

SIEMENS INTERN

Mandag 25. oktober 1971 Nr. 6

Innbruddet på Linderud

Fru Martinsen var både sint og oppgitt da hun kom på arbeid mandag den 29. september. Kantine hennes hadde i løpet av natten hatt ubudne gjester. Samtlige skap var brutt opp og innholdet var kastet ut på gulvet. Vassende i kaffeposer, sukker, tobakk og flasker kom hun med uttalelser som i virkeligheten ville bety en radikal skjerping av norsk straffelovgivning. Skulle tyvene noengang komme for retten, så er ihvertfall fru Martinsen ikke et uhildet jury-medlem.

RÅ KRAFT

Tyvene slo til engang mellom kl. halv to og halv fem natt til mandag. De kom gjennom inngangen fra vest. Denne døra ble åpnet med baufil. Siden var det slutt på tålmodigheten — hindringer ble forsert med rå kraft. Snekkere er nå i sving



BANK SKULLE DE HATT!

med å sette inn 1 dør og 4 dørkarmer. Etter å ha endevendt kantine, brøt tyvene seg inn på verkstedskontoret og derfra kom de inn i kontorlandskapet. Produksjonshallen ble også avlagt en vi-

sitt. Overalt ble skuffer og skap brutt opp og gjennomskutt. Et solid metallskap på kantine lageret gav til slutt også etter. Det var sikringsboksen!

MAGERT UTBYTTE

Utbyttet sto ikke i forhold til risikoen. Tyvene har hatt noen hektiske og slitsomme timer i bygget uten synderlig fortjeneste. Fra kantine er det stjålet kr. 200,- i veksel penger samt endel kartonger sigaretter. I verkstedet kom de over et instrument som hos oss er bokført med kr. 5000,-. Prisen i miljøet rundt Ankertorget turde ligge atskillig lavere. Men reparasjonen etter hærverket vil koste forsikringsselskapet mer enn selve tyvegoddet.

PROFESJONELLE

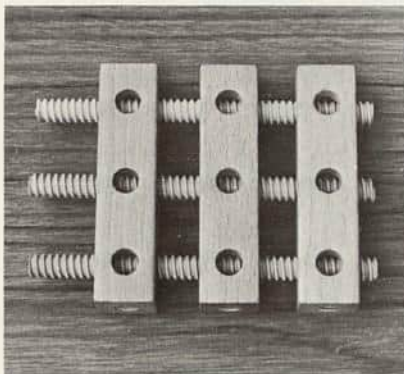
Fingertrykkeksperter fra politiet mente det hadde vært profesjonelle på ferde. I kantine tok de seg en pause, røykte en sigarett og hentet seg hver sin pils fra en kasse under disken. Bare prof fer åpner en pakke sigaretter med hanske på, og hadde det vært alkoholinspirerte pøbler, ville de neppe nøyet seg med bare en flaske. SEA

Organisasjonsutvalget utgir en rapport om forandringene

Og konstaterer at kommunikasjon er en vanskelig kunst ...

Organisasjonsutvalget, som ble nedsett tidlig i år, har avsluttet sitt arbeid i og med at organisasjonsjusteringene er gjennomført pr. 1. oktober. Vi har bedt formannen, direktør A. Johnsen, fortelle litt om virksomheten i utvalget.

— Det viktigste av det vi har å si om det vi har vært gjennom, har vi skrevet i en rapport som blir trykket og utgitt i vårt firma, opplyser direktør Johnsen. Vi kaller den "hvitboken vår" fordi vi der har gjengitt de tanker og vurderinger som har ligget til grunn for våre forslag. Vi kommer også sterkt inn på de intensjoner organisasjonskomiteen har hatt med forandringene. Mye av det som gir en organisasjon liv og mening kan ikke uttrykkes gjennom oversiktskart og sirkulærer. Det må sies i en friere og mer uformell form, og den håper jeg vi har funnet.



Under dette "bumerket" kommer organisasjonsrapporten — hva nå det betyr!

— Er du redd for at medarbeiderne ikke skal forstå meningen med forandringene?

— Ja, den faren vil jeg si alltid er tilstede. Jeg tror det er meget viktig at kollegene får anledning til å sette seg

(forts. side 7)

Nytt om navn

I forbindelse med organisasjonsforandringen er utnevnt følgende overingeniører i Siemens Norge A/S:

T. Gundersen, Sentralavdeling anlegg
S. Sivertsen, Region Vest
A. Uv, Sentralavdeling anlegg

1. september overtok Hans Jørgen Forberg stillingen som kontorsjef og leder av økonomifunksjonene i Region Øst.

Det går bra!

— Vi stilte med et meget stramt budsjett for 1970/71, men jammen ser det ut til at vi skal klare det, og vel så det, sier en fornøyd Nils Simonsen. Jeg tenker da på både bestillingsinngang og bruttofortjeneste — omsetningen blir antagelig som planlagt.

— Mer om regnskapsresultatene i neste nr.

Vi besøker personalavd. S/O:

Vi vil ikke være «menneskeingeniører» men gjerne hjelpe den enkelte

I 2. etasje i kontorbygget på Lindrud, midt i landskapet sammen med oss andre, sitter overraskende nok vår personalavdeling. Overraskende fordi vi vanligvis vil regne med at de saker som behandles der vil være av en slik karakter at de bør foregå for lukkede dører...

