

Globale megatrender:

# Urbanisering gir nye forretningsmuligheter

Side 5

■ Vil ha 10 milliarder  
i omsetning  
Side 3

■ Lager reklame-  
film for TV  
Side 4

■ «Båndtvang» for  
Siemens-ansatte  
Side 9

## Nok et godt år for Siemens

Vi har nylig avsluttet vårt regnskapsår, og kan med stolthet se tilbake på nok et år med god økonomisk utvikling for Siemens i Norge. Iherdig innsats fra dyktige medarbeidere har ført til at vi har vunnet mange nye kontrakter innen alle divisjoner, samtidig som vi har fått fornyet tillit fra en rekke kunder. Vi kan også glede oss over at divisjonene BT og INS har gjennomført vellykkede snuoperasjoner, og de leverer nå begge positive tall på bunnlinjen. De andre divisjonene har hatt en solid utvikling gjennom hele året, og dermed befestet sin ledende posisjon i sine markeder.

Men det har også vært skjær i sjøen. Vi har gjennom dette året fått mye negativ oppmerksomhet knyttet til SBS og Forsvars-saken. Dette har vært en vanskelig og svært beklagelig sak. Det er begått en rekke alvorlige feil, både når det gjelder feilfakturering av Forsvaret og kundepleie langt utover selskapets interne retningslinjer. Vi har gjort mange grep for å rydde opp, men med den tillitskrisen dette har

skapt i markedet, mener vi at de ansatte og kundene nå er best tjent med at verdiene i SBS videreføres gjennom nye eiere. Dette støttes også av tillitsvalgte og ansatte representanter i styret.

Det er som kjent også endringer i COM-divisjonen ettersom divisjonen skal skilles ut av Siemens AS og inngå i det nye joint venture selskapet Nokia Siemens Networks. Hvis konkurransemyndighetene i EU godkjenner sammenslåingen, vil det nye selskapet etableres fra nyttår også i Norge. Mange har jobbet mye og intenst for å forberede overgangen så smidig som mulig for ansatte og kunder.

Også innen olje og gass blir det endringer. Fra og med februar neste år vil det etableres et nytt selskap, Siemens Oil & Gas Offshore, med ansvar for å utvikle olje og gass offshore på verdensbasis. Det nye selskapet eies 100 prosent av Siemens AS, men styres som eget forretningsområde og rapporterer direkte til I&S. Med denne



etableringen ønsker Siemens globalt å plassere ansvar og utvikling der kunnskapen er – i det norske markedet.

Det har vært mange endringer det siste året, og når vi opererer i markeder med hurtig endring vet vi at flere vil komme. For endring er nødvendig hvis vi også i fremtiden skal være først med å tilby kundene våre løsninger på morgendagens utfordringer. Men å forutsi fremtidens behov er enklest når vi er med på å skape og forme fremtiden selv. I Siemens gjør vi begge deler.

Per Otto

Per Otto

**Innblikk**  
Internmagasin  
Utgitt av Siemens AS  
Corporate Communications  
CC0023-07064.5

**Ansvarlig redaktør**  
Gry Rohde Nordhus, tlf. 22 63 22 54  
gry.nordhus@siemens.com

**Redaktør**  
Anne Tollerud, tlf. 22 63 34 26  
anne.tollerud@siemens.com

**Redaksjon/kontakt personalsider**  
Sissel E. Bergh, tlf. 22 63 20 72  
sissel.bergh@siemens.com

**Design og layout**  
Cox Design: www.cox.no  
Trykk Grøset: www.groset.no  
Forside foto: Leibowitz/SCANPIX

### 1000 kroner til beste PR-tips

Skjer det noe spennende der du jobber? Vi trenger dine tips. **Månedens beste tips får et gavekort på 1000 kroner.**

Send ditt beste PR-tips til [gry.nordhus@siemens.com](mailto:gry.nordhus@siemens.com)

Innblikk 03/06

- 4 Lager reklamefilm for TV
- 5 Megatrender påvirker vår fremtid
- 9 Økt sikkerhet med synlig ID
- 10 Skaper nye forretningsområder
- 12 Øker innen vannkraft
- 13 Prosjekt krever kulturendring

# Vil ha 10 milliarder i omsetning

Vi må vokse for å opprettholde en ledende markedsposisjon i våre bransjer. Lønnsom vekst er mantraet i strategien for Siemens mot 2009. Med en omsetning på rundt fem milliarder kroner i 2006 er det behov for både organisk vekst og oppkjøp for å komme med i 10-milliarder-kroner-klubben i 2009.

– Dette blir tøft, men vi skal ha tøffe mål. Store mål krever store tanker, og dette skal gjøre oss ledende i våre bransjer også i fremtiden, sier Per Otto Dyb, administrerende direktør i Siemens. Per Ottos store mål for Siemens de kommende to årene betyr at vi må vokse med 40 til 50 prosent mot 2009. – Et klart ledd i veksten blir oppkjøp. Vi regner med at 50 prosent av veksten skjer i selskapet, og at resten av veksten skjer via oppkjøp. Men først må vi nå kravet fra vår eier, Siemens AG, om 5,5 prosent profitt. Alt vi tjener over 5,5 prosent kan brukes til vekst og investeringer, det betyr dess bedre resultat, dess mer moro.

Strategien for lønnsom vekst mot 2009 er forankret i de fire søylene innenfor Fit4More:

#### FOKUS PÅ LØNNSOM VEKST

Lønnsom vekst betinger at vi konsentrerer oss om de rette forretningsområdene. Globale megatrender, som demografiske endringer og økende urbanisering, påvirker Siemens til å satse på felt som helse, energi, transport og sikkerhet.

– Vi er godt posisjonert i forhold til megatrendene og har en god posisjon i et godt marked. Men kravet fra våre eiere, Siemens AG, om en profitt på 5,5 prosent må som nevnt på plass før vi

kan vokse. I tillegg må vi ha fokus på kontantstrømmene, det blir ingen investeringer hvis alle midler er bundet opp i prosjekter, sier Per Otto.

#### FOKUS PÅ PROSESSER

Innovasjon, kundefokus og global konkurransekraft er viktige temaer for Siemens, og felles interne programmer

er alle bundet opp mot disse.

– Gjennom programmer som Siemens One, PM@Siemens og Top+ forbedrer vi organisasjonens prestasjoner og stimulerer til økt salg og

lønnsomhet. Vi har de verktøyene som skal til for å nå våre mål, nå gjelder det å utnytte dem maksimalt, sier Per Otto.

#### FOKUS PÅ MENNESKER

– Siemens trenger flere hundre nye medarbeidere de kommende årene, både ingeniører til de store divisjonene

og elektrikere til divisjon Installasjon. I tillegg blir det behov for merkantil kompetanse innenfor økonomi, prosjektledelse, innkjøp, contract management og salg. Vi skal ha de beste medarbeiderne, for med nye krav må vi vise oss fra en annen side. Vi skal tiltrekke oss nye medarbeidere samtidig som vi utvikler og beholder dem vi har, sier Per Otto.

#### FOKUS PÅ SAMFUNNSANSVAR

Siemens har et samfunnsansvar og må ta både økonomisk, etisk, miljømessig og sosialt ansvar.

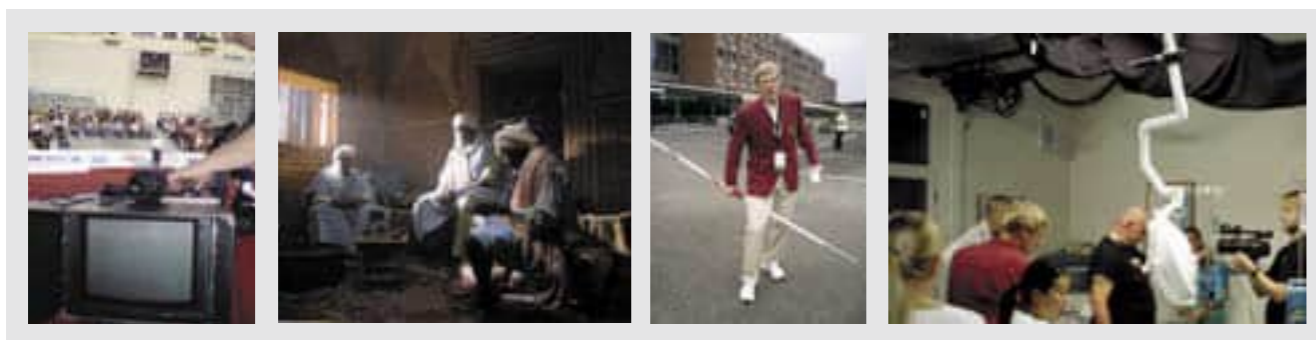
– Gjennom forsvarssaken har vi fått en kraftig vekker om hvor viktig det er for oss å følge de etiske retningslinjene som er satt, derfor har også etikk vært et viktig tema under høstens allmøter rundt i Norge, sier Per Otto.

