

er det mye om i Siemens Intern denne gang. Anne-Grethe Starheim har intervjuet 25 års jubilarer Nikken Saxegaard (bildet nedenfor), og inne i bladet har Egil Karlsen stilt spørsmål til 3 kvinner i Siemens Trondheim.



Kvinnediskriminering i Siemens? Både ja og nei!

Det har vært stort møte om personalpolitikken i Siemens. I den forbindelse kom man ikke utenom spørsmålet om kring eventuell kvinnediskriminering. Vi skal ikke her referere det som kom fram på "Sandefjordmøtet", men har i stedet oppsøkt en fersk 25-års jubilar, Nikken Saxegaard, og snakket litt om hennes forhold til Siemens, og hvordan hun oppfatter det å ha vært kvinnelig medarbeider i et mannsdominert firma i så lang tid.

– Du har vært svært lenge i Siemens. Betyr det at du liker deg her, ganske enkelt?

– Ja, jeg har likt meg veldig godt hele tiden. Jeg har en interessant jobb, trivelige kolleger, og synes Siemens er et bra firma å jobbe i.

– Hva har du gjort i Siemens i alle disse årene?

– Jeg jobber med avregning og økonomi for svakstrømsfabrikken og laboratoriet på Linderud, og har stort sett hatt samme jobben hele tiden.

– Er dette en typisk kvinnejobb her i huset?

– Ikke spesielt. Vi har både mannlige og kvinnelige avregnere, og jeg har inntrykk av at jobben går ut på det samme for alle.

For min egen del har jeg en temmelig selvstendig jobb. Jeg arbeider "for meg selv" i samarbeid med avdelingsøkonomen og har sluppet å føle at jeg har noen tjenerfunksjon i forhold til min sjef.

Forts. side 8

Kvinner i Siemens: Første lære jente

Siemens har for første gang tatt inn en jente i elektrikerfaget gr. L på lærlingekontrakt. Det skjedde i Trondheim, og den utvalgte heter Elvi Husby og er 22 år gammel. Vi spurte henne:

– Hva var det som fikk deg til å satse på elektrikerfaget, Elvi?

– Det var kanskje bare en tilfeldighet at det ble slik. Etter 9-årig skole tok jeg real-linjen, men karakterene ble for dårlige, slik at mulighetene for ansettelse var små. Jeg bestemte meg for å satse på et håndverksfag, og valgte elektrikerfaget.

– Hvordan er du blitt mottatt av gutta?

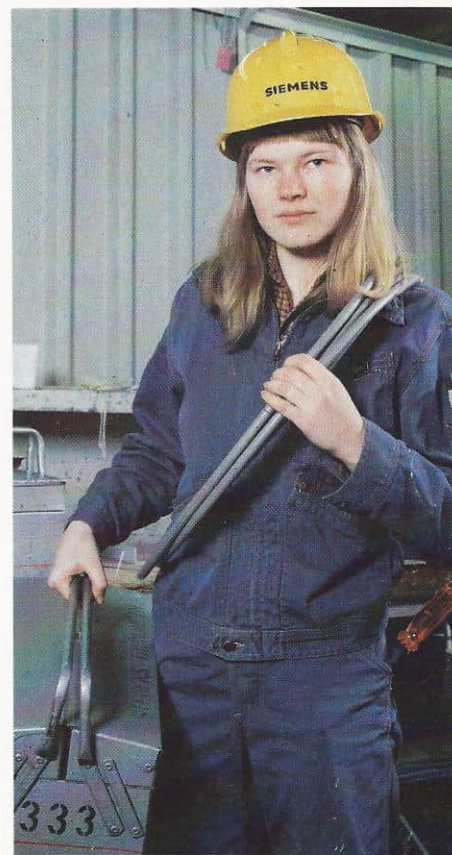
– Det har gått veldig godt. Etter at jeg begynte i Siemens, fikk jeg også tilbud om å begynne i Televerket. På dette tidspunktet var jeg usikker på om jeg kunne klare å bli elektriker. Men gutta oppmuntret meg til å fortsette, og det ga meg troen tilbake.

– Det er en del reisevirksomhet i dette yrke, hvordan ser du på det?

– Jeg har jo ikke prøvd det enda, men andre må leve med det så det går nok for meg også.

– Til slutt Elvi, har du noen hobby?

– Jeg trener karate 2 ganger i uken for å bli fysisk sterkere, sier Elvi Husby med et blått stålglimt i øyet.



Bare skrot! sier Laila Irene

Tilsynelatende godt brukbare regnemaskiner blir skrotet i Siemens, fordi det ikke lønner seg å reparere dem, og ikke er de raske nok heller, så elektronikken er nok overlegen på alle måter, sier Laila Irene Spigseth, kontor-service Siemens Oslo.

Velkommen nyansatte

Oslo:

Sven H. Andersen, Teletab.
Morten Kjærnes
Knut Arnstein Minge,
Nils Henrik Lunden, Inst., Reg. Øst
Hans Erik Amundsen,
Kjetil Ruud, Serviceavd. for hush.app.
Rune Hansen, Serviceavd. Kraftteknikk
Hilde E. Bjerke Gundersen, Regnsk.avd.
Ove Buan,
Geir Sydtangen, EDB-avd.
Hildegunde Kronstad, Matr.adm.
Andrew Flygansvør, Prosessdata
Tom Sandberg, Lageret
Stein Brandeggen, AKA/Kraftfors.
Morten Frogner, Montasjeavd.
Tore Skogset, Organisasjonsavd.
Karin Müller, Sentralavd. markedsføring
Økonomi
Lisbeth Gulbrandsen, Hovedbokholderiet
Jørgen Holm, Teletelaboratorium
Anne Martens, Posten
Trond Sverre Flaten, AKA/Industri
Nils Martin Overvik, Data og Kontorsyst.
Ronny Böhler, Montasjeavd.
Johan Petter Figenschou, Montasjeavd.

Sluppen:

Anne Birgitte Hofstad, Avd. for Telesyst.
Roar Wollamo, TA, (Teknisk avd.)
Magne Henriksen, TA
Liv Akervoll, Personalavdelingen
Thor Rønning Østgaard, Instrumenterings-
avdelingen
Svein Nassvik, TA
Roar Malvin Eide, Instrumenteringsavd.
Håkon Torgersen, Serviceavd.
Kristian Blåsvær, S/Kristiansund
Ole Emil Myhre, Installasjonsavd.
Jøran Daleng, S/Mosjøen
Odd Ronny Osvald, S/Ålesund
Erling Masdal,
Jostein Vassli, Installasjonsavd.
Jan Inge Nordhøy, S/Mosjøen
Arnt Tore Skarsvåg, El.varmefabr.
Odd Lundhaug,
Stein Vidar Troan,
Olav Langli, S/Selbu

Bergen:

Frank Johannessen, Lager
Andrew Flygansvør, AKA
Atle Askeland,
Håkon Thorsen,
Normann Eikanger, Montasje

Serviceavdelingene ved Region Nord skal nå samles under ett tak.

De første håndverkerne er allerede på plass i lagerhallen på Sluppen/Syd for å innrede lokaler inkl. en mesaninetasje. Det totale areal blir på vel 1000 m² fordelt på to plan. Hele hallen er på 3200 m².

I tillegg til den nyopprettede serviceavdeling for kraftteknikk som foreløpig er uten egne lokaler, vil det bli plass for svakstrømverkstedet, hvitevareverkstedet og verktøyavdelingen for montasje. Dessuten får montørene tillitsmannskontor her ved siden av et rom for montører på ledigtid. Endelig blir montasjeavdelingens opplæringsverksted og teorirom plassert her.

Innflyttingen er planlagt til juli måned.

In memoriam



Bjarne Lyngvær, tidligere lagersjef i S/B, er død i en alder av 72 år etter lengre tids sykdom. Han hadde 36 års tjeneste i firmaet. Han ble uføretrygdet i 1970, og hadde Norges Vel's medalje.

Da han begynte som lagerekspeditor var det 100 søkere på jobben, tre ble valgt ut, men han ble Mannen.

Lyngvær var kjent som en omgjengelig og meget dyktig medarbeider og nød stor anerkjennelse og respekt blant kunder og de som han kom i kontakt med.

Han var formann i Siemenslaget, var Siemensbladets kontaktmann og var det sanger som skulle skrives tok han jobben.

Han var tysklærer i 60-årene og hadde en fabelaktig hukommelse.

Var det noe vanskelig med materiell fikk du hjelp hos ham. Han var en god familiemann og vi lyser fred over hans minne.

O.G.

Hjertelig takk

for all oppmerksomhet i anledning min 75 års-dag. En spesiell takk til Siemens pensjonistforening for den meget overraskende og hyggelige gave.

Erling Bjørset

Tusen takk

for den skønne gaven jeg fikk da jeg sluttet i firmaet.

Eva Lovar.

Hjertelig takk

for oppmerksomheten ved min fratreden fra firmaet.

Rolf Johansen

Takk

til alle kolleger for all oppmerksomhet ved min fratreden i Siemens A/S.

Sigurd Gjerkaas

Hjertelig takk

for gaver og oppmerksomhet ved min avgang til pensjonist.

Harald Løvmo

Hjertelig takk

til firmaet og arbeidskolleger for oppmerksomheten i forbindelse med min avgang i firmaet.

Fridjof Andreassen, S/T

Hjertelig takk

for gaver og blomster i anledning min 80 års-dag.

Birger P.A. Olsen

Hjertelig takk

til ledelse og kolleger for oppmerksomheten til min 70 års-dag.

Arvid Weisæth, S/T

Nytt om navn

Gunnar Iversen, avd. for Markedsplanlegging og Informasjon, er fra 1/1-80 utnevnt til reklamesjef med ansvar for Seksjon Teleteknikk og Seksjon Elektromed. Gunnar Iversen er 41 år gammel og har vært i Siemens i 8 år.

Johnny Almvang, avd. for Markedsplanlegging og Informasjon, er fra 1/1-80 utnevnt til reklamesjef med ansvar for Seksjon Materiell og Seksjon Anlegg.

Johnny Almvang er 35 år gammel og har vært i Siemens i 5 år.

Bredde og variasjon over mønstringen til Siemens fotoklubb i Oslo.

