

SIEMENS INTERN

Fredag 9. juli 1971 Nr. 5

I Siemens er det fest i dag...

Et voldsomt tordenskrall og styrrende regn innledet "Familiedagene på Linderud" 19. mai, men ingen anstengelser fra værgudenes side formådde å legge en demper på den gode stemning. Derfor ga de seg forholdsvis raskt, og de mange hundre gjester av de ansattes familie og venner tok seg god tid til å vandre omkring på anlegget, både ute og inne, og få et personlig inntrykk av vår arbeidsplass. Tilsammen var det ca. 700 besøkende de to dager.

Det var gjort et førsteklasses forarbeid til arrangementet. Siemenslaget, PR-avdeling og personalavdeling stod

(forts. på s. 4)

Jevn tilstrømning til Siemens på Linderud da klokken nærmet seg 12 lørdag - til tross for truende uværsskyer. Det kom mange fler enn påmeldt, og arrangementskomiteen måtte gripe til improvisasjoner. Men det hører jo med til et vellykket arrangement.

Magnar Skjervøy og Nils Simonsen knyttes til direksjonen

Fra 1/10 d.å. er Magnar Skjervøy og Nils Simonsen knyttet til direksjonen i Siemens Norge A/S som varamenn. I denne sammenheng blir Magnar Skjervøy leder for en ny, stor organisatorisk enhet som organisasjonsutvalget - foreløbig i mangel av et bedre navn - har kalt "sterkstrømsektoren". Den betegner kort og godt hele vår virksomhet på anlegg, salg og produksjon unntatt Teleteknikk og Elektromed, og omfatter bl. a. styring og koordinering av virksomheten i regionene på landsbasis.

På bildet ser vi vår direksjon fotografert i "Dagligstuen" på Linderud, fra venstre Knut Astrup, Nils Simonsen, Magnar Skjervøy og Thv. Selmer.



Justeringen av organisasjonen tar sikte på bedre samarbeid, bedre kundeorientering og bedre styring.

I januar måned fortalte direktør Selmer i Siemens Intern at året 1971 ville bli preget av enkelte organisatoriske justeringer i Siemens Norge A/S. Nå kan det sies noe mer om denne saken:

— I vårt arbeid med å finne frem til de riktige justeringer av vår organisasjon, har vi holdt fast ved den grunnidé som ligger i oppdelingen i sentral og regional virksomhet, sier direktør A. Johnsen, som har ledet det organisasjonsutvalg som ble nedsatt av direksjonen tidlig i år. Utvalget, som foruten A. Johnsen har bestått av B. Randby, N. Simonson, J. Sveen og T. Jemtland, har i disse dager avsluttet første fase av virksomheten, og presentert resultatet på informasjonsmøter i Trondheim og Oslo — medarbeiderne fra Bergen deltok i Oslo-møtet.

— Årsaken til dette er at vi mener at grunnstrukturen med regionale og sentrale avdelinger fortsatt er den som innebærer de beste muligheter for et godt samarbeid i firmaet, sier direktør Johnsen. Det er en krevende organisasjonsform, men kan bli desto mer verdifull dersom vi forstår å fylle den. Det er jo slik at samarbeid er og blir nøkkelordet i all vår virksomhet, og jeg er dypt overbevist om at grunnprinsippet i den organisasjon vi allerede har er det riktige for å fremme de beste totalløsninger.

Noen vil kanskje spørre om det ikke er bruk for spesialister mer. Jeg vil si tvert imot. Vi trenger spesialisten mer og mer — men han må på en naturlig og enkel måte bringes i samarbeid med andre spesialister som kan bidra til løsning av den felles oppgave.

STERKERE STYRING

Det er også et annet poeng vi har forsøkt å holde oss for øye. Ethvert godt samarbeid er et styrt samarbeid. En av manglene ved vår organisasjon er nok at den ikke tar tilstrekkelig hensyn til koordineringen på landsplan. Justeringene innebærer en sterkere styring fra de sentrale ledd. Men regionene har fullt ansvar for sin egen økonomi innenfor de rammer som blir trukket opp sentralt.

INFORMASJON - ARBEIDSUTVALG

— Før jeg nå går videre med å fortelle om den justerte organisasjonsstruktur, vil jeg gjerne si noe om den informasjonsvirksomhet som skal utfolde seg i den forbindelse.

De to møter som allerede er avholdt i Oslo og Trondheim ga en første informasjon til ca. 100 av firmaets medarbeidere, og denne orienteringen i Siemens Intern gir i prinsippet akkurat de

samme opplysninger videre til alle. Organisasjonsutvalget har villet at alle på et relativt tidlig tidspunkt skal få rede på hovedstrukturen i den organisasjon som skal gjelde fra 1/10 i år og de viktigste retningslinjer for dens virksomhet. — Videre fremover skal det nedsettes arbeidsutvalg som skal studere og utvikle de muligheter for samarbeid som planen gir. Vi håper å få resultatene fra disse arbeidsutvalg ferdig nokså tidlig på høsten, og så vil det følge en runde med informasjonsaktiviteter. — Jeg nevner dette såpass detaljert for å understreke utvalgets ønske om å bringe flest mulig av medarbeiderne med i utformingen av "leverelegene", samtidig som vi ønsker å gi informasjon når det er mulig å gi den.

IMAGERAPPORTEN

— Hva var det viktigste bakgrunnstoff for utvalgets arbeid?

— Her vil jeg først og fremst nevne grupperapportene om Image-rapporten. Dette materialet har vært særlig verdifullt for utvalget, fordi det inneholder synspunkter fra relativt mange medarbeidere, og i tillegg til kritikk av mange forhold, også konstruktive forslag. Videre vil jeg nevne impulsene fra vår egen seminarvirksomhet, intervjuer med en rekke medarbeidere og endelig rapporten fra Stammhaus-revisjonen.