Les mer om Siemens' strategi mot 2009 på intranett. Du finner den enklest på Per Ottos hjørne eller på Om oss/Konsern. ■

Tekst: Anne Tollerud

### Gjelder all verdiskaping i Norge

Målet om 10 milliarder kroner i omsetning i 2009 gjelder all verdiskaping Siemens-gruppen har i Norge. Det vil si bidrag fra Siemens AS og heleide døtre sammen med andre Siemens-selskaper i Norge. Også leveranser som Siemens AS har solgt inn, men utenlandske Siemens-selskaper leverer, som T-banevognene fra Siemens AG og vindmøller fra Siemens Wind Power, er verdiskaping som medregnes.



# Siemens går til filmen

Denne høsten spilles det inn tre reklamefilmer for Siemens som tar for seg områdene installasjon, energi og helse. Filmene kommer på TV i januar og er en del av en større kampanje for å øke befolkningens kunnskap om hva Siemens står for.



ALLE GODE TING ER TRE: Siemens' tre reklamefilmer har samme gjennomgangsfigur, men filmene kan vises hver for seg. Try reklamebyrå har stått for den kreative ideen mens den kjente, norske regissøren Harald Swartz har regien på filmene.

– Spør du folk på gaten, i politikken eller i næringslivet, kjenner 98 prosent navnet Siemens, men de fleste forbinder merkevaren med mobiltelefoner og hvitevarer. Andre tenker på innovasjon, kvalitet og teknologi, uten at de riktig vet hva Siemens kan levere. I begynnelsen av januar 2007 starter derfor en større kampanje for å øke kunnskapen om hva Siemens står for, sier kommunikasjonsdirektør Gry Rohde Nordhus.

## KREVER STERK PROFIL

I en stadig tøffere konkurransesituasjon er det viktig for Siemens å ha en sterk profil i det norske markedet og i norsk opinion. Opinionsen påvirker både myndigheter og medier, og i opinionen finnes det også en rekke mennesker som vi håper vil jobbe hos oss, handle med oss eller vi treffer dem hos part-

ner og konkurrenter i fremtiden. Derfor starter Siemens nå en større TV-kampanje rettet mot den norske befolkningen.

– Det er i alt tre reklamefilmer som tar for seg områdene installasjon, energi og helse. Andre sentrale områder følges opp i neste produksjonsrunde. Filmene skal vises internt i Siemens før de vises på TV i januar, sier Gry.

## BYGGER KUNNSKAP

Det planlegges en rekke markedsføringsaktiviteter for å følge opp filmenes budskap i flere kanaler og mot ulike målgrupper. Blant annet er det påbegynt et større arbeid for å tydeliggjøre Siemens' posisjon innen energi, helse og sikkerhet, med utgangspunkt i megatrendene som du kan lese mer om på sidene 5-7. Samtidig som markedsaktivitetene

dreies mot å øke kunnskap, vil andre markedsaktiviteter som blant annet har gått på logoprofilering reduseres. De tre lysskiltene vi har i Oslo avvikles når avtalene løper ut, Kunstpassasjen er avsluttet og sponsoratet av Den Norske Opera løper ut 2006.

– Det er ikke gjort over natten å endre folks oppfatning og kunnskap om et selskap. Et slikt arbeid vil ta flere år, og krever målrettet fokus. Vi har omprioritert våre markedsføringsaktiviteter og fått økte midler til dette arbeidet de neste årene fordi dette er en helt sentral faktor for å lykkes også i fremtiden, avslutter Gry. ■

Tekst: Anne Tollerud  
Foto: Try reklamebyrå

# Globale megatrender, trussel eller mulighet?

Verdenssamfunnet er i endring, og fremtidsperspektivene oppleves av mange som bekymringsfulle. Siemens globalt har sett på de store trendene i samfunnet og hele Siemens bruker nå disse megatrendene som retningsviser for lønnsomme vekstområder.

De mange endringene i verdenssamfunnet har allerede fått store konsekvenser, men det er likevel to megatrender som i fremtiden vil påvirke oss mer enn noe annet. Den ene er økt urbanisering som følge av at flere flytter inn til byer og tettsteder, den andre er demografiske endringer som følge av at vi lever lenger.

## URBANISERING

De største byene blir stadig større og til neste år vil det for første gang bo flere mennesker i byer enn utenfor. Mens det i 1975 var fire byer i verden som hadde mer enn 10 millioner innbyggere, finnes det i dag 20 slike byer – og det er byene i utviklingslandene som vokser mest. Til tross for Norges aktive distriktpolitikk

er tendensen den samme også her; over halvparten av all vekst i Norges folketall skjer i Oslo/Akershus alene. Utenom Oslo er det i dag kun Stavanger- og Trondheimsregionene og fylkene rundt Oslofjorden som har innflytting fra andre deler av landet.

## DEMOGRAFISKE ENDRINGER

Den andre globale trenden er at gjennomsnittlig levealder i verdens befolkning øker, og de eldres andel av befolkningen vokser dermed dramatisk. Befolkningsveksten vil i fremtiden drives av høyere levealder, ikke av fødsler. Frem mot 2050 vil gjennomsnittlig levealder øke med 7,7 år i Kina og med 4,5 år i Norge. Mens det for en generasjon siden var fem yrkesaktive

for hver pensjonist i Norge, er det i dag kun 2,5 yrkesaktive per pensjonist, og denne utviklingen forventes å fortsette.

## FEM GRUNNER TIL BEKYMNING

Disse to globale megatrendene vil gi store konsekvenser for verdenssamfunnet, og det skaper fem grunner til bekymring.

**1: Det blir stor knapphet på naturressurser** som olje, jern, kobber, sink og vann. Basert på dagens produksjonsnivå, forventes oljereservene i OPEC kun å vare i 80 år til, mens energibehovet de neste 15 årene vil øke med 70 prosent. Halvparten av dagens oljeforbruk går til transport, og i dag bruker verden like mye olje på seks uker som



ØKT URBANISERING: Selv om storbyene kun dekker 0,4 prosent av jordens overflate, genererer de 80 prosent av alle drivhusgassene. Når flere mennesker samler seg i byer og tettsteder vil større forbruk gi knapphet på naturressurser og belastningene på miljøet øker. Større sosiale forskjeller gir økt behov for sikkerhet.

man i 1950 brukte på et helt år. Vann er allerede i dag mangelvare og 1,2 milliarder mennesker har ikke tilgang til rent drikkevann.

**2: Mobiliteten øker** og antall internasjonale reiser antas å nå 1,56 milliarder innen 2020. Veitrafikken vil øke med to til tre prosent årlig, mens flytrafikken øker med seks prosent. I USA sløses 20 milliarder liter bensin og 3,5 milliarder timer i bilkø hvert år, og utviklingen vil bare forsterkes når antall kjøretøy øker fra 500 millioner i dag til 2,5 milliarder i 2030.

**3: Belastningen på miljøet akselererer.** I mange tett befolkede områder er jorden og drikkevannet i dag forurenset, og selv om storbyene kun dekker 0,4 prosent av jordens overflate, genererer de 80 prosent av alle drivhusgassene. Den forventede økningen i jordens snitt-temperatur med 1,5 til 5,8 grader celsius de neste 100 år, og havflatens forventede økning med 30-90

## «I USA sløses 20 milliarder liter bensin og 3,5 milliarder timer i bilkø hvert år»

cm, vil få store konsekvenser for mange bosettinger rundt om i hele verden.

**4: Behovet for sikkerhet øker.** I 2007 vil mer enn halvparten av verdens befolkning bo i byer, der hver tredje innbygger bor i slum. Økte sosiale forskjeller øker sannsynligheten for terroranslag og kriminalitet. På verdensbasis vil 12-15 prosent av unge, voksne menn være uten utdanning, fattige og sannsynligvis uten jobb. Nye former for elektronisk kriminalitet truer datasikkerheten hos både bedrifter, myndigheter og private.

**5: Helse og eldreomsorg krever mer ressurser** når gjennomsnittlig levealder i hele verden øker. I 2025 vil verdens befolkning nå 7,9 milliarder, og vi blir 9,3 milliarder i år 2050 når for første

gang i historien antall eldre over 60 år er lik antall personer under 15 år. Antall aldersbestemte sykdommer og helsekostnadene per innbygger øker i mange land.

### TRUSSEL ELLER MULIGHET?

Siemens kan se utviklingen på to måter, som uovervinnelige problemer, eller som uendelige muligheter. Vi har valgt å vise mot og tenke store tanker. Megatrendene viser veien, og utviklingen gir mange muligheter for lønnsomme vekstområder for Siemens i fremtiden. ■

Tekst: Gry Rohde Nordhus, kommunikasjonsdirektør

Kilder: Siemens AG har gjennomført en stor studie hvor informasjon er samlet fra en rekke ulike, pålitelige kilder.



DEMOGRAFISKE ENDRINGER: I 2050 blir for første gang i historien antall eldre over 60 år likt med antall personer under 15 år. Når gjennomsnittlig levealder over hele verden øker, stilles det krav om større ressurser til helse og eldreomsorg.