I perioden 15. oktober til 15. desember 1979 presenterte Siemens fotoklubb i Oslo, som er en undergruppe av Siemenslaget, endel av sine produkter for siemensansatte og gjester som besøkte oss i denne perioden. Vel 100 bilder i sort/hvitt og farger prydet da de ellers hvite og nakne veggflater i "spiserøret" og gangen inn til kantinen på Linderud og ved Elektromed. i Rosenkrantzgaten.

Mønstringen viste stor variasjon og bredde. Her kunne man iaktta bilder fra fjerne himmelstrøk såvel som bilder fra våre egne kjente breddegrader.

Trick-bildene manglet heller ikke. Vi vil ikke holde tilbake at det falt mangt et anerkjennende ord om mønstringen.

Fotoklubben understreker imidlertid at det ikke dreiet seg om noen spesiell kvalitetsmønstring. Fotoklubben i Oslo som har ca. 25 betalende medlemmer – teller både uerfarne nybegynnere såvel som erfarne fotografer. Alle fikk anledning til å bidra med sitt til mønstringen.

Fotoklubben håper at arrangementet bidro til å stimulere fotointeressen blant siemensansatte.

25 års jubileum

10/1: Nikken Saxegaard, S/O
14/3: Svein Arne Andersen, S/B

80 år

4/2: Johan A. Jahnsen, pensjonist

75 år

9/2: Ruth Hansen, pensjonist

70 år

8/3: Ragnar Sletvold, pensjonist

67 år

1/2: Sigurd Gjerkaas, S/O
11/3: Ivar Evjesvold, S/T

ns: rte medarbeidere



Fra personalseminaret i Sandefjord: Bjørn Randby presenterer gruppens arbeid.

forberede temaer som dreiet seg om samfunnet og omgivelsene, organisasjonen og bedriften som sosialt system.

Etter en kort introduksjon i temaene, valgte hver av deltagerne selv hvilken gruppe han ville delta i. Gruppene etablerte seg og valgte del-temaer og arbeidsform, for eks. i deling av flere undergrupper. Arbeidet pågikk om kvelden og neste dags formiddag, og gruppene presenterte så sine resultater for hverandre. Om ettermiddagen var det en oppsummering av resultatene.

Gruppearbeidet var preget av livlig diskusjon omkring en rekke vanskelige

temaer. Spesielt ble kvinne-representasjonen i firmaet vårt diskutert, og karakteristisk nok var det ikke en eneste kvinne med i det lederskikt som var til stede på konferansen.

I alle fall fikk vår direksjon med seg hjem meget håndfaste meninger og anbefalinger, og var glade for det, skal man tro herrene Jemtland, Johnsen og Simonsen i deres sluttreplikker.

et utenlandske selskap i et norsk miljø, skal greie dette, det er det møtet skal handle om.

Gruppearbeid

Når det gjaldt organiseringen av møtet, hadde 3 arbeidsgrupper vært i sving for å

Egen forretning for de ansatte på Linderud

De ansatte på Siemens Linderud får nå egen "butikk" for kjøp av lagervarer. Vareutvalget vil omfatte elektrisk småmateriell, Osram produkter og Siemens husholdningsapparater. Forretningen skal åpnes den 3. mars. Vi har spurt Dag S. Anderssen hva bakgrunnen for tiltaket er:

— Vår kapasitet på lageret er forlenget overskredet når det gjelder salg til ansatte, svarer han. Det er derfor blitt lang ventetid, både ved skriftlige bestillinger og ved personlig fremmøte. Vi har heller ikke kunnet dekke behovet for produktinformasjon til kundene. Disse problemene mener vi å kunne løse i og med det planlagte utsalg.

— Hvorledes blir butikken lagt opp?

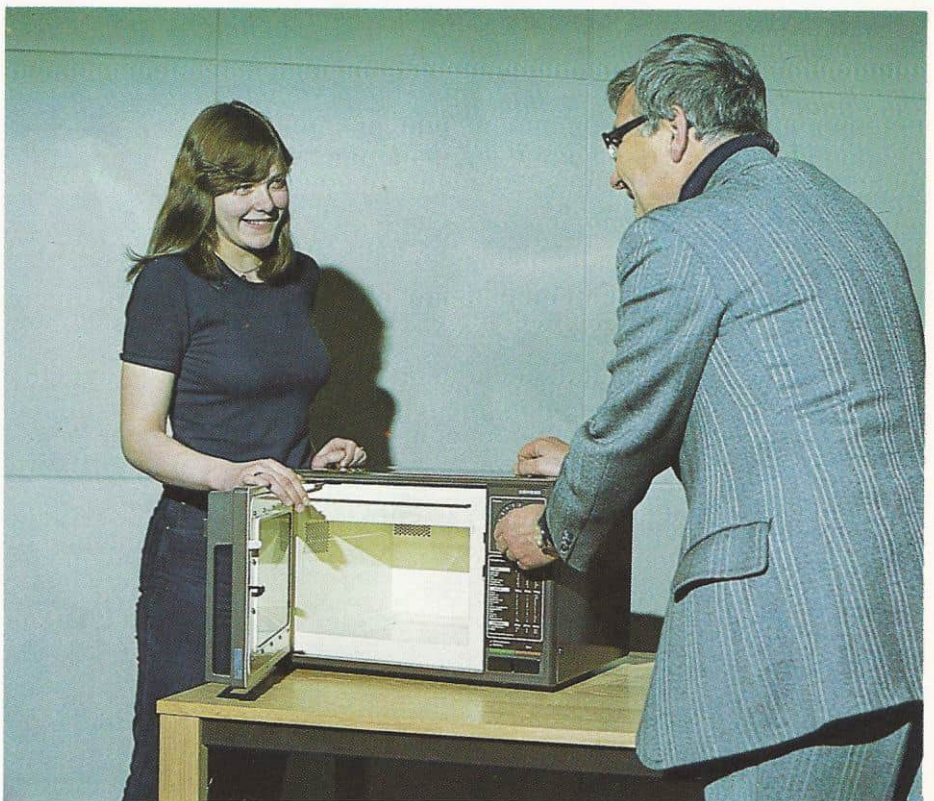
— Det blir en ren selvbetjeningsbutikk med prisede varer. Man tar med seg varen og gjør opp i kassen, enten det blir kontant eller ved trekk. Det blir fast betjening slik at man får informasjon og demonstrasjon.

— Er forretningen beregnet på større innkjøp, f.eks. for en husbygger?

— Nei, slike leveringer vil gå over lageret på vanlig måte etterat man har ordnet seg med aut. installatør.

— Og hva skal butikken hete?

— Vi kaller den An-salg, forkortelse for ansatt-salg. Navnet er et resultat av en konkurranse, og den heldige vinner var Johnny Almvang, M & I.



Noen ekte butikk-situasjon er ikke dette, men slik skal det bli, forsikrer Dag Anderssen. Hvilket betyr: Service og skikkelig informasjon også for Siemens-kjøpere. Her er det Tove Brenna Hansen som blir fortalt av Dag Anderssen om mikrobølgeovnen.

Kvinner i Siemens: Er det forskjellsbehandling?

Vi har snakket med tre av det (svake) kjønn, tilfeldig valgt i Trondheim, og stilt følgende spørsmål:

1. Er det forskjellsbehandling i Siemens?
2. Har kvinnene den plass de fortjener?
3. Synes du det burde være 50/50 fordelingen på stillingene i Siemens?

Og her er svarene vi fikk.

Anne Marie Kløften, spesialarbeider, Elektrovarmefabrikken:



Jeg synes ikke det er forskjellsbehandling i Siemens. Kvinnene ligger ikke under mannfolkene når man tenker lønsmessig. Det blir gått utifra ansiennitet og lik lønn for likt arbeid. Det finnes nok flere mannfolk som har spesialutdanning enn kvinnfolk, og da blir det vel litt anna lønn.

Det er en ting som taler for seg, at vi

kvinfolk ikke klarer alt slags arbeid, så det blir det tatt hensyn til. Vi blir ikke satt inn på arbeid som krever tunge løft og anna arbeid som er tungt å utføre. Vi får prøve oss på sluttmontering av de forskjellige store ovnstyper, men vi får vurdere sjøl om vi klarer å stå med noe lenge. Det er hardt både for mannfolk og kvinfolk å stå og jobbe akkord hver eneste arbeidsdag hele året, så vi må nok bare finne oss i at vi passer best på formontering og sluttmontasje av små produkter.

På den måten er det en fin arbeidsplass. Vi blir ikke tvunget til å gjøre noe som vi ikke klarer, det finnes mange ting å velge imellom, og så kan vi rotere litt så det ikke blir det samme hver eneste dag på de samme personene.

Jeg er kanskje en blant de heldige som får rotere på mange forskjellige plasser når det gjelder for- og sluttmontering, og det håper jeg at flere og flere får gjøre med tiden. Det har mye å si når det gjelder slikt som belastningsskader.

Ikke populært å rope etter hjelp!

Det er sikkert mange plasser det kan være 50/50 fordeling på stillingene innen Siemens, men en slik plass som elektrovarmefabrikken tror jeg det blir vanskelig.

Tror ikke det ville blitt populært at vi måtte rope etter hjelp når det var tunge løft eller omstilling av presse.

Tenk deg også kvinfolk i lakk-kjeldress, vi ville kanskje klart det på en måte, men tviler på om like godt som dem som holder på idag.

Jeg holder på den fordelingen vi har idag, vi må bare innse at vi kvinfolk er litt svakere, men bra å ha mange ganger.

Kvinnelige arbeidsplasser i elektrovarmefabrikken, Siemens Trondheim.



Er det forskjellsbehandling i Siemens?

Jeg vil presisere at det er altfor vanskelig for meg å uttale meg om hvordan alle kvinnene i Siemens Trondheim blir behandlet i alle henseende. Dette er kun enkelte generelle vurderinger og oppfatninger om kvinnene i Siemens Trondheim.

Gammel tradisjon

I Siemens som utallige andre arbeidsplasser i Norge er det sikkert forskjellsbehandling på enkelte områder enten det skyldes samfunnssystemene, gammel tradisjon, mennene eller kvinnene selv. Jeg tror ikke kvinnene har like store muligheter til medvirking og avansement som menn, forutsatt likt utgangspunkt. Det er nok også tyngre for en kvinne å få aksept, respekt og høring for utført arbeid og for hennes funksjon både blant likeverdige menn og andre kvinner.