Mange av oss har nok fra tid til annen fundert på hva som egentlig foregår i denne avdelingen til daglig, - de fleste av oss har jo ikke noen kontakt med den utover den dagen vi møter som nyansatte. For å bringe litt klarhet i hva avdelingen beskjeftiger seg med, tok vi kontakt med avdelingsleder Inge D. Bjørntvedt, og ba om en nærmere presentasjon av avdelingens oppgaver og virksomhetsområde.

— Hva er egentlig en personalavdeling, Bjørntvedt?

— Ja, da vil jeg først nevne det den ikke er - eller det vi ikke driver med: Ikke teknikk og ikke med penger eller regnskap. Det er de ansatte selv, som er vårt arbeidsfelt. Jeg håper imidlertid at vi ikke går så langt at vi blir «menneskeingeniører». Med det mener jeg at det ikke blir for mye systematikk eller automatikk i vårt arbeid, slik at det enkelte menneske blir trengt i bakgrunnen.

Mer formelt kan vi si vår oppgave er å bistå ledelsen i firmaet med å formulere en målsetting for hvordan man skal anvende de menneskelige ressurser i bedriften. Ut fra målsettingen skal vi utarbeide en policy på de forskjellige områder - som f.eks. rekrutteringspolitikk, opplæringspolitikk o.s.v. En vesentlig oppgave er også å assistere linjeledelsen i gjennomføringen av personalpolitikken vis-a-vis de ansatte.

Vi bør stadig være åpne for nye tanker og ideer som kan fremme samarbeide, motivering av de ansatte samt den generelle trivsel.

— Hva er de mer konkrete oppgaver avdelingen arbeider med?

— Ut fra det jeg allerede har nevnt er det i første rekke å skaffe kvalifiserte medarbeidere til ledige stillinger. Jeg vil da gjerne nevne at firmaet i størst mulig utstrekning går inn for intern rekruttering der hvor det vil bety et avansement eller at jobben vil by på mer utviklende arbeidsoppgaver. Videre kan nevnes opplegg av en

riktig introduksjon av de nyansatte. I tråd med dette kommer arbeidet med å planlegge vår opplæringsvirksomhet. Avdelingen er også ofte inne i bildet ved forhandlinger med de ansatte i tariffspørsmål m.v. Likeledes forestår vi lønnsadministrasjon av velferds- og sosialtiltak pluss en rekke andre felter som det vil føre for langt å komme inn på her.

— Svært mange synes avdelingen er noe «anonym». Hva er din kommentar til dette?

— Primært skal de ansatte komme med sine spørsmål og eventuelle problemer til sine nærmeste overordnede. Avdelingen skal ikke først og fremst

være en sosial klagemur, men selvsagt står vi gjerne til disposisjon dersom det er noe vi kan gjøre for å informere eller hjelpe våre ansatte.

— En personalavdeling i kontorlandskap. Kommentarer?

— Det kan enkelte ganger være meget vanskelig ved samtaler av f.eks. fortrolig karakter. Imidlertid har vi «skjermet» oss ganske bra. Dette betyr imidlertid ikke at vi helst vil være i fred og alene - snarere tvert om.

— Tilslutt, Bjørntvedt, - hva med avdelingen på lengre sikt? Hva vil dere gjøre i fremtiden?

— Vi vil arbeide intenst med de ting jeg allerede har berørt. Av oppgaver som vil oppta oss mer og mer i fremtiden kan nevnes det enkelte menneskes plass i arbeidsmiljøet. Hvordan skal vi i arbeidssituasjonen i sterkere grad få frem og utvikle videre de positive kvaliteter og egenskaper som hver enkelt person har...

Dette er saker jeg tror vil være til gagn både for den enkelte og bedriften - samt samfunnet i sin helhet...

Vi takker Bjørntvedt for intervjuet og håper at leserne med dette har fått et innblikk i avdelingen.

Trio

IN MEMORIAM

TOR SKÅTTERØD S/T



Den 2. juni 1971 fikk vi melding om at montør Tor Skåtterød plutselig var blitt syk på arbeidsplassen og kjørt til sykehuset. Da vi noen timer se-

nere fikk den triste beskjed at han var død, var det vanskelig å fatte det.

Tor Skåtterød ble ansatt i firmaet 14.4.1958 og var med sin gode erfaring fra skipsinstallasjoner med på å lære opp den dyktige stab av skipsmontører som vi har i dag.

Hans kunnskaper om skipsanlegg var god å ta til også ved de mange serviceoppdrag som han utførte. Ofte måtte han avbryte det arbeid han holdt på med for å ta slike oppdrag, men han var alltid villig og utførte alltid oppdragene til kundens og firmaets fulle tilfredshet.

Det må også nevnes den orden og flid som preget de papirer han leverte fra seg. Rapportunderlag og data som skulle videre til godkjenningsmyndighetene var alltid omhyggelig utfylt, og gjorde sitt til å forsterke det gode inntrykk vi hadde av ham.

Med sin omgjengelighet vant han mange venner både i firmaet og blant våre kunder.