## Globale megatrender i Siemens

Konsekvensene av de to globale megatrendene økt urbanisering og demografiske endringer mot år 2050 er bekymringsfulle:

- Knapphet på naturressurser
- Økende mobilitet
- Økende miljøbelastning
- Behovet for sikkerhet øker
- Helse og omsorg krever mer ressurser

Fremfor å se på dette som trusler, ser Siemens muligheter for lønnsomme vekstområder i fremtiden. Allerede i dag leverer vi effektive og miljøvennlige løsninger innenfor områdene energi, helse, transport og sikkerhet. Les om mange av Siemens' løsninger for energi og sikkerhet i Innblikk 4/05 og 2/06.

# Møter utfordringer med løsninger

– Megatrendene med deres konsekvenser er tydelig relatert til våre forretningsområder. Behovet for miljøsparende tiltak, effektive transportløsninger, sikkerhet og nye energikilder er åpenbare. I Siemens jobbes det med disse problemstillingene hver dag for å utvikle nye løsninger for et samfunn i utvikling, sier Per Otto Dyb, administrerende direktør i Siemens.

Våre innovasjoner gir effektive og miljøvennlige produkter og løsninger innenfor områder som energi, vann, transport, automatisering, bygningsteknologi og belysning. I Norge er det spesielt fire områder som får stor oppmerksomhet de nærmeste årene: Energi, helse, transport og sikkerhet.

### LØSER KRAFTMANGEL

– Til tross for rike naturressurser har Norge kraftmangel, og Siemens leverer

allerede i dag løsninger som kan fylle noe av behovet. På Kårstø bygger vi verdens mest miljøvennlige gasskraftverk, og vi er den største leverandøren til vindkraft i Norge. Når strømforbruket øker ytterligere, sier det seg selv at det blir behov for våre løsninger i fremtiden, sier Per Otto.

Siemens utvikler alternativ teknologi for energiutvinning og -produksjon samtidig som vi kontinuerlig effektiviserer eksisterende teknologi. Dermed kan

flere mennesker få sine behov dekket, selv med begrensede naturressurser.

### NYE OG BREDERE HELSELØSNINGER

Våre teknologiske løsninger sikrer at helse og omsorg også i fremtiden blir økonomisk overkommelig. Vi kombinerer avansert medisinsk teknologi med IT-baserte løsninger, medisinske nettverk og administrative prosesser. Dette gir et helsevesen med bedre kvalitet til lavere kostnad.

– De siste fem årene har vi hatt en formidabel økning i omsetning og resultat innen helse. Siemens tilbyr snart tidlig diagnostisering via for eksempel blodprøver. Med forventninger om enda flere eldre og syke i befolkningen blir Siemens en viktig leverandør til norsk helsesektor også i årene fremover, sier Per Otto.

### EFFEKTIV OG MILJØVENNLIG TRANSPORT

Siemens er ledende innen de fleste områder for transport. Våre T-bane- og jernbanesystemer gir sikker og økonomisk transport både på korte og lange distanser mens veiene og miljøet spares. – I disse dager er våre energieffektive togsett i ferd med å trafikere T-banettet i Oslo. Vi ser at den kraftigste befolkningsveksten skjer i områder som allerede nå er tett befolket og har trafikkproblemer. Vi i Siemens ser frem til

fortsatt å levere våre effektive og miljøvennlige løsninger for transport på vei og bane, sier Per Otto.

### SIKKERHET FOR HELE SAMFUNNET

– Selv om vi ikke ønsker det, må vi innse at verden har endret seg og fortsatt vil endre seg når det gjelder kriminalitet og trusler mot samfunnet. Behovet for sikkerhet øker for både myndigheter, næringsliv og privatpersoner, og for Siemens er sikkerhet et stort satsningsområde i årene som kommer, sier Per Otto. Siemens har sikkerhetsløsninger for de fleste deler av samfunnet. Våre sikkerhetsløsninger øker personsikkerheten og gjør det mulig å oppnå en sikker flyt

av varer, data og kapital både lokalt og internasjonalt.

### EN VERDEN FYLT AV MULIGHETER

– I Siemens skal vi være ledende i alle våre bransjer og samfunnsutviklingen stiller store krav i så måte. Vi må ha høye ambisjoner for å møte disse kravene. Nøyer vi oss med små forbedringer hvert år, vil selskapet til slutt bli en middelmådighet. For å møte fremtidens utfordringer er ikke middelmådighet nok. Det er behov for mot og store tanker, vi må tørre å ta de store stegene som skal til. Da er verden fylt av muligheter – ikke av bekymringer, avslutter Per Otto. ■

Tekst: Anne Tollerud

«Det er behov for mot og store tanker, vi må tørre å ta de store stegene som skal til»

# Selger SBS-virksomhet

Siemens Business Services (SBS) har det siste halvannet året fått mye oppmerksomhet i media i forbindelse med IT-kontrakten med Forsvaret. SBS er som kjent på grunn av dette under etterforskning av Økokrim. Tillitskrisen dette har skapt har ført til at Siemens nå selger SBS sin virksomhet i Norge.

– Vi har startet prosessen med å finne en kjøper som kan videreføre verdiene i selskapet slik at forpliktelsene vi har overfor ansatte og kunder blir best mulig ivaretatt, sier Arne Besseberg. Den tidligere lederen for Siemens' telekommunikasjonsvirksomhet gjennom flere år, er satt inn som arbeidende styreformann med hovedansvar for å gjennomføre salgsprosessen.

Det er bare virksomheten i selskapet som selges, selskapet består som juridisk enhet i påvente av resultatene fra Økokrims etterforskning. SBS vil fortsatt drifte IT-systemene til Siemens AS. Også fagforeningen støtter beslutningen, slik at medarbeiderne kan starte opp med blanke ark.

– Vi har ikke tradisjon for å støtte utskillelse av virksomhet, men denne

gangen gjør vi det. Dette er en alvorlig situasjon for et selskap, og vi ser det som en fornuftig løsning å selge virksomheten, sier hovedtillitsvalgt i Siemens AS, Roy Lund.

Bakgrunnen for beslutningen om salg er den store omdømmebelastningen SBS og Siemens har hatt i forbindelse med FISBasis-kontrakten og feilfakturering av Forsvaret. Det er også avdekket at enkelte ansatte har drevet kundepleie langt utover selskapets interne retningslinjer. Den internasjonale strategien til SBS, som innebærer at SBS for fremtiden skal betjene Siemens-konsernets kunder, er det etter dette ikke mulig å gjennomføre i Norge. ■

Tekst: Anne Tollerud  
Foto: Siemens arkiv



LEDER SALGSPROESSEN: Arne Besseberg er satt inn som arbeidende styreformann i Siemens Business Services AS med hovedansvar for å selge virksomheten i selskapet.

## Com på egne ben

Fra 1. oktober står divisjon Communications på egne ben frem til sammen-slåingen med Nokia fra 1. januar 2007. Av regnskapsmessige hensyn måtte divisjonen ut av Siemens' systemer fra forretningsårets begynnelse. I slutten av oktober er den norske ledelsen på plass og går i gang med

LEDENDE PÅ NETT: Når Nokia og Siemens slår sammen sine aktiviteter innenfor telekommunikasjon blir det nye selskapet, Nokia Siemens Networks, verdens tredje største leverandør av telekommunikasjonsløsninger og nummer to innen mobilnettverk.

å definere stillinger og struktur på det nye selskapet. I januar starter arbeidet med å slå sammen Nokia og Siemens' virksomhet til Nokia Siemens Networks. Ni av Konsernsenterets medarbeidere blir med over i det nye selskapet, mens fire lånes ut i et halvt år frem til juli 2007.

Det nye selskapet, Nokia Siemens Networks, blir verdens tredje største leverandør av telekommunikasjonsløsninger og nummer to innen mobilnettverk. Nokia og Siemens skal eie 50 prosent hver i det nye selskapet.



SYNLIG SIEMENS: Ta kortholderen du har i dag og fest til det nye båndet slik sikkerhetsjef Berit Svelling og økonomidirektør Kjell Pettersen har gjort. Bær deretter alltid ID-kortet synlig på jobb.

## «Båndtvang» for alle – hele året

Siemens øker sikkerheten i alle bygg. Båndet du fikk sammen med Innblikk er det nå påbudt å bruke for alle ansatte, slik at vi kan se hvem som er fra Siemens og hvem som ikke er det.

– Siemens har investert betydelige beløp i sikring og overvåking av bygg, og i disse dager skjer det en ytterligere oppgradering med flere kamera og innbruddsdetektorer. Men vi har også et personlig ansvar for sikkerheten og for å unngå uønskede gjester. Når alle bruker de utdelte båndene med ID-kort, blir det enklere å se hvem som er fra Siemens. Spesielt ved lunsjtider er det mye trafikk inn og ut og ikke så lett å ha oversikt over hvem som er kolleger og ikke, sier sikkerhetsjef Berit Svelling. I tillegg til å følge «båndtvangen» og å passe på at uvedkommende ikke får adgang, kan spørsmål og observasjoner meldes til Alarmsentralen på telefon 07911 døgnet rundt.