Dårlig representert på kurs

Når det gjelder deltakelse på kurs, møter, gruppearbeid, reiser, representasjon m.m., er kvinnene i mindretall, om de i det hele tatt er representert. Dette skyldes flere forhold: en viss forskjellsbehandling, enkelte kvinner vil ikke om de får muligheten, altfor få funksjoner er representert av kvinner, uvisst av hvilke grunner er "veien" ofte tyngre for kvinner osv.

Skjev kjønnsfordeling

Hvis rekrutteringen - tilbudet på arbeidskraft - hadde vært 50/50 til alle stillinger burde også fordelingen på stillingene følge tilbudet i større grad. Ut fra dette er det ihvertfall ingen tvil om at kjønnsfordelingen i alle stillinger i Siemens er skjev.

Jeg tror at mer blandede avdelinger vil gi et sunnere, bedre og mer motiverende arbeidsmiljø. Dominerende mann- og kvinneavdelinger bør om mulig unngås etter min mening.

Forts. side 5

Quntus — en energisparer av dimensjoner
Universitetet i Oslo er i ferd med å videreutbygge systemet
for overvåking av energiforbruket i sine forskjellige institusjoner.

rapport • siemensrapport • si

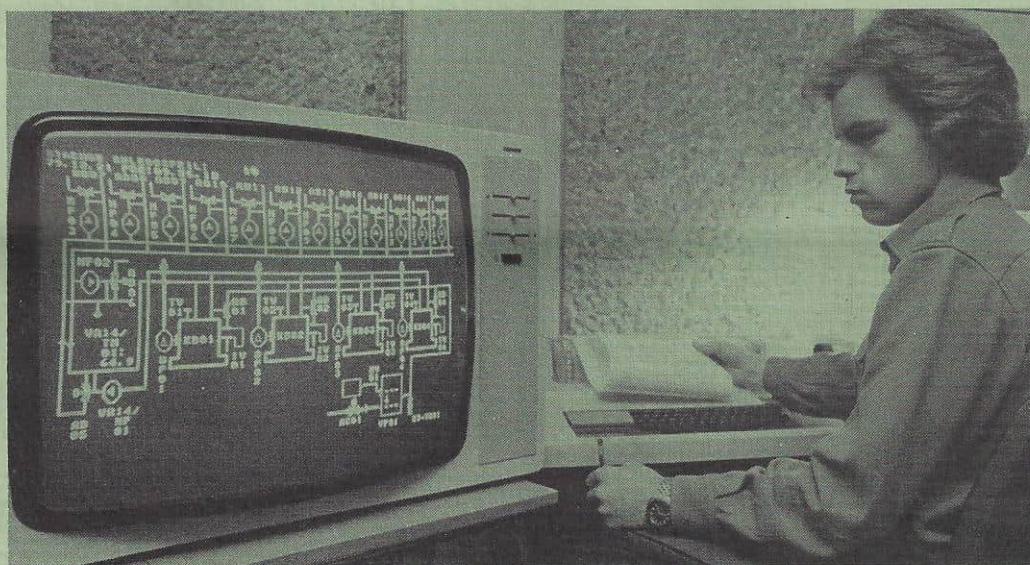
Sommeren 1977 ble det ved de første to bygninger i universitetskomplekset på Blindern, instituttene for Biologi og Kjemii, samt Preklinisk avdeling på Gaustad, tatt i bruk et nytt anlegg for sentral driftsovervåking; dvs. at man fra ett sentralt sted kan overvåke en rekke funksjoner spredt over et stort geografisk område. Det gjelder først og fremst strømforsyningen, fyranleggene med all oppvarming, ventilasjonssystemene, vannforbruk, frys- og kjøleanleggene og heis-, brann-, innbrudd- og tyveri-alarmer.

Anleggsomkostningene allerede innspart

Hensikten med denne installasjonen er i første rekke å kunne spare energi (og bemanning) og dermed redusere Universitetets driftsbudsjett, forteller driftsing. Elmer Larsen. Han forteller at resultatet etter den første tids drift allerede har vist lønnsomhet: Totalforbruket av olje, ca. 10 mill. liter pr. år, er redusert med 1,2 mill. liter. Vannforbruket har også vist betydelig nedgang, og gitt en innsparing på ca. kr 900 000,-.

I motsetning til tidligere kobles nå f.eks. ventilasjonsanleggene automatisk ut mellom kl. 21.00 og kl. 5.00 om morgenen, samtidig som også eksempelvis vanntilførselen til toalettene blir droslet.

Larsen forteller at om natten, på søn- og helligdager og ellers når Universitetet er lukket, består vaktstaben av 12 mann, hvorav to kontinuerlig bemanner sentralen. En aktivi-



tetsrapport over en to-månedersperiode ser i utdrag slik ut, fra 4.5. til 3.7.79:

— Heisalarmer	5
— Brannalarmer	2
— Feilmeldinger, brann-	
tablåer	0
— Tyverialarmer	8
— Innbrudd	2
— Vannlekkasjer	4
— Feil på frys/kjøleanlegg	11
— Brukerservice (Over-	
våking av løpende	
forsøk)	18
— Feil på ventilasjons-	
systemene, frost o.l.	7
— Fytotron (Anlegg for	
forsert vekst)	13
— Fyrkjeler, start/stopp-	
feil	2
— Tekniske felles- og	
enkeltalarmer	6
— Gassanlegg	4

Systemet som benyttes kalles Quntus og er utviklet av Siemens A/S. Det består av en sentral med en Nord 12 datamaskin, en protokollskriver, en betjeningsskriver og en farge TV-monitor.

Ute i anleggene er plassert en rekke undersentraler, der data fra de enkelte forstillingsorganer og registreringsinstrumenter samles og videresendes til hovedsentralen. Via betjeningsskriveren kan man til enhver tid hente frem de aktuelle "tilstandsbilder" fra datamaskinens lager på TV-skjermen. På protokollskriveren registreres løpende eventuelle alarmer og feil.

På Universitetet er de videre utbyggingstrinn under forberedelse.

Disse omfatter i trinn 2: Instituttene for Odontologi, Matematikk og Samfunnsvitenskap, og i 3. utbyggingstrinn: Institutt for Historie, kafeteriaanlegget Frederikke og Administrasjonsbygget.

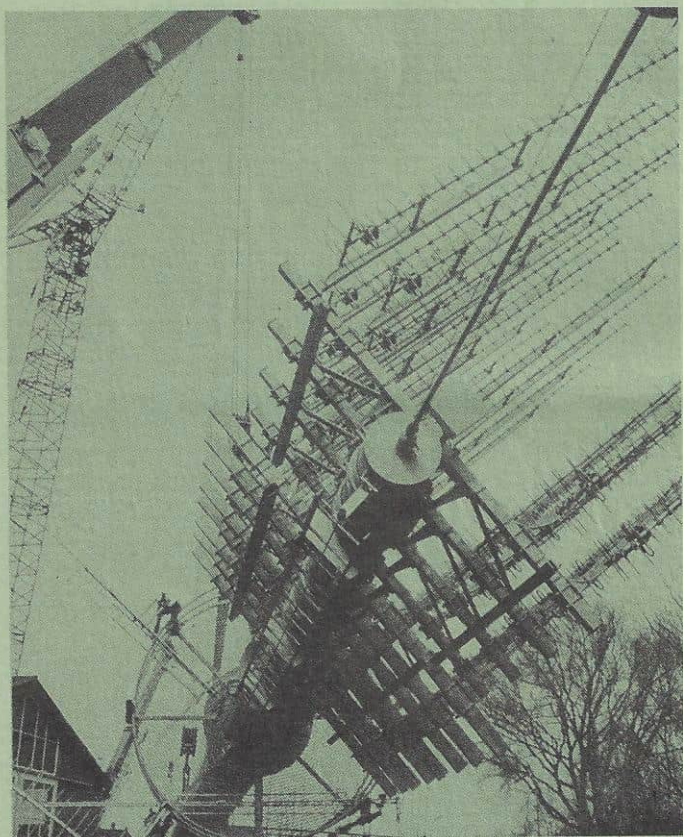
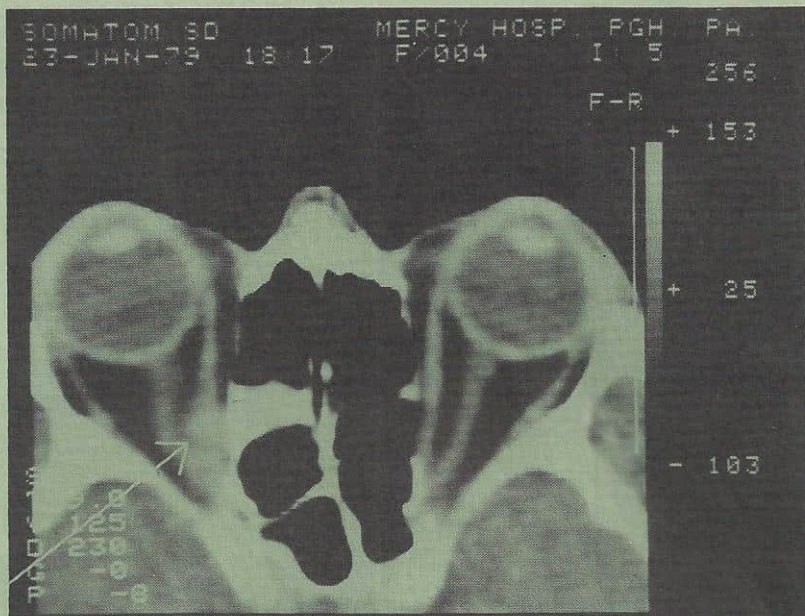
Hvert trinn representerer en investering på ca. 1,5 mill. kr og ferdig utbygget vil overvåkingssystemet omfatte ca. 30 bygninger spredt over en stor del av Oslo.

Blir anleggene til slutt også utstyrt med ytterligere muligheter for en programmert optimalisering, og dertil innrettet for fjernregulering av de forskjellige funksjoner, vil vi ha det beste anlegg for energisparing som vi med dagens teknikk kan oppnå, slutter driftsing. Larsen.