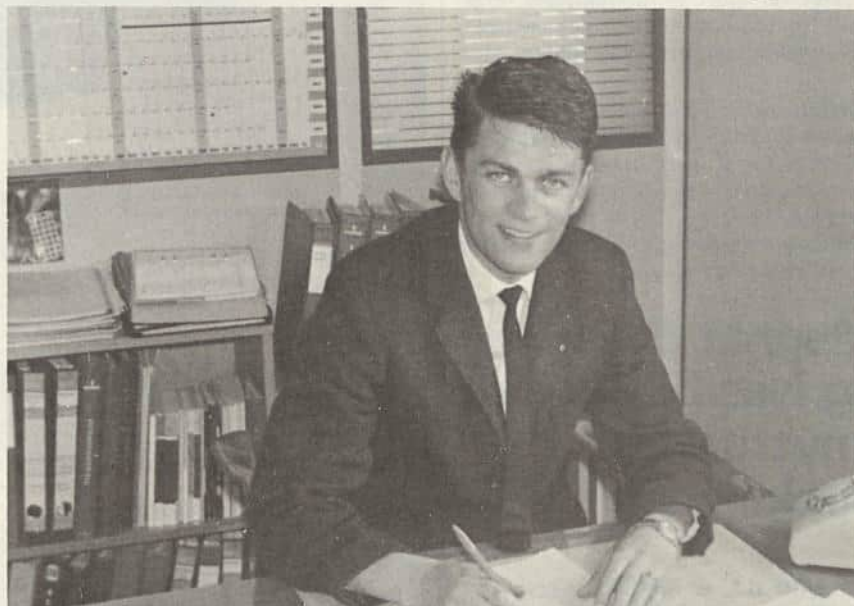
— Hva har analysen avdekket?

SAMARBEID

— I det store og hele kan man si om oss at vi samarbeider ikke godt nok. Skal vi forsøke å konkretisere dette nærmere, må det bli i det at det hersker en utbredt følelse av uklare arbeids- og ansvarsområder. Den manglende koordinering fører til en svak helhetsfølelse og dårlige relasjoner mellom regioner og sentralseksjonene T, M og Ø.

(forts. på neste side)

La de hundre røster få klinge.



Asle Moldestad, til daglig å se blant antenner og signalanlegg på salgsavdelingen i Bergen, har påtatt seg å være kontaktmann for Siemens Intern.

Det må være berettiget å spørre om han går med gru til den nye oppgave, men Moldestad svarer:

— Ingen grunn til å grue. Jeg har jo ca. 100 kontakter her i Vest, så det burde være en lett oppgave!

Vi skjønner ikke hvordan Moldestad allerede har fått så mange kontakter, og må spørre. Svaret er kontant:

— Vi er ca. 100 ansatte i Region Vest, og jeg regner med at alle i løpet av ett år minst får en god idé til bidrag til

Siemens-nytt. 100 bidrag og ideer pr. år vil si ca. 2 pr. uke, da kan vi nesten få vår egen avis i Vest!

— Er det spesielle områder du har tenkt å ofre deg for?

— Hensikten med Siemens-nytt er jo at ansatte i vårt firma skal få litt kjennskap til hva som skjer rundt om i regionene. Det være seg forretninger, produkter, nye medarbeidere, jubilanter, velferd, Siemenslaget etc.

Jeg vil forsøke å meddele videre det som skjer og rører seg i Vest. Jeg håper dermed at Siemens-nytt vil bidra til en bedre kommunikasjon og kontakt mellom alle ansatte i vårt firma.

(forts. fra s. 2)

Som ledere evner vi ikke å inspirere og motivere våre medarbeidere godt nok - det er nødvendig at lederne engasjerer seg sterkere både innad og utad og fremmer den interne informasjon.

Når det gjelder forholdet til kundene, kan vi konstatere at kunden har visse orienteringsvansker hos oss. Vår kundeprioritering er for svak, kontaktpersonalet for anonymt, salgsbearbeiderne fremheves for lite og våre tekniske eksperter er for lite med ute blant kundene.

Endelig må det nevnes at vårt apparat er for svakt på visse punkter - det gjelder såvel ekspedisjonsapparatet som innkjøpsapparatet.

— Hvorledes vil De i korthet beskrive utvalgets løsning?

KUNDEORIENTERING MED PRODUKTANSVAR

— Det viktigste reform er at all vår virksomhet utenom Tele- og Med-seksjon samles i det vi foreløbig har kalt "Sterkstrømsektor", og som i hovedsaken vil omfatte UBE, UBI og SE (henholdsvis Unternehmensebereich Energie og Installation samt husholdningsapparater). Denne sektor får sentrale enheter, nemlig Anlegg, Materiell og Økonomi. Struktureringen i de to førstnevnte blir primært kundeorientert med innbygget produktansvar, og hele sektoren ledes av direktør Skjervøy som blir varmann i Direksjonen.

— Har det vært reist alvorlig tvil om berettigelsen av regionstrukturen?

REGIONENE

— Nei. Her kan man bare peke på det fotfeste vi har fått i Nord på anleggssektoren og som skyldes at vi har et apparat som er sterkere enn konkurrentenes. Kunder innen elforsyning og industri ser som oftest store fordeler i å samarbeide med leverandører i rimelig nærhet.

— Kan De oppsummere fordelene ved de foreslåtte justeringer?

FORDELENE

— Vi vil bedre toppledelsens muligheter for aktivt engasjement ved at oppgavene fordeles på flere. Det er skapt bedre forutsetninger og klarere regler for samspillet mellom sentralseksjoner og regioner. Det blir langt lettere å samordne budsjettering og planlegging, og bedre muligheter for kontinuerlig oppfølging av lønnsomheten på forskjellige områder. Kontakten mot kundene blir utvidet og forsterket og hele apparatet gjort mer fleksibelt ved at sentralkapasiteten bedre kan utnyttes i markedsbearbeidelsen. Vårt forhold til Stammhaus blir klarere, og vi tar sikte på å bygge ut og effektivisere innkjøpsfunksjonen og lagerdisponeringen.