– Meld heller fra en gang for mye enn en gang for lite. Ta gjerne kontakt med meg eller en av de lokale sikkerhetsansvarlige: Harald Økland i Bergen,

Edvin Berg i Trondheim og Geir Immerstein i Stavanger, sier Berit.

Halsbånd og kortholdere fås også i resepsjonene. ■

Tekst og foto: Anne Tollerud

### Ditt bidrag til sikkerhet

- Bær ID-kortet synlig i halsbånd
- Ikke slipp inn noen uten synlig ID-kort
- Lås inn PC, verdisaker og konfidensielle dokumenter når du går for dagen
- Meld spørsmål/observasjoner til Alarmsentralen på døgntelefon 07911

### Lønnsoppgjøret flyttes

I forbindelse med Performance Management Process (se s. 13) og etter avtale med de tillitsvalgte flyttes lønnsoppgjøret i Siemens AS til 1. oktober. Endringen gjelder fra høsten 2007.

### Etikk forplikter alle

Siemens etiske retningslinjer, Business Conduct Guidelines (BCG) skal nå leses og undertegnes av alle medarbeidere i Siemens AS. Etter flere allmøter, hvor etikk har vært ett av temaene, har alle fått utdelt hvert sitt eksemplar av retningslinjene. Ved undertegningen forplikter hver enkelt seg til å overholde retningslinjene. BCG med skjema finner du også på intranett under Bedriftsfilosofi.

### Feldmayer inn i Siemens-styre

Europasjef Johannes Feldmayer går inn i Siemens AS' styre fra 1. oktober. Siemens AS har utviklet seg til å bli et av de beste Siemens-selskapene i Europa og det er et positivt signal at Europasjefen nå blir styremedlem.



### Karriereinfo økte nett-trafikk

Siemens.no fikk kraftig trafikkøkning da en ny side om sommertrainee-stillinger i Siemens ble publisert. I juli hadde karrieresidene på Internett i overkant av 5400 besøkende, mens i august da den nye siden ble publisert kom trafikken opp i nesten 7500 besøk. I tiden rett etter publiseringen fire-doblet trafikken seg. Det er tydelig at mange unge er interessert i å bli nærmere kjent med Siemens.

# To steg foran

– I arbeidet med å styrke Siemens' konkurranseposisjon er det viktig å skape innovative gjennombrudd, sier Roy Skogsrud, utviklingssjef i avdeling for Teknologi og Utvikling i divisjon Oil & Gas.



**KREATIVE HODER:** Innovasjonsteamet tok pulsen på olje- og gassbransjen og fikk flere ideer til nye forretningsområder i Siemens. Den norske delen av teamet (fra venstre): Vidar Steigen, Vemund Kårstad og leder Roy Skogsrud.

I forbindelse med et program initiert av Siemens AG ble det i mars i fjor nedsatt et «Trendsetting Innovation Team for Oil & Gas» bestående av Siemens-representanter fra Tyskland, Nederland, Singapore og Norge. Norge var sterkt representert med hele tre medlemmer; Vemund Kårstad, Vidar Steigen og leder Roy Skogsrud.

## DYPDYKK I BRANSJEN

Med et mandat om å identifisere nye forretningsområder og nye produkter innenfor eksisterende forretningsområder, ble gruppens første utfordring

å gjøre et dypdykk inn i olje- og gassbransjen.

– I første omgang var det viktig å ta pulsen på bransjen. Hvordan ser dagens situasjon ut? Hva er man opptatt av? Og ikke minst; hva vil man satse på fremover?, sier Roy om bakgrunnen for oppstarten av prosjektet. I løpet av prosjektperioden hadde innovasjonsteamet jevnlig arbeidsmøter, blant annet i Haag og Oslo. Utover høsten opparbeidet teamet solid kunnskap om industrien gjennom intense intervjuprosesser med bransjefolk i stort sett alle verdenshjørner; alt

fra forskningsmiljøer til oljeselskaper. – I tillegg deltok vi på aktuelle seminarer, gjennomgikk eksisterende markedsundersøkelser og ikke minst søkte vi etter informasjon på Internett, sier Roy.

## FIRE KONKRETE IDEER

Intervjurundene ble ferdigstilt i oktober 2005, og informasjonen ble bearbeidet: Hvilke krav stiller olje- og gasskundene til leverandørindustrien? Hvor finnes fremtidens satsningsområder? Og hvordan kan Siemens bidra til å utvikle bransjen?

Etter ni måneders intenst arbeid var rapporten ferdig i januar 2006. Den innsamlede informasjonen var nå kokt ned til ni konkrete ideer, av disse ble fire presentert for I&S' Innovation Board i Tyskland. Rapporten ble positivt mottatt, og ideene blir nå tatt med i det videre strategiarbeidet for Siemens I&S OG og for divisjon Oil & Gas her i Norge.

## GODE IDEER BELØNNES

– I arbeidet med å styrke Siemens' konkurranseposisjon er det viktig å skape innovative gjennombrudd, sier Roy. Han står bak et incentivprogram for nye ideer (oppfinnelser) i divisjonene Oil & Gas og Energy & Automation. Her kan medarbeidere komme med gode ideer, og de som blir antatt kan belønnes med opp til et par tusen euro. ■

Tekst og foto: Christine Sørvaag

## Ny Oil & Gas-organisasjon

1. februar 2007 etableres selskapet Siemens Oil & Gas Offshore AS. Selskapet, som blir heleid av Siemens AS, får ansvar for å utvikle Siemens' forretninger innen olje og gass offshore på verdensbasis. Etableringen plasserer ansvar og utvikling der kunnskap og potensial for rekruttering innen olje og gass offshore er størst, i det norske markedet. Den nye satsingen er i tråd med Siemens' identifiserte megatrender (se s. 5), med økt fokus på olje og gass som en del av verdens energiforvaltning.

- Det opprettes et nytt forretningsområde (GG) Oil, Gas & Marine under I&S i Siemens AG. Dette ledes fra Norge av Otto Søberg med Thomas Liegl som økonom. De rapporterer direkte til Jørgen Ole Haslestad i I&S i Erlangen.
- Selskapet Siemens Oil & Gas Offshore AS ledes av Are Dahl, med Olaf Gallwas som økonom. Selskapet er heleid av Siemens AS, men organiseres som en forretningsgren (GZ) med direkte rapportering til Otto Søberg.
- Divisjonen Oil & Gas består med ansvar for det norske markedet, og ledes av Inge Husefest med Dag Roar Austmo som økonom og rapportering til Per Otto Dyb.

Ressurser som i dag er knyttet til I&S OG i Norge, inkludert prosjektledelse og gjennomføring legges i det nye selskapet, med unntak av salg og salgssøtte for det norske markedet.

Nåværende strategier forlenges, og en arbeidsgruppe med ledelse og tillitsvalgte skal avklare konsekvenser for de ansatte.



**POPULÆR TEKNO:** Innleide Emilie Kongshavn og Tone Jordal delte på å guide publikum gjennom Multimedia-presentasjonen som viste bredden i Siemens' løsninger for olje og gassindustrien. Presentasjonen ble vist fra tre til fire ganger i timen og trakk mye oppmerksomhet til Siemens' stand på ONS.



**POPULÆRT TREFF:** Siemens' kundearrangement under ONS på utestedet STIM trakk hele 500 gjester. Her er leder av I&S Jørgen Ole Haslestad (t.h.) i samtale med kunder. I bakgrunnen skimter vi Frank Stieler og Otto Søberg.



**GJENBRUK I STAVANGER:** Siemens' kontrollrom fra ONS er flyttet og blir nå demorum i Siemens' lokaler i Stavanger.

# Vellykket oljemesse

– Dette er den beste utstillingen vi har hatt noen gang og aldri har så mange forretninger vært diskutert under ONS, sier Are D. Dahl, divisjonsdirektør i divisjon Oil & Gas.

Siemens' bredde og innovative løsninger ble synliggjort under temaet «Dynamic Partnership. Innovative Answers» på årets oljemesse i Stavanger. Oljemessen Offshore Northern Seas 2006 (ONS) hadde rekord med mer enn 34 000 besøkende, også Siemens'

stand hadde rekordoppslutning i år. I tillegg var omlag to hundre Siemens-ansatte innom, fra Stavanger og Norge til kolleger fra blant annet England, Tyskland, Sverige, Kina, Malaysia, Russland og USA. ■

Tekst og foto: Inger Anne Vik

# Tar mekaniske kontrakter

**Voith Siemens i Norge har lange tradisjoner innen elektro, og nå har de også etablert et teknisk miljø for levering av mekanisk utstyr og tjenester til vannkraftmarkedet. Satsingen begynner å gi resultater, og de har fått sine første store ordre for oppgradering av kraftverk.**

– I løpet av de siste 1,5 årene har Voith Siemens bygd opp et miljø med ni medarbeidere i Oslo innen salg, engineering og prosjektledelse for blant annet turbiner og regulatorer. Målet er å vokse ytterligere, men først skal omsetningen opp, sier Frode Moen som er salgsansvarlig for mekanisk utrustning i Voith Siemens.

