

Siemens Intern

Nr. 2 – Onsdag 31. mars 1982



Siemens Intern har fått en ny medarbeider i Bergen, Karin Pettersen, og her presenterer vi henne med påskens symboler. Karin holder til på personalkontoret hos våre kolleger i vest, er formann i Siemens-laget og har ellers sin hånd med i svært meget av det som foregår. Det skal bli hyggelig med sterkere Bergens-innslag i Siemens Intern fremover!

*Og vi i Siemens Intern ønsker alle lesere
GOD PÅSKE*

PRODUKTIVITET SIEMENS

Tror du at
du kan øke din
produktivitet?

Per Lægred, S/B

Opplæring

Ja, med opplæring og færre som skal rådspørres. Jeg etterlyser utvidet mulighet for påvirkning av egen arbeidssituasjon.



Siri Berg, S/O

Smil

Ja, jeg har f.eks. erfart at et smil kan løse mange problemer, og da må det jo være produktivt å smile!



Sture Helge Eide, S/T

Planlegging

Ja, hvis jeg ble bedre istand til å orientere meg mot de riktige arbeidsoppgaver og til riktig tid. Dette krever bestemte planformuleringer, klarere organisasjonsforhold og en mer effektiv kommunikasjon.



Gjennombrudd for Tele i Forsvaret

Siemens har i disse dager fått en ordre fra Forsvaret ved Hærens Forsyningskommando på leveranse av dataoverføringsutstyr til en verdi av 40 millioner kroner. Det er Feltartilleriet som skal benytte utstyret, og leveransen vil strekke seg over fire år. Denne utviklingen, som vi har jobbet med i 6-7 år her på Tele, betyr et gjennombrudd for oss på området militærelektronikk og gir oss nye muligheter for andre oppdrag innen samme sektor, sier lederen for Seksjon Teleteknikk, Inge Bø til Siemens Intern.

– Hva betyr leveransen når det gjelder arbeidsplasser på Linderud?

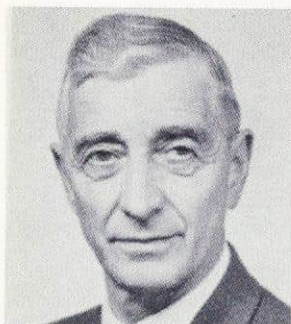
– Den betyr 4-5 personer i utviklingsavdelingen og 6-8 personer i produksjonen i perioden 1983-86. Det er imidlertid viktig å merke seg at ordren kan åpne helt nye muligheter for Siemens mot Forsvar-

et. Forsvaret har en rekke prosjekter under planlegging hvor vår kompetanse kan være interessant. Vi kjenner nå de

strengte militære miljøkrav, og behersker overføring av data på kortbølge, sier Inge Bø.



Intens aktivitet på "labben" i Svakstrømfabrikken med Forsvarets nye stor-ordre. Fra venstre Astor Berg og Tore Berg.



Direktør Daniel Waage døde 9. februar, 88 år gammel.

Det er over 20 år siden han ble pensjonist, så det er ikke så veldig mange av hans medarbeidere som ennå er i aktivitet, men for oss eldre var han en sentral skikkelse i "Proton"-tiden med sterkt engasjement for å løse de spesielle problemer vi den gang hadde.

Etter ingeniørutdannelse kom han til Siemens i 1917, og han hadde sitt virke i vårt firma i 44 år, allerede fra 1919 med landsomfattende ansvar for vårt materiell-salg. Han ble direktør i 1942, og fra 1944 medlem av vårt styre.

Han var en utpreget bransjemann med mange interesser og bred kontaktflate, noe som skulle få stor betydning for vårt firma i årene etter krigen, da vi i mange år måtte klare oss uten vårt moderselskap.

En spesiell takk skylder vi ham for den innsats han ydet for å få startet egen produksjon, og gamle medarbeidere fra Tomter husker ham som far til fabrikken på Vegar som igjen var grunnlaget for elektrovarmefabrikken i Trondheim. Det var i stor grad hans fortjeneste at de mange startproblemer ble overvunnet.

Han hadde en omfattende aktivitet også utenfor firmaet. I elektroengrosforening, i NEMKO og i forskjellige offentlige bransjeutvalg var han i mange år en samlende personlighet. Han var en av dem som etter krigen la det nye grunnlag som vårt firma senere har kunnet vokse på.

Vi minnes ham i takknemlighet.
S. Falkenberg

Velkommen nyansatte

Oslo

Ian Eriksen, Montasjeavd.
Rune Syverinsen, Serviceavd. Krafttekn.
Britt Hereng, Prosessdata avd.
Ivar Nygård, S/Kristiansand
Tim Gabrielsen, Postavdelingen
Steinar Olsen, AKA/Skip-offshore
Ola Sætre, "
Morten Alsø, "
Torgeir Flatås, AKA/Kraft
Bertil Vollmo, "
Oddrun Mortensen, Lønningskontoret
Irene Snekestad Kirhus, Prodavd. sv.str. fabrikken

Tone Skramstad Brække, Prodavd. sv.str. fabrikken

Håvard Løberg, Utviklingsavd.
Jan Thorleif Lafton, Seksjon Teleteknikk

Trondheim

Lars J. Dreyer, S/Ålesund
Finn E. Johnsen, Inst.avd.
Gunnar M. Gravås, Org.-/EDB-avdeling
Hanne Fredriksli, Utviklingsavdelingen
Atle Kjell Hjertenæs, Tekn.avd.
Harry Fillan, Elvarmefabr.
Jan Erik Olsen, "
Torbjørn Jensen, "
Eva Stegavik, Merk. fellesavdeling
Liv Løvaas, Pers.avd.
Hans Fondevik, Elvarmefabr.
Oddgeir Valstad, Sterkstrømsfabr.
Bjørn Bostad, Lager

25 års jubilanter:

20/5: Tor Øistein Johnsen, S/T
Raymond Berg, S/T
Sverre Aune, S/T
27/5: Finn Walsø, S/T
11/6: Ella Saastad, S/O

40 års jublant

4/5: Oddvar Brenders, S/O

67 års fødselsdag

2/6: Ragnar Aaage Lundby, S/O

75 års fødselsdag

2/5: Margareth Halvorsen, S/O
6/5: Asbjørn Johnsen, S/O
28/6: Randi Hagen, S/O

85 års fødselsdag

27/6: Søren Bru, S/O

Bowling:

Damer 2.div. Avd. B:

Norges Bank — K. Lund 1230 — 1169
3-1. Philips 2 — Aspelin/Stormbull 1413
— 1268 3-1. Siemens — TIL 1 1262 —
1394 0-4. Universitetet — IBM 1343 —
1208 4-0. EDB — Fabritius 1400 — 1257
3-1. Universitetet — EDB 1296 — 1450
0-4.

EDB	15	20762	49 1/2
Universitetet	15	19975	45
Aspelin/Stormbull	14	18735	31 1/2
Siemens	14	17153	29
Philips 2	14	18067	27
Fabritius	14	18231	26 1/2
TIL 1	13	16638	24 1/2
K. Lund	14	16119	18 1/2
Norges Bank	13	16381	16
IBM	14	14268	12 1/2

Siemens A/S

er blitt medlem av Karlsund Contracting Services A/S. Siemens vil i første rekke bli representert ved sin montoravdeling i Haugesund. Øvrige bedrifter i Karlsund Contracting er:

A/S Haugesunds Slip, Haugesund, Brødr. Lothe A/S, Flytedokken, Hauge-sund, Karmøy Mek. Verksted A/S, Koper-vik, Montasjeservice A/S, Torvastad, Koper-vik Slip A/S, Koper-vik, Sauda Con-tracting A/S, Sauda og Oil Industry Services A/S, Kristiansand S.

Nytt om navn

Thore W. Bratlie, Teleteknikk, er blitt daglig leder for det nystartede firma Norsk LCD A/S, dannet av Dyno Indu-strier A/S og Hansen Vakuumsrør. Sel-skapet arbeider med utvikling og produk-sjon av store flytende krystaller.

Ørlite forslag

til prod.økning i Siemens Oslo:

Programmer om heisene i kontorbyg-get slik at de går opp fra kl. 1500.

