gi seg utslag i klager på det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet.

— Du vil ikke legge så stor vekt på selve arbeidsmiljøet i tradisjonell forstand?

— Arbeidsmiljøet for elektrikere i bygg og anlegg er det samme som for andre som arbeider innen bygg og anlegg. Jeg tror mye av den misnøyen som vi har sett hos elektrikere, skyldes at ambisjonene til arbeidsmiljøet faktisk er høyere enn hva miljøet har kunnet oppfylle. Egentlig har det skjedd ganske mye med det tidligere tunge arbeidsmiljøet. Vi har fått bedre verktøy, lett plast har erstattet tunge jernkonstruksjoner, aluminium har erstattet kobber osv. Jeg tror vi også må lete etter viktige arbeidsmiljøfaktorer andre steder enn på selve arbeidsplassen.

— Du har forslag til miljøforbedringer?

— Jeg tror det er mye som bør gjøres med selve faget. Vi må blant annet sørge for at det blir et rimelig karrieremønster også for elektrikere. Vi må få en skikkelig spesialisering og differensiering, istedenfor avskalling til andre yrker.

Vi må legge opp arbeidet slik at elektrikerer til enhver tid føler at det er han som kan jobben.

Og i dette arbeidet bør Svarva-rapporten leses og brukes.

Øivind Larsen

Bli hørt – og høre på andre

I over et år har 3 kvalitetssirkler vært i arbeid i Seksjon Teleteknikk i Siemens Oslo, tilrettelagt av Øyvind Veland. Sirklene ble dannet i avd. Ordreproduksjon og avd. Telekomponenter. Vi spurte Øyvind Veland: Hva er målet for en kvalitetssirkel?

– Målet er å frigjøre energi og skapende evner hos den enkelte medarbeider, slik at de kan bruke flere av sine evner i egen arbeidssituasjon, sier han.

– Hvor mange deltar i sirkelene?

– Sirklene teller 5-8 deltakere og fungerer så tilfredsstillende at vi planlegger ytterligere 5 grupper. En i Utviklingsavd., en i Serviceavd., en i Testavd. og ytterligere en til i avd. Produksjon og avd. Telekomponenter.

– Og hvilken betydning har så disse sirkelene for bedriften?

– Det at den enkelte medarbeider får muligheten til å utvikle og benytte flere av sine evner i egen arbeidssituasjon, vil på sikt bidra til økt produktivitet og videreutvikling, som igjen vil være en styrking av bedriften, sier Veland.



Brigitte Blindheim, Teleteknikk: Innflyttelse på egen arbeidssituasjon.

Hva hadde så gruppenes deltakere å si om sin deltakelse i kvalitetssirkelene: Vi spurte Brigitte Blindheim (avd. Telekomponenter), Hanne K. Ormvold (avd. Konstruksjon) og Kurt F. Krieger (avd. Ordreproduksjon) om hvorfor de deltok i sirkelene.

Alle tre så på kvalitetssirkelene som en mulighet til å få utvidet innflyttelse på egen arbeidssituasjon, og å forbedre denne. Gruppene har møte 1 gang i uken å 1 time. Her blir alle typer problemer tatt opp og diskutert, og alle synes det er en god mulighet til å bli hørt og også til å høre på andre.

Hanne K. Ormvold kunne vise til en ren inntektsøkning på kr 70 000,- som en følge av et forslag i kvalitetssirkelen. Avdelingen hadde meget ujevne arbeidstopper, og for å få mer arbeid gikk den ut og markedsførte seg i brosjyren "Kan vi hjelpe deg med tegning?". Dette resulterte i mer arbeid til avdelingen, og penger i kassen.

Rebusløp med ekstra forviklinger

Motorklubbens bilrebusløp i Siemens Trondheim ble holdt den 21.05.85. På forhånd var det påmeldt 23 startende lag. Ved start kl. 1800 sto det 23 biler og ca. 80 personer klar til dyst i tradisjonelt opplegg.

Som før ble løypa kjørt i begge retninger med dobbelpostering, rød/hvit. Starten gikk knirkefritt og alle var godt igang med å finne de 14 postene som var plassert ut. Vi hadde tre poster ute med ny fordeling av rebuser.