De to nyeste, store oppdragene for mekanisk rehabilitering er Driva kraftverk for TrønderEnergi og Grønnvollfoss kraftverk i Tinnelva for Skagerak Energi.

Kontraktene har en verdi på til sammen 41 millioner kroner og skal stå ferdig henholdsvis i 2007 og 2008.

## STORE MULIGHETER

Voith Siemens har flere oppgraderingsprosjekter og nye anlegg i kikkerten for årene som kommer.

– Norge har om lag 630 store og små vannkraftverk og mange av kraftverkene har nå behov for oppgradering etter 20 til 90 års drift. Det har vært en betydelig teknologisk utvikling, og selv med godt vedlikehold og lite slitasje kan en oppgradering øke virkningsgraden og gi høyere effekt. En oppgradering av alle eksisterende vannkraftverk kan øke kraftproduksjonen med 5-10 TWh per år, dette tilsvarer 100-vis av vindmøller langs kysten. En oppgradering av Norges vannkraftverk kan bidra til å løse

«En oppgradering av Norges vannkraftverk kan bidra til å løse den bebudede kraftkrisen»

250 søknader om konsesjon inne til behandling. Dette gir store muligheter for totalleverandøren som på sikt har mål om å bli størst innen vannkraft i Norge. ■

den bebudede kraftkrisen, uten CO<sup>2</sup>-utslipp og med bedre lønnsomhet, sier Frode.

Voith Siemens' mekaniske team satses på tre prosjektkategorier. Markedet for rehabilitering og oppgradering av eksisterende vannkraftverk estimerer de til 15-25 prosjekter i året. I tillegg kjemper de om kontraktene til nye kraftverk, men det er få av disse, kanskje bare ett stort i året og inntil fem mellomstore. Den tredje kategorien er småkraftverk som produserer fra en til ti MW, her får man gjerne en felles kontrakt for både elektro og mekanisk.

– Voith Siemens' miljø for småkraftverk i Trondheim har tatt en betydelig markedsandel de siste syv-åtte årene, sier Frode.

Småkraftverk er et stort marked med rundt 30 anlegg i året, og det sies at Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE) har omlag

250 søknader om konsesjon inne til behandling. Dette gir store muligheter for totalleverandøren som på sikt har mål om å bli størst innen vannkraft i Norge. ■

Tekst og foto: Anne Tollerud



OPPDRAK I SIKTE: Mange av Norges over 600 vannkraftverk må oppgraderes etter 20 til 90 års drift. Disse oppdragene skal Frode Moen og de andre i Voith Siemens' mekaniske team kjempe om.

## Voith Siemens Hydro Power Generation

Totalleverandør av tjenester og produkter til vannkraftverk, fra «water-to-wire».

- Eid av Voith AG (65%) og Siemens AG (35%)
- 87 ansatte i Norge
- 180 millioner kroner i omsetning
- Lokasjoner i Oslo, Trondheim og Sarpsborg (Sarpsborg Energi Service AS)
- Center of Competence (COC) for magnetisering med globalt ansvar
- Handler for 40-50 millioner kroner fra Siemens AS årlig

# Vi skal bli best i klassen

**I Siemens skal vi være ledende i alle våre bransjer, og vi må derfor ha de beste medarbeiderne. Vi er nå i ferd med å utvikle en prestasjonskultur for å nå disse ambisiøse målene i et stadig tøffere marked. Mange av oss vil bli stilt overfor nye krav, og medarbeidersamtalen blir et viktig verktøy i arbeidet med å bli best i klassen.**



I en prestasjonsorganisasjon er alle kjent med selskapets mål, og hver enkelt medarbeider vet hva som forventes av dem for at selskapet skal nå målene. Som Siemens-toppsjef Klaus Kleinfeld sier: Suksess er et spørsmål om tydelig lederskap. Og tydelige ledere gir gode tilbakemeldinger til medarbeiderne slik at de utvikler seg for å møte nye utfordringer.

I Fit4Mores program for People Excellence finner vi det nye konseptet Performance Management Process (PMP) for målsetting og evaluering av medarbeidere. – I Siemens i Skandinavia har vi integrert de fleste elementene fra PMP inn i medarbeidersamtalen og prosessen rundt denne, sier personalsjef Ole Banggren i Human Resource Management (HRM).

## MÅL OG EVALUERING

Medarbeidersamtalen har lenge vært et viktig hjelpemiddel for dialog mellom leder og medarbeider, men nå skal medarbeidersamtalen bli et aktivt instrument for kartlegging og utvikling av medarbeidernes egenskaper og presta-

sjoner. I tillegg skal leder og medarbeider bli enige om personlige mål for å oppfylle avdelingens, divisjonenes og bedriftens mål og strategier.

– På denne måten blir den enkeltes rolle i forhold til forretningsdriften tydeligere, sier Ole. Det nye konseptet sikrer en klar sammenheng mellom årets samtale (mål) og neste års samtale (evaluering/feedback).

## VURDERER SAMLET KOMPETANSE

Etter at medarbeidersamtalene er gjennomført i september/oktober skal det for første gang i år gjennomføres flere rundebordskonferanser der lederne treffes for å vurdere medarbeiderne sine og utveksle behov og synspunkter. Målet er blant annet å avstemme utviklingstiltak på tvers av avdelinger og opp mot divisjonens samlede kompetansebehov. Disse konferansene omfatter i denne omgang bare stillingsgruppe 02 og over, men fra 2007 vil samtlige ansatte bli vurdert på denne måten. Hver medarbeider får muntlig tilbakemelding i etterkant av møtene.

## TILBAKEMELDING I DET DAGLIGE

– Kontinuerlig utvikling krever god og løpende dialog mellom leder og medarbeider. Derfor er det viktig at ledere gir konkrete og konstruktive tilbakemeldinger både i og utenfor medarbeidersamtalen. På samme måte er det viktig at medarbeiderne fremmer synspunkter og gir tilbakemelding til sin leder på lederstil, avslutter Ole. ■

Tekst: Anne Tollerud

## Nytt nr til Helpdesk

I forbindelse med at Helpdesk for Siemens har flyttet til Cork i Irland har tjenesten fått nytt telefonnummer. Ring Siemens Service-desk på telefon 815 62 151 for å få hjelp og bestille supporttjenester. Du får snakke med en skandinavisk talende person.

# Fra prosjekt til kultur endring

I løpet av kort tid vil PM@Siemens gå fra prosjekt til permanent ordning i hele organisasjonen. Hver divisjon har en PM-Champion som kan gi råd og informasjon om alle deler av det nye opplegget for prosjektledelse frem til dette har blitt en etablert del av kulturen vår.

PM@Siemens-prosjektets leder Steve Paulsen understreker viktigheten av at organisasjonen nå begynner å leve med løsningene som overføres fra prosjektet til divisjonenes «daglige liv»:

– Vi har rullet ut ny Tender Review-prosedyr, ny Procurement-prosedyr og nye rapporterings- og støtteverktøy til divisjonene, og er nå midt i utrulling av nye Handover, Project Opening og Project Closure-prosedyr. Det er avgjørende at hver enkelt, både ledere og prosjektledere, tar inn over seg endringene og bidrar til de nødvendige forbedringene i Siemens. Alle må støtte og aktivt drive forbedringsarbeid innen sine egne områder for å bidra til den kulturendringen som her er nødvendig, sier han.

Parallelt med PM-prosjektet har direktør Per Otto Moe i Konsernsenteret hatt en løpende dialog med divisjonene for tiltak i påvente av at PM-prosedyrene blir klare. Han har overordnet ansvar for prosjektledelsen i Siemens AS og har blant annet arbeidet med et nytt rapporteringsverktøy som gir oversikt over Siemens' samlede prosjektportefølje. Oversikten har allerede gitt en meget god kvalitet på rapporteringen og økt oppmerksomhet, slik at man raskere kan korrigere prosjekter som ikke går etter planen.

– Nå starter den store jobben der hver enkelt divisjon skal ta i bruk verktøyene prosjektet har beskrevet og utarbeidet. Dette er en krevende prosess som vil



PERMANENT ORDNING: Lars Berthinussen (t.v.) og Steve Paulsen har rullet ut PM@Siemens i divisjonene, nå blir PM en del av bedriftskulturen med Per Otto Moe (t.h.) som overordnet ansvarlig.

ta tid. Vi er i mål når dette sitter i ryggmargen hos alle, og vi automatisk bruker rammer, prosedyrer og verktøy. Det er da vi ser resultater og den store gevinsten kommer, sier direktør Per Otto Moe i Konsernsenteret. ■

Tekst og foto: Anne Tollerud

## PM@Siemens

Siemens øker sin konkurransekraft med bedre prosjektledelse gjennom det globale programmet PM@Siemens. Alle divisjonene har vært involvert i arbeidet med å kartlegge prosedyrer og få på plass felles rammeverk, prosedyrer og gjennomføringsprosedyrer for prosjektstyring og –ledelse i Siemens AS. I løpet av høsten skifter PM@Siemens fra innføringsprosjekt til permanent ordning i hele organisasjonen.