Noen navn er allerede på plass

En del navn er allerede på plass i de nye konstellasjoner som organisasjonskomiteen har presentert. I regionene er det skjedd den forandring at A. Johnsen overtar Skjervøys funksjon i Region Nord. Ellers er det ingen forandringer i regionenes toppledelse.

Sentralseksjon Anlegg blir ledet av J. Sveen, og under ham finner vi som sjef for E-verk O. Hoftun, for industri A. Uv, for måle- og prosesssteknikk T. Gundersen og for utvikling H. Hay. Avdelingene for skip, installasjonsteknikk og tekniske fellesoppgaver har ennå ikke funnet sine ledere. — Seksjon Materiell

blir ledet av B. Randby. Leder av denne seksjons e-verkavdeling blir Ø. Stavik, for industri H. Worren, installatører A. Risberg, forhandlere B. Ruud-Johansen og eksport elvarme H. Syversen. Den nye økonomiavdelingen i M. Skjervøys sektor blir ledet av herr Möbius fra Stammhaus med B. Øvestad som sin nærmeste medarbeider. Herr Möbius vil bli tilknyttet Siemens Norge foreløbig for en periode av 2-3 år i forbindelse med innføringen av økonomiske og planlegningsmessige systemer. — Seksjon produksjon omfatter begge fabrikker i Trondheim og ledes av A. Johnsen.

En helt komplett fjordtur

— Det var en komplett tur, sa en av deltagerne etter Siemenslagets (Oslo) fjordturarrangement fredag 18 ds. Alt bidrog til suksessen: M/S Prinsen med kulørte lykter og provisorisk bar, 140 glade deltagere (i alle aldersgrupper!), trekkspill og gitar, dans på dekk og brygge. Intet manglet, ikke engang den amerikanske turist som skulle til Nesodden, og som noe forvirret tok imot en matpakke og en halv øl. Han som falt utfor brygga var også med. Men mannequinene (hot pants) ble hjemme, fordi det ikke var plass til noen oppvisning. Det var visst ingen som savnet dem, og stemningen var på topp fra M/S Prinsen la ut til den atter klappet til kaien foran Rådhuset - i god tid før kl. 12.

NYTT OM NAVN

Jostein Haraldseid er med virkning fra 1. juni utnevnt til leder av svakstrømfabrikken, S/O. Han har tittel av overingeniør.

Trygve Gundersen er utnevnt til leder for avdeling for automatiseringsteknikk i Teknisk seksjon, Oslo. Gruppen teoretiske oppgaver ledes av Oddvar Tveit, systemer av Tor Cederkvist. Foreløbig ledes gruppene Software og Hardware også av henholdsvis Tveit og Cederkvist.

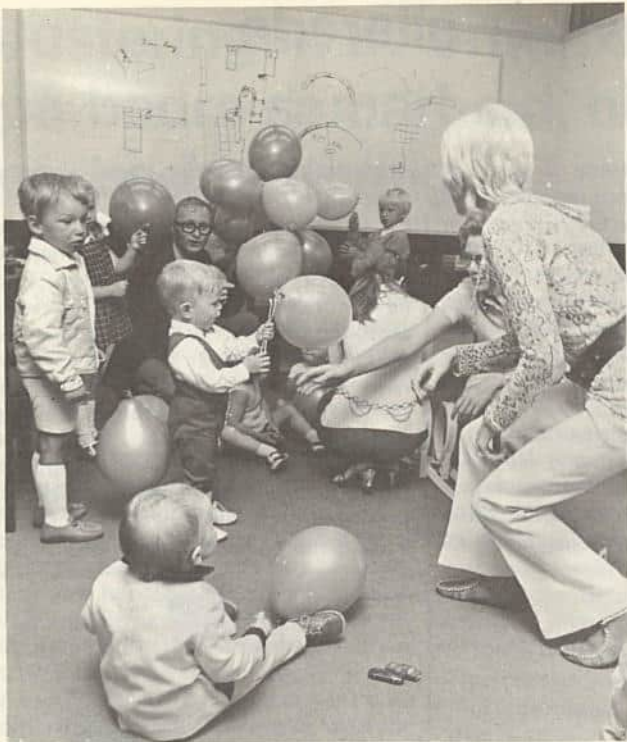
ORIENTERINGEN OM PENSJONSORDNINGEN ER PÅ TRAPPENE

Direktør Knut Astrup opplyser at orienteringen om den nye pensjonsordningen nå er ferdig utarbeidet og gjennomgått av vårt firmas konsulent i pensjonsspørsmål, direktør Alexander i Rikstrykdeverket. Orienteringen skal trykkes i et hefte som blir utdelt til alle ansatte.



Bergensk gledespreder i Berlin.

Det glade Bergenshumør fornekter seg ikke, og aller minst når det får anledning til å utfolde seg på restaurant Edelweiss, Berlin. Det er salgssjef Gismervik, S/B, som her underholder enskare elektroforhandlere som var Siemens' gjester på våre SE-fabrikker i april. At reisen ble vellykket kan vi forstå når man har en gledespreder som Gismervik med!



(forts. fra s.1)

last og brast og hadde mobilisert omkring 40 hjelpere de to dager, Linderud skolekorps var på plass med fengende melodier og i festlige drakter, og direktør Sveen ønsket velkommen. En sentral person i arrangementet var ellers "onkel Harald" som holdt både barn og voksne i ånde med sin "Siemens-sang":

På Siemens har vi fest idag
for store og for små

og den melodien kunne alle før de forlot arrangementet. I det hele tatt ble både barn og voksne tatt hånd om på beste måte. Kantinen var fullsatt begge dager, bevertningen var god og utlodningen spennende. Familiedagene på Linderud viste Siemens fra en helt ny

Her er flere bilder fra familiedagene på Linderud: Øverst til venstre ser vi faktisk et av våre høytidelige konferanserom - men de dagene gjenværdet det av glade rop fra barn som moret seg og ble passet på av Vibeke Liane og Åse Lillesteth (delvis skjult bak Vibeke). Og oppi det hele - Inge D. Bjørntvedt.