Dekk og lys

På den ene posten, Falken Redningskorps, ble alle biler sjekket om de hadde lys og dekk i orden før de fikk nye rebuser. Ved de to andre betjente postene var det innlagt en ekstra konkurranse med egen premiering. Der fikk deltakerne velge spørsmål med den vanskelighetsgrad de selv ønsket – ett, tre eller fem poeng. Så fikk de nye rebuser igjen.

Men, men og atter men, etter en god start så begynte kaoset. I iveren ble det levert ut, tatt i mot feil konvolutter, og da forstår man jo hvordan det går. Man kjører i feil retning og havner ved start igjen eller man kommer midt inn i oppgavene. Telefonene kimte, deltakerne kom inn igjen helt forvirret over vår nye giv med rebusløp. Vi klodde oss i hodet, vi kunne ikke forstå hvordan slikt kan forekomme, vi hadde jo lagt ned så mye arbeid, sjekket rebuser, adresser osv.

Adam i Paradis

Men så i alt virvaret kom det en bil til mål med Løvli ved rattet. Tid 58.30 og ingen tilleggsstraff. (Vår idealtid var 60.00 min.). De hadde kjørt vanlig og hadde ikke hatt problemer i det hele tatt. Så kom det nye biler med tider i overkant av 60 min. Da ble vår "yrkesstolthet" styrket.

Men hvor lenge var Adam i paradiset? Da vi begynte å sjekke kjøreordrene var det bare noen få som hadde alle postkombinasjonene riktig. Vi ble enige om å foreta loddtrekning av rekkefølgen, samt at det ikke ble noe napp i den nye vandrepokalen fra Storebrand-Norden denne gang. Vi tror de fleste var fornøyd med dette vedtaket. Det var ingen sure miner å se mens vi koste oss med god kaffe og prima vafler servert av Astrid i kantine syd.

Nå, som før, var det et veldekket premiebord gitt av forskjellige firmaer i Trondheim. Vi nevner: bilbatteri, verktøy, kuffert, kjølebag, førstehjelpsputer, vest, poleringsmidler osv. Det ble premier til alle lag.

På ære og samvittighet

I ekstra konkurranse var det jevnt i teten. Det tok noe tid før vi kunne kåre vinnere. Det var to lag med 4 poeng, Heidi Sneisen og Broholm. Her ble tre lag premiært.

Vi lover på ære og samvittighet at høstløpet skal bli minst like godt som de vi hadde ifjor og i årene før da igjen. Så vi håper dere møter opp til ny dyst og ikke har mistet lysten pga. denne fadesen. Da



Bilklubbens formann, Bjørn Selbo: Det ble litt ekstra denne gangen.....

kjempes det om første napp i vandrepokalen, samt et nytt velspeklet premiebord og kaffe og vafler.

Vi ønsker GOD SOMMER og håper at det til høsten vil komme flere debutanter som vil være med på denne leken med "ord og biler".