"Toppkvalitet"

Et snittbilde av hoderegionen sett ovenfra: Midt på bildet neshuler til høyre og venstre øverst, øynene med linsene som lyse flekker, musklene bak øynene, - med synsnerven i midten. Til venstre i bildet ved pilen fremgår en svulst. Et slikt bilde kan man bare få med en Computer-tomograf som i løpet av 3 - 5 sekunder registrerer 368.640 enkeltverdier og gir disse videre til en datamaskin.

Umiddelbart etter at "bildet" er tatt får man frem et såkalt Computer-tomogramm på skjermen og dette kan - som det her er gjort - fotograferes slik at legen ved et nærmere studium kan bestemme sykdommens videre behandling.



Apropos TV 2

Det er noen som har det. I Rotterdam kan 1600 husstander få inn to hollandske, fire belgiske og tre tyske TV-programmer via denne antenne-masten som leveres av vårt datterselskap Siemens Nederland. I tillegg får lytterne ni VHF programmer hvorav åtte er i stereo.

Masten er 87 meter høy og utstyrt med 47 høyeffekt-antennener og har plass for utvidelse til ytterligere 18 programmer. I 1981 skal Siemens bygge en tilsvarende antenne i byens sentrum som skal forsyne 70.000 husstander med et enda større programvalg. Eia var vi der.

Siemens og Fuji samarbeider om komponenter

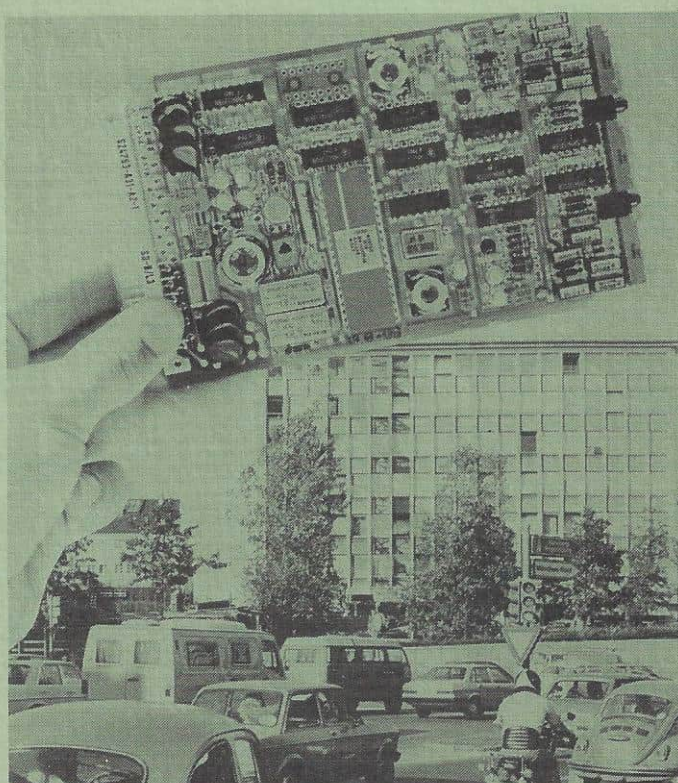
Siemens AG og Fuji Electric Co Ltd. har i mange år hatt et intimt samarbeide på en rekke områder. For å styrke samarbeidet på komponentsektoren har begge firmaene dannet et nytt selskap, Fuji Electronic Components Ltd., med hovedsete i Tokyo.

Det nye firmaets hovedoppgave er først og fremst markedsføring av moderfirmaenes produktspektrum. Integreerte kretser, diskrete halvledere og optoelektronikk, elektronrør og passive komponenter.

Bedre trafikkflyt med microcomputere

Bilkøer er en vederstyggelighet som stadig øker i omfang, og som etterhvert er blitt gedigne problemer i de fleste større byer. Bilførere hisses opp, tid kastes bort og temmelig mye energi sløses vekk, dessuten forpestes luften med giftige gasser. God trafikkflyt er avhengig av en kontinuerlig overvåking av trafikksituasjonen og slik at trafikklysene arbeider best mulig i takt med trafikkvolumet. Dette oppnår man ved å installere ledningssloyfer under veioverflaten hvor deres elektriske egenskaper påvirkes av kjøretøyene og trafikk tettheten registreres.

Denne metoden har vært lenge i bruk, det nye er microcomputere i denne sammenheng. Mikroelektronikk gjør dette systemet langt mer nøyaktig. Siemens har utviklet et mikroprosessorkort (bildet) som kan bygges direkte inn i trafikklysets koblingsboks og som kan evaluere ledningssloyfenes elektriske data etter forskjellige kriterier. Med denne metoden er det mulig å bestemme kjøretøyets art, hastighet, køens lengde etc. og på denne måten kontrollere trafikklysene optimalt i alle trafikksituasjoner.

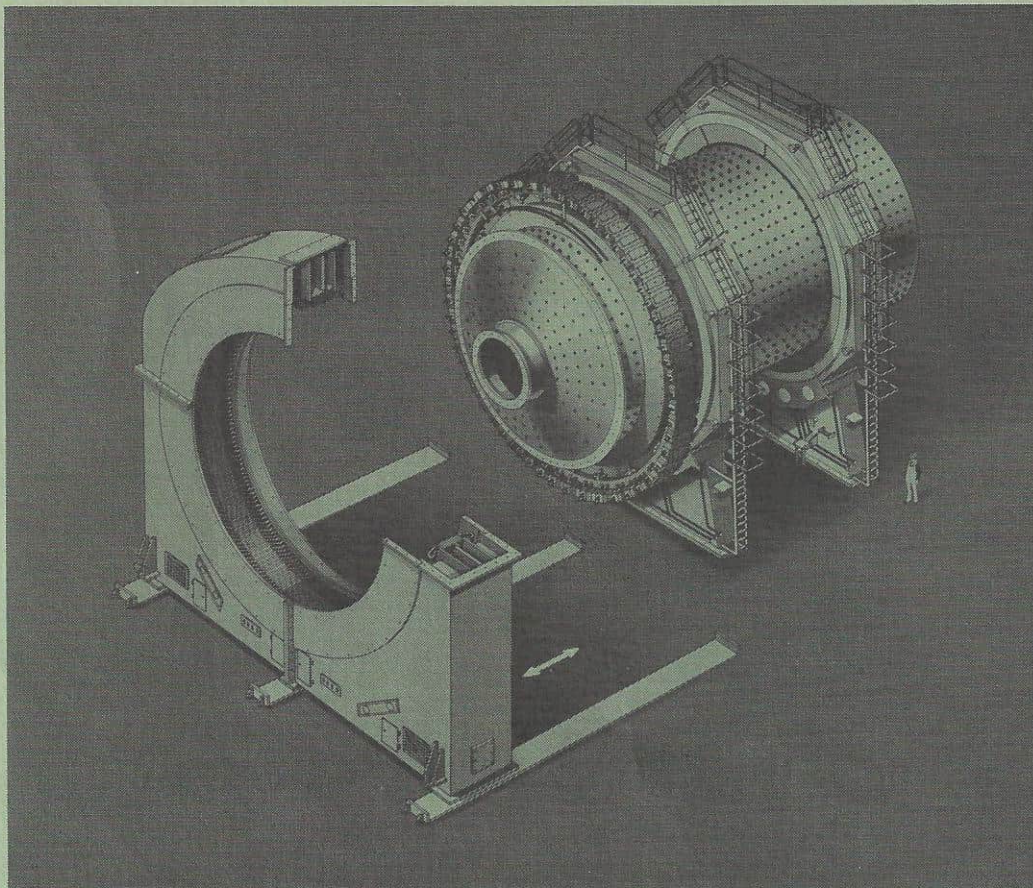


Verdens største vaske-maskin

Nei, det er det ikke, men betegnelsen "verdens største" kan brukes om denne Siemens ringmotoren som i slutten av dette året skal drive A/S Sydvarangers nyeste kulemølle for jernmalm.

Rotordiameteren er nesten 9 meter og med 8.1 megawatt dreier den trommelen rundt med en hastighet på 13 o/min. Trommelen er konstruert av Scanmek i Oslo og blir bygget av Aker Trøndelag A/S, den er 10 meter lang med et innvendig tverrsnitt på 6,5 meter og med en kapasitet på 1000 tonn i timen.

