

Siemens Intern

Nr. 4 - August 1994 - 24. årgang



Forventningsfulle medarbeidere i Alf H. Andersen A/S klar til fjordcruise for å feire bedriftens 30-års jubileum.
Side 2 og 3



25 siemensianere på studiereise til Tyskland. Her fra Schloss Sanssouci.
Sidene 18 og 19



Lederskifte i Divisjon Elektromed
Side 6



Intern-tema: Kvinner i Siemens (KIS)
Sidene 9, 10, 11 og 24

Våre datterselskaper

Alf H. Andersen A/S (aha): Stor faglig og økonomisk tyngde

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Alf H. Andersen A/S ble grunnlagt i 1964 av mannen som har gitt firmaet navn. I 1987 ble Siemens medeier med en aksjepost på 38%. Denne ble utvidet til 100% i 1991 og selskapet ble dermed et datterselskap av Siemens A/S. Sandefjordsfirmaene G.Wiik & Co og APro (senere MoPro) var tidligere blitt overtatt av Mosness & Mosness A/S i Drammen der Siemens A/S også hadde eierinteresser. Da dette selskapet ble et heleid datterselskap av Siemens A/S i 1991 var det naturlig at de ble tilknyttet Alf H. Andersen A/S (aha).

Vestfold med sin kystlinje er vel de fleste nordmenns drøm når det er snakk om sommerferie, båt- og badeliv. Det er interessant, når man besøker byene som ligger på rekke og rad nedover, å registrere hvor forskjellige folk og miljø er selv om avstandene i km er små. I så måte er Tønsberg, Sandefjord og Larvik gode eksempler. Spesielt Sandefjord skiller seg ut fra de øvrige, kanskje ut fra historien, idet byen har ligget "inneklemt" mellom grevskapene Jarlsberg og Larvik. Folks lynne er blitt formet av dette. Typisk for Sandefjord er et snev av overklassepreg i forhold til sine mer jordnære og arbeiderstyrte naboer i nord og sør. Kanskje skriver dette seg fra byens førende rolle som hvalfangstby gjennom mange år?

Sandefjordingene er meget patriotiske. De har en formell omgangstone og kan være noe lukket, bortsett fra i sommermånedene da byen er svært utadvendt og alle er åpne og vennlige.



Forretningsbygget til Alf H. Andersen A/S ligger pent i terrenget på Breili i Sandefjord med grunnflate 1200 kvm, fordelt på to etasjer. Tavleverkstedet belegger ca. 300 kvm. Bygget leies ut til bedriften av tidligere eier.

Dette er betraktninger som ikke er artikkelforfatterens egne, men sprunget ut fra samtaler rundt kaffebordet i en lunsj-pause hos vårt datterselskap Alf H. Andersen i Sandefjord.

Særegen dialekt, enestående beliggenhet og godt samhold

-Det spesielle ved vårt distrikt er at St. Hans-dagen er offisiell fridag, sier Ragnar Næss, en av veteranene hos aha. -Vi bor i landets flotteste område med mulighet for sjøliv og vintersport så og si rett utenfor stuedøra! Og du har vel lagt merke til vår flotte dialekt? Vi sier hestær og

grisær og har i-endelser f.eks. i finni, drekki og grini.

Aase Håkestad som er kontorsjef kommer egentlig fra Larvik, men er helt enig i beskrivelsen. -Vi går godt sammen likevel, sier hun og kan ikke få fullrost sine kolleger nok. -Alle trives og er villige til et ekstra tak når det trengs. Og så er det så hyggelig å ringe til oss. Forleden kom en kunde med blomster hit til resepsjonsdamene og takket for en alltid god imøtekommethet! Dette gjør at det rett og slett er gøy å gå på jobben.

-Jeg vil fremheve en spesiell innstilling hos våre montører og saksbehandlere, sier Tore. De setter absolutt alt inn på å klare prosjektene innen tidsfristene og dermed står vi igjen med fornøyde og ikke så sjelden imponerte kunder som registrerer at ferien, -den tar de etterpå!

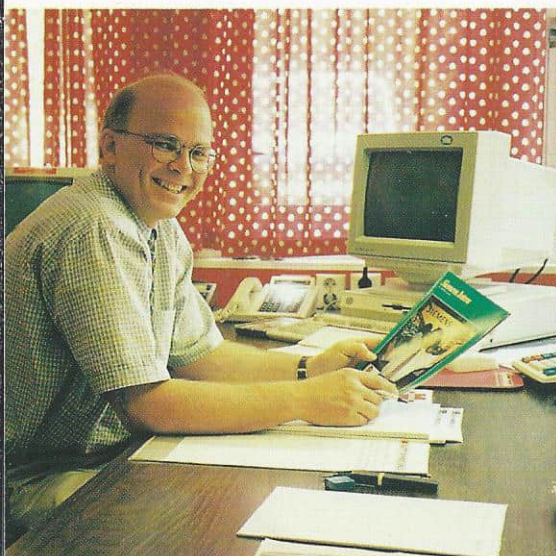
For ytterligere å beskrive tonen og miljøet hentes følgende sitat fra en festtale, holdt på Alf H. Andersens 25 års jubileum:

- aha hadde engang en stor slagdrill som het Kango; den vet jeg en del av oss har slåss med. I motsetning til dagens store driller hadde den bare et håndtak og direkte kobling, slik at når den satte seg fast, stoppet den ikke før montøren så ut som en spiral og ledningen ikke var lengre.

Som tidligere bryter prøvde Alf en dobbel Nelson på Kangoen, men det var han som havnet på ryggen!

Kontorsjef Aase Håkestad overvåker økonomien og tar seg av inn- og utbetalinger, fakturering og alle EDB-anliggender.

Til venstre: Daglig leder R. Tore Olsen på sitt kontor.



Fra Sentrum pumpestasjon i Sandefjord (selve renseanlegget ligger utenfor byen) Siemens PLS til styring av 4 pumper. R. Tore Olsen til venstre, ved siden av Ragnar Næss.

Samarbeidsforhold og historikk

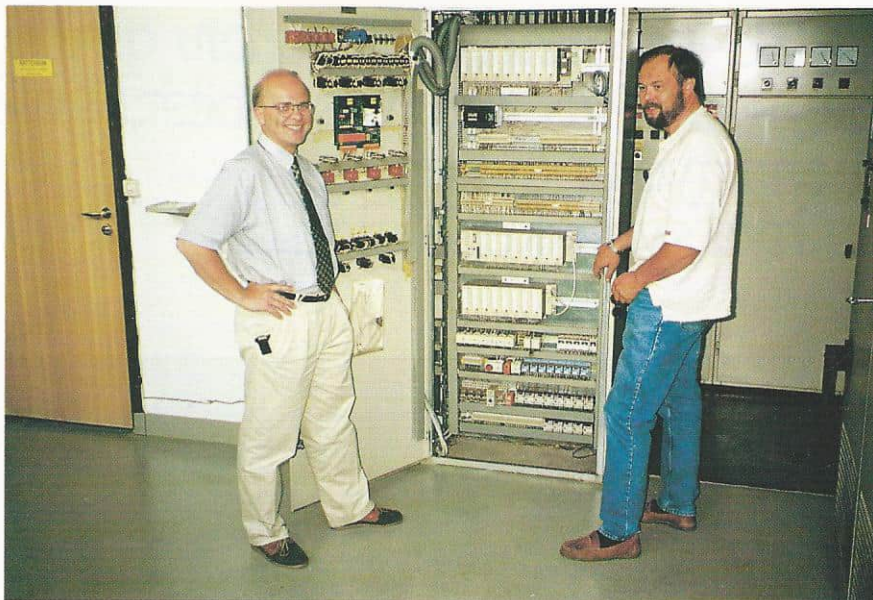
På spørsmålet om hvordan samarbeidet med Siemens går sier Aase: - Vi får fakturaene fra Siemens via diskett. Det er en del treghet i systemet som hovedsakelig skyldes manglende varenummer i databasen. Det medfører sen fakturering og dermed sen betaling fra kundene. Men den personlige kontakten med kolleger i Oslo og Drammen er helt topp, bedyrer Aase.

Som alle andre bedrifter startet Alf H. Andersen i det små idet 1 montør ble ansatt i 1964. Bedriften vokste imidlertid raskt og fremstår idag med solid faglig og økonomisk tyngde. Nedslagsfeltet er hovedsakelig Vestfold og Telemark, men oppdrag utføres også andre steder i landet. Bedriften har 50 ansatte fordelt på 35 montører, 7 ingeniører/saksbehandlere foruten lager- og kontorpersoneell. Omsetningen siste år var ca. 30 mill. kr.

Organisasjon og markedsstruktur

-Vi har funnet det hensiktsmessig å organisere oss i forskjellige enheter, sier R. Tore Olsen som er daglig leder. -Installasjonsavdelingen er størst med 20 personer i Sandefjord og 4 i Larvik. Industriavdelingen har 5 ansatte. En spesiell plass inntar tavleverkstedet der 6 medarbeidere bygger tavler i alle størrelser, fra de minste bokser og skap til store hovedtavler.

Vi har også god erfaring på området PLS, har anskaffet eget programmeringsapparat (PG) og har dessuten etablert en DAK-arbeidsplass. På spørsmålet om hvilken teknisk bistand Siemens gir sier Ragnar Næss: - Vi får all den hjelp vi trenger, - når vi ber om det. Etter hvert har vi blitt kjent med en rekke personer som alltid er positive og tjenestevillige. Initiativet må imidlertid hele tiden ligge hos oss. Skulle jeg uttrykke et ønske måtte det være at Siemens ble like aktive overfor oss som en del andre leverandører er. De prøver hele tiden, ved besøk, skriftlig informasjon og seminarer å påvirke oss til å velge deres utstyr. Her har Siemens noe å lære skulle jeg tro, betoner Ragnar.



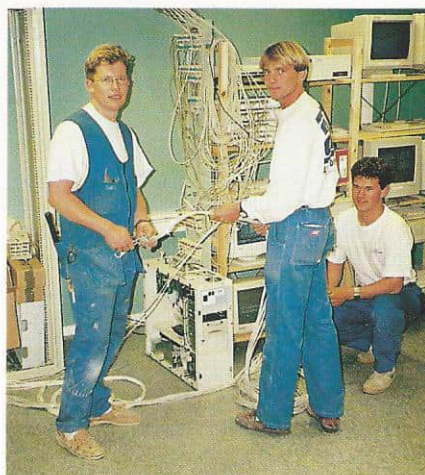
R. Tore Olsen var deltaker på lederutviklingskurset LU 550 93/94. Som prosjektoppgave tok han for seg to tema i egen bedrift, nemlig lagerstyring og utvikling av småjobber. Konkrete resultater har ikke latt vente på seg: Lagerbeholdningen er redusert fra 1.5 mill. kr. til 0.6 mill. kr. antall varenumre fra 2500 til 1200 stk. Bemanningen er redusert fra 2 til 1 person som bl.a. betjener et salg over disk på 1 til 1.5 mill. kr. Tore's uttalte råd til alle som steller med lagerbeholdninger er å vrake ukurant materiell umiddelbart!