På bildet til høyre legger "onkel Harald" hele sin sjel og all sin energi i å skape smil og stemning blant små og store. Her starter han opp en av de lykkelige vinnere av trehjuls sykkel, sekundert av Leif Slaatsveen og Randi Martinsen.

Nederste bilde:

— Så pent det er på pulten din pappa . . . og så fin utsikt du har fra vinduet ditt.

Anne-Britt (6 år) og Amund (8 år) med mamma besøkte pappa Rikard Djuve for første gang på arbeidsplassen. Og det skjedde på Familiedagene på Linderud. Det var mange familier som fikk gode inntrykk av Siemens som arbeidsgiver de dagene!

Fagbrev til 88 arbeidere hos Siemens i Trondheim

Ved en enkel høytidelighet på Prinsen den 27. mai fikk 88 arbeidere fra Siemens Norge A/S i Trondheim overlevert sine fagarbeiderbevis. Hovedgrunnen til at antallet denne gangen var så høyt, var at det er over syv år siden det sist ble foretatt en tilsvarende utdeling. De 88 har etter den obligatoriske læretiden på fire år gjennomgått en rekke teoretiske og praktiske prøver.

De aller fleste fagbrevene ble utdelt i fagene sterk- og svakstrøm, mens en hadde avlagt eksamen i mekanikk. Fagbrevene tilsvarer svennebrev i andre fag, men disse tre fagene blir ikke betegnet som håndverksfag. Tilstede på høytideligheten var en rekke representanter for prøvenevndene for sterk- og svakstrøm, Siemens Norge A/S i Oslo og NTH.

I sin gratulasjonstale sa direktør Johannes Sveen fra Teknisk Seksjon ved Siemens Norge blant annet at de krav

som stilles for å ta dette fagbrevet, er en sikker garanti for at de hadde fått en solid utdannelse. Han understreket også at det var et meget stort behov for utdannelse nettopp innen de elektriske fag.

— Det er flere grunner til dette. For det første er det en meget stor ekspansjon når det gjelder utbyggingen av elektrisk kraft, bare i løpet av de siste ti år har det vært en fordobling. I perioden 1960 til 1970 ble det foretatt en like stor utbygging som fra århundreskiftet og frem til 1960. Når det gjelder radio, fjernsyn og elektronisk databehandling har ekspansjonen faktisk vært enda større.

— En annen grunn er alle de endringer som skjer innen faget. Til tider er det faktisk slik at når en ting er ferdig uteksperimentert og klart til å tas i bruk, så er det allerede gammeldags og klart til å avløses av nyere og mer moderne

oppfinnelser. For det tredje har de forskjellige anlegg fått en stadig større kompleksitet, og det som en elektriker kunne gjøre før i tiden, må det i dag eksperter til for å utføre. Disse må ha en grundig utdannelse for å kunne forstå arbeidstegninger og bruke de nødvendige skjemaer og tabeller.

— Dette fører også til at de som arbeider med dette fag må regne med å sette seg på skolebenken flere ganger i løpet av sitt liv. Og da utviklingen går stadig fortere, blir det også kortere tid mellom hver gang man må til med etterutdannelse. Å satse på en stadig mer aktuell etterutdannelse blir da også en av de viktigste oppgavene for de firmaer som arbeider innen det elektriske faget.

Direktør Sveen ønsket til slutt de nye fagarbeiderne til lykke med det videre arbeid i yrket, et fag i sterk ekspansjon og med store muligheter til personlig utfoldelse.

(forts. fra s.6)

en divisjon og dermed vinne sin avdeling.

En annen måte å tolke spørsmålet på er hva vi aktive kan ha som målsetting. Etter harde dager på jobben er det viktig å få litt mosjon og frisk luft. Dessuten sveiser idretten oss sammen på tvers av stillinger, avdelinger osv. - noe vi anser for å være meget verdifullt. Sier Wegling som også er 1. lagets spretne målmann. En stående vits etter forrige kamp på Ekeberg var: Wegling gjorde mye rart - han hoppet og spratt. En gang spratt han i stolpen. "—Kan ikke gi meg for det" sier Wegling. "Noen blå merker må en regne med!"

Vi ønsker lagene all mulig lykke og hell, og spiller ballen videre til våre øvrige avdelinger i Norge for å høre litt nærmere om aktivitetene der i et senere nummer. — B.

SISTE

1. laget gikk helt til topps i 1. div. sist mandag ved å beseire Brevpost med 1-0. Brevpost var ansett for en av divisjonens klare favoritter.

HÅNDBALL

2. div. avd. A:

Siemens	5	3	1	1	82-52	7
Tandberg	4	3	0	1	42-85	6
Veivesenet	4	1	3	0	36-28	5
Taxi	5	2	1	2	43-46	5
Televerket I	4	2	1	1	31-34	5
E. Strømme	4	0	2	2	35-49	2
Jøtul	4	0	0	4	27-52	0

SIEMENS INTERN

Utgitt av
SIEMENS NORGE A/S
Markedsseksjon

Enestående sommertilbud til alle ansatte:

Helautomatiske SIWAMAT S for kr. 1,475

Har du tenkt å anskaffe en ny vaskemaskin er øyeblikket inne nå. På grunn av spesielle forhold kan den hel-automatiske SIWAMAT S tilbys alle ansatte for kr. 1.475,-. Beløpet kan deles.

Tilbudet gjelder til 15/8.

Ved henvendelse til

A. Nikolaisen, M-seksjon Oslo kan brosjyre for SIWAMAT S fåes tilsendt.



Fotballen i Oslo ruller som aldri før.