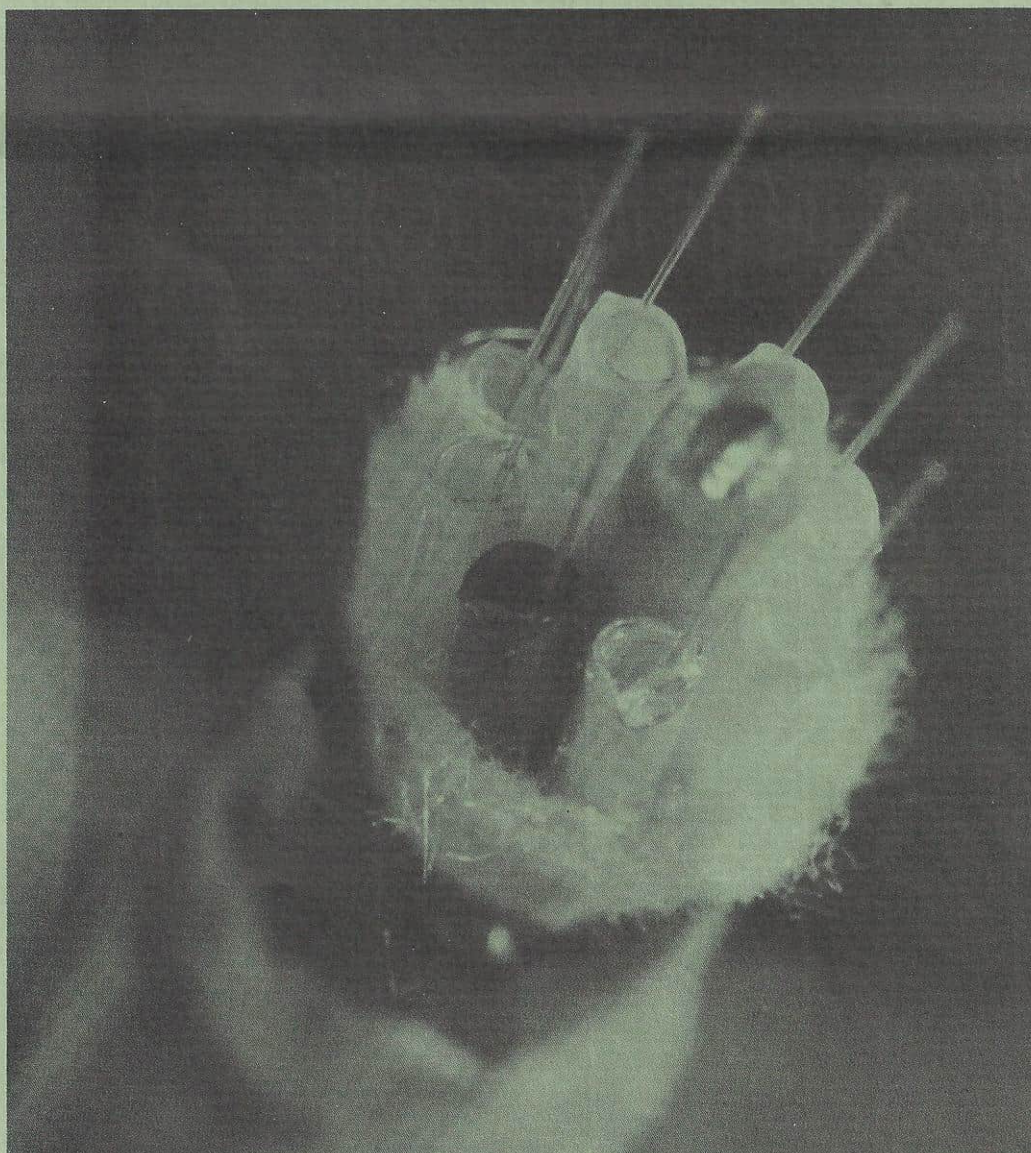
Vanligvis drives malmøller med konvensjonelle motorer med gir og forskjellige sammenkoblinger, men med økende ytelse er en direkte frekvensstyrt drift mer økonomisk - og med bedre virkningsgrad, i dette tilfelle hele 92%. Konstruksjonen blir også mer kompakt i det motorens 56 poler er direkte festet på trommelmantelen.



Kommunikasjon med lys

Optiske kabler begynner så smått å komme i kommersiell drift og en 15 km lang overføringslinje er installert i nærheten av Frankfurt.

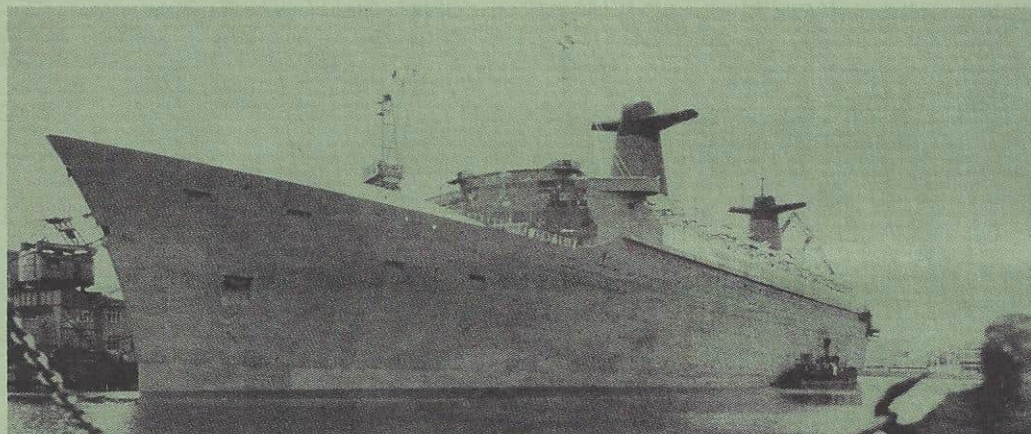
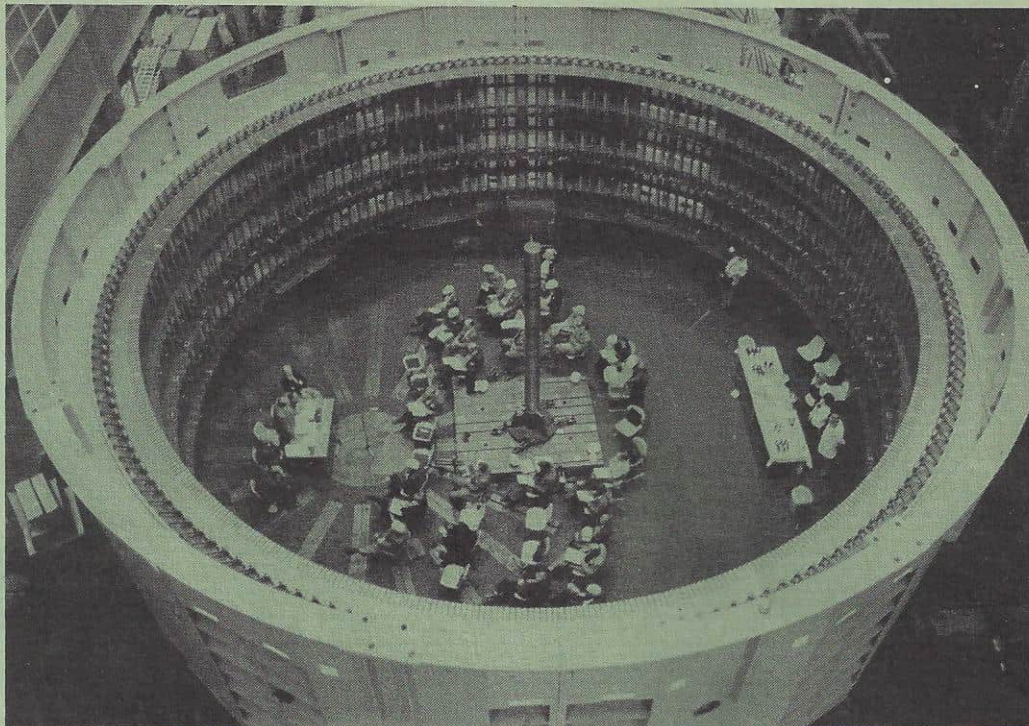
Nå har Siemens levert den første digitale overføringslinje til det argentinske televerket ENTel, også basert på optisk teknikk. Strekningen er 3,7 km og forbinder to telefonsentraler i Buenos Aires. Kabelen er bare 7 mm tykk og inneholder to glassfibertråder med en diameter på bare 0,13 mm. Med PCM 30 multiplex-teknikk har linjen en kapasitet på 30 telefonsamtaler samtidig og dempingen på hele strekningen er mindre enn 20 dB. Bildet viser en annen optokabel med 8 ledere. På denne kabelen kan man f.eks. overføre 30.000 telefonsamtaler samtidig.



siemens
rapport

Fra kjempemotor i Kirkenes til ditto generator i Venezuela

Ved Dynamowerk i Berlin blir denne enorme generatoren bygget for et vannkraftverk ved Rio Caroni i Venezuela. Generatoren koster ca. 60 mill. kr, den er 17 meter i diameter og veier like mye som syv fulllastede Jumbo-jets. Ytelsen er 805 MVA, dvs. nesten nok energi til Oslo by. Statoren som vi ser på bildet produseres også med en uvanlig presisjon: Innerdiameteren som er 13,6 meter, må stemme med en toleranse på en tiendels millimeter på alle punkter.



"Norway", tidligere "France" er verdens største passasjerskip og ligger her ved verftet i Bremerhafen.

Også "France" med Siemensutstyr

Som kjent blir linjeskipet "France" bygget om ved Hapag-Lloyd verftet i Bremerhafen og skal allerede i juni settes i fart for Norwegian Caribbean Cruise Lines.

Skipets motorytelse blir redusert fra 120000 til 30000 kW og for å gjøre det uavhengig av slepebåter under manøvrering i havneområder, installeres det tre baupropelleranlegg og to tilsvarende hekkanlegg. Hertil leverer Siemens seks nye 6 kV generatorer med en samlet ytelse på 16400 kW. I tillegg kommer også omfattende elektriske installasjoner.

Båten heter nå "Norway". Og også Siemens i Norge har interessante leveranser i denne forbindelse. Dette kommer vi tilbake ved en senere anledning.

Hva er en mikroprosessor — og hvorfor

Mikroprosessorer og mikrodatamaskiner kommer stadig mer i forgrunnen, men hva som gjemmer seg bak disse komponenter (som sogar omtales med en viss engstelse) vet de færreste av oss.

Derfor dette forsøk i Siemens Rapport på en enkel prinsippforklaring.

I virkeligheten er det så enkelt at en mikroprosessor er en logisk utvikling fra enklere elektroniske komponenter. Tidligere besto en elektronisk krets f.eks. i en radio av mange enkeltdele som transistorer, motstander, dioder, kondensatorer osv. Det neste skritt var så den integrerte kretsen. På en liten silisiumplate greide man med forskjellige teknikker å sammenfatte (integrere) en hel del komponentfunksjoner slik at man i et lite "hus" på lillefingerstørrelse

fikk ut samme ytelse som flere titusen enkeltkomponenter. Bakdelen var imidlertid at disse kretsene stort sett måtte skreddersys til det formål der de skulle brukes, og fordi utviklingskostnadene for hver krets var høy, lønte det seg å bruke dem kun når man hadde behov for store antall.

Løsningen var å utvikle en komponent som lettere kunne tilpasses forskjellige bruksområder: Denne komponenten — kalt mikroprosessor — kan altså, etterat den er ferdig produsert, programmeres "utenifra" til dens respektive oppgave. Den er således opprinnelig et "ubeskrevet blad" som kan fremstilles i store stykk-tall til en billig pris. En komponent som via masseproduksjon også kan benyttes til ett spesielt formål der det bare er et behov for et fåtall. — Og

dette er nettopp grunnen til mikroprosessorens gjennombrudd.