## PM-Champions i divisjonene:



O&G: Helge Rysjedal, Bergen



E&A: Emond Larssen, Trondheim



COM: Jarle Mortensen, Oslo



TS: Liv Hellene, Oslo



MED: Fredrik Altmeier, Oslo



BT: Sverre Hanset, Oslo



INS: Odd Egil Nisja, Oslo

## Ny karrierestige for prosjektledere

For å oppnå en mer strømlinjeformet og effektiv prosjektledelse i Siemens er det nå utviklet en ny karrieremodell for prosjektledere.

I Siemens kommer mer enn halvparten av omsetningen fra prosjektvirksomhet, og dyktige prosjektledere er en kritisk drivkraft for suksess. For å utvikle og beholde gode prosjektledere i Siemens er det nå utviklet en ny karrieremodell for prosjektledere som spenner fra stillingsgruppe 6 til 0 (direktør), og et nytt opplæringsprogram innenfor prosjektledelse. Mål, utvikling og evaluering sikres gjennom medarbeidersamtalen for å oppnå en jevn utvikling i karrieren. – Vi skal ha en markert karrierestige for våre prosjektledere, i likhet med den økonomer i Siemens har. Gjennom opp-

følging av medarbeidersamtalen kan kompetanseutvikling og prosjekterfaring skreddersys for ønsket karriereutvikling, sier Lars Berthinussen som har ledet arbeidet med dette i PM@Siemens. Opplæringsprogrammet består av både e-læring og klasseromsundervisning og fører frem til en internasjonal prosjektledersertifisering (PMP®). – For å oppnå en prosjektlederkarriere i Siemens må både riktig kompetanse, utdanning og erfaring være på plass. Dette blir som en slags Veritas-godkjenning for prosjektledere, sier Lars. Opplæringsprogrammet gir høyskolepoeng, via Høyskolen i Oslo og deler av programmet er også egnet for andre grupper, som prosjekt-controllere/økonomer og contract managers. ■

Tekst: Anne Tollerud

## Flytter fra datter til mor

Tre av Siemens' datterselskaper innen elektroinstallasjon blir en helintegrert del av Siemens AS i april 2007. De 120 medarbeiderne blir ansatt i Siemens' divisjon Installasjon.

Datterselskapene det dreier seg om, Alf H. Andersen i Sandefjord/Larvik, Høvik Elektriske på Høvik og Mosness & Mosness i Drammen, har allerede vært en del av Siemens i opp til 15 år.

De er sterke lokale aktører kjent for kvalitet og pålitelighet i sine markeder, og integrasjonen bidrar til å oppfylle Siemens' mål om å bli ledende innen elektroinstallasjon i Norge.

Integreringen i konsernet vil i første rekke skje gjennom navneendring til Siemens, og ved at de over 120 medarbeiderne ansettes i Siemens AS. For disse medarbeiderne medfører integreringen en rekke fordeler, fra tilgang til flere faglige ressurser til mange gunstige ansattegodter.

Gjennom integrasjonen av datterselskapene vil divisjonen ytterligere styrke sitt lokale nærvær til kunden, og ved å samles under ett felles merkenavn får man mer slagkraft i markedet gjennom samkjørte markedsaktiviteter. Den formelle integreringen i Siemens skjer fra 2. april 2007, og frem til da jobbes det med å integrere prosedyrer for økonomi, personal og administrasjon, samt klargjøring av ny profil for de tre selskapene.

# Null skader er mantraet

– Null skader er det viktigste målet for HMS-arbeidet i bedriften vår, og ansatte skal ikke ha lov til å slurve med egen sikkerhet, sier Peter Bjering som ble HMS-leder i Siemens fra 1. oktober.

Peter kommer sist fra stillingen som verneleder der han arbeidet tett sammen med tidligere HMS-leder Rolf Nordengen, som nå har gått av med pensjon. Vår nye HMS-leder har lang fartstid i Siemens, han startet som elektrikerlærling i 1968 og har vært innom både anleggsarbeid, opplæring og ledelse.

– Siemens har hatt et sterkt fokus på sikkerhet og skadereduksjon det siste året, og det er min jobb å sikre at vi fortsetter dette arbeidet. Alle i organisasjonen må forstå at det er en god investering å bruke tid og penger på HMS, sier Peter.

At HMS anses som viktig og nå får mer oppmerksomhet enn tidligere, understrekes av at stillingen som HMS-leder er lagt rett under administrerende



– De fleste skader som inntreffer skyldes at den enkelte ikke tar vare på seg selv og sin egen sikkerhet, sier Siemens' nye HMS-leder Peter Bjering. Her sammen med Kari Tønder i divisjon Installasjon avd. Oslo som sørger for at skademeldinger blir sendt til forsikringselskap og rette offentlige instanser.

direktør Per Otto Dyb med direkte rapportering til ham. Arbeidshelse og miljø er også viktige deler av Peters jobb som HMS-leder. – Siemens har forholdsvis lavt sykefravær, men alle kan bli bedre. I disse dager kjøres det medarbeidertilfredshetsundersøkelser i divisjonene som vil gi oss et grunnlag å arbeide videre med. Godt lederskap og god kommunikasjon med de ansatte er også med på

å holde oss friske, sier Peter. Innen miljø skal Siemens inngå en landsdekkende avtale for håndtering av avfall og bedre avfallsortering. Siemens arbeider også med å redusere energiforbruket. På sikt har Peter stor tro på at vi kan begrense antall flyreiser og bruke mer miljøvennlige møteformer som videokonferanser og nettmøter. ■

Tekst og foto: Anne Tollerud

## Våkent observert



Erik Borkner i divisjon Installasjon i Bergen har et våkent øye for sikkerhet og varslet umiddelbart Innblikk-redaksjonen da han så bildet fra Pakistan i forrige utgave der en kollega klatrer i et tårn uten sikringsutstyr. Vi har sjekket og bildet var arrangert for fotografen, men slike bilder vil ikke brukes i fremtiden, da de sender feil signaler til våre lesere. Takk til Erik for våken HMS-påminnelse.

## Ny verneleder

Odd Karl Nyrud er ny verneleder i Siemens. Odd Karl jobber ved divisjon Installasjons avdeling i Haugesund. Vernelederen har en fri og uavhengig stilling innen arbeidsmiljøspørsmål og skal være til støtte for enhver person i Siemens i slike spørsmål. Vernelederen håndterer alle skaderapporter og arbeider tett sammen med både HMS-leder, HMS koordinatorene og bedriftens verneombud. Han er dessuten fast medlem av bedriftens sentrale Arbeidsmiljøutvalg.



## Jakter på kjærligheten

Følg en av våre kolleger i TV-programmet «Jakten på Kjærligheten – Bonderomantik» på TV2 hver tirsdag. Tore Jardar Johannessen jobber som montør hos Siemens' datterselskap Alf H. Andersen i Larvik. Det var sjefen hans, Tore Bakke, som meldte ham på, og han har også hjulpet Tore Jardar med å velge ut jentene som skulle være med. Det var ingen lett jobb, for Tore Jardar fikk 165 frirebrev, flest av alle bøndene. Her med programleder Katrine Moholt.

## Politiet etterlyser

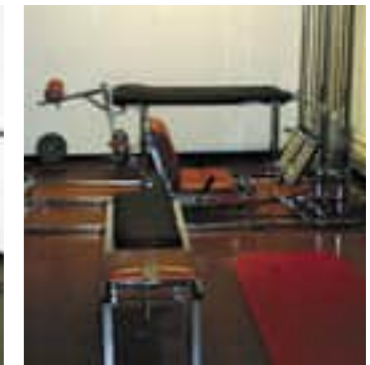
Politiet i Trondheim har bedt Siemens om hjelp til å oppspore eieren av en kniv som er beslaglagt. Inskripsjonen på knivbladet er «Fra dine kolleger i Siemens 1999» og initialene T.H.J. er inngravert på sliren (initialene er litt utydelig, så de kan være feil). Kan noen huske å ha vært med på å gi en slik gave i 1999? Kniven har sikkert stor verdi for den rette eier.

Kontakt personalavdelingen v/Liv Søberg, tlf. 73 95 93 39.



## Mange vil ha nytt trimrom på Linderud

En undersøkelse Siemens-laget i Oslo nylig utførte viser at mange av medlemmene vil ha fornyet treningsrommet på Linderud. I underkant av 700 svarte på undersøkelsen og nesten 80 prosent av dem er aktive med en eller annen form for fysisk aktivitet på fritiden. 40 prosent var sikre på at de ville begynne å trene hvis tilbudet blir oppgradert, og 25 prosent svarte kanskje. Av de som svarte nei ville de fleste trene i nærheten av hjemmet, eller de bedrev annen type sport. Dagens treningsrom er ikke oppgradert på mange år og noen av apparatene er i så dårlig forfatning at de kan forårsake ulykker. Nytt rom vil stå ferdig i løpet av 2007.