Hjertelig takk

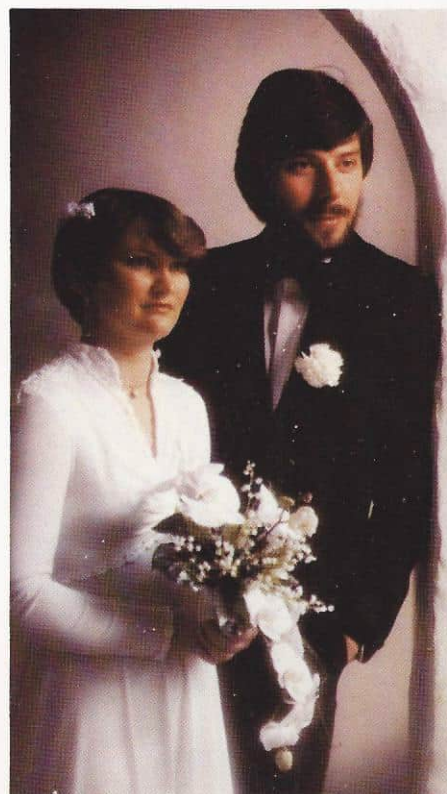
til firmaet og kollegene for blomster og gaver ved min fratrede og for hyggelig samarbeide i alle år! Gerd Schierenbeck

Hjertelig takk

til firmaets ledelse og kolleger for opp-merksomheten i anledning min 70 års dag.
Ambjørn Drogne, S/O

Vi gratulerer

Vigdis og Arne Tvedt, Siemens Bergen



Dødsfall



Arkivar Knut Baasland, Siemens Oslo, døde 22. mars, 62 år gammel. Han begynte i firmaet i 1973.

Knut Baasland var en ildsjel for sang og musikk. Han startet Siemens-koret i Oslo, og dirigerte det selv i mange år.

Seksjon Materiell passerer 1/2 milliard: — *Lederplass på det norske marked*

Det er mange trekk ved bildet av Siemens idag som en kjenner av firmaet vil kalle "nye". Et av de mest markante er fremveksten av vårt materiell-salg. La et enkelt tall være illustrerende: Omsetningen i Seksjon Materiell vil i år passere 1/2 milliard kro-

ner. Det var firmaets totalomsetning for bare 8 år siden. Selvfølgelig er prisstigningen også gjemt i tallet. Men det forhindrer ikke at vi kan oppvise en ekte, sterk vekst. Det er ingen annen leverandør større enn Siemens på det norske marked idag.

Et slikt resultat kommer ikke seilende på ei fjøl, sier Bjørn Randby, lederen for Seksjon Materiell. Det er mange ressurser som er satt inn, og mange krefter har trukket i den riktige retning for oss. Den viktigste har vi lov til å ta æren for selv — uforbeholdent: et innsatsvillig korps av medarbeidere innen markedsføring materiell, et korps preget av høy profesjonell standard på sine områder, elektrisitettsverk, industri, installatører, handel og eksport.

Ensformig

— Men er det allikevel slik, at om våre anleggsfolk er firmaets kjendiser, så er dere materiellfolk firmaets doldiser?

— Med den tilføyelse at vi er kjendiser nok ute på markedet, svarer Randby. Men for de interne forhold har nok bildet en viss gyldighet. Grunnen til dette er naturligvis at anleggssalget står for den største del av firmaets omsetning, og anleggsvirksomheten tradisjonelt er det som preger firmaet. Når det derfor er anlegg det både tales og skrives om, er dette til en viss grad forståelig. Forståelig, ja — men for en materiellmann noe ensformig.

Innsats

— Som markedsføringsoppgave er det vel idag en like stor prestasjon å hale iland en kontrakt på motorer og start-apparater, som det er å hente inn et anleggsoppdrag?

— Ja, det er jeg enig i. Enhver med kjennskap til materiellmarkedet vet hvor hardt dette marked er, hva det krever av innsats, tålmodighet — og humør! Dertil kommer de ingeniørmessige utfordringer oppgaven gir, kravet om teknisk innsikt, også i alt det nye som kommer. Denne del av jobben er også knyttet til produkt-ansvarsfunksjonen, som er en krumtapp i vår markedsføring.

Anerkjennelse

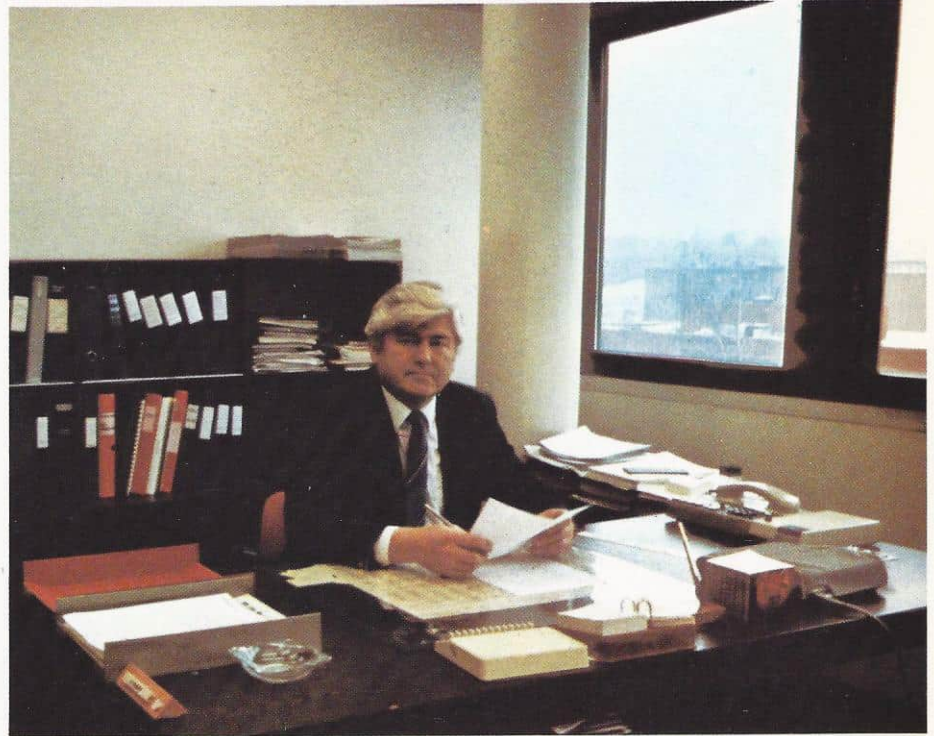
— Hvor står så markedsføring materiell-mannen i Siemens idag?

— Når det gjelder organisasjon, stillingsnivåer, lønnsforhold, ja, om det så er titler, er vi nok godt på vei. Men resultat-beviste mennesker ønsker også anerkjennelse av en annen art, nemlig at deres omgivelser registrerer og viser at de verdsetter deres innsats.

Salt i maten

— Men er det ikke dette som kalles prestisje, og som vi helst ikke skal ha for meget av?

— Vi skal ikke ha for meget av det, men heller ikke for lite. Vi kan ikke leve og jobbe uten menneskelig anerkjennelse,



og dette kanskje spesielt i en verden hvor det aller meste ellers av stimulans for innsats er blitt "utjamna". Det vi snakker om er saltet i maten for en fagmann som er glad i jobben sin.

Fremgang

— Hvilken omsetning hadde materiell-seksjonen ifjor?

— Vi øket med 14 prosent til 451 millioner kroner. I dette tallet vandret både sorg og gleder tilhobe, men heldigvis mest gleder. Jeg tenker da på hva vi oppnådde på både elverk og industri — betydelige fremganger i sterkt konkurransepregede markeder. Jeg vet forresten ikke om uttrykket "konkurransepreget marked" lenger har noen mening — hva skal man da si om markedet for installasjonsprodukter? Men også her hadde vi fremgang, en fremgang som nå forsterker seg. Våre husholdningsapparater er i ferd med å bli et av de "store" merker. Vi ser også hva vår egen produksjon i Trondheim betyr: Vi er markedsleder på varmeovner, og regner i år med å selge over 150 000 enheter i Norge. Salget av høy-spentprodukter, som jo er et tyngdepunkt hos oss, steg ifjor med 28%. Det er derfor naturlig at Seksjon Materiell tar betydelige økonomiske løft når det gjelder produktutvikling.

Bjørn Randby: Seksjon Materiell kan oppvise en ekte, sterk vekst, og det er ingen annen leverandør som er større enn Siemens på det norske marked idag.

Automatisering

— Hvorledes gjør data-alderen seg gjeldende for materiellsalget?

— Vi har den allerede tett innpå livet. Våre folk har data-terminaler på sine bord, og ordreavviklingen foregår på data. Denne utviklingen vil fortsette. — Den "nye tid" merker vi også på våre salgsoppgaver. Jeg tenker spesielt på introduksjonen av Simatic-teknikk overfor våre materiell-kunder. Simatic er som kjent automatiseringsutstyr som kunden selv programmerer og setter i drift. Vi selger automatiseringsteknikk over disk, altså. Men det krever kompetanse hos selgeren, og opplæring og trening hos kunden. Vi har allerede hatt hundrevis av installatører på kurs. Her samarbeider vi med Elektroinstallatørenes Landsforbund.