Tidligere ble store og små jobber utviklet etter samme ordresystem. Et system som passer meget bra for store oppdrag, men er altfor kostnadskrevenende for småjobber. Dertil gikk fakturering alt for sent. Idag er 4 biler utrustet for formålet og servicemontørene benytter Siemens' "timeliste/småjobb/faktura"-system i utviklingen. Målsettingen er at hver bil skal omsette for minst kr. 750.000,- pr. år med nettofortjeneste på 10%.

Legger stor vekt på god service

-Vi tror at vår høye servicegrad er et av våre konkurransefortrinn, sier Tore. -Vi utfører service på de fleste typer elektriske anlegg og automatiseringsutstyr og har 24 timers vakt. Jeg tror at vår styrke også

ligger i kvalitetssikringen idet våre dyktige og rutinerne saksbearbeidere foretar kontinuerlig prosjektoppfølgning. Dette gjør at vår del av ansvaret for fremdriften av prosjektene til enhver tid blir ivarettatt og at det utførte arbeidet er av god håndverksmessig kvalitet.



Telesentralen i G.Wiik's tidligere lokaler på Fokserød under ombygging. Fra venstre: Tore Bakke, Finn Erik Evensen og Hans Olav Sorensen.

Avslutningsvis gir Tore oss følgende oppløftende budskap med på veien: - Vi har godt med arbeid og leier for tiden inn montører utenfra. Vi venter nå på at en kontrakt på 7 mill. kr. blir undertegnet. Det dreier seg her om endringsarbeider ombord i M/S Vistafjord (Cunard-line) som delvis skal foretas under fart. Her vil det bli nødvendig med 30-35 mann som vi helt eller delvis håper å få fra Siemens.

Glem nå heller ikke at vi feiret 30 års jubileum i år med båttur på fjorden og fest på Seilerholmen lørdag 6. august for alle aha's ansatte med ektefelle/venn (se forside).

Kristin L. Eftang fører inngående bilag og tar seg av purringer til kunder.

Innfelt, til venstre: Marianne Holtan står for fakturering og lønn, og holder styr på ordrene.

Til høyre: Anette Andersen betjener sentralbordet og sekretærfunksjonen sammen med Aase H. Bugge (ikke tilstede).



Et EU-medlemskap tjener Siemens A/S' interesser best, men mye er avhengig av hva svenskene gjør...

Tekst: Henning Denstad

En nylig utført analyse (omtalt i forrige Siemens Intern) viser at EU-medlemskap totalt sett vil medføre fordeler for Siemens A/S.

Vår posisjon i Siemenskonsernet vil kunne styrkes og investerings-nivået i Norge vil øke ved et EU-medlemskap. Dette vil bidra til å sikre våre arbeidsplasser i Norge. Dersom både Norge, Sverige og Finland samlet står utenfor EU, vil utslagene sannsynligvis bli små.

Hvilke konsekvenser har følgende tre tenkte situasjoner for Siemens A/S?

- 1) Norge med i EU
- 2) Norge, Sverige og Finland utenfor EU
- 3) Norge alene utenfor

EØS-avtalen regulerer handelen mellom EFTA og EU, og er på mange måter en tilfredsstillende løsning. Men dette betyr at avtalen både håndheves og videreutvikles løpende. Dersom Norge (og Island) blir stående alene igjen i EØS, vil dette både medføre stor usikkerhet, en reell fare for at deler av EØS-byggverket svekkes og at muligheten for å kunne videreutvikle avtalen på en god måte reduseres.

Dette kan medføre meget uheldige konsekvenser for investeringsnivået i Norge, og dermed også for Siemens A/S i årene som kommer.

Deltakere i prosjektet:

Frode Paulsen (TLC/NIF-P), Arne Uv (ANL), Volker Raths (TLC) og Henning Denstad (SAM/SPM), mens Elisabeth Stene representerer Teknologibedriftenes Landsforening (TBL).

Resultater fra EU-analysen:

1. Konsekvenser dersom Norge blir EU-medlem:

- Toll på elektronikkomponenter kjøpt utenfor EU (f.eks Japan eller USA) vil øke.
- Enkelte kostnader vil bli redusert, bl.a pga reduserte omkostninger ved grensepasseringer, fjernet krav om dokumentasjon av opprinnelsesregler og økt konkurranse på transportmarkedet.
- EU-støtte til regional utvikling vil medføre infrastrukturprosjekter (telekommunikasjon, transport, energi, vannforsyning og miljø) som kan gi Siemens A/S interessante oppdrag.
- En eventuell felles valuta vil fjerne dagens valutakursrisiko og bl.a redusere våre vekslingskostnader.
- Investeringsnivået i Norge vil sannsynligvis ligge høyere enn dersom vi ikke blir EU-medlemmer.
- Vår posisjon i Siemenskonsernet kan styrkes.

2. Konsekvenser dersom Norge, Sverige og Finland blir stående samlet utenfor:

- EØS-avtalen videreutvikles og ivaretar næringslivets interesser på en tilfredsstillende måte.
- Vissheten om at EØS-avtalen gir stabile rammebetingelser bidrar til at investeringsnivået i Norge tar seg noe opp.

3. Konsekvenser dersom Norge blir stående utenfor, mens Sverige og Finland blir EU-medlemmer:

- EØS-avtalen svekkes. EFTAs overvåkingsorgan (ESA) blir sannsynligvis nedlagt da EU neppe vil akseptere at Norge og Island skal overvåke at EØS-regelverket følges i samhandelen mellom norske bedrifter og EU-bedrifter.
- Den videre utvikling av EØS-avtalen blir en forhandlings sak mellom Norge/Island og EU, hvor vår forhandlingsposisjon ikke vil være spesielt god.
- Investeringsnivået i Norge vil reduseres som et resultat av usikre, langsiktige rammebetingelser.
- Siemens A/S' posisjon i Siemenskonsernet vil svekkes. Investeringer og beslutninger om f.eks regionalt ansvar for enkelte forretningsområder, kan gå i vår disfavør.

4. Viktige områder hvor det ikke er noen eller meget små forskjeller mellom EØS-avtalen og et EU-medlemskap:

- Utforming og anvendelse av standarder.
- Regelverket for offentlige innkjøp og innen miljøområdet.
- Samarbeids-, eneforhandler- og agentavtaler.
- Arbeidsmarkedet (fri flyt av personer innen EØS-området).
- Ansattes rettigheter og regelverket for arbeidsmiljø.

EØS-avtalen har allerede tatt opp i seg mesteparten av EUs gjeldende regelverk. Av den grunn er den konkrete, kortsiktige forskjellen mellom en EØS-avtale og et EU-medlemskap liten.

Direktør Hans Lødrup utdyper analysen om Siemens A/S og EU

Tekst: Gunnar Friedl
Foto: Tor Cederkvist

Med utgangspunkt i den foreliggende analysen (se forrige side) har vi bedt om adm. dir. Hans Lødrups synspunkter i forbindelse med den forestående folkeavstemningen:

Undersøkelsen tyder på at de kort-siktige virkningene for Siemens A/S vil bli små hvis Norge blir stående utenfor EU. Det vi har grunn til å frykte er en reduksjon av investeringsnivået i landet og at vår fremtidige posisjon i Siemens-konsernet svekkes.

Deler du denne vurdering?

Til dette må jeg svare et entydig og ubetinget ja.

Det er stor fare for at utenlandskapitalen i en slik situasjon ikke vil søke til det norske marked og også stor sannsynlighet for at norske investorer vil oppsøke de utenlandske vekstområder. Det vil ikke bli lettere å sikre og videreutvikle den verdiskapning Siemens har i Norge. Likeledes vil den prioritet og oppmerksomhet som vi blir møtt med i Siemenskonsernet med sikkerhet bli redusert.

Vil ikke en EØS-avtale ivareta våre kunders interesser, og dermed sikre et tilfredsstillende investeringsnivå?

For det første er det lite sannsynlig at vi - Island og Norge, evt. sammen med Sveits - vil oppnå en likeverdig EØS-avtale som den vi har idag.

Dermed vil ei heller Siemenskonsernets holdning overfor det norske marked bli forandret til det positive.

Hvordan kan en svekkelse av vår posisjon i konsernet slå ut, helt konkret?

Når investeringsnivået reduseres vil vår omsetning og høyst sannsynlig også vårt resultat gå ned, hvilket igjen forklarer at vi innad i Siemenskonsernet taper posisjon og betydning. Beslutningsprosesser vil muligens gå sin gang uten vår deltagelse. Siemens-konsernledelsens oppmerksomhet blir rettet mot de andre førende markedene, og det blir vanskelig å få gehør for lokale norske tanker og ønskemål. Regionale løsninger kan se dagens lys uten vår deltagelse.

Dette er naturlig nok fremtidsvurderinger, men det vil med sikkerhet ikke bli lettere for oss hvis vi blir stående utenfor EU.



Av det du sier høres det ut som et nei ved folkeavstemningen 28. november vil kunne medføre færre ansatte i Siemens A/S i år 2000 enn dersom det blir et ja-resultat?

Hvis mine betenkeligheter/risikovurderinger ved og av et ikke norsk medlemskap i EU blir en realitet, er svaret et helt klart ja.

Faren for en redusert medarbeiderstab i Siemens A/S er da absolutt tilstede. Men like selvfølgelig er det at jeg og alle kolleger i Siemens A/S vil gjøre vårt ytterste for å motvirke et slikt resultat for Siemens A/S av et ikke EU-medlemskap for Norge.

Dersom Sverige og Finland sammen med Norge velger å stå utenfor EU, blir vel ikke konsekvensene de samme?

Nei, men det er et lite sannsynlig alternativ.

Et marked på ca. 18 mill. mennesker er allikevel ikke noe seriøst grunnlag for å redusere konsekvensene for Norge og Siemens A/S.

Det vi da ville unngå er den nå så ofte omtalte "verdens lengste handledisk" mot Sverige.

Ser du noen ulemper for vår virksomhet ved en evt. tilslutning til EU?

Nei, jeg gjør faktisk ikke det.

Vi må uansett hevde oss i konkurransen mot verdens beste, uavhengig av bransje. Jeg ser faktisk kun fordeler.

Hvordan reagerer ledelsen i Siemens AG på den norske EU-debatten?

Siemens-konsernledelsen har god innsikt i vårt lands historie, vår korte periode som egen stat og de følelsesmessige vurderinger som følger en argumentasjon som tilsier at vi ved et evt. medlemskap skulle bli fjernstyrt fra Brussel. De kjenner vår langstrakte geografi og vår industrielle struktur, og ser med respekt og forståelse på den vanskelige beslutningsprosess vi i Norge i øyeblikket går igjennom.

Men like klart er også deres ønske og håp om at resultatet vil bli et norsk ja til EU-medlemskap.

Hva vil du råde våre ansatte å gjøre 28. november?

Hver enkelt medarbeider må selvfølgelig følge sin egen overbevisning. Jeg håper imidlertid at alle vil ta aktiv del og bruke sin stemmerett.