For Motorklubben BSe

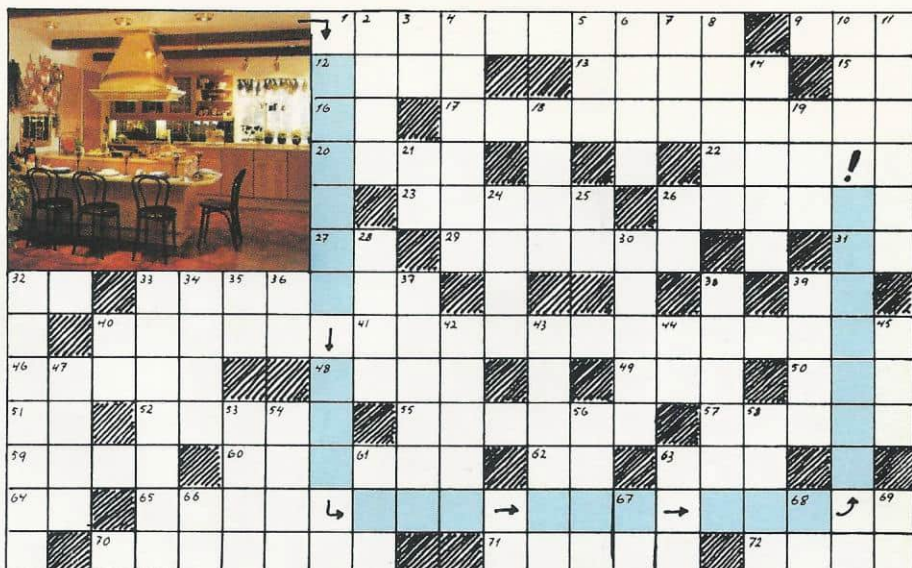
Dagens kryssord starter i kjøkkenet

Vannrett

1. Elektrisk apparat
9. Lik
12. Blomst
13. Dumrian
15. I orden
16. Artikkel
17. Varmeregulatorer
20. Moderne
22. Oppdra
23. Medalje
26. Si
27. Ukjent
29. Uvirkelig
31. Eksisterer
32. Dyrelåt
33. Tvunget
39. Tidl. politisk parti
40. Tegne
41. Elektrisk apparat
46. Helt (gresk)
48. Bra
49. Bevertningssted
50. Elv
51. Artikkel
52. Lære
55. Fuglene
57. Forandre
59. Drive ap
60. Foregår på skøyter
62. Morene
63. Omme
64. Pronomen
65. Elv
70. Begynne
71. Presanger
72. Herred i Aust-Agder

Loddrett

2. Ensemble
3. Sporte
4. Bedrift
5. Mannsnavn
6. Landområde ved Dødehavet i gammel tid
7. Kornsort
8. Skriv
10. Pronomen
11. Festemidler
14. Sa
18. Matter
19. Kvinnenavn
21. Tall
24. Reiser
25. Månefase
26. Hyl
28. Ingen (latin)
30. Dyr
32. Kunstnere
33. Næringsstoff
34. Blomst
35. Spis!
36. Glo
37. Moderne bestandig
38. Fjærbusk
39. Retning
40. Vanlig forkortning
42. Pyramide
43. Få
44. Plasserte
45. Pronomen
47. By i England
53. Sten
54. Snåle
56. Godtroende
58. Hilse
61. Røyte
66. Tinn
67. Pronomen
68. Skråning
69. Anmode



Lysholmer Spesial Team

På PD-avdelingen i Siemens/Trondheim hadde en følgende problemstilling:

- Vi hadde lyst til å finne på noe i fellesskap med sportslig tilsnitt.
- Det skulle ikke være noe høytidelig.
- Vi er glad i godt øl.

Resultatet ble at 7 av avdelingens 12 ansatte meldte seg på til årets Olav-stafett. For å innfri det siste punktet ble vi enige om å sette opp forslag til sponsor-avtale med Lysholmer Spesial Fanklubb. Etter harde forhandlinger ble avtalen godkjent av sponsor og innholdt følgende punkter:

1. Lysholmer Spesial Fanklubb skal utruste laget med T-skjorte, strømper, klistermerker og Caps som skal benyttes i stafetten.

2. Startkontingenten i Olav-stafetten gir automatisk medlemskap i Lysholmer Spesial Fanklubb. (Klubben teller over 1000 medlemmer).
3. Lysholmer Spesial Fanklubb skal levere 1 brett Lysholmer Spesial boksøl til lagets trening.
4. Lysholmer Spesial Fanklubb skal premiere deltakerne etter hvilket bonuskriterium laget oppnår.

Det er satt opp 7 forskjellige bonuskriterier hvor det beste er at Lysholmer-emblemet blir lesbart i åpningsvignetten i Sportsrevyen. Kriteriene er videre:

- Lysholmer-emblemet blir lesbart i Sportsrevyen/-runden
- Bilde på forsiden i en av Trondheims-avisene.
- Bilde på sportsiden i en av Trondheims-avisene.
- Bilde og omtale av laget i Siemens Intern
- Gjennomfører Olav-stafetten på maks. 24 minutter.
- Bilde av laget på oppslagstavla til PD-avdelingen.

Olav-stafetten gikk 19. mai med Lysholmer Spesial Team som startnr. 146 i pulje 2, klasse 6. Tida ble 20.52 som ga oss en 42.-plass (av 50 lag).

NRK skuffet enormt ved ikke å sende fra Olav-stafetten overhodet. Trondheims-avisene har ingen sportsmedarbeidere som lar seg bestikke. Siemens Intern har derimot forstått et godt journalistisk poeng.

PS! Vi skal ha bankett 21. juni hvor vi skal nye 4 flasker Lysholmer (takket være Siemens Intern).



Siemens Intern

15. årgang. Utgitt av Informasjonsavd.

Redaktør: Per Buer, S/O

Medarbeidere: Egil Karlsen, S/T
Knut Madsen, S/B
Brit Olstad, S/O

«Siemens-Rapport»:
Søren Engebretsen, S/O