— Og fremtiden for markedsføring materiell?

— Jeg tror svaret er greit: Den vil stå og falle med kompetanse og kvalitet hos oss selv, sier Bjørn Randby.

Godt samarbeide ga selvstyrte grupper ved Elektrovarmefabrikken i Trondheim

Elektrovarmefabrikken i Trondheim er en "kjedelig" arbeidsplass med typisk masseproduksjon. Allikevel har fabrikken en usedvanlig stabil arbeidsstokk, sykefraværet er lavt og produktiviteten god i sammenligning med andre, lignende fabrikker.

En vesentlig del av æren for dette må tilskrives det bevisste og systematiske samarbeide mellom ledelse og ansatte for å finne frem til nye og mer tilfredsstillende former for produksjonens organisering og arbeidets fordeling. Dette samarbeidet tok til allerede i slutten av 60-årene, og har vakt oppmerksomhet i norske industrikretser. Elektrovarmefabrikken er blitt fremhevet som et eksempel på hva som kan gjøres for å skape bedre og tryggere arbeidsplasser, og hvor stikkordet er: selvstyrte grupper.

Egil Karlsen var blant dem som på til-litsmannssiden deltok aktivt i dette arbeidet gjennom mange år. Vi har bedt ham skrive litt om utviklingen som førte frem til de selvstyrte grupper:

Målinger

Da elektrovarmefabrikken etablerte seg i Trondheim i 1966, ble det naturlig å vurdere hvilke lønssystemer som skulle anvendes. Ordet produktivitet var ikke særlig på moten på det tidspunktet, oppmerksomheten var heller fokusert på tidsstudier med bruk av klokke, samt MTM, som betyr metode-tid-måling, og er et system basert på målinger helt ned på de enkelte fingerbevegelser.

Det siste ble vel hovedelementet i det lønssystemet som ble valgt, med utgangspunkt i individuelle akkorder.

Belastning

Imidlertid ble det på et relativt tidlig tidspunkt enighet mellom klubben og ledelsen at systemet hadde sine svake sider, slik som ensformig arbeid hvor belastningsskader oppsto, og at muligheten for påvirkning av egen arbeidssituasjon var sterkt begrenset. Man var også tidlig opptatt av andre organisasjonsmodeller. Demokratiseringsprosessen var nedfelt i hovedavtalen, slik at andre tanker og ideer var under modning, som også omfattet en mindre autoritær ledelsesform.

Samarbeide

Denne "modningen" av tanker og ideer ble nedfelt i Emery og Thorsruds bok "Mot en ny bedriftsorganisasjon" i slutten av 60-årene. Boken kastet et nytt lys over en del gamle teorier som hittil var akseptert, basert på menneskelige ressurser i en annen sammenheng enn bare svette og tårer.

Disse tankene ble i samarbeide vurdert av ledelsen og ansatte, noe som resulterte i en skisse basert på følgende:

1. Dannelse av delvis selvstyrte grupper, hvor gruppen har ansvaret for produksjonen innenfor definerte arbeidsområder.
2. Jobbrotasjon, som gir den enkelte operatør muligheter til å utføre flere forskjellige jobber.
3. Noen av arbeidslederens oppgaver ble overlatt gruppene.

Meningsfylt

Disse hovedtanker skulle gi muligheter for medvirkning til å utforme egen ar-

beidssituasjon i et nært samarbeide med arbeidsleder og den øvrige ledelse i fabrikken. Det skulle gi større muligheter til å se sin egen jobb i forhold til arbeidskamerater og ikke minst andre grupper, som tilsammen skulle gi en mere meningsfylt arbeidsdag. I stedet for bare å snakke om demokrati i hverdagen, kom man over i et konkret samarbeid som etter hvert omfattet store deler av fabrikken.

Skepsis

Det er i ettertid rimelig å spørre om hvordan forslaget ble mottatt av de ansatte på de forskjellige plan i fabrikken, og det kan vel sies at det i begynnelsen ble registrert både mistro og skepsis. Fra operatørene en helt ny situasjon med overførsel av større ansvar, og arbeidslederne usikre på sin arbeidssituasjon.

Man valgte under presentasjonen til samtlige grupper i organisasjonen å bruke

den tid som var nødvendig til å diskutere seg fram til egnede løsninger for den enkelte. Dette viste seg å være en fornuftig løsning, slik at unødige misforståelser ble oppklart på et tidlig tidspunkt.

Større innflytelse

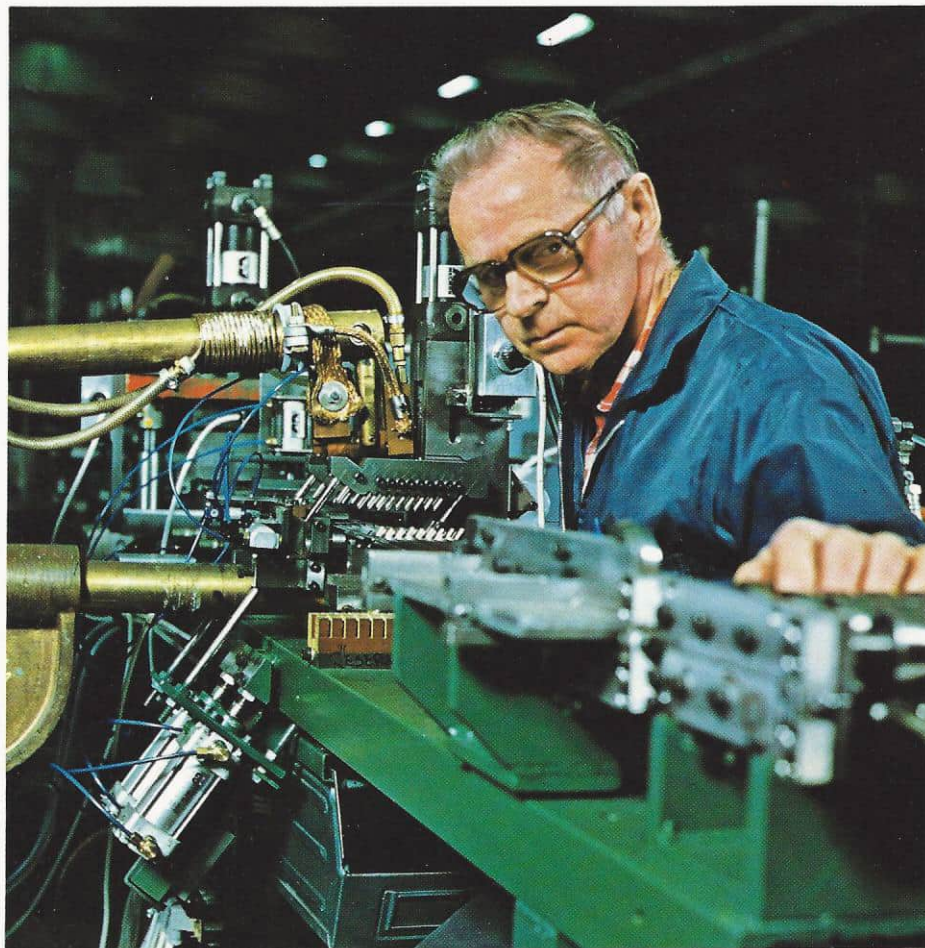
Hvis man i dag skulle spørre om ønskeligheter om å gå tilbake til det tidligere systemet, er det stor sannsynlighet for at det hadde blitt avvist, noe som en undersøkelse har gitt en pekepinn på.

Det er nemlig ting som tyder på at muligheten innenfor den nye formen for organisasjon har gitt den enkelte operatør større innflytelse på egen arbeidsplass der det har vært ønskelig og nødvendig. Når det gjelder vurdering av i hvilken grad organisasjonsformen har påvirket trivsel, sykefravær, turnover og produktivitet så har vi den tro at den har virket etter hensikten.

★

Hva ligger det i begrepet "selvstyrte grupper"? Hvilke praktiske funksjoner har gruppene kunnet overta, hvilke ligger fortsatt hos bedriftsledelsen?

— I neste nr. av Siemens Intern skal vi komme nærmere tilbake til disse forholdene slik de har utviklet seg ved Elektrovarmefabrikken.



Spesialarbeider Einar Vanvik betjener her en moderne sveiseautomat på Elektrovarmefabrikken i Trondheim. Dette er en del av Vanviks arbeide, idet han også utfører andre oppgaver i produksjonen. Jobbrotasjon er et viktig prinsipp i elektrovarmefabrikken.