Jeg tror forøvrig at man må forenkle problemstillingen noe ved å spørre seg selv: Ønsker jeg Norge som et aktivt medlem i Europa eller kan jeg akseptere at vi i den økonomiske og politiske beslutningsprosessen løper risikoen å bli holdt utenfor.

Jeg mener det er best for bedriften Siemens A/S og dermed også for alle som arbeider her:

Stem ja til et aktivt Norge i Europa den 28. november.

Lederskifte i Divisjon Elektromed

Tekst og foto: Gunnar Friedl

Divisjonsdirektør Bengt Elter forlot pr. 30.6.94 sin stilling som leder av Divisjon Elektromed.

I hans lederperiode, som har strukket seg over mer enn 20 år, har store forandringer funnet sted både i markedet og innen moderne teknologi.

-Det har vært en spennende tid, sier Elter, med mange utfordringer, men nå er tiden inne for å slippe til yngre krefter. På lang sikt vil derved kontinuiteten i vår kundecontact bli sikret.

Konstruktiv ledermobilitet er en bevisst målsetting i Siemens personalpolitikk. Som en konsekvens av denne målsetting er Bengt Elter bedt om å stille sin erfaring til rådighet i konsernets sentrale strategiarbeid. En oppgave som han alltid har vært interessert i og gjerne påtar seg. I tillegg vil Bengt Elter fortsatt stå til disposisjon for ledelsen i divisjon Elektromed som rådgiver og inntil videre fortsatt representere divisjon Elektromed i Bransje-foreningens arbeid.

Reidar Bøen, ny divisjonssjef

Som ny leder av divisjonen er utnevnt Reidar Bøen. Han kom til Siemens i 1983 og er 39 år gammel. Han har en solid yrkesutdannelse innen elektrofaget som også inkluderer montørsertifikat gr. L. Etter sin høyskoleutdannelse har Bøen gått



gjennom en rekke perfeksjoneringskurs, bl.a. i Marketing og Business Administration ved NHH, samt i prosjektledelse. Hans virke ved Siemens i Bergen har i første rekke dreiet seg om avanserte høyteknologisystemer innen industri og shipping. Som prosjektleder for utvikling og ferdigstillelse av kompliserte elektroniske og datatekniske styrings- og kontrollsystemer har Bøen med stø hånd brakt prosjektene til en vellykket avslutning. Men det er i direkte kontakt med kundene Reidar Bøen har følt seg mest hjemme. Markedsføring har derfor etter hvert blitt hans naturlige arbeidsfelt, et arbeidsområde som etter hvert også brakte ham over til USA der han i ca. 2 år arbeidet ved Siemens Energy & Automation i Atlanta.

Avhengig av god dialog med kundene

Når nå Reidar Bøen overtar ansvaret for divisjon Elektromed vil både hans teknologiske viten og hans store interesse for direkte kontakt med våre kunder bli til stor nytte for ham. Bøen har allerede en tid vært tilknyttet divisjonen for å bli oppdatert om Siemens' fremtidige leverings-

program. Selv sier han følgende om sin nye stilling og hva han vil prioritere: Divisjon Elmed representerer et ressursrikt og fremtidsrettet forretningsområde innen Siemenskonsernet. Vi har i dag et stort produktutvalg å tilby samtidig som nye produkter fortløpende blir utviklet. Vår organisasjon består av erfarne og velutdannede medarbeidere som uten tvil vil kunne betjene dagens og morgendagens kunder på en førsteklasses måte. Dette hjelper imidlertid lite dersom vi ikke er sikre på hva våre kunder er spesielt opptatt av og hva som forventes av oss. Øverst på listen over fremtidige oppgaver står derfor økt kundecontact og markeds-kommunikasjon. Vi er helt avhengige av en god dialog med kundene for å kunne tilby optimale løsninger, få frem fordelene ved å velge Siemensutstyr og tjenester, samt yte den service og støtte vi er i stand til i forbindelse med installasjon og service. Uten en åpen dialog vil vi heller ikke få de signalene vi trenger for hele tiden å kunne forbedre både produkter og kundebehandling.

Enighet om målsettingen

Både avtroppende avdelingsdirektør Elter og hans etterfølger er enige om Siemens målsetting som kan sammenfattes i følgende overskrift: "Siemens er en av verdens ledende leverandører av elektro-medisinsk utstyr. I Norge har Siemens opp gjennom tidene vært en betydelig leverandør og samarbeidspartner for norske offentlige og private helseinstitusjoner. Dette er en posisjon som vi i fremtiden ønsker å opprettholde og videreutvikle".

Lyse og trivelige lokaler med en oversiktlig innredning gjør det lett for kunden å finne frem. Varesortimentet som består av ca. 2000 el. nummer er tilpasset kundens daglige behov. Vi legger stor vekt på til enhver tid å ha riktig materiell på salgslageret og er derfor svært lydhøre overfor kundenes ønsker og behov. Tilbakemeldingene fra våre kunder så langt, har vært svært positive noe som bekræftes av en stadig økende kundemasse.

Vi i salgssavdelingen, Oslo takker ledelsen for at de trodde på dette prosjektet og våre medarbeidere på salgslageret, Frode Sørensen, Roar Haglund og Lars Stavik som arbeidet som besatt for å få alt i orden til åpningsdagen.

Siemens Elektrobutikk - Nytt salgslager for Divisjon Produkter i Hovinveien



Flytting av "Narvesen"- lageret har gått upåaktet hen for en del av våre ansatte. Imidlertid har mange etter hvert registrert at lageret har gjenoppstått i ny og delikat skikkelse bare et stenkast lenger borte. Vi har kontaktet Håvard Skjervheim som sier følgende om bakgrunnen for flyttingen:

-Dårlig beliggenhet medførte at flere interesserte kjøpere ikke fant frem til oss. Lagerreolene ga dårlig oversikt over sortiment

både for ansatte og kunder, og de triste kjellerlokalene var ikke egnet til å skape hygge for våre kunder. Enn videre ønsket vi et bedre arbeidsmiljø for våre egne ansatte.

Vi ville nærme oss et butikkonsept dvs. prøve å skape et lyst og trivelig lokale med en utforming på hyllene som ga god oversikt over varesortimentet. Etter at nye lokaler ble funnet kontaktet vi to butikkinnredningsfirmaer. Valget falt på Svindland Butikkinnredning AS som i et utmerket samarbeid med leder for salgslageret, Frode Sørensen, kom frem til et meget bra konsept. Det ble under forarbeidet lagt stor vekt på design av innredningen, fargevalg, logo, merking og den fysiske plasseringen av materiellet. Hele tiden hadde vi kundene i tankene og hvordan de ville ha ønsket det.

Vi føler at vårt nye salgslager, som har fått navnet Siemens Elektrobutikk, er blitt det vi alle håpet på: Et hyggelig møtested for våre kunder og et trivelig arbeidsmiljø for våre ansatte. Vi er blitt mer synlige med tanke på beliggenhet, det er lett å finne frem til oss.

Styrevalget 1994

Fremmøteprosenten økte fra 47% til 51% fra forrige valg

Oppslutningen om valget av ansattrepresentanter til Styret i Siemens må karakteriseres som tilfredsstillende i forhold til tidligere valg. - Men helst hadde vi sett at mange flere sluttet opp om dette viktige valget, sier ledende representanter for de ansattes organisasjoner, og fremholder: - De ansattes representanter skal jo være talerør for alle ansatte i bedriften.

Det ble innvalgt to nye representanter for de ansatte ved årets valg, nemlig Anny Fleck-Baustian (blå liste) og Jan E. Trøan (blå liste), mens Svein Thorgersen (rød liste) ble gjenvalgt. Siemens Intern har kontaktet vår to nye styremedlemmer for å få deres syn på det verv de nå har påtatt seg.

Jan E. Trøan



jobber til daglig med automatisering/Simatic på TA Industri i Trondheim.

Han har lang fartstid som tillitsvalgt i NITO og var tidligere leder av bedriftsgruppen i S/T. Dette har medvirket til at han etter hvert har fått klare meninger om bedriftens utvikling fremover.

- Å bygge opp og vedlikeholde en god og levende bedriftskultur er et møysommelig arbeid i en stor bedrift som Siemens, sier Jan, - og her vil Styret kunne slå an tonen. Han håper at sakspapirer kommer i god tid slik at han kan møte godt forberedt til møtene og ser frem til det første møtet med åpent sinn og litt nysgjerrighet.

- Det vil bli krevet større ansvar av Styret enn noen gang, fremholder Jan. -Miljøspørsmål, Europa tilhørighet og de fattige lands krav til samme velstand som hos oss, er konfliktstoff som krever kloke strategiske beslutninger av enhver bedrift som er aktør i markedet.

Mange utfordringer for Siemens A/S i årene fremover altså, og her vil vi ansattrepresentanter tale til fordel for trygge og interessante arbeidsplasser for oss selv og våre barn.

Anny Fleck-Baustian



er ansatt på Komponent-avdelingen i Oslo. Hun ble valgt inn på USU's liste (NITO, NIF, NALF, NOFU)

-Jeg har sterk tro på at de ansattes representanter vil kunne påvirke styrebeslutningene, sier hun. -Men forutsetningen er at vi har satt oss godt inn i sakene og ikke er redde for å stille spørsmål. Dernest at de øvrige styremedlemmene lar oss få slippe til.

Anny er full av forventning og på ingen måte nervøs for det nye og ukjente. Tvertimot gleder hun seg til å møte sine kolleger i Styret. - Vi er alle best på noe, og dette kan vi bringe videre, understreker hun.

For tiden som kommer uttrykker hun følgende: -Jeg ønsker at Styret ved sitt arbeid greier å ta de beslutninger som må til for å styre bedriften best mulig, med eller uten EU, og det vil jeg etter beste evne medvirke til.

Hvem eier medaljen?

Siemens i Trondheim søker eier til denne deltakermedaljen. Medaljen ble gitt til dem som deltok i krigen 1940-1945. Bakgrunnen er som følger:

Under markeringen av et tjenestejubileum i begynnelsen av 70-tallet overrakte jublantent medaljen til firmaet. Jubilanten mente Siemens burde ha medaljen for den støtten firmaet gav ham under og etter krigen. Han insisterte på dette og medaljen ble tatt vare på av ledelsen i Trondheim.

Vi ønsker nå at medaljen blir levert tilbake til sin opprinnelige eier og ber derfor Siemens Intern's lesere å hjelpe oss. Vi søker etter en tidligere ansatt, født rundt 1920, som deltok i krigen. Etter hva vi kjenner til fulgte det også med et diplom. Diplomet var i A4-format og var signert av Kong Haakon 7.

Mulige opplysninger bes gitt til Kåre Ytre-Eide.



Kultur er ikke luksus!

Tekst og foto: Tor Cederkvist

I mange land mister du kontrakter hvis du ikke vet nok om ditt eget og andre lands kultur og historie. Ja, kanskje kommer du ikke engang til forhandlingsbordet!

Men dette kan du gjøre noe med. Begynn nå!

Et av de strategiske målene for Siemens A/S i 90-årene er å øke eksportrettet virksomhet. For mange siemensianere vil derfor salgsmotivert mot utenlandske markeder bli en viktig del av jobben.