Vi lyser fred over hans minne!

K.K.

FREDRIK LANGSETH, S/T



Mandag 28. juni 1971 mottok vi det sorgelige budskap om at Fredrik Langseth var død. Dette budskap kom uventet og brått på oss alle, og det var

vanskelig å forstå at denne arbeidskameraten som var så stødig i all sin ferd, ikke var blant oss lenger. Langseth døde på vei til sitt arbeid. Han var som vanlig underveis for enda en dag å utføre sitt daglige virke.

Fredrik Langseth ble ansatt hos Siemens 14.6.1965, og arbeidet som kontrollør på lakkeringsanlegget. Han ble 61 år gammel.

Som kontrollør var han meget pålitelig, sikker og dessuten en ordensmann av de sjeldne. Langseth var av de mennesker som gikk stille gjennom tilværelsen. Det var ikke de mange ord som karakteriserte han, men hans faglige dyktighet, gode humør og omgjengelighet. Han var den vi bestandig kunne regne med, og i de seks årene han arbeidet her hos Siemens, var han ikke borte fra sitt arbeid en eneste dag.

Med sitt stille og vennlige vesen, skaffet Langseth seg bare venner blant dem han kom i kontakt med både innenfor og utenfor firmaet.

Vi lyser fred over hans minne!

Ols.

Staute kjemper og tunge kuler

Dyp konsentrasjon. Et par kjappe gløtt over skulderen mot streken langt der ute — og så heftig rotering før dis-kosen slenges avgårde med et brøl som minner om våre stamfedre fra fordums tider. Gledesstrålende smil leker i munnviken til den staute kjempen når han hinkende konstaterer at målet er nådd.

— Hvem, sier du ? Ja, — hvem annen kan det være enn vår egen Bjarne "Ricky" Ruud-Johansen fra Markedsseksjonen i Oslo. Et kjempetalent i diskosringen — dersom han bare hadde startet opp 30 år tidligere. Målet som nevnes er kravet til idrettsmerket — 23.50 meter. Overtruffet med hele 10 cm — ingen bedre ?

I kulingen konsentrerer Trygve "Briesnick" Engebretsen seg, og kjemper hardt for å klare 8,15 meter. Kula lander på 8-meteren gang på gang, men lenger vil den heller ikke mens vi observerer. "Jeg har'n inne nå!" . . . sier Engebretsen. "Bare vent til neste støt skal du få se!" — Unødvendig å si at han med en slik iver og innstilling klarte kravet med glans.

Det hele startet egentlig opp ved



lunsjbordet i kantinen. En vanlig diskusjon omkring idrett generelt, og om norsk fri-idretts svake stilling spesielt. Et lysthode begynte å minnes barndommens kamp mot klokke og centimeter, og beklaget seg sårt over sin nåværende form. Dermed var det gjort — flere ivrige sjeler la frem forslag til hvordan vommen kunne fjernes og en tilfredsstillende formkurve igjen kunne påvises.

En gjeng utkrystalliserte seg og startet opp med mosjon i personlig tilpasset tempo 1 gang i uken på Frogner Stadion. Men — bare ved mosjon fant vi ut at det ikke ble ydet nok, — vi måtte ha et mål for våre bestrebelser (utover den klassiske på Larsen etterpå).

Det gikk ikke lang tid før vi alle som

en bestemte oss for å prøve på idrettsmerket. Således gikk det til at personligheter som de to forannevnte pluss løperfenomenet Leif "Bedford" Slaatsveen og spenstfenomenet Erik "Brumel" Bakke trådte frem i lyset.

På denne måten er mosjon og moro på et glimrende sett blitt løst — det sistnevnte ikke bare for de deltagende, men også vel så mye for deres kolleger når de tapre sjeler stive og støle prøver å ta seg frem i landskapet dagen derpå. Men — det hjelper på — stivheten blir mindre for hver gang, og snart vil vi andre dødelige være sørgelig akterutseilt i kampen for den fysiske fostring. Hvis vi da ikke gjør som dikteren sier "Gakk hen og gjør likeså".

Tilbake til naturen

Direktør Johannes Sveen forlater oss i løpet av året for å bli sjef for Røldal - Suldal Kraft A/S. Han tar med seg familien og flytter til Nesflaten i Suldal - det er slett ingen avkrok, hverken kommunikasjonsmessig eller når det gjelder skoleutbygging og andre samfunnsmessige goder. Men det er jo godt med høye fjell omkring da. Sveen kommer til å farte mye i disse fjella, for han skal ikke bare sitte på kontor og passe på driften. Han skal også stå i spissen for store utbygninger og utvidelser ved verket for de kommende 5-6 år.

— Men kontakten med naturen i Vestlandsfjellene var vel kanskje det som fristet mest, sier Sveen, som er bondegutt fra Degernes, Indre Østfold, og hvis frue har sine røtter i fjellmiljø. Jeg er sikker på vi vil trives der vi kommer.

— Hvor lenge har du vært i Siemens?



— Jeg kom i 1955, da hadde jeg vært på Norsk Jernverk siden 1952, og før det hadde jeg drevet i 5 år med planlegging av anlegg i Oslo Lysverker.