DILBERT



## Radioreklame trakk elektrikere

Divisjon Installasjon trengte flere nye montører for å imøtekomme nye oppdrag og prøvde seg med radioreklame for å trekke folk til et rekrutteringsmøte. Radioreklamen var vellykket og gjorde at mange fikk øynene opp for Siemens som arbeidsgiver og leverandør av elektrikertjenester. Med de rundt 20 som kom til rekrutteringsmøtet på Linderud, og flere som har meldt sin interesse over telefon, fikk divisjon Installasjon 30 navn på

listen over potensielle nye elektrikere til Siemens i Oslo.

Behovet for nye elektrikere ble annonsert i både aviser, bransjeblader og gjennom eksisterende nettverk, og ikke minst på radio i Østlandsområdet. Radioreklamen ble sendt over Radio 1 Oslonettet som består av radio-kanalene Radio 1 Oslo, Klem, Voice og Energy.



Vår alltid glade kollega Stein Arild Zimmermann i Oslo-avdelingen.

## Takk

– til ledelsen for flotte blomster og hilsen på min 80-årsdag.  
**Torleif Sivertsen**

– til ledelsen for fine blomster og til Seniorklubben for hyggelig hilsen på min 70-årsdag.  
**Erling Gjertsen S/O**

– til ledelsen og kolleger for blomster og gaver i anledning min 67-årsdag, og min overgang til pensjonist-tilværelsen.  
**Benn Helmersen S/T -Voith**

– til ledelsen for gaver og blomster i anledning mitt 40-årsjubileum.  
**Sven Terje Andersen S/T**

– for oppmerksomheten på min 80-årsdag.  
**Sverre Båtnes S/T**

– til ledelsen for nydelige blomster og hilsen, og til kjære kolleger i K2 for flotte gaver og blomster på min 60-årsdag.  
**Bente Tømte S/O**

– til ledelsen for en gledelig oppmerksomhet på min 75-årsdag.  
**Alf Oddvar Jakobsen**

– til ledelsen for fine blomster til min 67-årsdag.  
**Svein Eilert Sandvik S/T**

– til ledelsen for nydelige blomster, og til Seniorklubben for hyggelig gratulasjonsbrev til min 75-årsdag.  
**Anni Lore Mohn S/T**

– til ledelsen, Seniorklubben og kolleger for vakre blomster og hilsen til min 80-årsdag.  
**Margot Remøy S/O**

– for skønne blomster jeg fikk på min 75-årsdag.  
**Tor Sivertsen S/T**

– til ledelsen, installasjon Oslo, Montørklubben og arbeidskamerater for blomster og gaver i forbindelse med mitt 40-årsjubileum.  
**Thore Reidar Böhler S/O**

– til ledelsen og Seniorklubben for blomsterhilsen til min 75-årsdag.  
**Trygve Gundersen S/O**

– til ledelsen i Siemens for de flotte blomstene jeg fikk til min 75-årsdag.  
**Odd Kristvang S/O**

– til ledelsen og kolleger for blomster og gave i forbindelse med min 60-årsdag.  
**Per Grytå S/T**

– til ledelsen, divisjon O&G og kolleger for blomster og oppmerksomhet i anledning min 50-årsdag.  
**Tore-Ludvig Thoresen S/O**

– til ledelsen og kolleger for blomster og gaver i anledning min 60-årsdag.  
**Harald Johan Sundal S/T**

– til ledelsen for gaver og blomster i anledning mitt 40-årsjubileum.  
**Rolf Karlsen S/T**

– til ledelsen for hyggelig blomsterhilsen på min 67-årsdag.  
**John Tverberg**

– til ledelsen for de fine blomstene jeg fikk på min 80-årsdag.  
**Odd Brustad S/T**

– til ledelsen for vakre blomster i anledning min 67-årsdag.  
**Per Rønningen S/O**

– til Ledelsen, divisjonen og kolleger for gaver og oppmerksomhet i anledning mitt 40-årsjubileum.  
**Hans Hosøy S/B**

– til ledelsen for den nydelige blomsteroppsatsen jeg fikk til min 67-årsdag.  
**Aud Strand S/T**

– til Siemens for blomsterhilsen i anledning min 70-årsdag.  
**Karl Erik Grønnesby, S/T**

– til kolleger og firma for hyggelige hilsener, gave og blomster i anledning min 60-årsdag.  
**Odd Prytz S/Voith**

– til plassledelsen i Bergen og montørklubben for hyggelig oppmerksomhet og gaver i anledning mitt 25-årsjubileum.  
**Jostein Grindheim S/B**

– til ledelsen og kolleger for blomster og hyggelig oppmerksomhet i anledning min 50-årsdag.  
**Thor-Inge Strøm S/O**

– for gaver og oppmerksomhet i anledning mitt 25-årsjubileum.  
**Stig Morten Villanger S/B**

– til ledelsen for vakre blomster og hyggelig hilsen på min 60-årsdag.  
**Turid Ulsnes S/Stavanger**

– til Ledelsen for hilsen og fine blomster i anledning min 70-årsdag.  
**Bjarne Willmann S/T**

– til ledelsen for vakker blomsterhilsen på min 75-årsdag.  
**Kristoffer Meland S/T**

– til ledelsen og kolleger for fine gaver og hyggelig oppmerksomhet ved min 60-årsdag og mitt 40-årsjubileum i Siemens.  
**Helge Berg S/T**

– til ledelsen og kolleger for blomster og hyggelig oppmerksomhet i forbindelse med min 60-årsdag.  
**Gunnar Normann S/T**

– for oppmerksomheten i forbindelse med min 70-årsdag.  
**Jarle Sandberg**

– til ledelsen for hyggelig blomsterhilsen på min 67-årsdag.  
**Reidar Remme S/T**

– til ledelsen og kolleger i divisjon Oil & Gas for hilsen og nydelige blomster til min 50-årsdag  
**Bjørn Fjeld S/B**

– ledelsen og Montørklubben for oppmerksomheten i anledning min 60-årsdag.  
**Hans Høidahl S/T**

– til ledelsen og arbeidskolleger for vakre blomster og gaver i forbindelse med min 50-årsdag.  
**Terje Storøy S/O**

– til Siemens konsern og Installasjon i Bergen for gavene jeg fikk ved mitt 25-årsjubileum.  
**Rolf Moss S/B**

– til ledelsen og Seniorklubben for blomster og hyggelig hilsen til min 80-årsdag.  
**Gangar Whist S/O.**

## Fra direksjon til ledelse

I forbindelse med ny styringsstruktur i Siemens er ledelsen lagt ned og det er opprettet en ny konsernledelse (les mer om det i forrige Innblikk). Fra dette nr endrer vi fra «direksjonen» til «ledelsen» i alle takkemeldinger vi mottar.

## Velkommen

Aabech Jakob, Oslo  
Ajarai, Rachid, Oslo  
Alsaker Kristen Per, Bergen  
Andersen, Harald, Oslo  
Andersen, Stian Erik, Oslo  
Andreassen, Stian, Tromsø  
Andresen, Erik Bergendahl, Oslo  
Anuglen Trond, Stavanger  
Arntsen, Simen Andre, Sunnfjord  
Aronsen Bendic Høvik, Bergen  
Askim, Knut Einar, Trondheim  
Bakke Olav Heen, Oslo  
Bekkevold, Kjell Arne, Mosjøen  
Benjaminsen, Jon Henry, Tromsø  
Berg Bernt Otto, Harstad  
Bergøy, Oddbjørn, Stavanger  
Bjerregård Espen, Oslo  
Bø, Joar, Stavanger  
Brandal, Lars Erik, Kristiansand S  
Brattum, Anders, Skien  
Brenntrø, Jonas, Trondheim  
Bye Roar, Trondheim  
Carlsen, Steffen, Oslo  
Christiansen, Stig - Rune, Sarpsborg  
Demmink Lobke, Bergen  
Didriksen Andre Furseth, Bergen  
Drivarbekk Kristin Helen Blume, Oslo  
Eichner, Pål, Bergen  
Eide, Kim Dale, Bergen  
Elde, Joakim, Stavanger  
Engen Haakon, Oslo  
Engesland, Jon, Oslo  
Eriksen Geir Andre, Bergen  
Evensen, Hans-Arne, Kristiansand S  
Falsia Adriano, Oslo

Forås Dag Arvid, Trondheim  
Forus, Tor Eivind, Stavanger  
Foss Åge, Bergen  
Gjelsvik Runar, Bergen  
Glein, Brynjar, Oslo  
Grytdal, Fredrik, Bergen  
Gyimah, Kofi, Trondheim  
Gysland, Kristian, Stavanger  
Haavik Jan Morten, Stavanger  
Hadland Harald, Stavanger  
Hagen Peter John, Oslo  
Halsen, Bjørn Ronny, Trondheim  
Hammer Roy Helge, Bergen  
Hammer, Hans Petter, Trondheim  
Handeland Roald, Oslo  
Hansen Jan Ove, Trondheim  
Hansen, Geir, Kristiansan S  
Haug Oddgeir, Oslo  
Håvardsholm, Henrik, Bergen  
Helland, Ragnvald Antonio, Stavanger  
Hellem, Daniel, Tjeldbergodden  
Henriksen Atle Tank, Skien  
Hestad, Svein Ottar, Bergen  
Høgli Roger, Trondheim  
Jenshaug, Jørn Ove, Mo i Rana  
Jenssen Alexander Fossum, Trondheim  
Johansen Gunnar Eriksen, Trondheim  
Johnsen, Jan, Stavanger  
Jonassen, Jon Helge, Oslo  
Kammen, Christian, Trondheim  
Karagöz, Fikret, Oslo  
Kåsa, Kristian, Skien  
Kjærgård, Helge, Bergen  
Kjeldsen, Lena, Tromsø