Før 15 år siden

(Vi sakser fra Akers Avis):

Verdenskonsern til Linderud. Første byggetrinn kommer på 25 millioner kroner. Under en pressekonferanse på Grand Hotel denne uken avslørte disponent Selmer i firmaet Siemens Norge A/S at selskapet skal oppføre et meget omfattende administrasjons- og produksjonssenter på Linderud. Første byggetrinn er kostnadsberegnet til 25 millioner kroner, og dekker et administrasjonsbygg på 10 000 kvm, et produksjonsbygg på 4 700 kvm og endelig et lagerbygg på 7 430 kvm gulvflate. Anlegget ventes påbegynt høsten 1967, og første byggetrinn vil i så fall bli ferdig omlag 20 måneder senere.

rapport • siemensrapport • si

Nye detaljer i hjemmet

Domotechnica er den messen i Köln der årets nyheter på husholdningssektoren presenteres. Hos mange produsenter er det elektronikken – mikroprosessoren som er på full marsj inn i hjemmene – så også hos Siemens. Det er en stund siden maten ble tilberedt på spidd over åpen ild. Det er viktigere for husfaren (moren) av idag å trykke på den riktige mikrobølgen, enn å dekke bordet slik at vi ikke får røken fra bålet i øynene. I tidens løp har Siemens presentert mange fikse småapparater, vi kan nevne eggkoker, smørbrødgrill, rundstykkeoppsats osv.

Hva med den nye "Simadent" MM 2000, den motordrevne tannbørste som svinger børstene 30° i hver retning og virkelig holder gebisset rent for hele familien. Skulle du fremdeles lide av dårlig ånde, anbefales anskaffelse av munn-dusjen "Simadent" MD 2000. Grundig, intensiv spyling av både tenner og tannkjøtt og med trinnløs regulering av spylestyrken.

Gøy på badet – med dusj og akku-børste.

For de som fremdeles har med matpakke på jobben kan vi anbefale Siemens "foliomat" TN 2100. Med denne kan du også sveise inn saft o.l. i hendige porsjonspakninger.

For lidenskapelige kaffedrikere bringer Siemens på markedet "Espresso-Kaffe-Center" TC 5000. To kopper espresso på tre minutter – og samtidig seks kopper kaffe på åtte.



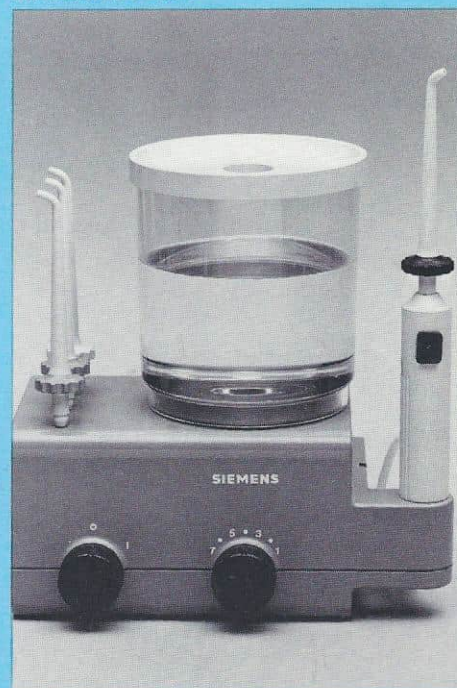
Simadent MM 2000



Foliomat TD 2100



Espresso - Kaffe - Center



Simadent MD 2000

Mobiltelefonapparat nr. 1000

Siemens-telefonen også suksess i våre naboland.

Det nye nordiske mobiltelefon-nettet har vært i drift i Norge siden 10. november i fjor og er blitt meget godt mottatt av brukerne. Ti av de ti-talls leverandører på det norske markedet bygger sine apparater her i landet og Siemens har nylig installert apparat nr. 1000.

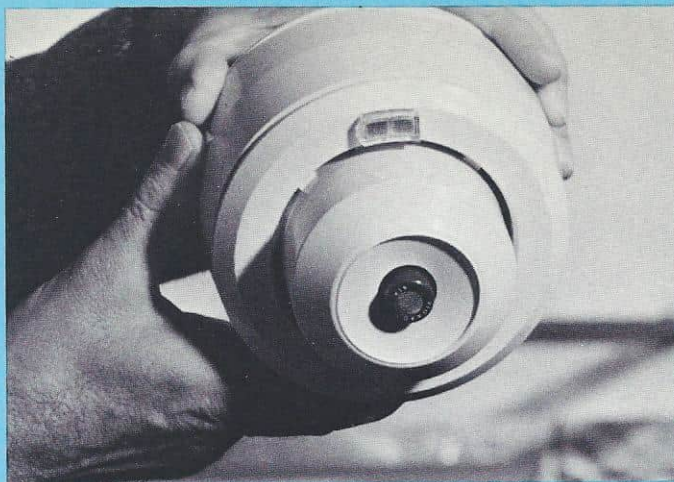
Det er firma Vedlikeholdsservice & Co. i Oslo som har fått dette montert.

Produksjonen av Siemens mobiltelefon foregår som kjent på Linderud og utviklingen av apparatet har skjedd i inter-skandinaviske regi. Dette er en av årsakene til at denne telefonen allerede har inntatt en dominerende plass på det svenske marked, der nettet åpnet 1. oktober i fjor. Også i Danmark (åpning 1. januar '82) er utsiktene for en ytter-

ligere eksportvirksomhet meget god. I det hele synes norsk elektronikk og norsk know-how å hevde seg svært bra i konkurransen med utenlandske- og ikke minst japanske produsenter.

Det skyldes ikke minst Televerkene i de nordiske land at NMT-nettet er blitt et av verdens mest avanserte. En rekke nye tjenester har gjort systemet meget attraktivt: Kortnummervalg, automatisert telefonsvarer- og beskjed-tjeneste, dataoverføringsmuligheter med mere – og dertil for en lavere samtaleavgift enn ved den manuelle mobiltelefonen.

Utbyggingstakten går etter Televerkets planer, for øyeblikket er Østlandet godt dekket og på Vestlandet vil systemet være i drift på sommeren i inneværende år. Landsdekning vil kunne ventes i løpet av 1985.



Nytt gassvarslingssystem fra Siemens med to trinns alarm

Mange gasser er usynlige, luktfrie og farlige – særlig når de blandes med luft og blir eksplosive. Men brennbare gasser er bare eksplosjonsfarlige i et bestemt blandingsforhold med luft. Den nedre eksplosjonsgrense går ved en minimumskonsentrasjon og den øvre grense går der blandingen er mest eksplosiv, før den "bare" brenner eller p.g.a. surstoffmangel ikke tenner i det hele tatt.

Melderne som i serier på inntil åtte pr. linje kobles til en sentral, arbeider med halvlederfølere. Disse følerne endrer sin ledningsevne ved påvirkning av gass, noe som igjen er et mål for gasskonsentrasjonen. Da forskjellige gasser har forskjellige kjemiske egenskaper leveres egne innsatser for flere gasser for f.eks. for jordgass (metan), propan, vannstoff etc. Det

ønskede følsomhetsområde kan innstilles ved installasjonen.

Siemens meldesystem varsler gasskonsentrasjonen i to trinn. Det første ved små gassmengder langt under laveste eksplosjonsgrense – kontinuerlig lysende lampe på melderer – og visse forprogrammerte handlingsmønstre kan utløses via sentralen. Stiger konsentrasjonen videre utløses alarmtrinn to og blinkende lys på melderer gjør det lett å lokalisere det kritiske området. Det nye varslingssystemet har et stort bruksområde: Der gass brukes i produksjonen eller der den fremstilles. Der hvor løsningsmidler kan gjøre atmosfæren eksplosiv, i malingsfabrikker, raffinerier el., der gass lagres, eller der gass oppstår av andre grunner f.eks. i kloakkrensplanlegg (metan), akkumulatorrom o.l.



En av servicebilene til Vedlikeholdsservice & Co. i Oslo fikk nylig installert Siemens Mobiltele-

fon nr. 1000. Apparatet har alle betjeningsfunksjoner i røret og er enhåndsbetjent.