Etter den senere tids store blest omkring fotballen i Oslo, fant Siemens Intern å ville ta den i nærmere øyesyn for å se hvordan det hele står til. Vi tok et par turer opp til Ekeberg for å se våre to lag i aksjon og hadde senere en prat med en av de ledende kreftene innen denne aktivitet.

A-laget vårt holder til 1. divisjon, og har etter en noe famlende åpning spilt seg stort opp - slik at de nå kjemper helt i teten av tabellen. B-laget har, som nevnt i forrige nummer, nærmest fått "flying start". Laget har bl.a. fått rosende ord i Arbeiderbladet og er utropt til favoritt i avdelingen av bladets journalister.

INNSATS OG TEMPO

Vi så 1. laget i kamp mot Norema. At nivået i 1. divisjon bedrift er hardt kan vi med engang underskrive på. Det ble holdt et høyt tempo og innsatsen var stor fra begge sider. En lei vind ødela mye av pasningsspillet i første omgang, som vi vant med 1-0. Etter pause gled det hele mye lettere med vinden i ryggen, og Norema hadde aldri noe å stille opp mot våre gutters raske og teknisk godt oppbygde angrep. Det kan nevnes at vår keeper, Peter Wegling, overhodet ikke var borte i ballen i annen omgang. At seieren ikke ble større enn 4-0 i vår favør må vi tilskrive en viss ineffektivitet i løperrekken vår samt et jevnt godt spillende Norema-forsvar.

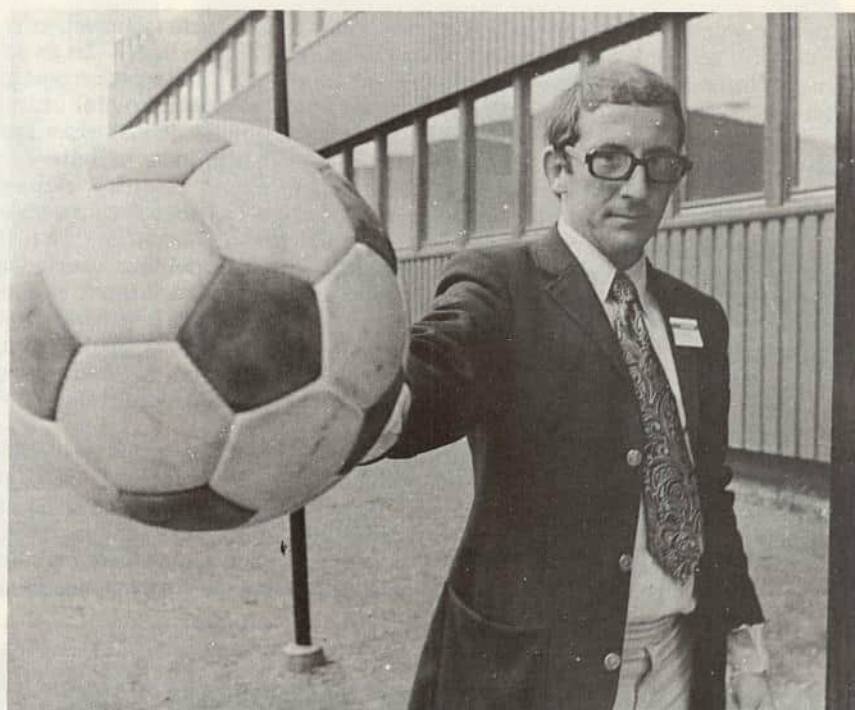
1. LAGET MED 14 MÅL

1. laget står nå med seks spilte kamper - av disse har de vunnet 4, spilt 1 uavgjort og tapt 1. Målforskjellen er hele 14-4 i vår favør. Den siste kjente tabell ser slik ut:

	1. DIV.	AVD. B:		
Vegdirektoratet	5	3	2	0
Brevpost	4	3	1	0
Siemens	5	3	1	1
Spigerverket	5	3	0	2
Taxi	5	2	2	1
Freia	4	2	1	1
Bergens p.b.	4	1	3	0
Kværner	4	2	0	2
DnC	4	1	0	3
AMV	4	1	0	3
Grøndahl	5	1	0	4
Norema	5	0	0	5

NOE FAMLENDE 2. LAG

2. lagets kamp mot IDA-klubben gikk vi til med en viss forventning etter Arbeiderbladets tidligere kommentarer. Dessverre må vi si at kampen ble en meget stor skuffelse. Det virket for oss som om 2. laget er kommet inn i en blindgate etter den store åpningen av sesongen, som bl.a. tabellen gir uttrykk for. Det var lite plan i spillet, og laget var direkte dårlig når det gjaldt samspillet. Resultatet ble da også tap for våre gutter med 2-3. Det ene av våre mål var sågar noe som nærmest kan beskrives som selvmål fra IDA-klubbens side.



Peter Wegling er en interessert oppmann som styrer fotballgruppas 1. lag med fast hånd. Selv vokter han målburet, og har hittil klart å holde det ganske rent.

Dog - la oss ikke være for kritiske. Det var et meget godt lag vi møtte, - det har bl.a. slått våre nærmeste motstandere på tabellen, Jens Evensen, med hele 8-2. Dessuten vil vi si til trøst for våre gutter at etter en periode med så stor medgang som 2. laget nå har hatt, har man lett for å undervurdere motstanderne og gå rett på "limpinnen", slik tilfellet var nå. Vi så enkelte glimt som vitnet om at også våre gutter har sans for spillet, og vi er sikre på at 2. laget vil komme tilbake i langt mer slagkraftig stand innen ganske kort tid.

2. laget har nå spilt 4 kamper - to seire, en uavgjort og et tap, og er fortsatt med i tetstriden. Målforskjellen er 12-5 i vår favør.