— Har tiden i Siemens gitt deg mye?

— Ja, jeg har her fått en menneskelig og faglig erfaring jeg ikke ville unnvære. Men jeg går fra stillingen i vissheten om at firmaet har mange fremragende dyk-

tige folk til å overta mine oppgaver - her fins kapasitet og kompetanse i mengdevis. Dessuten mener jeg at en avlastning rent administrativt bare er av det gode. Endelig er det et passende tidspunkt å bryte opp på nå, da vi har fått en ny organisasjonsform, som jeg forøvrig tror er et godt utgangspunkt for den videre utvikling i firmaet.

„Vi i Siemens bør være den beste reklame for våre produkter”

mener lederen for vår SE-gruppe, Bj. Ruud-Johansen

— Selger vi husholdningsapparater som er beregnet for det tyske marked, Bjarne Ruud-Johansen?

— På ingen måte, vi markedsfører produkter utviklet for den europeiske familie. Våre husholdningsapparater av idag preges av det vi skandinaver kanskje noe foraktelig kaller kontinental design. Vi har vært litt sene med helt å akseptere denne linje. Ser vi imidlertid på de produkter norske fabrikanter sender ut på markedet idag, følger disse produkter i store trekk den designlinje de store europeiske produsenter benytter.

— Design er jo en ting, - hva med produktenes tekniske kvalitet?

— Det er en utbredt misforståelse at design ikke har noe med kvalitet å gjøre. To av kriteriene for god design er funksjonell kvalitet og teknisk kvalitet. Forbrukerrapporter, vareundersøkelser og kommentarer fra forhandler/forbruker forteller oss at våre produkter er fullt på høyde med våre konkurrenters.

— Også prismessig?

— Ja, - her har vi nok et lite handikap. Våre produkter blir belastet med nær 20 % toll, mens flere av våre viktigste konkurrenter ikke har denne tollbelastning. En eventuell norsk inntrreden i EEC vil derfor føre til at vi vil stå sterkere i konkurransen.

— Betyr disse høyere priser store problemer for oss i markedsføringen?

— Selvfølgelig, vi må imidlertid være klar over at prisen kun er et av de virkemidler som benyttes i moderne markedsføring. En bevisst styring av vår argumentasjon overfor forhandler og forbruker mot konkrete fordeler som service, kvalitet, fortjeneste etc., er derfor helt nødvendig for oss i dagens situasjon

— Vi hører til stadighet at vi konkurrerer på et knallhardt marked. Er dette en unnskyldning for vårt noe dårlige resultat til nå, eller er det en realitet?

— Konkurransesituasjonen er hard idag. Vår reklameavdeling som har analysert våre konkurrenters reklameinnsats de siste tre årene, har presentert



Gode statister "fra huset" i Siemens Oslo i den nye, store samlebrosjyren for Siemens Husholdningsprodukter. Fra venstre: Peter Wegling, Sven Erik Andersen, Jorun Karlsen, Erik Bakke, Gerd Meland og Knut Holsve.

meg tall i kroner for disses markedsføringsinnsats jeg ikke ville drømt om. Et lite eksempel viser oss dette: En av våre konkurrenter la f.eks. ned over 1 million kroner i reklameaktiviteter ved introduksjonen av en ny vaskemaskintype.

— Kan dette lønne seg?

— Kanskje noen tall om 1970 mar-

kedet kan fortelle litt: — Det ble solgt 84.500 vaskemaskiner, 89.900 støvsugere, 31.700 brødrister, 82.000 varmekuffer for å nevne noen tall. Opererer vi med en snittpris på vaskemaskiner til forhandler på f.eks. kr. 1.400,-, representerer dette et marked på mye over 110 millioner kroner.

Vi regner med at det norske markedet (forts. side 8)

REFERAT

Møte i Bedriftsutvalget S/O 7.9.1971

Følgende saker ble behandlet:

Organisasjonsjusteringer

De organisasjonsjusteringer som fant sted 1.10.1971 skyldes at firmaet ønsker å styrke sterkstrømssektoren, og bedre kontakten mellom de planleggende og de markedsførende avdelinger. Vi håper at justeringene vil gi oss en økt slagkraft på markedet.

Salg av Siemenshytta

Følgende ble referert:

"Den komite som ble nedsatt av generalforsamlingen i Foreningen Siemenshytta tidligere i år, har nå fullført sitt arbeide og resultatet fremlegges for Bedriftsutvalget.

Komiteen er innstilt på å selge hytta idet den mener at denne ikke lenger

fyller sine formål. Et meget godt tilbud has på hånden, og det uttrykkes ønske om å innkalle til ekstraordinær generalforsamling for å få avgjort saken."

Nytt møte ble fastsatt til tirsdag 30.11.1971 i dagligstuen på Linderud. Ansatte som ønsker saker tatt opp i Bedriftsutvalget, bes henvende seg til sine representanter i god tid før denne dato.

Er du upartisk, myndig og rettferdig i dine avgjørelser . . . ?

Vi har fått en forespørsel fra Oslo Bedriftsidrettskrets om vi har noen som er interesserte i å ofre seg for dommergjerningen i håndball og fotball. Forespørselen rettes herved videre til våre ansatte.