Settes en mikroprosessor inn i en sammenheng der den blir matet med informasjonen fra andre komponenter (f.eks. temperaturer, omdreiningstall, elektriske grenseverdier o.l.) — og deretter gir kommandoer videre — har vi en mikrodatamaskin. Slike systemer brukes til å styre maskiner (også hus-holdningsapparater), i bilen kan den brukes til optimalisering av bensininnspøyting og tenning, til overvåking og styring av industriprosesser, til elektroniske TV-spill og ord-bøker, til vitenskapelige beregninger, i fotoapparater, osv. I det hele tatt overalt hvor det tenkes å kan være behov for et omfattende system av elektroniske kretser.

siemens
rapport

Ingen garanti for stabilitet

Muligheten til å få arbeid ifølge utdannelsen er mindre for kvinner enn for menn. Hvis ikke, burde det jo være flere kvinner i mellom- og ledelsessiktet. Skolesystemet ligger nok et hakk foran arbeidslivet i så måte. Man kan ikke ved ansettelser bare legge til grunn: "Hun slutter sikkert snart fordi hun skal ha barn". En mann kan jo slutte like snart av andre årsaker. Det er tross alt ingen garanti for stabilitet at man er en mann. Dessuten behøver man jo ikke å slutte fordi om man skal ha barn heller.

Jeg tror at en kvinne kan om **hun selv vil** og om **hun får muligheten**, utføre like godt arbeid som en mann. Det viktigste er å bli akseptert som en **person** som gjør arbeidet og innehar en stilling/funksjon enten man er kvinne eller mann.

Det er mulig at en del av forskjellsbehandlingen/-tenkingen skriver seg i en viss grad fra forholdene i Tyskland. Det er ihvertfall mitt inntrykk at kvinnene blir holdt noe tilbake i arbeidslivet der nede.

En bemerkelsesverdig ting her i Siemens (blant månedslønnede i Sterkstrømfabrikken) er kantineordningen under lunchen. Alle kvinnene sitter på et bord og alle mennene sitter på et annet bord. Man burde jo stokke noe om slik at man tok en hyggelig lunchprat med alle samarbeidspartnere. Lunchpausen er jo en måte å bli bedre kjent med alle de man jobber sammen med, noe som også er en forutsetning for godt samarbeide.

Siemenslaget leier Autronicahallen hver søndag for håndballtrening. Uten at det ble konfrontert med kvinnene kom følgende plakat opp: Håndball menn, trening hver søndag. Jeg vil ikke dermed si at slike ting forekommer ofte, men burde slike ting i det hele tatt streife enkelte.

Ja, dette var enkelte av mine tanker om kvinnene m.m. i Siemens Trondheim uten at jeg dermed vil uttale meg om de trives eller ikke trives. Mine egne direkte erfaringer er tross alt at Siemens og mange av de menn som jobber i Siemens, er meget positive overfor kvinnene.

Et nytt demonstrationsrom for høyspenningsmateriell ble innviet i sokkeletasjen av "Lager/Syd" på Sluppen den 5. februar. Rommet er på ca. 150 kvm og omfatter bl.a. 4 kiosker, brytere, mastearrangementer, cellearrangementer og annet høyspenningsmateriell.

Det er første gang Siemens har kunnet samle slikt materiell i et demonstrationsrom. Tiltaket er allerede blitt meget positivt mottatt både av kunder i alle regioner og av medarbeidere.

SIEMENS INTERN

Utgitt av
SIEMENS A/S
Avd. for Markedsplanlegging
og informasjon



Nedverdiggende for menn å koke kaffe?

Herrene har toalett i hver etasje, mens damene ofte må vandre ned eller opp en etasje.

Ingen skikkelig garderobe fins. Burde ha vært ett skap til hver enkelt.

Kaffepause: Det er visst nedverdiggende å ta kaffekanna og fylle på vann og kaffe, men hvorfor skal kvinnen gjøre det?

Hurra for dere som tør!

Ansettelsespolitikken er noe spesiell. Enkelte jobber er forbeholdt kvinner, som enkelte jobber er forbeholdt menn. Det virker ofte slik, men det kan jo være søkermassen. (Det er jo en likestillingslov, som kanskje bør leses).

Siemens mannsdominert

Enkelte avdelinger har yngre ansatte. De har lettere for å godkjenne likestilling, derav blir det et bedre arbeidsmiljø. Mens andre avdelinger har så å si ingen turnover, derav en høyere gjennomsnittsalder av ansatte. De har vanskeligere for å godkjenne likestilling.

Her på Siemens er det et mannsdominert samfunn, det kan vel være at i fabrikkene er det tungarbeid, og kvinnen er jo svakere fysisk enn menn, der blir det vel ansatt mest menn.

På kontorsiden er jo ikke arbeidet tungt, og derav flere kvinner.

Tror generelt at Siemens må satse mere på kvinnene som arbeidstakere, da det ofte viser seg at etter å ha vært hjemmeværende en stund, ønsker de å komme tilbake til arbeidslivet.

Kvinner blir ikke tatt alvorlig uten at vi har fakta å slå i bordet med. Vi må ta sikte på å snu opp ned på, og avkrefte en rekke av de tradisjonelle forestillinger om kvinnen i samfunnet generelt.

Likt arbeid – lik lønn

Kvinner og menn må bli vurdert likt. Dette er sagt ut fra min arbeidssituasjon, og ikke ment så negativt som dette virker.

Men jeg har også det inntrykket at det er langt frem og mer enn det, før det blir en søknadsmasse på 50/50 på de forskjellige yrker. Det er som sagt enkelte yrker som er kvinneyrker og enkelte er mannsdominerte.



Tegneassistentenes plass: Beskjedent i bakgrunnen.

Oljeprisene og nye markeder har virket gunstig for Elektrovarmefabrikken

Elektrovarmefabrikken har fått føle virkningene av det økonomiske tilbakeslaget i Europa for fullt.

Det har vært en vanskelig periode med reduksjon av produksjonen etter at tilbakeslaget kom i 1977. Ferdigvarelageret ble etterhvert så fullt at fabrikken måtte gå med 4 dagers uke. De siste 2 årene har produksjonsvolumet derfor ligget vesentlig lavere enn salget. Heldigvis er denne omstillingsperioden nå over, og det er med en viss stolthet vi kan si at ingen er blitt sagt opp i denne perioden. De som idag går gjennom fabrikken kan ikke unngå å se at aktiviteten igjen er på topp. Vi tok kontakt med fabrikkssjef Olav Heggland for å få rede på hva som var grunnen til dette.

— **Olav Heggland, hva skyldes denne store endringen i aktiviteten?**

— Det skyldes vesentlig 3 ting. For det første de stadig stigende oljeprisene. For det andre har vi kommet sterkere inn på nye markeder i Mellom-Europa, og at vi nå har nådd balanse i bemanning og lagerbeholdning. Da vi startet forretningsåret 1979/80 hadde vi en ideell lagerbeholdning på 50.000 ovner. Men etterspørselen har vært større enn beregnet og vi er nå nede i ca. 30.000 ovner - noe som er for lite til at vi kan være leveringsdyktige av alle typer ovner til alle markeder. Etterspørselen er for tiden så stor at vi kunne trenge flere medarbeidere.

— **Ja, hvorfor går dere ikke til flere ansettelser?**

— Det er en hovedgrunn til at vi ikke går til dette skritt nå. Sverige skal som kjent ha folkeavstemming om bruk av atomkraft eller ikke, i mars i år. Vi holder oss avventende til resultatet er kjent. Blir det JA, må vi gå til ansettelser omgående. Et NEI vil bety vesentlig reduksjon i salget til Sverige, som tross alt er et stort marked for oss. Men heldigvis har det ikke den samme betydning som for noen år siden.

— **Har det skjedd noen forskyvning i salget, produktene i mellom?**

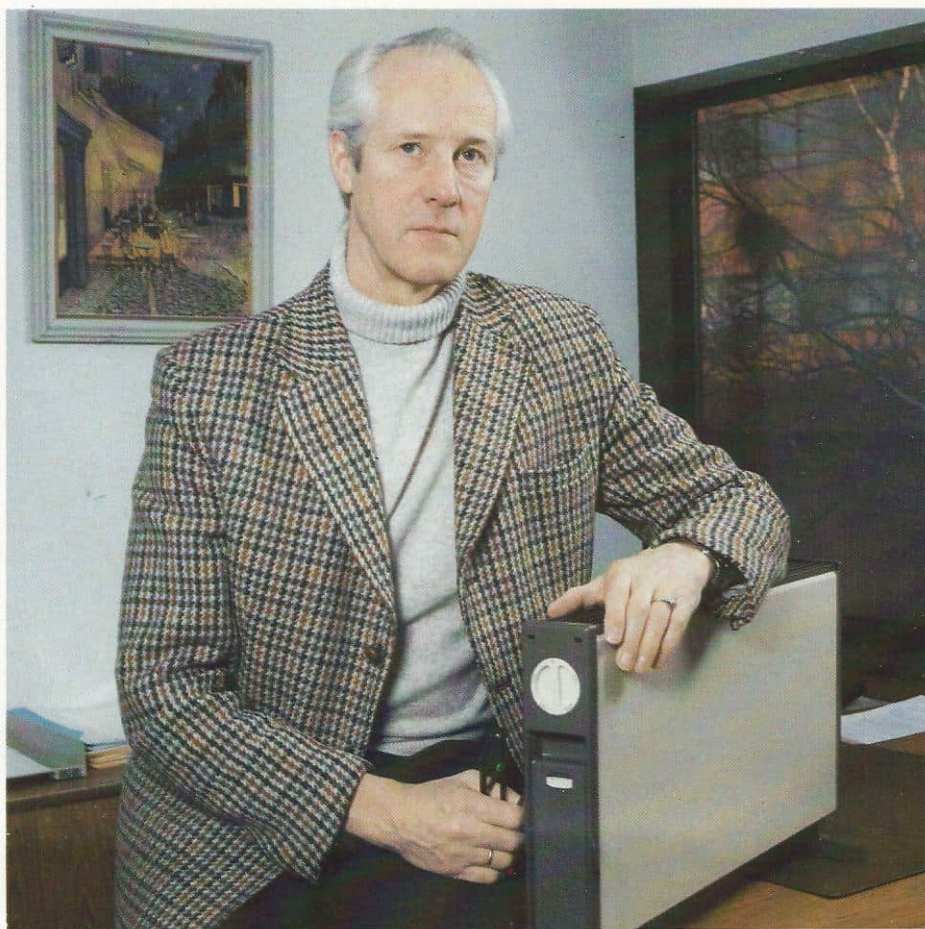
— Ja, det har det. Det har vært en tilbakegang i Sverige der panelovner var hovedproduktet, og en økning av salget av gjennomstrømmingsovner i alle andre land. For bare få år siden solgte vi flere panelovner enn gjennomstrømmingsovner, mens forholdet nå er 1 : 4.