Da er det nyttig å vite at den typiske norske måten med raskest mulig å "komme til saken" ikke alltid er en dyd i andre land. Tvert om, her kan man ofte møtes til både en og to middager før man nærmer seg forhandlingsbordet. Og under disse samtaler er det ikke business som diskuteres, møtene er bare innledende manøvre som har til hensikt å gjøre partene kjent med hverandre og skape gjensidig tillit.

Kunst, kultur, historie

Hvis du under en slik samtale forveksler Hedda Gabler med Greta Garbo, eller ikke vet mer om Olav Trygvason enn at han står på torvet i Trondheim, ligger du tynt an. En franskmann vil nemlig forvente at du vet like mye om ditt lands kultur og historie som han vet om sitt.



Det er da du sender en liten vennlig tanke til din gamle historielærer, samtidig som du bebreider deg selv at du i sin tid tok litt lett på en del "unødvendige" fag.

Interkulturell kommunikasjon

Nå har du likevel sjansen til å rette opp fadesen. Sentralavdeling for lederutvikling og opplæring (SLO) har nemlig utarbeidet et program i interkulturell kommunikasjon. En viktig del av dette er et seminar som Siemens Training Center arrangerer i samarbeid med Universitetet i Oslo, med hovedvekt på "Norsk kultur og nasjonal identitet". Ideen er at for å forstå andre må man forstå seg selv. Kurset går derfor ikke primært ut på å belaste deltakerne med en mengde navn og tall, men å gi bakgrunnsstoff som setter dem i stand til å forstå hva som særpreger norsk kultur og identitet, og hvordan den er oppstått.

Første gjennomkjøring gikk som et pilotprosjekt, seks mandagskvelder i Forum på Linderud. Hvis interessen viser seg

Historie er jo gøy - og matnyttig! sier (f.v.): Halvor Liland, Jørgen Kjøning Hansen, Astrid Torud (OU), Per Moen, Gudleiv Bø (OU), Margit Lange og Amund Hole.

å være til stede (og det bør den!!), vil seminaret bli tilbudt på vanlig måte til Siemensansatte.

Sjefen bør støtte opp

Etter å ha fulgt seminaret, vil jeg anbefale våre ledere å støtte opp om dette tiltaket. Om ikke for annet, så i forvisningen om at kultur vil bli en viktig faktor for fremtidig markedsføring. Kursavgiften vil derfor raskt kunne pløyes tilbake i kassa.

Tilbudet er opprinnelig tenkt for medarbeidere som i sitt daglige virke har kontakt med utenlandske markeder. Men mon tro om ikke alle Siemensansatte burde ha et såpass grunnlag i norsk kultur og historie - også de som "bare" skal treffe norske kunder eller jobbe internt? Kurset går dessuten på kveldstid, så tiden tar deltakerne på egen kappe.

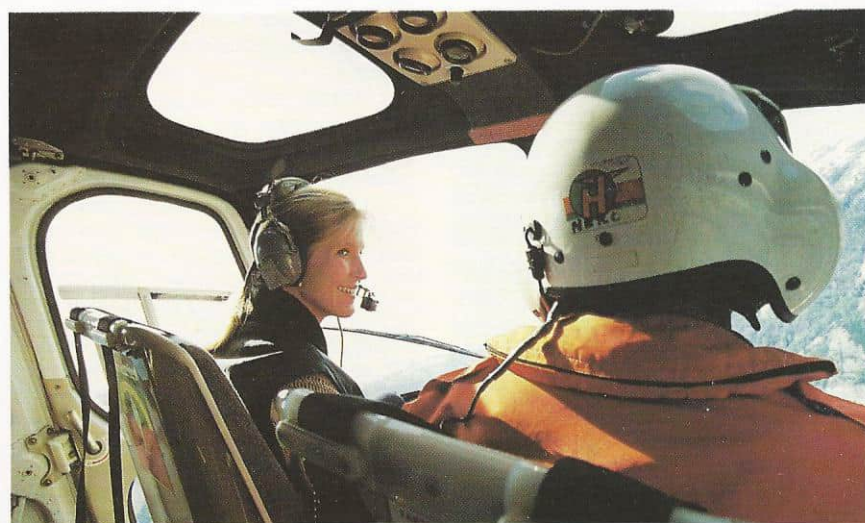
Fornøyd kunde - og fornøyde kolleger!

Tekst og foto: Tor Cederkvist

Hydro Energi har i samarbeid med Siemens A/S gjennomført en omfattende oppgradering av kraftverkene i Røldal/Suldal. Moderniseringen omfatter full utskifting av fjernkontrollutrustning og driftssentral, samt lokalkontrollanleggene i de to største kraftverkene. Kontrakten med Divisjon Energiforsyning lød på ca. 70 millioner kroner.

Driftssentralen er den første SINAUT Spectrum-sentral som er satt i drift i verden, hvilket er litt av en fjær i hatten for oss i Norge. At kunden sier seg meget godt fornøyd med valget, gjør naturligvis ikke gledene mindre.

Ved overtagelsen av anleggene 18. mai hadde vi med våre tyske kolleger Hr. Ulmer og Frau Marstadt. Dette var første gang Frau Marstadt var i Norge, og bedre



introduksjon til LG Norwegen kunne hun vanskelig få. Først barnetoget i Oslo på en fantastisk fin 17. mai, deretter biltur over Haukelifjell til Suldal og retur via Rjukan. Vi regner med ekstra god support fra våre venner i EV NLV 4 etter dette!

Frau Marstadt hadde fått en flott porsjon Norge etter 17. mai i Oslo og biltur over fjellet til Røldal dagen etter. Begeistring nådde de helt store høyder under en luftig tur med helikopter over et prektig vestlandslandskap.



Interntema: Kvinner i Siemens (KIS)

Noen av ildsjelene bak "Kvinner i Siemens".
Fra venstre: Trude N. Egeland,
Ruth Elisabeth Mürer og Eva Østerås.

**Tekst: Gunnar Friedl
og Trond Schieldrop**

Selvtillitstrening for kvinner og ansvar for egen utvikling var tema for en rekke kursaktiviteter i Siemens årene 1986-1988. Bak dette lå et bevisst ønske fra ledelsens side om å få flere kvinner inn i ledende stillinger. Noen ildsjeler blant jentene våre tok opp hansken og satte igang en rekke aktiviteter både i Oslo, Trondheim og Bergen.

Søkelyset og oppmerksomheten ble rettet mot kvinners utviklingsmuligheter i Siemens A/S. Siden har det vært relativt stille omkring temaet.

Vi har oppfordret noen av de drivende krefter fra den gang om å gi sine synspunkter på status idag. Aud Gulvik, Ellen Steen-Hansen, Eva Østerås, Ruth E. Mürer og Trude N. Egeland. Samtlige tok imot utfordringen og i det følgende har vi prøvd å gi et kort sammendrag av deres syn, som forøvrig var forbausende sammenfallende.

Alle mener at den fokusering "Kvinner i Siemens" fikk på slutten av 80-tallet har hatt positiv betydning for bevisstgjøring av ansvaret for egen utvikling, selv om effekten vanskelig kan måles.

Hindringene som eventuelt står i veien for å nå egne mål (såfremt kvinnen har definert slike), ligger først og fremst i psykologiske barrierer hos kvinnen selv. Men den rollen kvinnen ønsker å spille i hjem og ekteskap har alltid vært og vil alltid være utslagsgivende for valg av karriere og prioritering av denne.

Ingen av de spurte har selv opplevd eller sett tegn til diskriminering.

Tvertimot hevdes det: - I Siemens kan man oppnå det man ønsker, hvis det bare ønskes sterkt nok! Denne oppfatningen deles av samtlige med små reservasjoner. Kvinnen må nok være litt flinkere enn mannen for å kunne konkurrere på like fot. Det er heller ikke sikkert at ovennevnte påstand er tilstrekkelig til å fange opp alle gode ledertalenter blant våre kvinner.

Årsaken til at det har vært stille omkring "KIS" tolkes dithen at ledere og medarbeidere har hatt andre og mer preserende ting å tenke på. Vi har vært gjennom en lang periode med nedbygging av personell, omplasseringer og kostnadsreduksjoner slik at temaet "Kvinner i ledelse" derved er kommet i bakgrunnen.

Noen av dem som deltok i prosessen er etter hvert blitt borte. Dette bør ikke forlede oss til å tro at de etter kursdeltakelsen har blitt så skuffet over egne utviklingsmuligheter at de forlot Siemens. Noen kan nok ha følt dette, men andre årsaker

har vært mer fremtredende, f.eks. ekteskap, flytting, barn, utdanning og nedbygging av personell.

På spørsmålet om bedriften på nytt bør legge til rette for et lignende opplegg spesielt for kvinner svarer alle benektende, idet oppfatningen idag er at kvinner og menn bør gis lik adgang til våre etablerte LU-seminarer. Kommunikasjon mellom begge kjønn avspeiler jo også den virkelighet vi alle befinner oss i til hverdags. Og hvem sier at ikke menn også trenger bevisstgjøring av ansvaret for egen utvikling?

Efterord

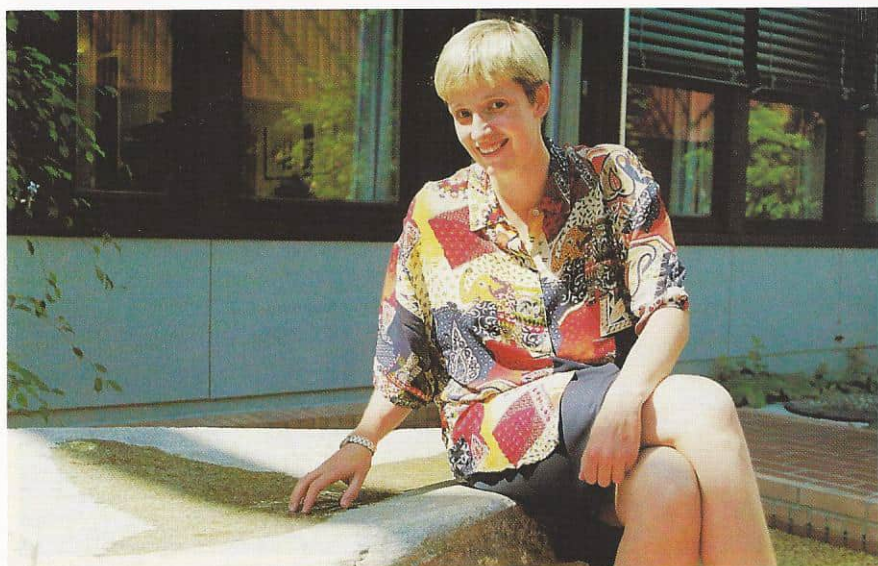
Selv om antall kvinner i ledende posisjoner i Siemens er økende, har vi ennå ingen direktør. -Når får vi vår første kvinnelige direktør som kan lyse opp i forsamlingen av alvorstunge gråkleddede menn på våre ledermøter? Vi stiller spørsmålet til personaldirektør Kåre Ytre-Eide, som svarer følgende:

-I det øyeblikk vi har en direktørstilling ledig og en kvinnelig kandidat som er kvalifisert for stillingen, - ja da har vi vår første kvinnelige direktør.