Interesserte bes henvende seg så snart som mulig til Erik Bakke over tlf. 545.

Store ord og dårlige skudd

Siemensskyting på Løvenskioldbanen



— Det er da lett – jeg skal greie 8 i gjennomsnitt.

Denne lite veloverveide uttalelse førte til en klar utfordring.

— Du får prøve, men greier du 6 har du talent.

Den skarpe leser har allerede oppdaget at det er skyting det dreier seg om. Nærmere bestemt miniaturskyting.

Vi kom til Løvenskioldbanen. Åpnet grinda i båsen og stirret over mot skivene. 50 lange – svært lange meter. Vi kunne slått oss selv på munnen – hvorfor skulle vi være så kjekk. Det skulle bli verre da vår tur til å skyte kom.

Du har skive 35 ble det opplyst.

Vi la oss ned – ladet og siktet.

Undertrykt knising bak oss. Nå skyter'n på feil skive.

Rød i pæra myser vi over siktet, visst pokker. Nære på at Ola hadde fått et sjettem hull i skiva si.

Vi konsentrerer oss innbitt om skive 35. Det lille hullet i siktet skal passe overens med den lille sorte prikken på skiva fikk vi vite bakfra. Problemet er bare at den lille sorte flekken aldri vil

stå stille. Den danser hit og dit, opp og ned. Den nekter faktisk å samarbeide.

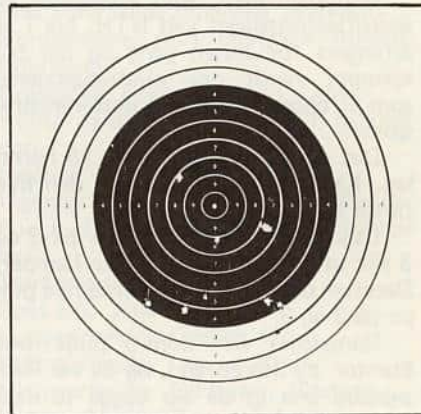
Påfallende knising bak ryggen vår, er'n for tung for deg? Voldsom konsentrasjon må til for ikke å tape all prestisje. Vi finner prikken som representerer tiere og trekker av. Spent bøyer vi oss til venstre og klistrer øyet til kikkerten. Det første vi ser er øyenhår. Det neste er en skive uten hull. Vi må ha kikkerten rettet mot feil skive. Aldri i verden om vi har bommet.

— Hva ble det? hører vi bak oss.

Varm i toppen bøyer vi oss over kikkerten nok en gang og finner etter en tids søken et lite hull i det hvite utenfor alle ringene. Bom.

En åtter, lyver vi glatt for å se reaksjonen. Mistroisk mumling.

Vi lader, sikter og skyter. Titter i kikkerten og skyter igjen, igjen og igjen. Han skyter ihvertfall fort, kommenterer profesjonistene bak ryggen vår. Spredningen på skuddene er så stor at vi skylder på børsa. Helt til nestemann skyter 2 tiere og 3 niere med samme gevær og som om det skulle være ett hull, svever vi i dette konstruerte håp.



Vi går bort i grava og spør etter skive nr. 2 på plass 35.

— Hvem var det som skjøt på den da, var det medlidende svar. Det var undertegnede, måtte vi beskjemmet innrømme. Uten et ord får vi skiva i hånden. 11 skudd sitter i den og gjennomsnittet er 5. Vel-vel. Det var første gang, og for en som ikke engang greide skyttermerket i bronse i det militære, er ikke det så verst, trøster vi oss selv.

Neste gang går det bedre. Da skal vi minst ha 8 i snitt. Det er helt sikkert.

FRA MOTORKLUBBEN

Det har lyktes oss å få en spesialavtale med Renault Norge A/S og Røhne & Selmer A/S ved kjøp av nye biler.

Likeledes har vi avtale med et gummi-importfirma for levering av bilgummi til meget gunstige priser. Interesserte kan henvende seg til H. Paulsen, Tlf. 621.

HØYERE ENN 80.000 SKRIKHALSER

En 500 kilo tung høyttalerkombinasjon blir kjernen i det elektroakustiske anlegget på Munchen Olympiastadion.

Høyttalerkombinasjonen som vil henge over hovedtribunen, er sammensatt av 26 trykk-kammer og 54 trakt-høyttalere. Mindre høyttalersøyler langs løpebanen kompletterer.

Høyttalerne blir foret gjennom 15 heltransistorerte forsterkere fra mer enn 30 mikrofoner plassert rundt på stadion.

127 HAR GJENNOMFØRT KURS I FJERNKONTROLLTEKNIKK

Med de 43 deltakerne på fjernkontrollkurset som ble avholdt 21. til 25. juni i Oslo, har 127 ingeniører fra Norge og Sverige deltatt i fjernkontrollkurs hos oss.

KURSPROGRAM

Kursprogrammet for de 2 siste kurs har i store trekk vært like. (Ref. Siemens avis fra juni 1970).

Dette opplegget er kommet istand på grunnlag av skriftlige kursvurderinger fra deltakerne.