Siemens SMP - modulsytem inn på det amerikanske marked

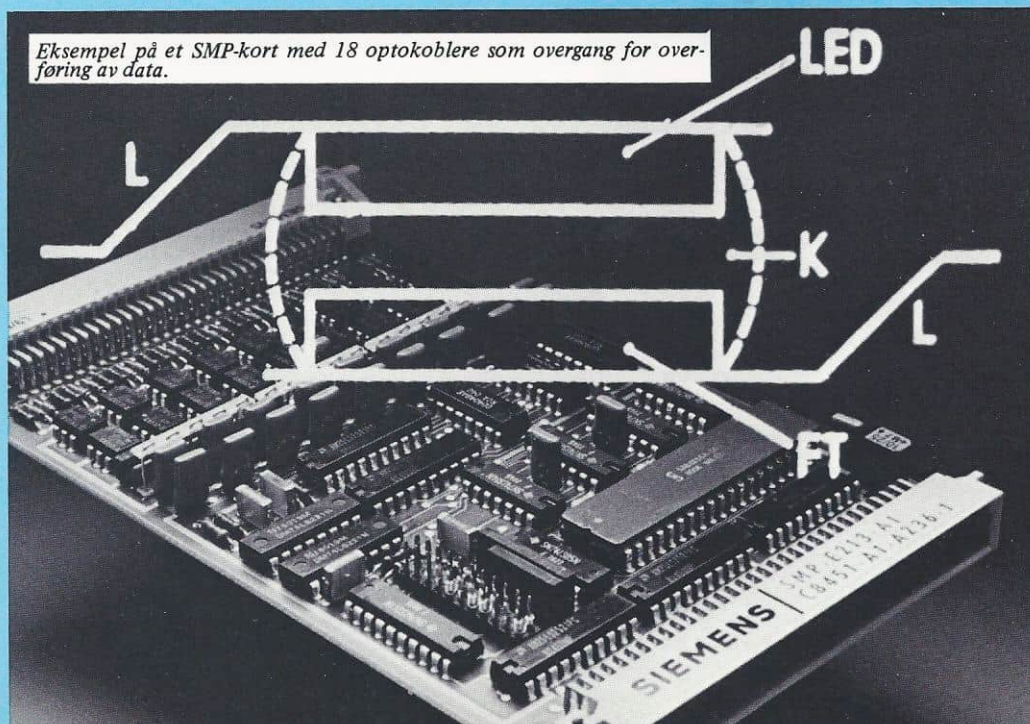
SMP er Siemens kortsystem (Europaformat) av hardware- og softwaremoduler for utvikling og bygging av generelle mikrodatamaskiner.

Systemet har en spesiell orientering mot måle-, styre- og reguleringsformål i industrien. Utvalget består av mere enn 80 kortmoduler med komponenter og hjelpemidler for elektrisk og mekanisk tilpassing.

Western Digital Corporation i California begynner nå å produsere og forhandle systemet på lisens. Samarbeidet med Siemens har pågått over 2 år innen området floppdisk – controllerkomponenter.

Western Digital satser nå på å gjøre Europakortet like populært i USA som her til lands.

Eksempel på et SMP-kort med 18 optokoblere som overgang for overføring av data.



Gjør deg mer kjent med Siemens

Det foreligger to trykksaker om Siemens som forteller uttømmende om firmaet, hva vi gjør, hvilke resurser vi rår over etc.

Bestill et eksemplar av: Research and Development-Basis for Innovations og/eller Das ist Siemens. Begge fås på begge språk — lokalt, eller fra Reklameavd. Oslo.



Teknikk til å ta og føle på

Siemens-museet i München har gjennomgått en omfattende modernisering og blitt teknisk ajourført.

Således kan de besøkende nå bokstavelig få håndfaste infor-

masjoner om den nyeste Siemens-utvikling på det elektrotekniske og elektroniske område.

Ideen til museet stammer fra firmaets grunnlegger Werner

von Siemens, som allerede i 1877 innså nytten av en permanent utstilling av teknisk utstyr. I 1957 kom museet til München, der det har utviklet seg til dagens form.

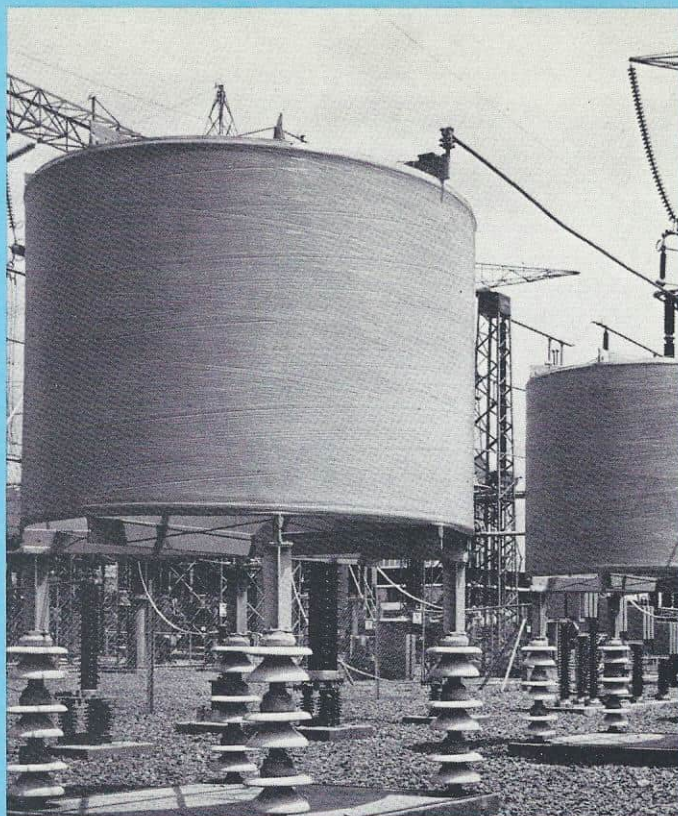
På bildet blir TV-telefoner testet av en gruppe høyskoleelever.



Siemens "regner vær"

I European Space Operation Center (ESOC) i Darmstadt står nå en Siemens-dobbelt-computer 7.865-2 for utregning av data fra værsatelittene Meteosat I og II. Sammen med Siemens prosessdata-maskiner 330 beregnes bl.a. vindhastigheter og -retninger, overflatetemperaturer og

vanndamp-fordelinger i troposfæren. Informasjonene sendes flere ganger om dagen til de fleste av Europas værmeldingsstasjoner — også til Meteorologisk Institutt i Oslo.



Likestrømfiltre installert i Siemens-anlegget i Cabora Bassa.

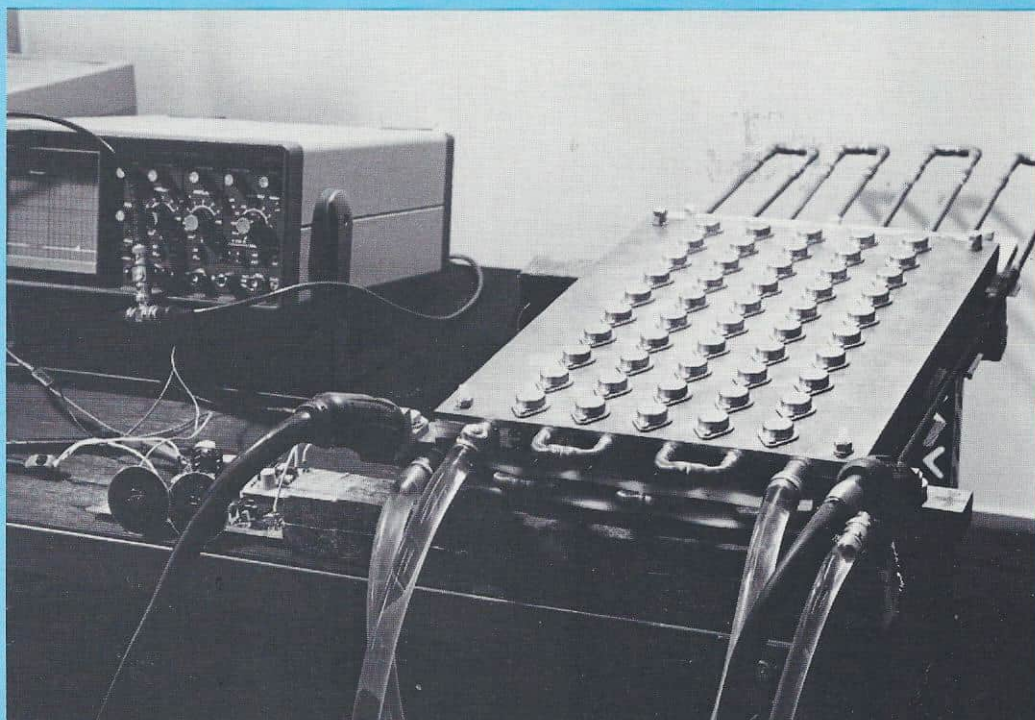
Trench Electric — ny representant i Norge

Det kanadiske firmaet Trench Electric Ltd. har engasjert Siemens A/S som sin representant her i landet fra 1.1.82, etter at firmaet Knut Haagen- sen, som har stått for denne representasjonen i mange år, ønsket å trappe ned sin virksomhet. Knut Haagen- sen arbeider fra samme dato som Consultant for Trench Electric. Firmaet har sitt europeiske hovedsete i Giessen, Vest-

Tyskland, mens all produksjon foregår i Ontario, Canada. Firmaets produktspekter omfatter høyfrekvensperror, kapasitive spenningstransformatorer og drosler for forskjellige formål. Trench har levert slikt utstyr til en rekke storanlegg over hele verden, og produktene er i stor grad med på å komplettere Siemens' leveringsprogram på høyspenningsområdet.