Når utnevnelsen foretas skal det ikke være tvil om at det skjer på grunnlag av kvalifikasjoner og ikke for at bedriften skal fylle et ønske/en målsetning. Jeg ønsker derfor ikke å fastsette et tidspunkt for en slik utnevnelse.

Noen av våre kvinner uttaler seg

Vi har intervjuet noen av dem som deltok på KIS-seminarene for i ettertid å høre deres mening om kvinners utviklingsmuligheter i Siemens.



Lederseminar for både kvinner og menn

Nyansatt avdelingsleder Hilde Aarnes (33) i Mobile Kommunikasjons Systemer (MKS), som nettopp har kommet tilbake fra et 10 måneders opphold i München, sier dette om seminaret.

- Det var en fin bli-kjent-samling. Men skal vi bli dyktige ledere, må vi delta på lederseminarer sammen med menn. Det er her vi får målt våre lederegenskaper, sier hun.

1. juli begynte hun formelt i jobben som økonomi-avdelingsleder for MKS. Formålet med reisen til München som ble avsluttet for 1 måned siden, var å perfektionere tysken samt få med seg alt av Siemens-kulturen.

- Nå har jeg nådd et nivå hvor jeg behersker den formelle siden av språket og har etablert et nett av kontakter. Det kommer godt med i lederjobben, sier hun med ettertrykk.

Positivt tiltak

To-barns mor Hilde har sine klare formeninger om KIS. - Et positivt tiltak, hvor formålet var å bli mer selvbevisst. Personlig har jeg større utbytte av å delta på kurs som er tilpasset begge kjønn. Det er tross alt de faglige og menneskelige egenskapene som teller mest i en lederstilling.

Hilde ser ingen hindringer i veien for å realisere sine egne mål som leder. - Det viktigste er å lytte til sin egen stemme og foreta beslutninger som er i tråd med bedriftens målsetninger. Men når det er sagt, tror jeg fortsatt det er "propper" i systemet som setter sperrer for yngre kreative kvinnelige og

mannlige medarbeidere som ønsker å påta seg større ansvar.

Langt frem

Hilde mener det fortsatt vil ta en god stund før vi får flere kvinnelige ledere i toppsjiktet. Men det er både vårt eget og Siemens-ledelsens ansvar, påpeker hun i det hun fortsetter: - Vi må bli flinkere til å gi uttrykk for hva vi ønsker. Jenter er ofte for reserverte, og stuper ikke ut i en jobb uten at de vet hva det hele dreier seg om. Men, sier Hilde, - mange vil hevde vi er de fødte ledere fordi vi også har ansvaret for å administrere hus og hjem.

Utvid kontaktflaten

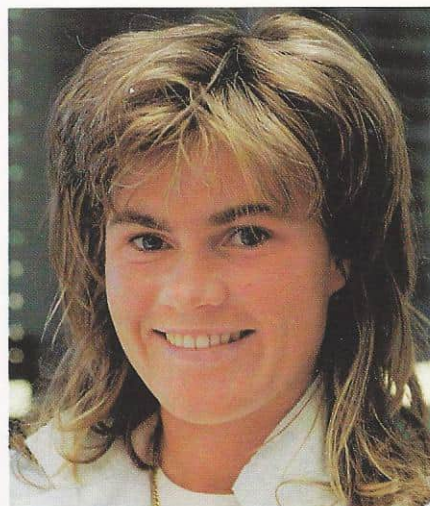
- Det har vært relativt stille omkring kvinners situasjon i bedriftssammenheng, ikke bare i Siemens men også i andre bedrifter. Er dette et tegn på resignasjon i "kvinnekampen" eller har dere oppnådd det dere kunne forvente?

- Jeg vil ikke kalle det resignasjon. Som kvinner er vi dessverre for lite flinke til å utvide vår kontaktflate. Vi må bli flinkere til å ta initiativ. Nå ønsker Hilde og noen andre kvinner i Siemens å gå i bresjen for å etablere et forum hvor man kan utdype faglige og menneskelige områder. - Jeg håper toppledelsen vil gi oss moralsk støtte til et slik tiltak!

Lik lønn for likt arbeid

- Er det noen form for diskriminering i Siemens i dag?

- Rent lønsmessig ligger vi fremdeles noe etter våre mannlige kolleger, og det er en form for diskriminering, mener Hilde. - Når det er sagt er Siemens en fin arbeidsplass. Jeg har aldri opplevd noen diskriminerende holdninger fra kolleger, sier hun.



Fin vitamin- innsprøytning

- KIS var en fin vitamininnsprøytning for min videre karriere i Siemens, slår Torill Krogsæter (29) fast. Hun deltok på aktivitetene i 1986, og er i dag ansatt som den første kvinnelige produksjonsleder i Elektronikkfabrikken.

Målsetningen med kurset KIS var å fokusere på deltakernes svakheter, og om mulig å gjøre noe med dem. En viktig ingrediens i så måte, var å bygge opp selvtilliten.

- Jeg mener det er fruktbart at ledelsen satser bevisst på fremtidige kvinnelige ledere. Men personlig er jeg i tvil om kurset ga meg alle svarene jeg var ute etter for å bli en god leder. Det er noe man lærer med oppgavene og utfordringene man blir satt til å utføre.

Få problemer

Torill har møtt få hindere i sin karriereutvikling. Ledelsen og de ansatte har hele tiden vært til god hjelp når problemer av ymse slag har oppstått. Er grunnlaget for respekt og likeverd tilstede, mener hun kvinner kan oppnå like mye som menn i en jobbsituasjon. - Jeg har vært omgitt av mannlige kolleger som har trodd på meg, og som derfor har gitt meg den nødvendige støtte og oppmuntring. Jeg har - bank i bordet - ikke opplevd noen form for diskriminerende holdninger blant mine mannlige kolleger, understreker hun.

Forandring til det bedre

Samfunnet generelt er under konstant forandring, noe som også er tilfellet for kvinners muligheter for yrkesmessig karriere. Det man anså som en umulighet for 20 år siden, er i dag en realitet. - Leser du stillingsannonnene i dag, oppfordres faktisk kvinner om å søke stillinger som for noen få år siden var forbeholdt menn.

Og nå tar jenter fatt på studier som for kort tid siden var sterkt mannsdominert. Jeg tenker bl.a på sivilingeniør- og siviløkonomstudiet.

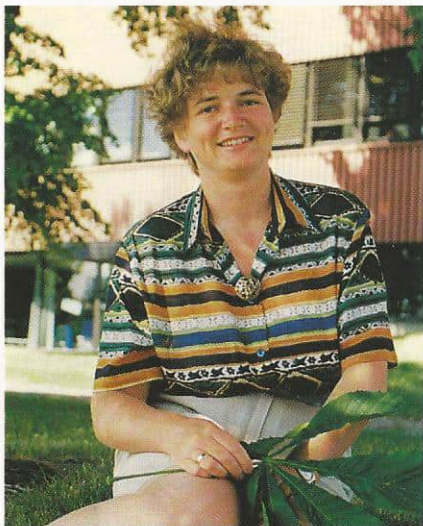
Bakgrunn

Krogsæter er utdannet elektronikingeniør fra Oslo Ingeniørhøgskole. Hun begynte i Siemens i 1985 som testingeniør. Hun har hovedsakelig jobbet med OLT og PCM-produkter, og den nye våpenterminalen.

Årsaken til at hun søkte den nye produksjonslederstillingen, er at hun liker utfordringer og ønsker å videreutvikle seg mer innenfor ledelse og administrativt arbeid. Produksjonssjef William Nordseth mener Torill er godt kvalifisert for jobben. - Hun har prak-

Forts. neste side

Kvinner kan hvis de tør - og får lov!



- Gjennom motivasjon kan vi få flere jenter inn i ledende posisjoner, mener avd. leder Ann Hilde Veastad (35) i Forsvarssystemer. - Men forutsetningen for å få dette til, er at vår ledelse, som i hovedsak består av menn, vurderer oss som ressurs for ytterligere ekspansjon.

Ann Hilde ønsker ikke å bli oppfattet som en ihuga kvinnesakskvinne. Hun har et nyantert forhold til likestilling. - Uansett om du er mann eller kvinne, er det evnen til å takle jobben som teller. Men, skal vi få flere kvinnelige ledere, må nok både de aktuelle kandidatene, og de som velger ut, motiveres. Erfaring er viktig, og "on the job training" og "stand-in" for egen leder, bør vurderes som et reelt alternativ.

Ann Hilde deltok på KIS-seminaret i 1986

Forts. fra forrige side

tisk erfaring fra produksjonen som kommer godt med i hennes nye stilling. Hun deltar nå sammen med resten av lederne i et lederutviklingsprogram, sier han.

Koordinator

I stillingen som produksjonsleder har Torill resultatansvar for medarbeiderutviklingen. Hun har også ansvar for at produktene leveres kundene til rett tid, og at kvaliteten og produktivitet følger oppsatte mål. - Spesielt i dag hvor dette med korte leveringstider og stor omstillingsevne er en betingelse for å overleve i et konkurranseutsatt marked, må jeg bidra til at mine medarbeidere følger våre retningslinjer, fremholder hun.

Mannsdominans

- Er det tøft å påta seg en lederrolle i en ellers mannsdominert ledergruppe?

- Det anser jeg ikke som noe problem. Jeg har i flere år jobbet i et mannsdominert miljø hvor vi har akseptert hverandres faglige dyktighet, sier Krogsæter som oppfordrer arrangørene av KIS å samle deltakerne fra 1985/86 til møte hvor en trekker opp status.

"Vær mer av deg selv". Hun mener det er positivt med slike kurs, men de må ikke bare være for kvinner. - Jeg er for lederkurs hvor begge kjønn er representert. Dette gir mer relevant trening, i og med at kvinner og menn må kunne samarbeide i det daglige arbeid. Målet, uansett kvinne eller mann, er å gjøre Siemens AS til en lønnsom bedrift. Som leder må man engasjere seg i sine medarbeidere. Motivasjon og tilbakemeldinger er viktige for alle. Jeg tror kvinner har en styrke på dette området. For å ta "riktige" beslutninger er det viktig å belyse en sak fra ulike synsvinkler. Her kan kvinner og menn i en ledergruppe utfylle hverandre fordi man kanskje ser sakene på forskjellige måter.

Kvinner mer reservert

- Hvis vi generaliserer, kan vi si at kvinner er mer reservert enn menn når det gjelder å påta seg større ansvar, sier Ann Hilde. Vi er mer forsiktede, og vil helst på forhånd vite at vi klarer den nye utfordringen.

70-tallet var synonymt med kvinnekamp.

Rødstrømpene ledet an kampen, og krevde like rettigheter på nær sagt alle områder av samfunnet. Ann Hilde er skeptisk til de virkemidlene disse la for dagen. - Likestilling oppnår vi, når vi får menn med på laget. Et viktig stikkord i så måte, er holdningsendringer.