Forelesningene om EFD-fjernkontroll varte i 5 dager til ende. For at deltakerne skulle kunne få anledning til å bli kjent med det perifere utstyret til et moderne fjernkontrollanlegg, ble det holdt 4 spesialforelesninger fordelt på to av kurskveldene.

Siemenslaget Trondheim ble vinner av NTH sommercup 1971

Håndballcupen, som arrangeres av Bedriftsidrettslaget ved NTH, ble i år arrangert for annen gang og det ble kjempet hardt om vandrepokalene, som er oppsatt av Høgskoleadministrasjonen.

Det startet 6 damelag og 16 herrelag. Kampene ble avviklet i den nye flotte Høgskolehallen.

Lagene spilte først i puljer på 3 og 3 slik at alle lag fikk minst to kamper. Deretter dannet puljevinnerne nye puljer på 3 og 3.

Damelaget vårt kom i pulje med Stentor og Storebrand, og de var ikke snauere enn at de slo begge to med henholdsvis 3-0 og 2-1.

Andrelaget på herresiden, som i serien spiller i 3. divisjon, kom i en meget hard pulje. De tapte først 5-1 for Frionor som kom helt til finalen, og spilte senere uavgjort 5-5 mot N.K.L. som i serien spiller i 1. divisjon. Det ble derfor ikke flere kamper på andrelaget.

Førstelaget derimot vant sin pulje med seier 6-0 over Stentor og seier 4-3 over Bjærum.

I de videregående rundene tapte damene våre 5-0 for Sentralsykehuset, men vant jumbofinalen med 3-1 over Storebrand. Dette resulterte i en flott 3. plass. I damefinalen vant kommunen en jevn og velspilt kamp mot Sentralsykehuset med 2-1.



Vinnerlaget. Sittende fra venstre: N. Bjerkenes, S. Trøan, T. Trondvold. Stående fra venstre: H. Myhre, O.H. Magne, G. Grinde, B. Odden og kapteinen L. Jacobsen. T. Bertelsen var ikke tilstede da bildet ble tatt.

Herrelaget vant så sin pulje-vinnerpulje med sifrene 9-3 over Posten og 5-4 over Skips NTH.

I herrefinalen mellom Siemenslaget 1 og Frionor var det lenge jevnt, men så dro Siemenslaget ifra, og selv om Frionor spilte meget godt i en periode i annen omgang, var Siemenslagets sei-

er aldri alvorlig truet. Sluttresultatet 9-5.

Jumbofinalen for herrene gikk mellom Høgskolens egne lag Elektro/NTH og Skips/NTH, og dette oppgjøret var så jevnt at det måtte avgjøres ved straffekast. Det ble Skips/NTH som endelig avgjorde kampen til sin fordel.

Vi gratulerer legene med en flott innsats.

Vi frykter ingen, men ...

Tre kamper med "walkover" diskvalifiserte Siemens-damelaget i siste innendørsserie. Reglene forlanger minst 5 spillere på hvert lag hvis kamp skal finne sted. Fullt lag med innbyttere krever 10 spillere. Dette klarer Siemens sjelden å mobilisere.

"Vi har ikke nok spillere," sier lagets oppmann, Brit Johansen, "straks noen er forhindret fra å møte, blir vi tallmessig underlegne på banen."

Dette er unødvendig. Det finnes da nok av spreke Siemens-jenter i Oslo. Dessuten har ansattes ektefeller også anledning til å delta.

Brit har linjnr. 524.

SEA



Her er håndballaget i S/O fra siste sesong. Fra venstre: Gerd Meland, Karin Øderud, Randi Solhjem, Brit Johansen, Roy Hammer (trener), Åse Lilleseth, Gunnhild Kjøren Hansvold og Aina Hammer.

Velkommen til Siemens

NYANSATTE SIEMENS/OSLO

Sverre Hovda, Teknisk Seksjon
Andrias van Bruggen, Dataavd.
Nils Bomban, Postavdelingen
Arne Hedenstad, Elektromed
Kari Widding, Teleteknisk Seksjon
Monika Pedersen, Kopieringssentralen
Sigrunn Østerås, Data-avd.
Mette S. Nilsen, AKA
Björg Røssevold, Sentraladministrasjon
Annie Vera Jørgensen, Data-avd.
Wencke Sørli, Region Øst
Britt Eikholt, Teleteknisk Seksjon
Asbjørn Mellgren, AKA
Tore Holth, Teknisk Seksjon
Thorstein Himsett, Data-avd.
Bjørn Antonsen, Data-avd.
Tom Kirkeby, Teleteknisk Seksjon
Aud Sissel Bøe, Regnskapsavdelingen
Anne-Grethe Aspenes, Regnskapsavd.
Grethe Larsen, Data-avd.
Hans Brenna, Data-avd.
Tove Johanne Venaas, Teleteknisk S.
Rolf Eide, Region Øst.
Klaus Ivar Johansen, AKA
Ronald Corfield Aakre, AKA
Roger Yttervik, Lager
Egil Svastuen, Lager
Odd Andersen, Lager
Elisabeth Hansen, AKA
Astor Berg, Teleteknisk Seksjon
Grethe Ingebrigtsen, AKA
Else Marie Johansen, Regnskapsavd.
Tor Arne Voll, Lagerkartotek