Den siste kjente tabellen i 6. divisjon avd. H ser slik ut:

	6. DIV.	AVD. H:		
Norsk Auto	3	3	0	0
Siemens II	3	2	1	0
RTV	4	2	1	1
IDA	3	2	0	1
J. Evensen	3	2	0	1
Hartmann	3	1	0	2
OBK	3	1	0	2
NLO & RK	2	1	0	1
Revision	4	1	0	3
Thune/Eureka	4	0	0	4

NYE KREFTER

Vi spurte Peter Wegling, som er oppmann for 1. laget:

— Hva skyldes dette voldsomme oppsving i interessen?

— Antagelig ligger det flere faktorer bak. Firmaet har i det siste året gjennomgått store utvidelser, slik at mange nye krefter har kommet til. Dessuten har Siemenslagets gjennombrudd i Oslo hatt uendelig stor betydning. Etter det første møtet på Linderud merket vi en stor økning i antall interesserte som ikke tidligere hadde vært oppmerksomme på dette fritidstilbud.

FIRMAETS STØTTE

En avgjørende faktor er også firmaets interesse for våre aktiviteter. Gjennom økonomisk støtte fra ledelsen er det blitt mulig for oss å stille to lag, og erfaringene tilsier at jo fler av de interesserte vi får aktivisert jo fler nye interesserte får vi. Dessuten har personalavdelingen gjort mye ved aktivt å engasjere seg i aktivitetene, og ved å inkludere dette som et punkt ved introduksjons-samtalene.

— Hvor mange interesserte er det egentlig idag?

— Vi har så mange at vi nårsomhelst kan stille 3 lag på bena, d.v.s. rundt 40 stykker. Det overveies for tiden å sette opp et tredjelag som kan få beskjefte seg med treningskamper utover sommeren og høsten, og dette vil muligens bety et enda større oppsving før neste sesong.

IDRETTE SVEISER SAMMEN

— Hva er målsettingen for lagene?

— Vi må selvfølgelig i dagens situasjon sette oss de høyeste mål - d.v.s. at 1. laget satser på å gå til topps i 1. divisjon, og at 2. laget satser på å rykke opp

(forts. på s. 5)

Nye bøker til biblioteket

Aftenposten: Hvem Hva Hvor 1971, 512 s. 1970

A/S Økonomisk Literatur: Norges 500 største bedrifter, 155 s. 1970

Gunnar Christie Wasberg/Arnliot Strømme Svendsen: Industriens historie i Norge. Utgitt av Norges Industriforbund i anledning av forbundets 50-års jubileum, 332 s. 1969

Hedén, Stig B.: Konferanseteknikk, 92 s. 1970

Diederichsen, Uwe: Einführung in das wissenschaftliche Denken, 143 s. 1970

Servan-Schreiber, Jean-Jacques: Die befreite Gesellschaft - Eine Charta für Europa, 304 s. 1970

Friberg, Odd: Arbeidervernlover - 6. reviderte utgave, 375 s. 1970

Thon, Sverre: Samarbeide - Medbestemmelsesrett - Bedriftsdemokrati, 152 s. 1966

Stangeland, O.K.: Moms i regnskapet, 102 s. 1970

Hagen H. Beinhauer/Ernst Schmacke: Fahrplan in die Zukunft, 271 s. 1970

Petersen, Erling: Samfunnsøkonomi i hovedtrekk, 134 s. 1969

Midttun Kjell/Sverre Thon: Norges næringsliv, 149 s. 1966

Løchen, Torvald C.: Praktisk jus i markedsføringen, 109 s. 1971

Lange, Trygve de: Aksjonærer - Ledelse - Styre, 101 s. 1969

Norsk Skattebetalerforening: Aksjeselskap eller personlig firma, 52 s. 1971

Von Werner Kirst u. Ulrich Diekmeyer: Intelligenztraining, 127 s. 1970

Dluhy, Robert: Schifftechnisches Wörterbuch Teil I - Deutsch - Englisch, 1117 s. 1967

Størmer, Horand: Mathematische Theorie der Zuverlässigkeit - Einführung und Anwendungen, 329 s. 1970

Georg Brack/Friedrich Klitsch/Rudolf Piegert: Automatisierung im Maschinenbau, Grundlagen, Gerätetechnik, Technologische Prozesse, 1095 s. 1970

Tornes, Fred.: Lærebok i dampturbiner, 1. bind, 153 s., 2. bind, 141 s., 1969

Kloppel, Friedrich W.u. Hans Fiedler: Kurzschluss in Elektroenergiesystemen, 304 s. 1969

DIN: Taschenbuch 7. Schaltzeichen und Schaltpläne für die Elektrotechnik, Herausgegeben vom Deutschen Normenausschuss (DNA), 225 s. 1970

Roepfer, Richard: Kurzschlussströme in Drehstromnetzen, Siemens Aktiengesellschaft, Berlin, 98 s. 1970

Hoppner, Albert: Schaltanlagen, Taschenbuch für Planung, Konstruktion und Montage von Schaltanlagen, 538 s. 1965

Balchen, Jens G.: Regleringsteknikk, Bind 2, 337 s. 1969

Lenk, John D.: Handbook of Practical Electronic Tests and Measurements, 302 s. 1969

Langer, Erik: Spulenlose Hochfrequenzfilter, Siemens Aktiengesellschaft, München 1969, 159 s.

Schwaiger, Edloff: Laser - Licht von morgen, 231 s. 1971

Hahn, Rolf: Elektronische Schaltungssysteme, Siemens Aktiengesellschaft, 352 s. Berlin 1971

Gelder, Erich und Walter Hirschmann: Schaltungen mit Halbleiterbauelementen, Bind 4: Beispiele mit Transistoren und integrierten Schaltungen, Siemens Aktiengesellschaft, 291 s. Berlin 1970

Harmuth, Henning F.: Transmission of Information by Orthogonal Functions, 325 s. 1970

Steinbuck, K.: Automat und Mensch, 266 s. 1971

Rothammel, Karl: Antennenbuch, 419 s. 1969

American Radio Relay League: The Radio Amateurs Handbook, 611 s. 1971

Hofmann, G.: Industrieöfen, Bind I og Bind II, 209 s., 236., 1970

Ingeniørforlaget: Automatisering/Instrumentering av skip, NIF.s Kursvirksomhet, 111 s.