Transistorer kobler 500A

50 parallell monterte Sipmos transistorer på en vannavkjølt kobberplate blir i laboratoriet i Siemens testet med 500 A og en maksimal sperrespenning på 100 volt. Særlig bemerkelsesverdig er koblingstiden på mindre enn 0.5 millisekund og den lave styrestrømmen på 150 mA ved 8 volt, med 1 kHz brytefrekvens.



siemens
rapport

Er du en drittsekk — eller er det meg det er noe i veien med?

Svaret er ikke uten videre gitt, men noe er sikkert: Ved å lære mer om seg selv for derigjennom bedre å kunne forstå sine egne og andres følelser og handlinger, åpnes muligheter for et mer givende og "produktivt" forhold til de mennesker vi lever sammen med — både hjemme og på jobben.

Transaksjonsanalyse

Sensivitetstrening var for noen år siden "in" og en, om noe brutal, metode for følelsmessig egenutvikling. Men metoden viste seg snart å være en for stor psykisk belastning på mange av deltagerne, og trening i denne form praktiseres nå lite. I stedet brukes TA eller transaksjonsanalyse, som vel oversatt betyr analyse av det mellommenneskelige handlingsmønster.

Mary Langset i Personalavdelingen i Siemens Oslo har over lengre tid interessert seg for denne teknikken og via en rekke lunsjmøter veiledet en gruppe gjennom barndommens og oppvekstens dunkle erindringsmønster. Frem til voksenalvets mer eller mindre dystre erkjennelser.

Nøkkelen

Med frisk hukommelse og blandede følelser sitter en gruppedeltager igjen med følgende superbanale inntrykk: "Nøkkelen til fremtiden har jeg forlenget mistet i fortiden".

Er det så noe håp om at låsen ikke er dirkefri? Dette er svært tvilsomt. Forskere har funnet ut at de inntrykk, både fysiske og psykiske, som jeg har mottatt før 6-årsalderen har dannet min mentale "matrise" eller et manuskript som er sterkt, meget sterkt bestemmende for mine handlinger helt frem til seniliteten overtar. Kort sagt, har jeg i barndommen blitt ti'agt karakteristikkene: Familiens sorte får — er det store sjanser for at dette dyret ikke er hvitvasket i 50-årsalderen.

70 stipendier i det norsk/tyske samarbeid

Et stipendprogram som tar sikte på å stimulere det teknologiske samarbeidet mellom Vest-Tyskland og Norge og som er finansiert av det tyske oljeselskapet Deminex' norske avdeling, ser ut til å bli en stor suksess. Det er allerede stilt til disposisjon stipend for ca. 70 norske kandidater for kortere eller lengre opphold i Vest-Tyskland.

Programmet gir bl.a. mulighet for norske sivilingeniørstudenter, ingeniørstudenter eller realfagstudenter til å delta i språkkurs i Vest-Tyskland, adgang til regulære studier ved de tyske tekniske høyskoler og til studier for å gjennomføre en tysk doktorgrad. Det gir også korttidsstipend for norske forskere og lærere



Mary Langset venter som en del andre med lengsel på at undervisningsrommene i nybygget på Linderud skal bli ferdig.

Hvordan?

Dette høres for mitt vedkommende ikke videre lovende ut. Kan jeg finne nøkkelen igjen, eller kanskje sprengte låsen? De rent genetiske eller arvelige egenskapene er uforanderlige og ellers kan jeg egentlig heller ikke gjøre stort. Annet enn å lære mer om meg selv og forstå det som utløser mine kloke, dumme, rare, motbydelige eller søte handlinger. Og på den måten slippe løs de egenskaper som vil gi meg og mine omgivelser en fornuftigere vei gjennom livets jammerdal.

Skremmende. Jeg har lyst til å gjøre noe med det. Men hvordan?

Verktøy

Transaksjonsanalysen hjelper oss med visse verktøy. Et av dem er å ta greie på vår egogramprofil. Ved på ærligste måte å besvare 50 spissfindige samvittighets-spørsmål kan du med lærerens hjelp lage en grafisk fremstilling av dine ego-tilstander. Du får en oppsplitting av din personlighet (på papiret) som viser samspillet eller forholdet mellom de kriterier som er med på å danne din karakter.

Resultatene diskuteres fritt i gruppen. Jeg oppdager at kolleger sliter med de samme følelser overfor sine medmennesk-ker som jeg — og skjønner bedre hvorfor. Vi har alle lyst på ros av og til (tenk det Hedda!), vi er redde, frustrerte, hjelpsomme, passive, skyldige, overlegne overfor andre. Jeg spiller min rolle som dere, men transaksjonsanalysen hjelper meg til å forstå de psykiske mekanismer som styrer mine handlinger.

Produktivitet

Vel og bra så langt og fint at kjennskapet til hverandre innen gruppen øker, men hva med dere som ikke skjønner noen ting? Sorry, men de som ikke forsøker å arbeide med seg selv må fortsatt stå på scenen uten å ha lest rolleheftet.

Vi er inne i Produktivitetsåret. Block-Watne har latt 1000 av sine ansatte gjennomgå kurs i transaksjonsanalyse og ledelsen mener at 15% produktivitets-økning skyldes nettopp dette.

Til ettertanke! Hilsen Søren Engebretsen

Produktivitetskampanjen informasjonsutfordring

Fellestillitsmannsutvalget for LO-gruppene, FTU, hadde sitt møte i Bergen 4. og 5. mars. I tillegg til endel faste saker inneholdt sakslista "EDB-prosjekter" og "Produktivitetskampanjen '82".

Sekretariatsleder Arne Nesheim var invitert til en innledning og "spørsmål og svar"-runde på Produktivitetskampanjen. Kampanjens målsetning er at bedriften skal øke sin totale produktivitet, det skal produseres riktige ting på en riktig måte. FTU ser kun positive sider ved denne målsetningen og vil derfor delta aktivt i komiteer og grupper.

En forutsetning for at kampanjen skal nå de ønskede resultater, er at alle på bedriften blir motivert. FTU føler at forskjellige ledere ser på produktivitetskampanjen med usikkerhet og bekymring. Dette skaper samarbeidsproblemer nedover i organisasjonen.

FTU mener dette problemet er en produktivitetsoppgave for ledelsen, det må gis en riktig informasjon på en riktig måte!

FTU's egen administrasjon og organisasjon er blant de faste sakene i møtene. Det som denne gangen ble valgt var

- Kontaktperson i Forhandlingsutvalget: Boye Flittig, Trondheim
- Formann i Konsernutvalget: Roar Haglund, Oslo
- Kontaktperson for Hovedtillitsmenn: Olav Eide, Bergen

"EDB-Prosjekter" var en annen stor sak på dagsorden. FTU har det siste året arbeidet mye med terminalarbeidsplasser. Det er nylig inngått en målsetningsavtale på bedriften hvor FTU er den ene parten.

Målsetningsavtalen har følgende innhold:

1. Alle nye skjermterminalarbeidsplasser i S/N skal søkes planlagt som variert arbeid, hvor terminaler skal inngå som et hjelpemiddel. Under ingen omstendigheter må arbeidstakere ha kontinuerlig arbeid ved skjermterminalen.
2. Ved de allerede eksisterende terminalarbeidsplasser må man på sikt få til jobbrotasjon eller vekslende arbeid. Ved slike arbeidsplasser skal det være innlagte pauser uansett arbeidets mengde eller prioritet.
3. Der hvor det av helsemessige grunner er nødvendig, anbefales det pause etter 1 time ved slikt arbeid.

Arne Præsthus var invitert til å orientere om Organisasjonsavdelingens arbeide og planer. At EDB og terminaler vil bli en del av vår arbeidsdag, ble bekreftet av han.

FTU er glad og stolt av at bedriften har en målsetningsavtale på et felt som er i så sterk vekst og utvikling.