— **Hva med nye produkter?**

— Den forrige varmevifte VV7 som vi så vidt begynte med på Tomter, før fabrikken flyttet til Trondheim, er ganske nylig erstattet med en ny type, betegnet VV9. I tillegg kommer vi til våren med en ny gjennomstrømmingsovn, tilpasset Mellom-Europeiske krav både hva dimensjoner og design angår. Vi regner med at nettopp Mellom-Europa vil få økende betydning i de nærmeste årene.

— **Er konkurransen på elektrovarmemarkedet hard?**

— Ja, det sier seg selv etter som 60-70% av våre produkter blir omsatt på det utenlandske marked, med et vesentlig lavere kostnadsnivå. Vi blir nødt til, på en eller



Olav Heggland med vårt nyeste elektrovarme-produkt, en frittstående gjennomstrømmingsovn.

annen måte, å møte denne konkurransen. Dette kan vi bare greie hvis alle ledd i organisasjonen gjør en god innsats. Arbeidstempoet i fabrikken er godt, så det er ikke der reservene ligger. Markedsriktige, produksjonsvennlige produkter av riktig kvalitet, større innsats av automatisert utstyr er alle viktige elementer i våre bestrebelser for å hevde oss i konkurransen.

— **Til slutt Olav Heggland, er du optimistisk når det gjelder elektrovarmefabrikens framtid?**

— Ja, det er jeg, for jeg har tro på at det er behov for elektrisk oppvarming også

i framtiden. Tendensen går i retning av å isolere våre boliger bedre og bedre, så det trengs mindre elektrisk energi til den rene oppvarming. Ingen andre oppvarmingssystem kan da installasjonsmessig konkurrere med elektrisk direkteoppvarming.

Når vi i tillegg vet at de fleste "alternative energiformer" vil bli levert i form av elektrisk energi, burde vi ha godt grunnlag for videre drift. Vi har dessuten viktige forutsetninger for å kunne hevde oss i konkurransen, nemlig et meget godt internt miljø som har vist at det tåler motgang, samt en meget positiv firmaledelse. Dette mener jeg gir et godt grunnlag til å se positivt på framtiden, sier Olav Heggland til slutt.

Forslagsvirksomheten i vinden i Nord

Her er resultatet fra siste års aktivitet i forslagsvirksomheten i S/T, som viser en sterk økning i utbetalingene til forslagstillerne.

	1979	1978	1977
Antall forslag totalt	57	46	38
Herav premiert	32	30	21
Premiesum i kroner	49 900	18 965	21 505

Årets beste forslag (som gir mest innsparing og størst premie):

"Ny slipemetode for front konvektorovn (C1)" premiert med kr 13 000,-, innsendt av Bjarne Åmot, El.varmefabrikken.

Høyeste premiesum sammenlagt (når årets beste forslag holdes utenom): Brage Stølhaug, Sterkstrømfabrikken, total premiesum for 3 forslag kr 2 700,-. Hallvard Brostrøm, Sterkstrømfabrikken, total premiesum for 2 forslag kr 2 700,-.

Beste forslag fra forslagstillere utenom de som er nevnt ovenfor:

"Verktøy for montering av effektbrytere" premiert med kr 8 000,-, innsendt av Johan Hjertaas og Ole Holte, Montasjeavd. R/N.

«Vernelederjobben er ikke mellom barken og veden»

Anngrim Asphjell er landsverneleder i Siemens A/S. Han svarer her på en del aktuelle spørsmål knyttet til jobben:

— Du drev tidligere med produksjonsteknikk i fabrikkene og er nå blitt verneleder på heltid. Hvordan har du opplevd denne overgangen?

— Overgangen skjedde gradvis over flere år. Allerede i 1973 fikk jeg ansvaret for vernetjenesten i fabrikkene ved siden av at jeg var leder av produksjonsteknisk avdeling.

I de første årene la vernelederfunksjonen beslag på en relativt liten del av min arbeidstid, men i forbindelse med innføring av Arbeidsmiljøloven, som trådte ikraft 1.7.1977, skjedde det en rask opptrapping.

De miljøtiltak og den informasjons- og kursvirksomhet som fulgte i Arbeidsmiljølovens kjølevann, tok etter hvert så mye av min tid at kombinasjonen med avdelingslederfunksjonen begynte å føles uholdbar.

Høsten 1978 ble jeg stilt overfor valget mellom de to jobber og valgte da vernelederjobben som fra da av også omfattet anleggsvirksomheten innen Region Nord og et landsomfattende koordineringsansvar i verne- og miljø saker. Fra siste årsskifte har jeg dessuten overtatt som industrivernleder ved S/T.

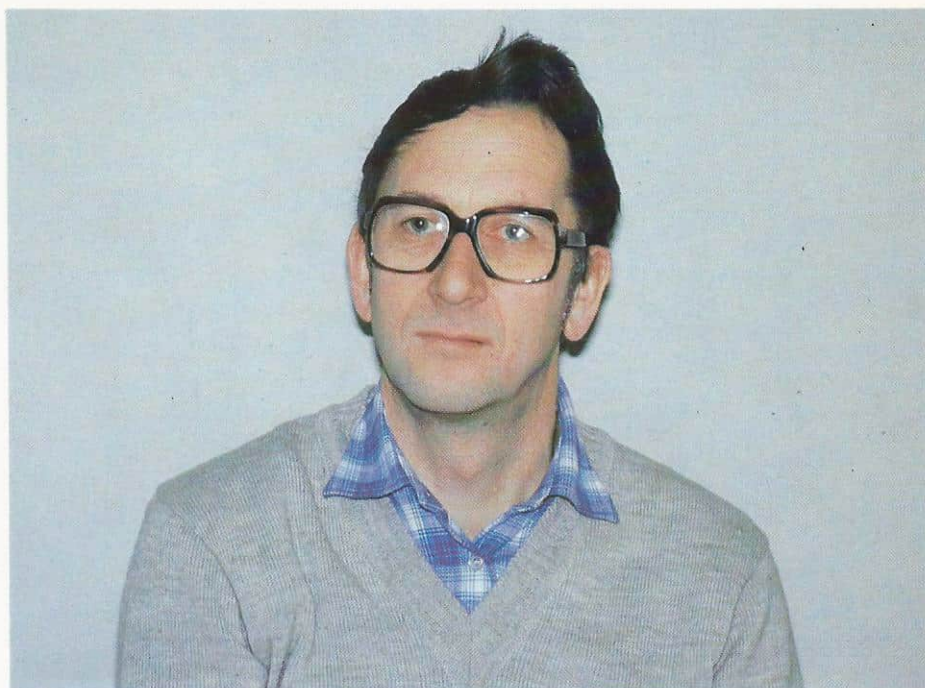
— Hva består vernelederens arbeidsoppgaver i?

— Slik det forutsettes i Arbeidsmiljøloven er arbeidsmiljø et meget vidt begrep. Dette medfører at arbeidsoppgavene blir meget varierte og spenner fra konkrete tekniske og medisinske problemer til de mer psykososiale forhold som har med trivsel og samarbeidsforhold å gjøre. Det at mitt arbeidsområde ble utvidet til å omfatte anleggsvirksomheten medførte selv sagt en betydelig økning i allsidigheten. Anleggsvirksomhet er i seg selv variert, og variasjonen forsterkes ytterligere ved at vårt firma er engasjert i så mange typer av anleggsvirksomhet, inklusive offshore-virksomhet.

En av Arbeidsmiljølovens intensjoner er at de ansatte selv gjennom opplæring skal settes istand til å oppdage arbeidsmiljøproblemer og kunne bidra til å løse dem. Dette forutsetter en omfattende og allsidig opplæringsvirksomhet, og vernelederen står selv sagt sentralt i den kursvirksomhet som har fulgt i Arbeidsmiljølovens spor.

— Hvilke arbeidsmiljøproblemer innen Siemens A/S mener du vil kreve mest innsats i årene som kommer?

— Til tross for relativt store investeringer i miljøtiltak de siste årene gjenstår fremdeles en rekke problemer som må løses. Et av de største og vanskeligste arbeids-



miljøproblemer er knyttet til arbeidsplasser med ensformige arbeidsoperasjoner og bevegelsesmønstre som medfører belastningssykdommer. Jeg tenker her særlig på enkelte arbeidsplasser i fabrikkene — spesielt Elektrovarmefabrikken — samt en del kontorarbeidsplasser i tilknytning til bruk av visse kontormaskiner. Det bør dessuten i denne sammenheng nevnes at Arbeidsmiljøloven retter oppmerksomheten mot de negative psykiske miljøfaktorer som ofte er forbundet med ensformig arbeid. I årene som kommer vil det derfor trolig bli vanskeligere å få akseptert arbeidsplasser som ikke anses å tilfredsstille kravene til "meningsfylt arbeid".

I nær fremtid vil det komme nye og mer restriktive støyforskrifter, og man må forutsette at støyproblemer i produksjonslokalene, på kontorene og i anleggsvirksomheten vil kreve øket oppmerksomhet.

Selv om våre ansatte nå holder til i relativt nye bygninger over hele landet, må man regne med å arbeide med romklimaproblematikken. Jeg har en følelse av at komfortkravene stadig skjerpes, og det klages mye over varmemproblemer om sommeren og trekk og tørr luft om vinteren.

— Hvilke problemer er dominerende innen anleggsvirksomheten?

— Vår anleggsvirksomhet er så mangslungen at det er vanskelig å gi noe konsist svar på spørsmålet. Når det gjelder rene vernesaker vil jeg spesielt nevne risiko for fallulykker som et problem som ser ut til å gå igjen praktisk talt over alt. Problemet er delvis av teknisk art, men dessuten mye et spørsmål om holdninger.