Björg Bakken, Region Øst
Björg Engebretsen, Lagerkartotek
Gun Ratikainen, AKA
Kolbjørn Vasaasen, Teleteknisk Seksjon
Henrik Reimers, Teknisk Seksjon
Sissel Danielsen, AKA
Torbjørn Falck, Teleteknisk Seksjon
Thore W. Bratlie, Teleteknisk Seksjon
Tor Hofstad, Teleteknisk Seksjon
John Kristiansen, Region Øst
Jorunn Kay, Regnskapsavdelingen
Evelyn Langseth, Regnskapsavdelingen
Kari Brenna, Org.avd.
Per O. Madsen, Prod. svakstrøm
Lasse Lauritzen, Prod. svakstrøm
Freddy Dorren, Prod. svakstrøm

NYANSATTE I REGION VEST

Bergen:
Kontordame Svanhild Svenningsen
Kontorbud Randi Hoff
Overingeniør Sverre Sivertsen
Kontordame Grete Ognedal
Servicetekn. Widya Utama
Ingeniør Johannes Lien
Montør Botolv Mølster
Montør Knut Gulbrandsøy
Montør Henrik Lyse
Hjelpemontør Harald Husum
Hjelpemontør Alf Sandal
Hjelpemontør Nils Seljeset
Hjelpemontør Edvin Vårdal
El.lærling Hans Tore Madsen
El.lærling Gunnar Eide

El.lærling Arne Misje
El.lærling Reidar Hvidsten
El.lærling Karsten Skjerve
Aspirant Per Arne Einarsen

Stavanger:

Kontordame Kari Hultman
Lagerekspeditor Svend Inge Birkeland

Nyansettelser i S/T

i tiden 24.3.71 – 7.7.71

Kontorass. Robert Kristiansen, Arkiv.
Kontorass. Harald Sundal, Anl.avregn.
Ingeniør Helge Teveldal, AKA
Kontordame Brit Mari Morset, Lager.
Bud Tone Alise Johansen, Merkantil.
Kontordame Ann Margrete Rolseth, Bokholderi.
Kontorass. Roar Granlund, Lager.
Kontordame Kirsten Paulsen, Bokholderi.
Ingeniør Terje Amdal, AKA.
Ingeniør Halvard Hegstad, Installasjon.
Punchedame Bente Holberg, Bokholderi.

Sterkstrømfabrikken:

Spes.arb. Jens Sæther.
Hjelparbeider Oddvar Horg.
Hjelparbeider Ingvar Winje.
Hjelparbeider Oddbjørn Røstum.
Hjelparbeider Roger Orholt.
Hjelparbeider Egil Grytdal.
Hjelparbeider Per Åge Roten.
Spes.arbeider Olav Langli.
Hjelpegutt Arnt Aasen.

Elektrovarmefabrikken:

Hjelparbeider Arnfinn Arntzen.
Hjelparbeider Albert Levik.

Installasjonsavdelingene:

Læregutt Svein Olav Fremstad.
Læregutt Ståle Aasgaard.
Hjelpemontør Kjell Pedersen.
Hjelpemontør Thor Eggen.
Praktikant Vidar Skjetne.
Montør Roald Aune.
Hjelpemontør Peder L. Moe.
Montør Jan Erik Asphaug.
Montør Frank Brønstad.
Læregutt Inge Olav Hatvik.
Læregutt Kjell Lindberg.

Organisasjonsutvalget – forts. fra 1. side

grundig inn i bakgrunns materialet for justeringene, og blir klar over hvilke mål organisasjonsutvalget satte seg. Da vil de lettere forstå betydningene av forandringene og akseptere dem.

– Nå har vel mange allerede satt seg temmelig godt inn i den nye organisasjon, i og med at de deltok i arbeidsgruppene i sommer og høst?

– Ja, det er riktig, men i den anledning vil jeg også gjerne si litt om problemet kommunikasjon. Da vi organiserte arbeidsgruppene, hadde vi flere hensikter med dem. Vi tenkte at de beste råd kommer fra dem som kjenner hvor skoen trykker, vi ville gjerne ha avlastning, og vi ville at gruppene skulle spre informasjon i firmaet om hvorledes organisasjonsarbeidet utviklet seg. Når det gjaldt de to første punkter, ble

vi rikelig belønnet. Gruppene gjorde en virkelig førsteklasse jobb. Men det viste seg også at de isolerte seg, kommunikasjonsmessig sett. Vi fikk ikke den åpne diskusjon og informasjon på arbeidsplassene som vi faktisk hadde regnet med. Hvilket viser at kommunikasjon er en vanskelig kunst, og at vi alle må være delaktige i en vellykket kommunikasjonsprosess.

– Forsøket med gruppearbeid på et såpass ømtålig felt som organisasjon falt altså heldig ut?

– I høy grad. Visse prinsipper hadde organisasjonsutvalget fastlagt, men rammen skulle fylles med liv og mening. Rapportene var til dels av meget høy kvalitet og til største hjelp. Gruppearbeidet har også lettet overgangen til den nye organisasjonsform, idet gruppene tok utgangspunkt i konkrete arbeidsoppgaver, analyserte dem og

fordelte arbeidet. Når vi satte igang gruppearbeidet, var det jo også med tanke på det gode resultat vi hadde fra arbeidet med Imagerapporten.