Kjendlie, Lars Ugland, Oslo  
Klette Hege Kristin, Bergen  
Kristiansen Karstein, Trondheim  
Kulbotten, Eirik, Trondheim  
Laguardia, Nilo Solis, Oslo  
Larsen Karl Arne, Oslo  
Larsen, Fredrik, Oslo  
Lekang Stig Are, Tromsø  
Løvås, Ørjan Øvregård, Haugesund  
Lysaker, Kristoffer, Oslo  
Madsen Jon Greger Blix, Trondheim  
Markanovic, Dragan, Skien  
Markussen Tone, Bergen  
Martinsen, Eivind, Bergen  
McAdam Therese, Oslo  
Melby, Jøran, Trondheim  
Midtbø, Espen, Flekkefjord  
Møller, Christer, Tromsø  
Morabet, Ibrahim El, Oslo  
Myklebust Rune, Bergen  
Naalsund Eirik, Trondheim  
Navdal, Helene, Sunnfjord  
Nesse, Chris, Bergen  
Norbom, Karl Martin Opseth, Sunnfjord  
Nordvik Per Inge, Oslo  
Norheim, Øystein, Tjeldbergodden  
Norrena, Sebastian, Oslo  
Olsen, Atle Efteland, Stavanger  
Osland, Tor Vidar, Sunnfjord  
Øyen, Henrik, Oslo  
Pauck, Børre, Oslo  
Pedersen, Sverre, Oslo  
Petersen, Kristian Aukan, Trondheim  
Petterson Sven Eigil, Oslo

Petterson, Håkon Tobias, Oslo  
Puntervold, Thomas, Stavanger  
Rasmussen Einar, Stavanger  
Raubotn Sigurd, Bergen  
Reime Kåre, Stavanger  
Roaldsnes Frank Dale, Bergen  
Rostad Mads, Trondheim  
Rysjedal Helge, Bergen  
Shaw, David John, Oslo  
Skarbø, Chris Waagan, Ålesund  
Skatland, Martin Venes, Mo i Rana  
Søgaard, Eivind, Oslo  
Solberg Tom, Bergen  
Sørensen, Espen, Sarpsborg  
Sørnes Christian, Oslo  
Stigum Ola, Oslo  
Stokke, Simen, Ålesund  
Strand, Kaare, Tjeldbergodden  
Stranden, Ludvik Jøssund, Oslo  
Sudmann Pål Rune, Bergen  
Sundseth Lasse Angel, Trondheim  
Thamotharampillai, Ahilathasan, Oslo  
Tho Aadne Christian, Oslo  
Todal, Øystein, Trondheim  
Tokle, Torger, Mosjøen  
Tommy Fiskum Riise, Mo i Rana  
Tonhaugen Ivar, Oslo  
Utne Marius, Trondheim  
Vadseth Rolf Gunnar, Oslo  
Waage, Eirik, Stavanger  
Waldejer, Alexander, Stavanger  
Wats, Jeanine H., Oslo  
Zaman, Khalid Usman, Oslo  
Zego, Amanuel, Oslo

## Gratulerer

### 25-ÅRSJUBILEUM

04.11 Wingan, Harald S/T  
09.11 Skarås, Warna Windahl S/Skien  
01.12 Sigvardsen, Morten S/O

### 40-ÅRSJUBILEUM

09.04 Brostrøm, Hallvard S/T  
02.11 Salberg, Ivar S/T  
14.11 Gustafson, Øyvind S/T

### 50 ÅR

05.11 Engell, Bjørn Willy S/O  
07.11 Hoemsnes, Terje S/O  
13.11 Høsser, Geir S/O  
19.11 Breivik, Bård Kristen S/O  
22.11 Skarås, Warna Windahl S/Skien  
22.11 Carlson, Unni Bjørvik S/T  
25.11 Sandvik, Finn S/T  
09.12 Vikane, Svein Gerhard S/B  
11.12 Støylen, Carl Johan S/O

### 60 ÅR

21.06 Brostrøm, Hallvard  
10.11 Hernes, Øyvind S/T  
10.11 Lyngstad, Jan S/T  
24.11 Vågen, Bjørn S/O  
29.11 Johannessen, Trond S/O  
30.11 Salberg, Ivar S/T  
17.12 Sæther, Erik S/Sarpsborg

### 67 ÅR

05.11 Mowinckel, Hans O. S/O  
24.11 Almåsbygg, Bjørg S/T  
26.11 Skaslien, Tore Gleen S/T  
01.12 Iversen, Gunnar S/O  
15.12 Dahl, Vivian S/O

### 70-ÅR

16.07 Grønnesby, Karl Erik, Trondheim  
11.11 Wolf, Roald, Bergen  
19.11 Aaserud, Harald Jr., Lunner  
23.11 Bakk, Arvid, Gjølme

28.11 Olsen, Reidar Arne, Bøn  
11.12 Mathisen, Bjørn Steinar, Oslo  
24.12 Fausken, Jan Erik, Oslo

### 75 ÅR

03.11 Karlson, Egil, Tofte  
29.11 Dahl, Torbjørn, Oslo  
23.12 Martinsen, Grethe S. Sandbæk, Brandbu  
28.12 Grindheim, Olav, Bergen  
29.12 Nordlid, Dagfinn, KLØFTA

### 80 ÅR

12.11 Reime, Magnus, Bergen  
17.12 Papay, Gyula, Oslo  
05.12 Gjesdal, Olaf, Bergen  
22.12 Selnes, Bjørn, Ranheim

For innrykk på disse sidene, ta kontakt med Sissel E. Bergh på e-post [sissel.bergh@siemens.com](mailto:sissel.bergh@siemens.com) eller telefon 22 63 20 72.

## InnovasjonsNytt

v/ Peter J. Hagen

Hvilken teknologi former livet vårt i fremtiden? Siemens legger store ressurser i forskning og utvikling for å finne løsninger på dagens og morgendagens utfordringer. Ta en titt på de aller siste, spennende nyhetene her.

### Sparer med radio-brikker i sykesengene

Den trådløse radioteknologien RFID optimaliserer rengjøring av sykehus-senger. Effektiv rengjøring og bruk av sengene sparer betydelige kostnader for sykehusene, viser et pilotprosjekt Siemens har gjennomført for kommunale sykehus i Bielefeld i Tyskland. Med RFID-brikker kan sykehusledelsen få informasjon om hvor lenge en gitt sykeseng sist ble brukt av en pasient - om det er snakk om uker eller bare noen timer. Sykehusledelsen får i tillegg presis informasjon om hvor lang tid rengjøringen tar, og når sengen igjen er tilgjengelig.

Universitetssykehuset Inselspital i Bern i Sveits skal utstyre 1.600 senger, 1.000 madrasser og styrings-systemet for sykehussenger med RFID-brikker, og regner med å kunne spare 200.000 sveitsiske franc i året.



### Nytt navigasjonssystem for lastebiler

For første gang lanseres et navigasjonssystem spesielt tilpasset lastebilsjofører. Siemens-systemet tar høyde for enkeltlastebilens dimensjoner, og finner en egnet rute tilpasset broers høyde- og vektbegrensninger. Slike opplysninger mangler i dagens navigasjonssystemer. Egnede destinasjoner, som bensinstasjoner tilpasset langtransport, er også merket i kartene. Kartene dekker nå store deler av Europa. Ved bruk av avanserte algoritmer tar navigasjonssystemet hensyn til lastebilens dimensjoner, og eventuelle opplysninger om last, når ruten skal beregnes.

### Nye trafikklys i Budapest

Trafikklysene i Ungarns hovedstad Budapest lyser snart kraftigere, er rimeligere og belaster miljøet mindre. De nye trafikklysene, levert av Siemens, benytter lysdioder (LED) med inntil 90 prosent mindre energiforbruk enn vanlige trafikklys. Slike LED-lys kan holde i 100.000 driftstimer, dermed behøver ikke lysene erstattes før om ti år. Det gir en betydelig besparelse for veimyndighetene.



Et lignende prosjekt er underveis i Freiburg i Tyskland, der 53 trafikklys skiftes ut. Byen venter å kutte strømforbruket med 350.000 kWh i året. Medregnet vedlikeholdskostnader, kan Freiburg årlig spare 155.000 euro og CO<sup>2</sup>-utslipp på 240 tonn.