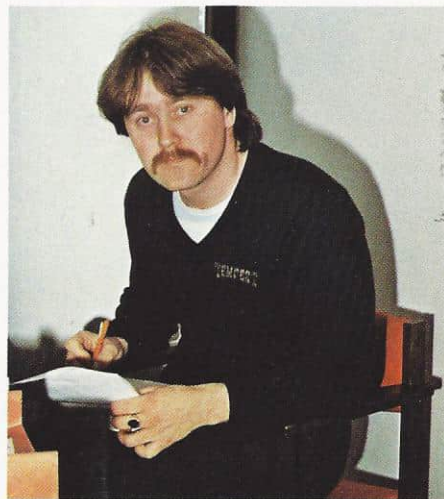
LO-organiserte arbeidstakere har innflytelse i alle samarbeidsutvalg i bedriften, Avdelingsutvalgene, Bedriftsutvalgene, Arbeidsmiljøutvalgene og i Konsernutvalget. LO-organiserte er også representert i de fleste prosjekter brukerutvalgene arbeider med.

Med denne bakgrunnen har FTU håp om at målsetningsavtalen er realisert innen rimelig tid.

Roar

Intervju med klubbformann:

Montørene er innstilt på å tenke rasjonelt



- Dag L. Andersen, formann i Oslo Montørklubb, hvilket syn har montørene på produktivitetskampanjen?

- Informasjonen om P.K. er ennå ikke nådd frem til alle, men mitt personlige syn er at vi alltid har tenkt rasjonelt. Dette har sammenheng med vårt lønssystem som er basert på prestasjon. Et slagord i kampanjen har vært at målet ikke er å øke svettefaktoren, men å bli smartere. Dette støtter jeg fullt ut.

For montørene betyr dette at vi må få organisert virksomheten bedre. Hver enkelt mann må planlegge sin hverdag, og montørlagene må i samarbeid med montasjeledelsen planlegge anleggsavviklingen bedre. Det er også viktig at montørene trekkes inn i planleggingsfasen av anlegget.

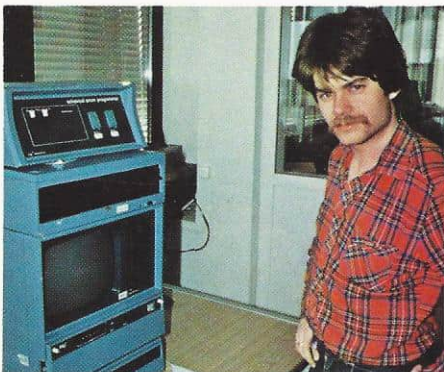
- På hvilket felt mener du en produktjonsøkning kan gjøres blant montørene?

- Den store avgangen i vårt fag er et alvorlig problem. Erfaringsnivået synker raskt, og de eldre, rutinerte montørene blir erstattet med unge læregutter og hjelpearbeidere.

Vårt klubbstyre har i flere år alarmert ledelsen om denne utviklingen. Problemet har vel ikke blitt tatt alvorlig nok.

Jeg håper derfor at denne kampanjen vil være med på å få til et samarbeid om å løse problemet. Montørklubben er nå representert i fire av gruppene som skal jobbe med produktivitetskampanjen. Signalene fra disse gruppene er positive, og jeg har derfor tro på at denne kampanjen vil føre til en bedring av våre problemer.

Vi unge i Siemens



- Hva gjør du i Siemens, når begynte du?

- Jeg er EDB-ingeniør med hovedvekten av arbeidet på programmering og utvikling av mikroprosessor-baserte skipsstyringsanlegg. Jeg begynte i september 1980.

- Hva synes du om arbeidsplassen din?

- Arbeidsplassen er bra, jeg synes jeg er heldig som har fått anledning til å jobbe med ting jeg liker, og arbeide i et

miljø som gir meg en tilfredsstillende faglig utvikling. Jeg blir stadig overrasket over nye produktsider som Siemens er involvert i. Forøvrig setter jeg pris på ting som flexitid, pensjonsordning og gruppelebensforsikring.

- Kan du tenke deg å bli i Siemens til du blir pensjonert?

- Jeg kan tenke meg å være her så lenge som det er muligheter til å utvikle seg både personlig og faglig. Hvis jeg føler at denne utviklingen stopper opp, vil jeg nok se meg om etter en annen jobb. Dette er imidlertid en situasjon som jeg hverken tror eller håper vil inntruffe.

- Hva er planene dine for årene fremover?

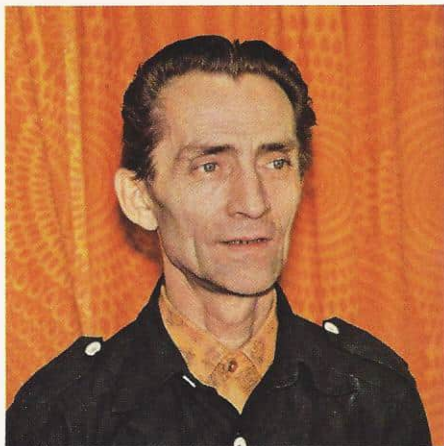
- Når det gjelder det faglige så ønsker jeg å lære mest mulig om jobben min, så jeg i enda større grad kan gjøre meg fortjent til lønnen jeg får, samt drive med utvikling av nye systemer.

På det personlige plan håper jeg å bli far til et fotball-lag!

- Hva er livretten din?

- Det er pizza nr. 3 fra Petter's Drive Inn, sier Jan Ulvesten S/T 23 år fra Trondheim.

God start for Siemens-koret i Trondheim



Vi trenger flere sangere, særlig damer, sier formannen i Siemenskoret, Odd Rørbakk.

Siemens-koret i Trondheim er kommet for å bli!

Det er formannen Odd Rørbakk som sier dette til Siemens Intern.

Det er 31 sangere som viser en enestående interesse, og som møter til øvelser hver tirsdag kveld på Sluppen, ja selv på ekstra treningskvelder møter de nesten fulltallig opp. Men vi trenger flere, særlig damestemmer. Jeg henstiller til alle sanginteresserte i Siemens Trondheim av begge kjønn til å delta i et hyggelig miljø, avslutter en entusiastisk formann.

Siemens-koret som startet 7. april i fjor etter lang tids "tråling" etter dirigent fikk "fast fisk" i dirigenten Alt Rørbakk som forøvrig er sønn av formannen.

Siden starten har koret debutert ved julebordet lille juleaften i fjor, og deltok under Siemenslagets årsfest i Palmehaven i Trondheim.



Vi lar Birgit Haugen og Odd Hessen representere deltagerne på Siemens-festen i Ålesund.

Et lite lyspunkt i mørketiden

var det glade motto for Siemens Ålesunds årsfest som gikk av stabelen på Fjellstova – Ørskogfjellet i slutten av januar.

At mottoet hadde appell viste den store oppslutningen om arrangementet – hele 70 personer til bords. Når vi vet at Ålesundsavdelingen har nærmere 50 ansatte, og de fleste hadde sin partner med, vil den skarpe hoderegner allerede ha funnet ut at oppmøtet var over 70%. **Slå den!** (regn deretter ut antall deltakere ved tilsvarende oppmøte i Oslo og Trondheim).

Menyen besto av "Buss-gløgg" (nesten 1 time å kjøre) og tradisjonell Sunnmørs-kost med bl.a. svineribbe, fåreribbe og svinemør. Og som seg hør og bør, bord-sanger og taler.

Og etterpå var det dans til topp interlokal orkester til ut i de små timer.

Flytting av legekantoret i Trondheim

Legekantoret i Trondheim har flyttet fra sterkstrømfabrikken til første etasje i elektrovarmefabrikken.

Bakgrunnen for flyttingen er bl.a. et behov for flere kontorplasser i sterkstrømfabrikken, men har også en sammenheng med støy og vibrasjonen som skapte vanskeligheter med å bruke ømtålelige instrumenter for måling og registrering av hørselskader. Det er flere fordeler ved flyttingen på grunn av mere sentral beliggenhet og større plass. Dette skaper

større muligheter for behandling av skader, større muligheter til bruk av røntgenapparat og vi har fått plass til en lydtett boks hvor det skal plasseres et audiometer for sjekking av hørsel. Totalt betyr dette en bedre arbeidssituasjon for oss her på kantoret, samt en generell forbedring av den forebyggende helsetjenesten i firmaet, uttaler dr. Arvid Arfeldt til Siemens Intern.