Selv om Ann Hilde har kommet godt igang i sin yrkesmessige karriere, vet hun ikke hvor mye hun ønsker å forsvare for å komme oppover i systemet. - Å ha en jobb med utfordringer og som jeg trives i, er viktig. Men for meg er ikke det ensbetydende med en lederstilling. Det er også viktig å ha tid til familie og venner. Hvis ikke kan man lett bli en jobbmaskin med skylapper. Vi lever på flere baner, og vi må ha spillere som kan spille på alle arenaer; ikke bare på jobb-banen, påpeker hun.

- Eksisterer det noen form for diskriminering i Siemens i dag?

- Jeg vet ikke, men hvis så er tilfellet, velger jeg å tro at det baserer seg på fordommer. Klarer vi å bryte dem ned, bør det være muligheter for flere dyktige og initiativrike kvinnelige ledere i vårt firma, sier Ann Hilde. Men da må vi motivere flere kvinner til å søke lederstillinger, og få til en holdningsendring hos de menn som velger ut nye lederemner.

Ingen forskjell

I dag jobber Ann Hilde som avd.leder i Forsvarssystemer, System Engineering. På spørsmål om hvordan det er å jobbe som kvinne i et mannsdominert miljø, svarer hun raskt og resolutt: - Det viktigste er at du klarer å mestre den jobben du er satt til å gjøre.

Gladjenta Torill Tronrud har også deltatt

Torill Tronrud (50) som nå jobber i komponentgruppen i Elektronikkfabrikken er en av veteranene i Divisjon Telecom. Hun har fått tilbud om en ledende stilling i bedriften, men takket nei.

- Jeg er tilfreds med den jobben jeg har holdt på med siden jeg begynte i Siemens i 1961, presiserer hun.

Torill har deltatt på KIS, men har lite til overs for den slags tiltak.

- Vi ble pålagt å analysere våre positive og negative sider - nedad og oppad stolpe.



Nei, vet du hva, jeg hadde det virkelig vondt flere uker etter at kurset var slutt. Den slags opplegg, mener jeg er best egnet for kvinner med en karriere i magen. Jeg har aldri ønsket å få noen ledende stilling. Liker du ikke å være i rampelyset, bør du holde deg langt unna den slags.

Allsidig jobbtilbud

Hun har hatt allsidige jobbtilbud i Siemens.

- For den som ønsker en karriere, er Siemens det rette stedet, påstår Torill. Men selv gjorde hun som skomakeren: Hun ble ved sin lest!

I fjor feiret hun sitt 25. års jubileum, og har opplevd det meste som har skjedd i Siemens. Kolleger ser på henne som en trofast person og et typisk ja-menneske. I følge Aage Tangen i Elektronikkfabrikken har Torill mye av æren for den positive utviklingen vi er vitne til i dag. - Hun er et oppkomme av ideer, og er flink og samvittighetsfull. Det er slike mennesker vi trenger i vår divisjon, slår han fast.

Fritt frem for jenter

- Er Siemens flink til å gi kvinner yrkesmessige muligheter?

- Jeg tør påstå at situasjonen har bedret seg de senere årene. I dag er det få ulikheter mellom menns og kvinners muligheter til utdanning og jobber. Personlig valgte jeg ikke å satse på en ledende posisjon, men jeg vet at det er en rekke jenter som har gjort det, og som i dag er ypperlige ledere, sier Torill som legger til at hun ikke har registrert noen form for diskriminering vis a vis kvinnelige medarbeidere. - I Siemens er det fritt frem for dem som ønsker å gjøre karriere - uansett om du er kvinne eller mann, sier Torill.

Oslo Sporveier 100 år

En svært oppegående og aktet jubilent!



Tekst: Erling Gjertsen
Foto: Fotograf Trond Lerdal

Lørdag, 4. juni 1994, avholdt Oslo Sporveier sitt 100-års jubileum som elektrisk sporvognsselskap, og dagen ble feiret med brask og bram på Stortorvet.

Markedsplass

Torvet minnet mest om en god gammeldags markedsplass med trikkekortseje, torvboder og musikk i skjønn forening. Unge og gamle fant veien til Sentrum, og ikke minst til kjempebløtkaken på Egertorget som baker Samson sto for. Konsul Samson var forøvrig en av stifterne til Christiania Elektriske Sporvei, og baker Samson feiret også sitt 100-års jubileum denne dagen.

Siemens var representert med en egen stand, foruten vårt strålende Siemens-orkester som skapte stemning for jazz-glade Osloborgere. Den nye lavgulvtrikken, produsert av Siemens-eide DÜWAG, var for anledningen lånt fra byen Kassel i Tyskland. Trikken var med i kortesjen som eksempel på fremtidens trikk, og gikk i vanlig trafikk noen uker etter jubileet til stor glede for alle entusiaster.

Leverandør siden 1899

Christiania Elektriske Sporvei var en god kunde av Siemens, og fra vår første leveranse i 1899 har vi levert hele 88 motorvogner og 52 tilhengere av typen "Siemens-Schuckert". Disse vognene gikk i trafikken fra 1909 til 1968. Vogn 87, som i 1913 ble levert til Kristiania Sporveisselskab som det den gangen het, var i or-

dinær drift til 1968 og har siden vært i bruk dels som arbeidsvogn, representasjonsvogn og chartervogn, og har gått i over 80 år uten avbrudd!

Lavgulvtrikk neste leveranse?

Avd. Baneteknikk arbeider fortsatt aktivt med Oslo Sporveier og når forespørselen kommer, vil vi tilby den nye lavgulvtrikken. Som det fremgår av navnet, har trikken kun 30 cm påstigningshøyde, noe som gjør det enklere for folk med barnevogn, eldre og funksjonshemmede å benytte trikken. Som vi ser på bildet, har trikken også svært høye vinduer og "panoramafølelsen" blir vel ivarettatt.

Andre leveranser

Når T-banen ble bygget i begynnelsen av 1960-årene leverte vi de fleste likeretterstasjonene (banestrømforsyningsanlegg). Vi hadde levert likeretterstasjoner før den tid også, i tillegg til flere etter den tid, slik at vi på et tidspunkt hadde levert 42 av ialt 50 stasjoner til Oslo Sporveier!

I 1986 leverte og monterte vi nytt kontaktledningsanlegg fra Stortinget st. til Majorstua st., og i løpet av året vil vi være ferdige med kontaktledningsanlegget på strekningen Storo- Sinsen.

I forbindelse med de vestlige baner som skal bygges om til T-banestandard, har vi tilbudt nye signal- og sikringsanlegg. Her vil avgjørelsen treffes ved årsskiftet.

Man kan vel til slutt si at selv om Oslo Sporveier er både gammel og aktet, så er jubilenten svært oppegående, og vi forventer å kunne få levere moderne sporveisanlegg i mange år fremover.

Nytt kursprogram 94/95

Kursprogrammet 94/95 er kommet og er fordelt eksternt og internt. Enkelte nye kurs er kommet til og noen er tatt ut pga liten deltakelse. Målet med kursprogrammet er bl.a. å profilere Siemens eksternt og internt som et firma som tar opplæring av kunder og egne ansatte på alvor og på en profesjonell måte.



I den teknologiske verden hvor de tradisjonelle konkurransefaktorene, teknikk og pris, blir presset til det ytterste spiller kunnskap, ferdigheter, holdninger og sosial kompetanse en stadig sterkere rolle.

Vi kan ikke dekke det samlede behov for opplæring med egne aktiviteter. Mange vil måtte delta på eksterne kurs, men vi ser verdien av at Siemens-ansatte fra ulike miljøer kommer sammen til kurs og seminarer som dekker felles problemstillinger. Det bygger opp om interne kontaktnett på tvers av organisatoriske skillelinjer. En del kurs kan vi også tilpasse en enkelt avdelings behov. I kursprogrammet 94/95 har vi også tatt inn noe fra Siemens AG's kurs- og seminar-program.

I forbindelse med pressekonferansen som i juli ble holdt av Siemens AG's toppsjef gjengir vi nedenfor hans visjon om forbedring av arbeidsprosessene. I denne sammenheng er kursvirksomheten særdeles viktig.

Dr Heinrich von Pierer's visjon:

"Jeg ønsker en organisasjon med evne til læring og forandring med basis i lærevillige medarbeidere som setter nødvendige mål for seg selv og firmaet. Bare hvis vi konsekvent kan gripe tilbake til de ansattes kunnskap og erfaring, er vi i stand til en kontinuerlig forbedring av arbeidsprosessene. Vi trenger initiativrike medarbeidere som mer enn noen gang tidligere vet å bringe sin egen kreativitet og sosiale kompetanse aktivt inn i firmaet."

Solarium for laks gir vårformennelser om høsten

Tekst: Per Harald Grinde

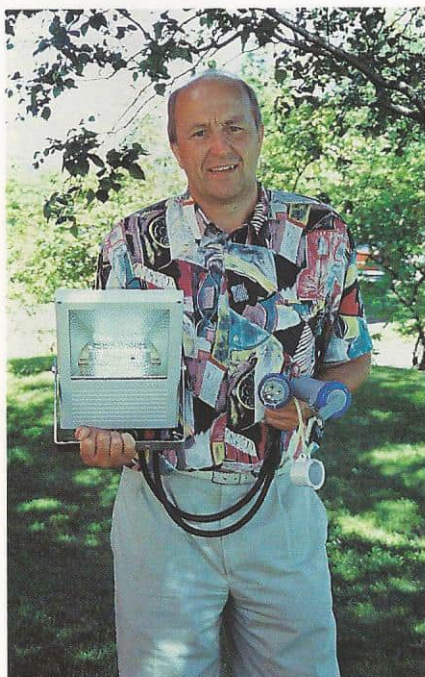
Laks er et begrep, og mange kjenner til den som en sprelsk krabat i enden av et fiskesnøre, etter mange timers tålmodig fisking, eller som smektende delikatesse på middagsbordet, eller som hauger av fisk, kastet utover av sinte fiskere nede i Europa i en heftig nyhetssending.

Laks er blitt stor industri, og det satses mye penger i næringen. De fire første månedene i år ble det solgt 46.000 tonn fersk laks til en verdi av 1,6 milliarder kroner. Det antas at verdiskapningen i næringen kan komme opp i nærmere syv milliarder kroner i år.

Forskning med lys

I den senere tid er det forsket mye på kunstig lyssetting av oppdrettsanlegg, og Siemens har markert seg i denne sammenheng.

Trond Spjøtvold ved Divisjon Produkter i Trondheim jobber mot havbruksnæringen. Han forteller at lyssetting av lakseanlegg minsker kjønnsmodningen og korter ned produksjonstiden. Dermed senkes også den totale førmengden. Fisken får en mørkeperiode på høsten, som gjør at den går inn i "vinter-stemming". Sent på høsten gis anleggene kunstig belysning, som gjør at fisken etterhvert får



Trond Spjøtvold ved Divisjon Produkter i Trondheim med en "Euroflood" lyskaster.



vårformennelser. Den legger på seg mer, uten at førmengden økes. Forskningen har foregått ved Havbruksstasjonen i Måtre, og har vist gode resultater.