Drucker, Peter F.: Effektiv bedriftsledelse, Fakkeltbok, 168 s. 1970

Ringbakk, Kjell-Arne: Ledelse med plan, 218 s. 1970

Ewing, David W.: Planeringens strategi, 150 s. 1969

Radke, Magnus: Chefbuch der betrieblichen Erfolgskontrolle, 387 s. 1970

Eidsvig, Bjørn: Verdianalyse, 300 s. 1971

Thon, Sverre: Bedrift og Samfunn, 223 s. 1970

Skare, Leif H. og Jon Hartmark: Kontorboken, 599 s. 1970

Hidas, Peter og Svein Holtan: EDB Regnskap og økonomi, Inndelt i avsnitt, 1970

Scott, J.A.: Budgetary Control and Standard Cost, 324 s. 1970

Kinserdal, Arne: Regnskapsanalyse, 224 s. 1971

Teichmann, Heinz: Die Investitionsentscheidung bei Unsicherheit, 147 s. 1970

Rautavaara, Antero/Sven E. Koch: Praktisk arbeidsledelse, 225 s. 1969

Maucksch, Wolfgang: Ein Projekt der Apparate GmbH, 43 s. I bilag, Lorenz AG 1970

Edsberg Erik og Jostein Fjalestad: Lager og Materialstyring, i norske industri- og handelsbedrifter, 45 s. 1970

Stacey, Nicholas A.H./Audrey Wilson: Industrial Marketing Research Management and Technique, 280 s. 1969

Scheuing, Eberhard Eugen: Das Marketing neuer Produkte, 238 s. 1970

Kotler, Philip: Marketing Management, 628 s. 1967

Akelius, Roger: Programmera PL/I, 180 s. 1970

Akelius, Roger: Programmering-Snabb-lärobok, 152 s. 1970

Botvinnik, M.M.: Computers, Chess and Long-Range Planning, 89 s. 1970

Böcker, Franz/Erwin Dichtl/Peter Penzkofer: Netzplantechnik und Jahresabschlussprüfung, 72 s. 1970

Bratbergsgengen, Kjell: EXEC - 8, Regnesenteret Norges Tekniske Høgskole, 119 s. 1970

Anke. Klaus/Horst Kaltenecker/Rudolf Oetker (Siemens bearbejdere): Prozess-rechner - Wirkungsweise und Einsatz, 601 s. 1970

McCracken Daniel D./Umberto Garbasi: A Guide to Cobol Programming, 209 s. 1970

Löbel, Guido/Hans Schmid - Peter Müller: Lexikon der Datenverarbeitung, Siemens Aktiengesellschaft, Berlin 1969, 646 s.

Norman, Adrian R.D./James Martin: The Computerized Society, 560 s. 1970

Siemens: Wörterbuch der Datenverarbeitung - Tysk-engelsk, Engelsk-tysk Siemens Aktiengesellschaft, Berlin 1970

Tj. Williams and F.M. Ryan: Progress in direct digital Control, 288 s. 1969

Berggrav, Otto: Den nye VVS-teknikk 786s. 1971

Norsk VVS-Håndbok: Regler for beregning av bygningers varmebehov, 61 s. 1969

BRUKER DU BIBLIOTEKET?

Har du oppdaget det fine biblioteket vi har på Linderud? Det har et omfattende utvalg litteratur og mange tidsskrifter. Det lønner seg å holde seg å jour med den nye litteraturen som kommer dit og vår hyggelige bibliotekar Johan Gabrielsen gir hjelp og gode råd. Arbeidsbåsene er også fine for dem som trenger noen timers uforstyrret konsentrasjon!

Mannssamfunnet Siemens

BARE UNNTAGELSESVIS GJØR KVINNER "KARRIERE" HOS OSS

Kvinnen i Siemens tier, som kvinnen gjerne gjør når hennes egne arbeidsbetingelser kommer på tale. Ikke desto mindre er det et faktum at de kvinner som har nådd gruppesjef/avdelingssjefs nivå i vårt firma kan telles på en hånd.

Av de 287 kvinner i Siemens Norge A/S (1804 ansatte) er ingen prokurist. Derimot er 41% av dem sekretærer, skrive damer og avregnerne, 36% arbeider med regnskap, på sentralbord og i kantine, 13% er i produksjonen og 5% er teknisk hjelpepersonell. — Tyder ikke dette på kjønnsdiskriminering?

BØR VÆRE INGENIØR

— Det er jeg nå ikke så helt sikker på, sier leder av personalavdelingen i S/O, Inge D. Bjørntvedt. Svært mange av våre kvinnelige ansatte er unge. Hvis man sammenlignet kvinner og menn med lik alder og ansiennitet, tror jeg bildet ville se ganske annerledes ut. Men den viktigste årsaken er nok utdannelsen eller rettene, mangelen på utdanning. I vårt firma står elektroteknikken i fokus. Skal man bekle ledende stillinger kreves det som oftest en solid teknisk utdanning. En slik utdanning er det ikke mange kvinner som har idag. Utdannelsen mener jeg er stikkordet i denne debatten. Kvinnens egen kjønnsrolle tenking ved valg av utdanning må føre til skjevheter.