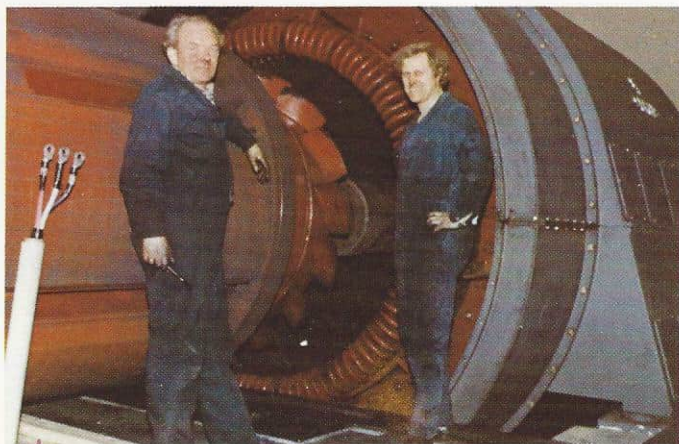
Siemens-folk og stormaskiner hører sammen

Et kompetent service-beredskap er et nødvendig innslag i et firma som Siemens, og det mangler ikke på utfordringer. Over 50 store vannkraftmaskiner har Siemens levert i Norge, mange av dem ble satt i drift lenge før krigens dager, men de går og går. – Bildene vi bringer her er

fra en trafostasjon på Tegneby ved Moss. Det er en fasekompensator som blir reparert etter skade. Maskinen veier sine 60 tonn, og ble installert i 1959.

Senior og krumtapp i et arbeid som dette er Finn Abrahamsen (t.v.) som her står sammen med Arne Hein Pedersen

under demonteringen av den store maskinen. Inni maskinen ser vi i forgrunnen Bjørn Gram og bak ham Bjørn Engell, begge i ferd med vikkingsreparasjoner. Det gikk med ca. 1200 arbeidstimer til denne jobben, men så er også maskinen klar igjen for mange års drift fremover.



Stort flertall for bedriftsidrett i Siemens

Vi har alle opplevd at en av våre kolleger har møtt på arbeid med en arm i fatle, et ben i gips, hinkende eller f.eks. at man ikke tør hoste eller nyse for et par av ribbena har fått en brist.

Når vi har spurt hva som er skjedd, får vi ofte til svar at det gikk litt for livlig for seg på en fotball- eller håndballkamp. Stort sett går det vel bra, men det er bare så at når vi først har fått en skade så tar det god tid å få denne helet. Men bedriftsidrett er jo meget mer enn fotball og håndball, som vel har den største skadeprocenten.

Noen spør seg da om bedriftsidretten koster mer enn den smaker?

Flertall for

Siemens Intern var interessert i å vite om hva de ansatte mente om bedriftsidretten. Om man var for eller mot bedriftsidrett, og hva som var grunnen til dette standpunktet. Vi har spurt en god del personer i denne forbindelse og av svarene kan man lese et absolutt flertall for bedriftsidrett.

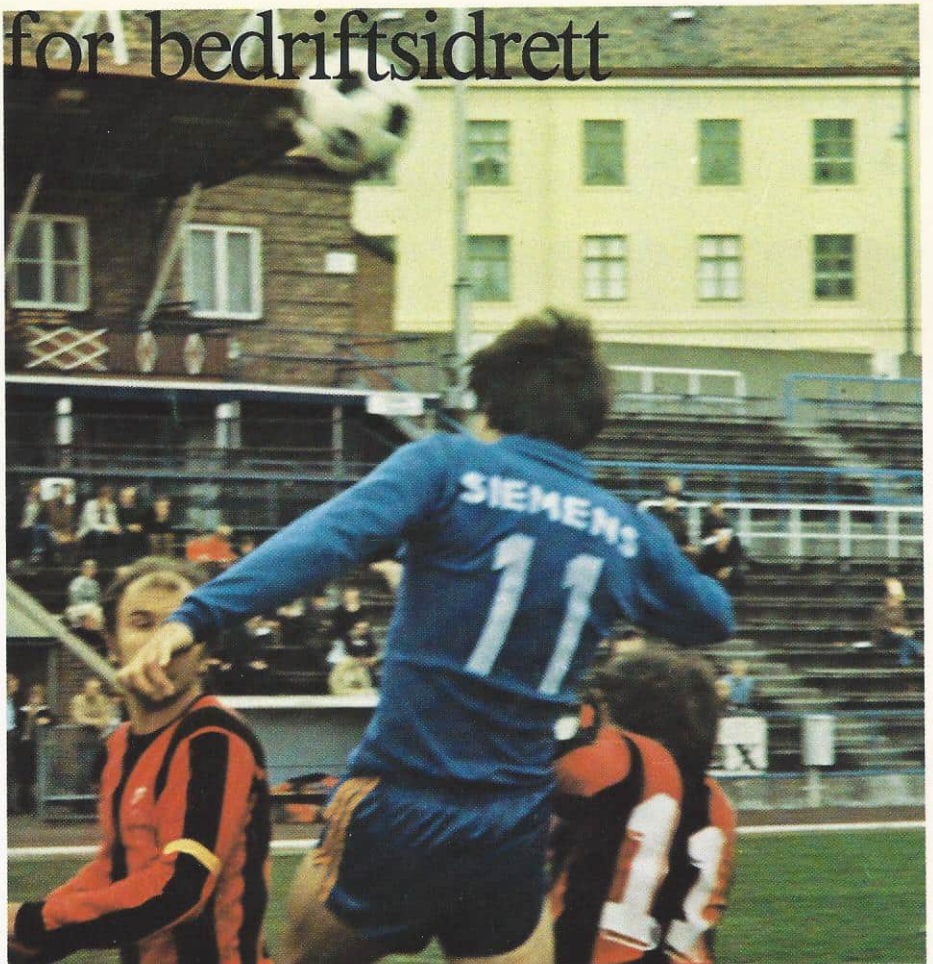
Det er to ting som går igjen i svarene. Det er den sosiale kontakten som man får med kolleger. Man blir bedre kjent også med kolleger på andre avdelinger. Samt selvfølgelig at man får anledning å holde seg i form fysisk.

Vi skal se litt nærmere på noen av svarene vi fikk.

Brit Lid Martinsen, S/T, er for bedriftsidrett og som grunn til sitt standpunkt svarer hun: Få komme sammen – kanskje treffe nye folk – og ikke minst – få gjøre ting en har lyst til (og godt av!!)

Leif Haglund, S/B, er også for bedriftsidrett og svarer ellers: Et godt tilbud til de som er interessert i å drive idrett på det nivå, samtidig som det gir anledning til sosialt samvær med arbeidskolleger utenfor arbeidstid. Bedrer miljøet innen bedriften.

T. Fjeldvig, S/T, er både for og imot. Standpunkt: Sett fra helse og trivselsmessig side er det positivt. På den negative siden synes jeg det har utartet mot proff tilstander, og det tar altfor mye tid. (lek- en er borte).



Ikke noe å si på innsatsen her! – Siemens bedriftsfotball på Bislet, Oslo.

A. Gjerstad, S/T, har på forhånd ikke dannet seg noen mening om spørsmålet, men ved nærmere ettertanke må svaret bli at A. Gjerstad er for. Som standpunkt oppgis: Bedriftsidretten fremmer godt kameratskap på arbeidsplassen og skaper menneskelig kontakt med ansatte i andre bedrifter.

Tore Overå, S/T. For når den drives for mosjonens og evt. sosialt samvær

skyld. Mot hvis det skal være slik at "de nest beste" innen de aktives rekke skal bruke bedriftsidretten til å skaffe seg førsteplasser, dvs. at gleden forsvinner og det blir blodig alvor og trening, trening og atter trening.

Som standpunkt: Bedriftsidrett er i utgangspunktet et ypperlig middel til å fremme fysisk og psykisk helse. K.P.

AnSalg i S/T får mer plass

Montør-ekspedisjonen på hovedlageret i Trondheim har lenge vært en flaskehals, idet ventetiden ofte ble lang. Det er derfor besluttet å bygge et selvbetjenings-lager til erstatning for "montørdisken". Arbeidet er i gang og man regner med at det nye systemet skal være i drift ca. 15. juni. Montørene skal da selv plukke frem de fleste av sine varer – man regner med 70-80% av behovet. De volumkrev-

ende produkter må fortsatt stå inne på lageret. Tilbygget blir på ca. 170 kvm.

Når det regner på presten drypper det på klokken – også AnSalg skal få bedre kår i samme omgang. De ansattes eget utsalg i Siemens Trondheim har nå kummerlige lokaliteter – men gulvplassen skal forøkes med hele 100%. Imidlertid – man forblir ikke imponert når man vet at AnSalg idag disponerer 15 kvm.

Fru Styreformann