- Næringen viser stor interesse, og ser nok store muligheter i dette. Med dagens priser kan man grovt sett, ut fra forskningsresultatene, anta at en investering i lysutstyr og strømutfgifter i størrelsesorden 400.000,- kr., kan gi en økt inntekt på 4-6 millioner kr. i løpet av et år, forteller Spjøtvold.

-Vi satses først og fremst på leveranse av lyskaster med tilhørende utstyr, men vi vurderer også, i samarbeid med Divisjon Anlegg, å levere komplette løsninger med PLS/PC, som styrer og overvåker anlegget, samt behandler statistiske data. Videre ser man også muligheten til å styre utviklingen av fisken, slik at settefisk av samme generasjon kan drives frem til å bli modne for så å settes ut til forskjellige tidspunkt, fortsetter en engasjert Spjøtvold.

Skepsis

Nå er ikke slike kunstige påvirkninger like populære over alt. Miljø- og fritidsorganisasjoner har uttrykt skepsis til slike prosjekter med tanke på konsekvensene av slik lyssetting, og det stilles spørsmål ved påvirkningen av villfisk og lakselus. Belysning av store oppdrettsanlegg kan også være til sjenanse for båttrafikk og fritidsområder. Spjøtvold forteller at valg av armaturtype og plassering er nøkkelford i denne sammenheng.

Ved kunstig lyssetting om høsten får fisken vårformennelser. Den legger på seg mer uten at førmengden økes. Siemens markedsfører belysningen under navnet "Euroflood".

- Vi har satset på en asymmetrisk lyskaster av type "Euroflood", montert to meter over overflaten. Denne lampen er godt avskjermet for minimal sjenanse, og har riktige bølgelengder for laksen. Laksen trives best i grønn-blå områder, og dette er også de områder hvor lakselusen trives minst. Lampen er også konstruert for det røffe klimaet den blir stående i. Lampen lages for øvrig ved Siemens Lighting Limited i Birmingham, og de har modifisert lampen til vårt formål.

Korrekt installasjon

-Vi har også satset på informasjon om viktigheten av godkjent installasjon av det elektriske utstyret. Elektroforskriften stiller strenge krav til slike installasjoner på sjøen, og det har nok florert en del skjøteledninger og arbeidslys som ikke holder mål, forteller Spjøtvold, og han avslutter med at det blir en meget spennende ettersommer og høst. Det tas mye utstyr inn til lager for å kunne etterkomme en etterspørsel. Men er markedet nølende, blir vi sittende inne med et stort lager mens vi på den annen side kan miste leveranser hvis vi går tomme.

Siemens Youth for Europa

Siemens Youth for Europa ble arrangert for annen gang i tiden 14. - 20. april i Brussel. I dette forum samles unge representanter fra europeiske Siemens-selskaper til levende diskusjoner om alle sider ved Europa-utviklingen sammen med eksperter fra Siemens og representanter fra Europakommisjonen.

Det første forumet gikk av stabelen i Strasbourg 1992. Den gang deltok Anne Kvarvåg. Vår deltaker denne gang var Eivind Bergsmyr, ansatt i Elektrovarmefabrikken i S/Trondheim. Vi lar Eivind selv fortelle om sine opplevelser:

Tekst og foto: Eivind Bergsmyr

-Jeg var eneste norske deltaker blant 90 Siemensansatte, alle under 30 år. Første dag var avsatt til kombinerte utendørsaktiviteter og bli-kjent arrangement. Tidlig på morgenen ble vi kjørt til et skogs/parkområde et stykke utenfor Brussel der 12 dyktige instruktører ventet. Dagen ble svært spennende, og bestod av en rekke praktiske gruppeoppgaver som 15 ukjente mennesker skulle løse sammen. Det ble i sannhet en interessant og artig erfaring. Alle oppgavene krevde gruppearbeid, og underveis grep instruktørene inn med virkemidler som tvang de mest aktive i gruppen til passivitet for en stakkert stund slik at andre måtte ta initiativ. I tillegg ble det innført momenter som tidspress og endrede fysiske rammebetingelser for å skape en viss grad av stress.

"Europeisk regional og strukturell politikk" - et gjennomgående tema

Fra lørdag til mandag var det "workshops" innenfor forhåndstilte politiske emner. Jeg deltok innenfor emnet "Europeisk regional og strukturell politikk", et emne som er svært interessant sett i lys av Norges uavklarte forhold til EU og de avsluttede forhandlingene om norsk medlemskap. Distriktsstøtte, trans-europeiske nettverk (telekommunikasjon, transport, energi) europeisk monetær union og de såkalte "cohesion-funds" (oppgradering av infrastruktur i de fire fattigste EU-landene) var sentrale temaer i debatten.

På forhånd var vi bedt om å skrive tre korte artikler med utgangspunkt i temaet "Europeisk regional og strukturell politikk". En artikkel om dagens situasjon sett fra eget land, en om ønsket framtid i Europa og en om hvordan framtiden skal realiseres. Skrivningen krevde endel innhenting og lesing av materiell, og for meg var dette den biten som ga mest lærdom



Deltakerne på internasjonalt Forum i Brussel fikk trening i løsning av gruppeoppgaver gjennom utendørs aktiviteter. Her fikk kreativitet, idéer og gruppeprosesser fri utfoldelse samtidig som deltakerne ble bedre kjent med hverandre. Utendørsprogrammet var en nyttig introduksjon til den etterfølgende politiske diskusjonen. På bildet er en gruppe i ferd med å passere en elv ved hjelp av enkle midler. Eivind står på den midterste tønna.

om EU. Vel framme i Brussel viste det seg at noen var dårlig forberedt slik at debatten i gruppen gikk på et noe lavere nivå enn jeg hadde forventet på forhånd.

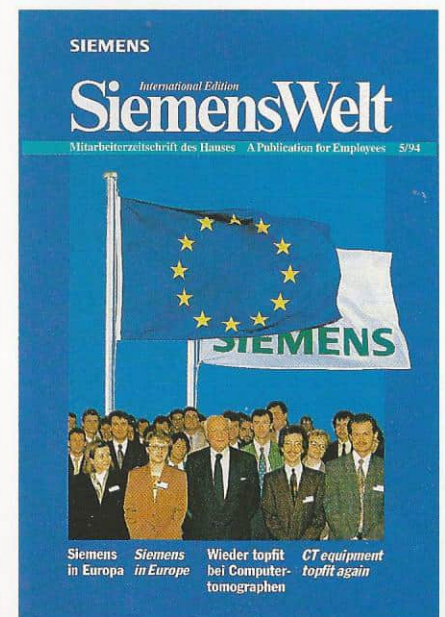
Jeg synes det var svært interessant og lærerikt å møte jevnaldrende kolleger fra hele Vest-Europa. Det gir større kontakflate og bedre kunnskaper om våre naboer og samarbeidspartnere. Spesielt interessant var det å delta i den gruppeprosessen som oppstår når 15 godt utdannede, dyktige og ambisiøse mennesker fra syv forskjellige land plasseres sammen i en gruppe for å løse en kompleks oppgave på svært begrenset tid uten spesifiserte retningslinjer.

På avslutningsdagen kom Dr. Hermann Franz, vårt tidligere styremedlem i Siemens A/S og nåværende formann for "The Supervisory Board" i Siemens AG.

I en uke diskuterte drøyt 90 Siemens-ansatte fra hele Vest-Europa politiske spørsmål. Her er endel av gruppen som hadde temaet "Europeisk regional og strukturell politikk" samlet. Eivind Bergsmyr fra Divisjon Elektrovarme i Trondheim nr. 2 fra venstre. I gruppen var det deltakere fra Sverige, Nederland, Belgia, Italia, Tyskland og Østerrike.

Han informerte om Siemens' historie og svarte på spørsmål som gruppene hadde utarbeidet. Senere samme dag var det implementering av gruppearbeidet ved hjelp av kreative teknikker. For vår gruppes del betydde det et opptrinn med dans i beste Broadway-stil.

Oppholdet i Brussel var positivt og lærerikt på alle måter, og en ypperlig trening i internasjonalt samarbeid, også språklig sett, idet alt foregikk på engelsk. Det ga også større innsikt i Siemens-kulturen noe som forhåpentligvis vil bli til stor nytte senere.



På forsiden av "SiemensWelt" 5/94 er en del av deltakerne avbildet sammen med Dr. Hermann Franz. Vi kjenner igjen Eivind som nr. 5 fra venstre.

Forum for kraftverksteknikk

Tekst: Gunnar Friedl
Foto: KWU

I tilknytning til Kraftwerksunion (KWU) i Erlangen er det åpnet en utstilling som viser alle muligheter for fremstilling av elektrisk energi. Den tar utgangspunkt i det økende energibehov verden står overfor og viser med all tydelighet at man ikke har råd til å gi avkall på en eneste av de muligheter for energifremstilling som finnes.

Straks man er innenfor fanges oppmerksomheten av et digert tellerverk som løpende registrerer befolkningstilveksten på jorden. Under omvisningen som varer 1 time øker denne med 12000 mennesker. I et år tilsvarer dette en økning på 100 millioner individer. Disse trenger mat, klær, husrom og energi.

Energi behovet, som man nå regner med vil øke med 50 % innen år 2000, gjør seg først og fremst gjeldende i terskel- og utviklingslandene. I Siemens danner disse facts rammen rundt en aktiv, men ansvarlig kraftverksteknikk og KWU viser her frem hele spekteret, fra fotoelektrik-anlegg på 5kW til varmekraftverk på 1350 MW.

Teknologi til å ta og føle på

En rekke interessante modeller gir den besøkende førsteklasses innblikk i kraftverks-verdenen og den høyteknologi som er knyttet til denne. De roterende delene i en dampturbin kan studeres på nært hold. Skovlene er laget av høyverdig stål for å kunne motstå de enorme termiske og mekaniske påkjenningene. Selve skovlen veier bare 25 kg men i full drift, dvs ved 3000 omdr./min, er sentrifugalkraften hele 295 tonn, tilsvarende vekten av et større lokomotiv. Skovlens ytterpunkt har da en hastighet større enn lydens.

Et søppelforbrennings-varmekraftanlegg i modellform kan tas i nærmere øyesyn. Ved å trykke på en knapp glir taket til side og veggene ned slik at alle detaljer trer frem, samtidig som levende plansjer illustrerer forbrenningsprosessen. KWU forventer stor etterspørsel etter denne meget innovative teknologien idet det for hvert tonn søppel bare blir igjen 1 til 3 kg restprodukt. De øvrige 997 til 999 kg gjenvinnes til anvendbart materiale.

Alle som ønsker å føle hva 1 kW-timer er kan ved egen håndkraft sveive igang en liten generator. De aller fleste greier å få lys i en 20 W lyspære, mens de mest iherdige sogar får liv i en 60 W TV-mottaker. Det svettedrivende arbeidet anvises i tu-



sendedels kW-timer tilsvarende en verdi i penger som neppe rekker til å slukke tørsten etterpå. Da er det godt å ta turen opp i kafeteriaen og hvile ut.