Anleggslivet er "tøfft", og det synes som om mange mener det skal være slik. Dette resulterer ofte i manglende sikrings tiltak og uryddige arbeidsplasser. Våre montører har utvilsomt en mer positiv

Anngrim Asphjell: De fleste arbeidsmiljøproblemer er knyttet til ensformige arbeidsoperasjoner.

holdning til vernetjenesten enn mange av de yrkesgrupper de jobber sammen med. Dette kan enkelte ganger føre til konfliktsituasjoner i forhold til f.eks. betongarbeiderne og hovedentreprenører.

— I forbindelse med innføring av Arbeidsmiljøloven var det mange — særlig fra arbeidsgiversiden — som mente at loven på enkelte punkter var for streng og ville føre til store problemer for arbeidslivet. Har dette slått til?

— Ser man bort fra enkelte bransjer som har hatt vanskeligheter med praktiseringen av overtidsbestemmelsene, må man vel si at loven har skapt få problemer.

I vårt firma har loven muligens påskyndet gjennomføringen av en del tiltak som har kostet firmaet en god del penger. Etter min mening er imidlertid dette stort sett tiltak som vi burde gjennomført uansett, og jeg tror dessuten at det i de fleste tilfeller hadde vært mulig å oppnå forståelse for tiltakene hos ledelsen uten at man hadde loven å støtte seg til.

— Er vernelederjobben en "mellom barken og veden jobb"?

— For meg som tidligere drev med rasjonaliseringsvirksomhet fortøner ikke denne jobben seg slik. Dette skyldes vel også mye at vi hele tiden har hatt en meget god samarbeidsånd mellom ledelsen og de ansatte i løsningen av miljøproblemer. I denne sammenheng bør en vel også nevne betydningen av at firmaet er ressurssterkt og har gått med overskudd som har gjort det mulig å sette av skattefrie fonds for miljøtiltak.

Mitt håp er at vi også i årene som kommer vil være istand til å løse problemene på den samme positive måte sier Anngrim Asphjell til slutt.

Er det kvinne-diskriminering i Siemens?

Forts. fra side 1

— Så du har ikke vært utsatt for noen form for kvinne-diskriminering innenfor ditt yrke, slik som man kan høre om fra andre deler av arbeidslivet?

— Der må jeg svare både ja og nei. Jeg føler at det arbeidet jeg gjør blir både respektert og akseptert som verdifullt, og jeg har aldri hørt annet enn gode ord. På den annen side har jeg bestemt inntrykk av at det har vært lønnsmessig forskjellsbehandling, og at denne ennå ikke er helt utjevnet.

Jeg er aldri blitt spurt om hvorvidt jeg er fornøyd med min lønn eller ikke, og jeg har aldri fått vite hvor jeg står i lønns-systemet. Det er litt leit at dette nærmest skal være et tabu-emne. Jeg har følelsen av at det er større åpenhet mellom gruppe-lederne og deres mannlige medarbeidere omkring dette med lønn, og at dette dermed slår ut til mennenes fordel.

Bortsett fra dette virker det også som om kvinner pålegges mer arbeid enn menn. Som kvinne må man gjøre alt selv, all arkivering, alt skrivearbeid etc., mens en mann tilsynelatende ikke får lov til å disponere skrivemaskin og også må få assistanse til en del av det enkleste rutinearbeidet.

Dersom dette inntrykket stemmer med virkeligheten, og det er faktiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i samme jobb, så er det litt bittert. Men det er vel håp om at slike forhold er i ferd med å rette seg.

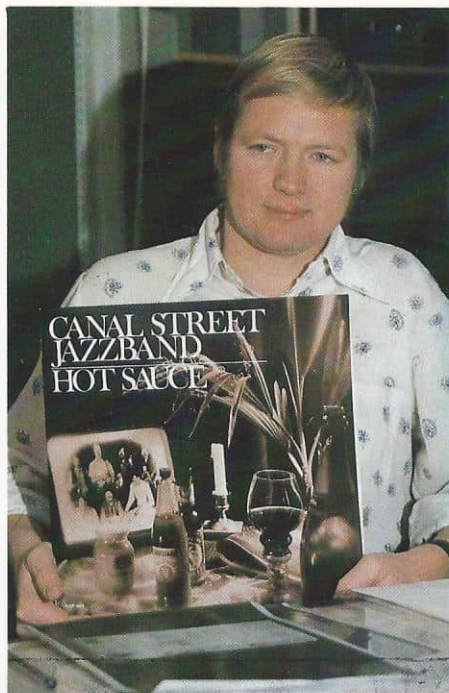
— Du har aldri tatt opp disse tingene med din overordnede eller med personalkontoret for å finne ut om slik forskjellsbehandling som du antyder, virkelig har vært firmaets offisielle linje, og forsøkt å forandre på det?

— Nei, jeg har i grunnen aldri vært noen aktiv likestillingsforkjemper. Jeg har vel vært for fornøyd med min stilling til å føle noe behov for kamp. Selv om jeg mener å ha registrert visse forskjeller mellom kvinners og menns arbeidsforhold, så har jeg ikke tenkt spesielt over det til hverdags. Når jeg nå blir spurt direkte, må jeg imidlertid svare, og jeg vil da gjerne få snakke på vegne av alle kvinner i Siemens, ikke først og fremst for meg selv. . . , sier Nikken Saxegaard og presiserer enda en gang at vi ikke må gi leserne inntrykk av at hun klager og er misfornøyd med Siemens som arbeidsplass.

For sikkerhets skyld var vi innom personalkontoret for å høre hva man der hadde å si til saken. Vi traff Erik Bakke og spurte hvordan det var med eventuell lønnsdiskriminering i Siemens.

— Det har nok vært noe forskjellsbehandling når det gjelder menn og kvinner, men Siemens har fulgt de vanlige normene for næringslivet og ikke vært hverken bedre eller verre enn resten av Norge. Det er imidlertid firmaets offisielle politikk at det skal være lik lønn for likt arbeid, uten andre forskjeller enn de som skyldes utdanning, ansiennitet og eventuelle personlige tillegg. Sistnevnte er ikke kjønnsbestemt, men avgjøres av arbeidsinnsatsen.

Øyvind Kvarvåg med LP-plate



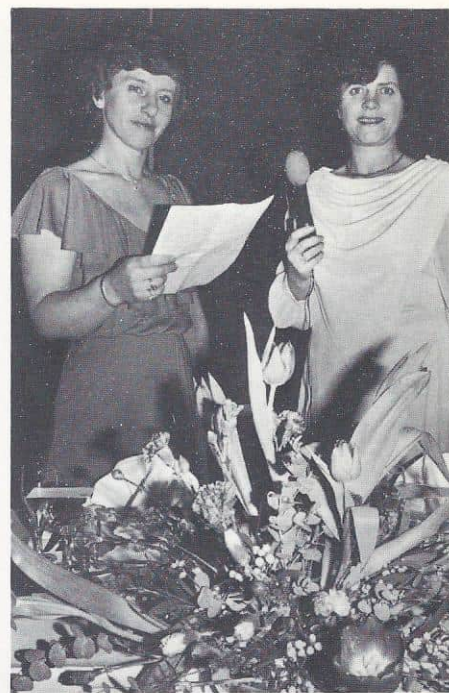
Øyvind Kvarvåg med debut-LP-platen "Hot Sauce".
Foto: Fotoklubben

Nok en trompetspillende kollega, Øyvind Kvarvåg, avd. Kontordrift S/O, har i disse dager kommet ut med sin første LP-plate sammen med sitt eget Canal Street Jazzband. Platens tittel er Hot Sauce. Repertoaret er i første rekke tidfestet fra 1920 til 1930. På platen finner vi Canal Street Jazzbands egne versjoner av velkjente gamle jazzmelodier signert av folk som Louis Armstrong, Fats Waller, King Oliver og Jerry Roll Morton.

Ellers kan vi opplyse av LP-platen helt og holdent er produsert av Canal Street Jazzbands egne medlemmer, — såvel om slag som layout.

Siemensmedarbeider Svein Paulsen, eiendomsforvaltning S/O, er ansvarlig for miksing av lyden.

Velkommen til årsfest



Årsfestene i Siemens er avviklet i tradisjonell stil, og på bildet er det Thorbjørn Nyvold (t.v.) og Laila Johannessen som ønsker velkommen til festen i Bergen. Den ble avholdt på Hotel Norge 20. januar med ikke mindre enn 221 deltakere.

De som er interessert i å få kjøpt LP-platen rimeligere enn i plateforretningene, kan henvende seg til Øyvind Kvarvåg, tlf. 618 S/O.

Etter den meget gode anmeldelsen platen fikk av bl.a. Stein Kagge i Aftenposten, hvor spesielt Øyvind Kvarvågs fine trompetspill ble fremhevet, bør det vel bli stor etterspørsel etter platen "her på berget".

Siemens pensjonistforenings årsmøte

Årsmøtet ble holdt torsdag den 10/1-80 i Siemens foredragssal. Til behandling forelå valg av styremedlemmer.

Formann Erling Bjørset ønsket oss velkommen — og de av våre medlemmer som var gått bort det siste året, ble minnet med en kort stillhet.

Vi var 17 frammøtte og formannen ga et resyme over foreningens 2-årige eksistens. Han påpekte at foreningens formål er å hygge for pensjonistene og holde kontakten med firmaet. Virksomheten baseres på 4 medlemsmøter — endel styremøter og 2 heldagsturer pr. år, og alt er gratis.

Av helsemessige grunner ønsket ikke Bjørset lenger å stå som foreningens formann. Han sa seg like interessert og lovet fortsatt å virke for foreningens trivsel. Han påpekte at vi alle — også de som er Siemens-

ansattes etterlatte skal føle seg like velkomne som de "ekte" Siemenspensjonister.

Valgresultat

Formann - Øyvind Fredheim	for 1 år
Viseformann - Adolf Sørensen	for 2 år
Kasserer - Øyvind Fredheim (stedfortreder)	for 1 år
Sekretær - Sofie Dieseth	for 1 år
Styremedlem - Erling Bjørset	for 2 år
Varakvinne - Elise Iversen	for 2 år
Varamann - Arvid Nordlie.	for 2 år

Hegge Malm måtte enda en tid be seg fritatt for styrearbeide.

Grefstad fikk ekstra ros for sitt arbeide for foreningen, og han fortsetter som assosiert medlem. Han er ikke pensjonert — men vår kontakt med firmaets ledelse.