SOLIDARITET

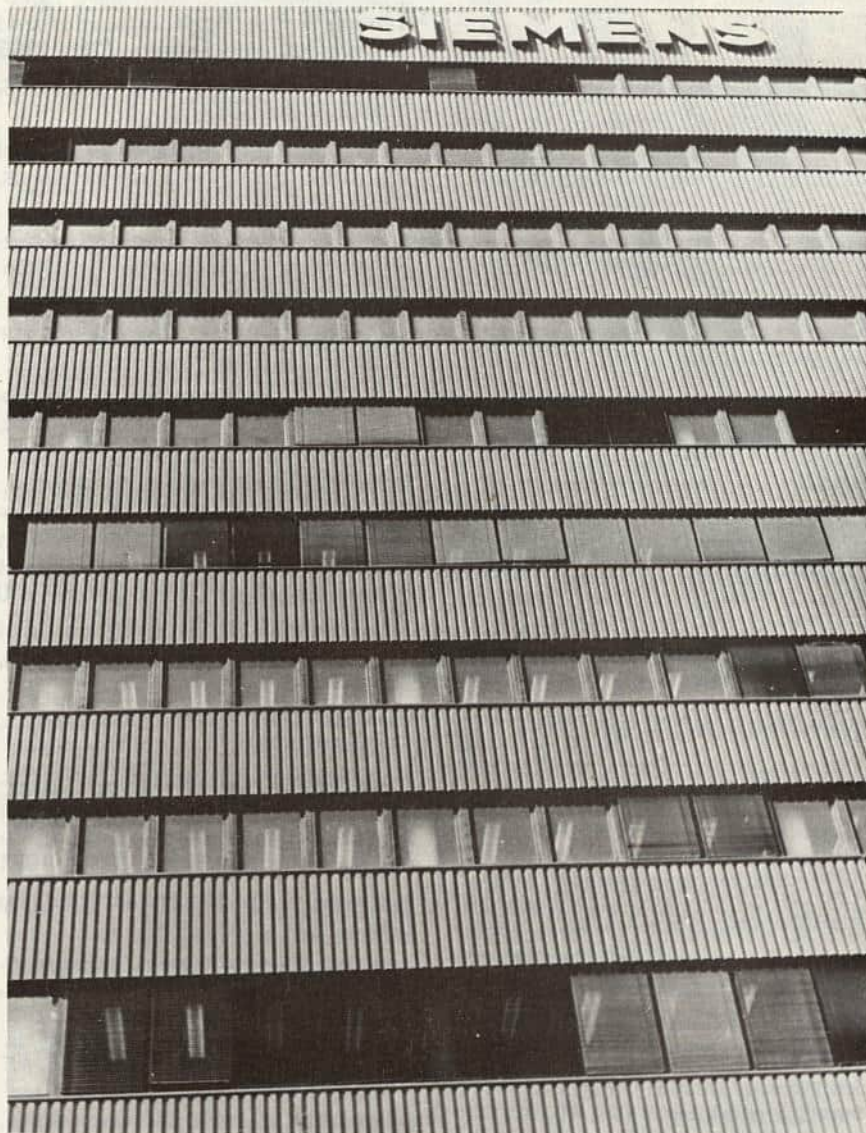
— Hånden på hjertet Bjørntvedt, hvem ville få stillingen av to tenkte søkere, en mannlig og en kvinnelig, forutsatt at begge har samme utdanning?

— Hvis den kvinnelige søkeren var ung, står firmaet overfor risikoen for at hun av hensyn til familien for kortere eller lengre tid slutter å arbeide. Dette diskvalifiserer henne selvfølgelig ikke overfor den mannlige søkeren, men det er likevel et moment som man er nødt å ta med i vurderingen. Kvinnen retter i større grad enn mannen sin solidaritetsfølelse mot hjemmet, og oftere hverken ønsker eller orker hun et engasjement på arbeidsplassen som går på bekostning av hennes funksjon i hjemmet. Men hvis hun viser at hun er villig til å påta seg ansvar, har hun de samme sjansene som sin mannlige kollega.

MOTIVERING

— Akkurat, der har vi det igjen. Kvinnen må bevise egenskaper som man tar for gitt at en mann besitter.

— Nei, det er ikke riktig. En mann må jo også vise hva han duger til. Men hvis man ikke kjente søkerne, kunne vi nok statistisk med en hvis rett anta, at mannen var sterkere motivert for en karriere i firmaet enn kvinnen. Men unn-



Det er lang vei til topps i Siemens. Men for kvinnene - er den overhodet åpen? Ingen er i hvert fall kommet så langt som til prokurist. . .

take er mange, og jeg vil nødig generalisere.

— Med andre ord, av disse to søkerne ville mannen gå av med seieren.

— Nei, det har jeg slett ikke sagt. Det finnes flere kriterier.

— Aha, vi er kommet til Venus-målene.

— Nei, jeg tenkte nå mest på hvilken stilling som skulle besettes. Vi prøver å analysere stillingen, klarlegge arbeidsoppgavene, vurdere krav til personlige egenskaper etc. Ut fra disse kravene forsøker vi objektivt å velge ut den rette uansett kjønn. Det finnes arbeidsfelt hvor kvinnen erfaringsmessig er flinkere enn mannen.

RUTINEARBEIDE

— Javisst, rutinearbeidet. Hun er rask og framfor alt nøysom.

— Det er riktig at det finnes arbeids-

rutiner hvor kvinnen er mannen overlegen i hurtighet og nøyaktighet. Jeg synes dette er veldig positive egenskaper. Det samvittighetsfulle arbeidet som utføres nettopp innen mer rutinepregede stillinger er betingelser for at firmaet skal funksjonere som bedrift.

— Det er på tide å takke for oss som nyfeminister. Meningen med dette intervjuet var utelukkende å introdusere problematikken i Siemens Intern. Nå har kvinnene selv utspillet-bladet står åpent for innlegg. SEA

PS.

Hva skal man si om denne:

Til styremedlemmer i Siemenslaget velges en representant for montørene, en for tekniske funksjonærer, osv., og til slutt en representant for de kvinnelige ansatte!