– Mange mener at ledelsens tilbakemelding her var for dårlig. Hva har du å si til det?

– Jeg kan godt forstå et slikt synspunkt. Men jeg vil også understreke at firmaledelsen bl.a. på basis av gruppe-rapportene valgte å ta for seg organisasjonsspørsmålet igjen. Derfor må vi oppfatte de justeringene som nå er foretatt også som ledelsens reaksjon på disse rapporter. Rapportene har i virkeligheten vært det viktigste underlaget for organisasjonsutvalget, og allerede ved første gjennomlesning fikk jeg personlig en forståelse for hva vi måtte gjøre for å rette opp skuta.

Da 2. generasjon overtok ...



Mariane Rein

I sommer bekledde kjente "Siemens-navn" stillinger på lageret og innen postavdelingen på Linderud. Forklaringen fikk vi fra personalkontoret.

— Som ferievikarer velger vi nesten utelukkende ansattes barn, opplyste personalsekretær Bakke, en ordning som vi er svært tilfreds med.

Siemens Intern tok en runde for å hilse på noen av vikarene. På lageret fant vi Skjæveland junior i ferd med å sjauze kasser inn i reolene.

— Er det hardt å jobbe på lageret?

— Ikke nå lenger, men de første dagene ble det noen vannblommer, og jeg følte meg litt plattfot.

— Er det en belastning å ha sin far i samme firma? Føler du at du må gjøre godt inntrykk?

— Nei, i grunnen ikke.

— Hvorfor valgte du Siemens?

— Vel, det var bekvemt, innrømmet Sigurd Skjæveland, jeg var sent ute. Dessuten jobbet jeg her ifjor også, og var fornøyd.

Sigurds arbeidskamerat het Vidar Jørgensen. Vi fikk han til å komme ned fra gaffeltrucken.

— Har du støtt bort i noe med trucken? Det er fort gjort.

— Ikke ennå - bank i bordet, jeg har tre dager igjen.

Forøvrig syntes Vidar at det ofte var vanskelig å finne frem på lageret.

På postavdelingen var vikarene travelt opptatt med å sortere sirkulasjonskonvolutter før neste postgang. Alle var enig om at det var mye rare signaturer i omløp.

Det er ikke bare "ferskinger" blant ferievikarene. Trine Luth har siden hun sluttet i regnskapsavdelingen for å be-



Sigurd Skjæveland

gygne på lærerskolen, brukt feriene til å tjene noen kroner.

— Ser vi deg her på regnskapsavdelingen også etterat du er ferdig utdannet?

— Hvem vet? Etter et skoleår med undervisning i ungdomsskolen blir vel

"Vi i Siemens . . ." — forts. fra s. 4

for husholdningsapparater er på nær 500 millioner kroner.

— Hvilket produkt har vi hatt virkelig suksess med?

— Det er helt klart vår varmevifte VV7. Med denne viften har vi erobret nær 30 % av totalmarkedet.

— Mener du at husholdningsapparatsektoren betyr noe for oss idag?

— Som leder av denne sektoren er jeg selvfølgelig programforpliktet til å si ja. Vi er kanskje ikke store i firmasammenheng, hvis nå det å bli stor er målsettingen. Vår policy på kort sikt er å gjøre salget av husholdningsapparater til en virkelig lønnsom forretning. En annen ting av verdi, er etter min mening produktsektorens betydning for kjennskapet til navnet Siemens.

— Hva mener du egentlig med dette?

— Jeg har en litt spesiell oppfatning som jeg tror deles av mange i Siemens AG og her i huset.

Den demokratisering som skjer i samfunnet og som trekker flere og flere vanlige mennesker som oss selv inn i beslutningsprosessen, betyr at kjenn-



Vidar Jørgensen



Trine Luth

kvartalsoppgjøret bare noe å se frem til.

Til slutt stakk vi innom Mariane Rein på lagerkontoret. Hun tror ikke at hennes drømmejobb ligger i bokholderiet, men for en sommer er det o.k. Fra høsten av satser hun på sekretærlinjen.

skapet til Siemensnavnet vil få større betydning i fremtiden.

— Du mener med andre ord at en stor bredde i vårt salg av husholdningsapparater, og dermed i markedsrettede aktiviteter som f.eks. reklame, vil kunne ha en katalytisk virkning på salget av andre produkter?

— Det er min oppfatning, - ihvertfall på sikt.

— Å bygge opp en positiv innstilling til våre produkter på alle hold i Siemens har vært din kjepphest de siste årene. Hva er grunnen til at du finner dette så vesentlig?

— La oss regne litt, så ser du selv. Vi representerer ca. 1.800 husstander med en gjennomsnittlig bekjentskapskrets på - la oss si - 30 mennesker. Dette betyr at vi har en indirekte kontakflate på over 50.000 mennesker. Hva det betyr av informasjonsspredning i markedet kan vi jo tenke oss. Vi har idag produkter som fortjener en positiv omtale.

Siemens Intern

Utgis av Siemens Norge A/S

Avd. for Markedsplanlegning og informasjon.