Solarcelleanlegg for klimatisering

Utstillingsrommene varmes opp med en elektrisk varmepumpe og kan om sommeren kjøles ned med et klima-anlegg. Begge forsynes fra et 20kW solarcelleanlegg montert på taket av parkeringshuset vis a vis. Anlegget mater dessuten en ladestasjon for elektrobilene som transporterer besøkende og medarbeidere omkring på KWU-området.

En av severdighetene i Forum KWU-Technik er et søppelforbrennings-varmekraftanlegg i modellform. Ved å trykke på en knapp starter en detaljrik forklaring på hele prosessen. Taket glir til side, veggene faller ned og levende plansjer illustrerer forbrenningsprosessen.

Utstillingen er uhyre instruktiv og kan anbefales på det varmeste. Alle som befinner seg i Nürnberg - Erlangen- området bør absolutt legge turen innom Forum KWU-Technik, ikke minst for å få et nøkternt bilde av hva kjernekraft egentlig betyr for energihusholdningen i verden.

Utstillingen er åpen hverdager (eks. lørdag) fra 0900 til 1700. Det anbefales å avtale besøkstermin pr. telefon for å sikre at guide er disponibel.

Vår norske verdiskapning

Profilkampanjen høsten '94 handler om vår norske verdiskapning.

Målsettingen med kampanjen er at vi ved å vise eksempler på vår verdiskapning skal styrke vår

profil og øke forbrukernes kjennskap til oss på dette området.

-Vi håper at vi gjennom dette fremtrer for målgruppen som en aktuell samarbeidspartner med markedskonforme produkter. Og naturligvis er vi vårt miljøansvar bevisst! sier Arne Nesheim, leder av Sentralavdeling Markedskommunikasjon og oppfordrer til å se etter annonsene utover høsten.

SIEMENS

En suksess for Siemens er en suksess for Norge.

Siemens
Teknikk og miljø

Service-ingeniører som markedsførere

Tekst: Svein E. Nordby

Siemens System Service utfører mer enn 6000 servicebesøk pr år. Hva er da mer naturlig enn å spørre:

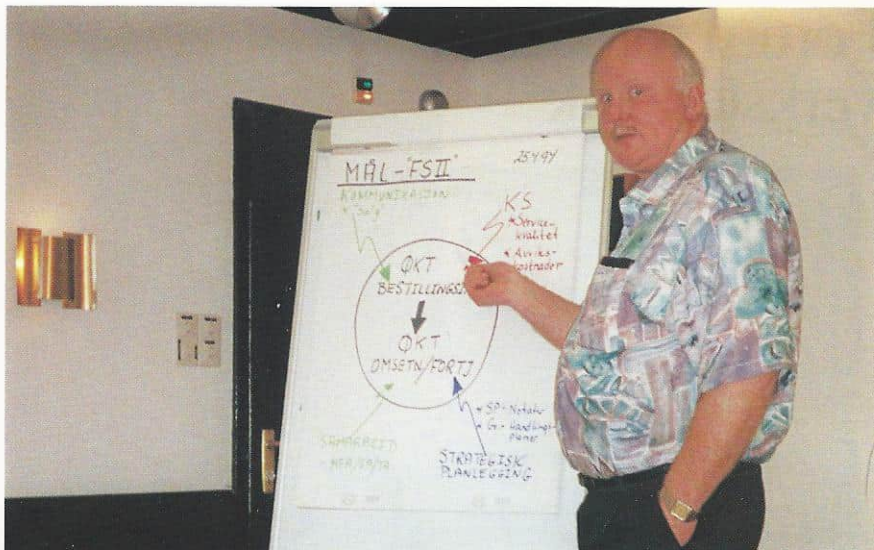
-Bør vi ikke benytte denne enestående muligheten til å la servicepersonell ta sin del av markedsføringen? For kunden er det jo "ett fett" hvilken avdeling i Siemens ingeniøren kommer fra, bare de føler seg godt informert og ivaretatt ved besøket? Det er også ofte et helt spesielt forhold mellom kunde og serviceingeniør - basert på tillit.

Tradisjonelt har organisatoriske grenser blitt trukket opp mellom markedsførings- og serviceavdelinger, med en tilhørende klar ansvars- og arbeidsdeling.

I praksis er det desverre slik at markedsføringsfolk ofte er bundet opp med tilbuds- og prosjektoppgaver inne på kontoret. I noen tilfeller hevdes det at opptil 80-90% av tiden tilbringes inne.

Servicefolk opererer derimot i stor grad ute. Vi vil m.a.o. kunne styrke kundebearbeidningen vesentlig ved bevisst å tildele serviceingeniører konkrete markedsføringsoppgaver når de likevel er hos kundene. For Siemens A/S ville dette bringe en klar rasjonaliseringsgevinst. Og minst like viktig - ved på denne måte å fange opp kundens behov, kan vi gi ham økte konkurransefortrinn!

Med dette i tankene har serviceledelsen i S/O, S/T og S/B sammen med eks-



tern konsulent Pål Ebbestad, skreddersydd seminaret "Service og Salg". Hensikten er, gjennom styrking av markedsføringsfunksjonen og aktivt eget salg, å heve lønnsomheten både på MFA og SA.

Seminaret er bygd opp som en tretrinns rakett. Første fase er en to-dagers samling med deltakere fra hele landet. Gruppearbeid benyttes i stor grad, og det kreves aktiv egen innsats. Den enkelte skal føle nært ansvar for sin egen rolle og betydning for hvordan service bør og kan drives som forretningsområde. Deretter kommer en oppfølgingsrunde over 1 dag som gjennomføres avdelings- eller gruppevis for å bringe temaene konkret ned i de enkelte miljøene. Tredje fase består av en rekke temakvelder som utdyper enkelte av de tema som har stått sentralt i fase 1 og 2.

Hovedvekten konsentreres om følgende områder og deres betydning for økt salg og økt kundetilfredshet:

- Informasjon og profilering
- Hva må jeg kjenne til for å kunne gjennomføre salgssamtaler?

- Kvalitetssikring
- Servicekvalitet. Hva er det?
- Hvordan benyttes SA i salgsoyemed?
- Ansvar og arbeidsavklaring mellom SA/MFA/TA.
- Kommunikasjon
- Metoder og faser i salgsarbeidet
- Tillit som plattform i salgsarbeidet
- Strategisk planlegging og service
- SP-Notater. Våre SP-Notater utarbeides på alle viktige områder og er et forpliktende samarbeidsdokument mellom SA og MFA.

Til nå har det vært holdt 7 samlinger med tilsammen 110 deltakere i fase 1. Fase 2 vil bli gjennomført i løpet av høsten, mens temakveldene for alvor starter ut på senhøsten.

Seminaret bør, med små endringer, kunne tilpasses TA-, montasje- og verkstedpersonell. Kort sagt, til alle som i en eller annen sammenheng møter kunden. For husk: -Vi er alle selgere sett med kundens øyne!

Norgesmesterskap i automatiseringsfag

En automatiker-kandidat eksamineres under fagproven av Trygve Gundersen.

Tekst: Trygve Gundersen

Automatiseringsfagene - det er tre av dem - ble offisielle fag under Lov om Fagopplæring i Arbeidslivet i 1984. Røttene går helt tilbake til 50-årene i prosessindustrien og etableringen av instrumentmekanikerfaget i 1962.

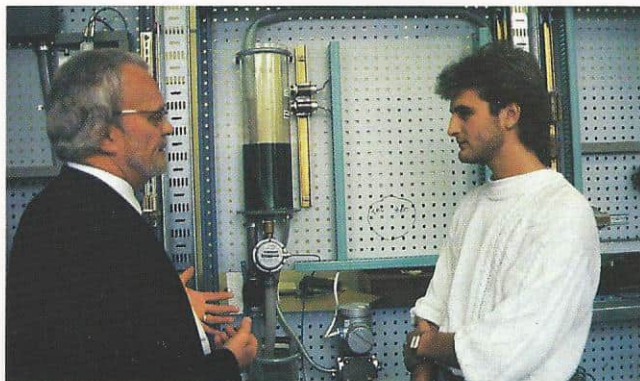
Den rivende utviklingen av automatiseringsteknikken medførte flere gjennomgripende endringer i fagets innhold. Utviklingen av offshore-industrien, som hentet mange fagfolk fra tradisjonell industri, medførte et kraftig økende behov for opplæringsplasser i disse nye fagene i det offentlige skoleverk. I dag er fagene godt etablert og særlig automatiker- og automatiseringsmekanikerlinjene har stor søkning.

Under Eliaden '94 arrangerte TBL og IFEA et norgesmesterskap i automatiseringsfagene. De 12 deltakerne var plukket ut i tidligere lokale konkurranser.

12 forskjellige prøvestasjoner måtte kandidatene gjennom for å løse praktiske og teoretiske oppgaver. Ved hver prøvestasjon var det en dommer som ga kandidatene karakterer.

Ole Bolstad og Hans Petter Sundberg fra Siemens System Service, Oslo var 2 av dommerne.

Til å ta hånd om problemer som kunne oppstå og ta ansvar for den samlende karaktersetting var det en jury på 3 personer hvor Trygve Gundersen var formann.



Desverre hadde vi ingen kandidater fra Siemens i denne konkurransen.

Av de 12 deltakerne går sannsynligvis 1 eller 2 videre til den internasjonale "Ungdommens yrkes-OL" i Paris i 1995. Forrige arrangement gikk i Taiwan, og da gikk to nordmenn helt til topps i automatiseringsfagene.



Wiggo Tetlie og Ole Belsvik selger billetter til vår spesial-heide trikk i St.Olavs gt. Trauste og trofaste Graakallbanen brakte deltakerne opp til Lian der Avd. Distribusjon avholdt sitt "sommerblot".

Fortelling i 2 akter om Divisjon Energiforsyning, avd. Distribusjon

Tekst og foto: Olav Hjelmeland

Dette er en fortelling i 2 akter om avd. Distribusjon, som 10. juni dro på tur for å markere starten på en ny organisasjonsenhet. 1.akt er rene fakta mens 2. akt er en subjektiv skildring av det som hendte på Lian.

Akt 1. Vi har i snart 1 år arbeidet med utforming av vår nye organisasjonsenhet Distribusjon. Fra 1.10 skal den være "ferdig" og fullt operativ. Bak betegnelsen skjuler Sterkstrømfabrikken seg, foruten avdelinger for teknikk og markedsføring, ialt 230 personer.

Dårlige økonomiske resultater og en vanskelig markedssituasjon de siste årene gjorde forandring nødvendig. Med vår nye leder Olav Rygvold i spissen er det opprettet 3 resultatenheter: Lavspenning, Høyspenning og Mekanisk med felles-funksjonene lager, innkjøp og pakking.

Desverre var det nødvendig å redusere personellet. Totalt ble 17 personer berørt, hvorav noen ble førtidspensjonerte.

Vi ville imidlertid ikke sture over det som har vært, men vende blikket fremover og markere starten på en ny epoke. Alle medarbeidere i Distribusjon var invitert for å markere vendepunktet.

Lian-seminaret som vi kalte det var

lagt til fritiden med start fredag kveld. Til gjengjeld var utlegget begrenset til trikkepenger for den enkelte.

Akt 2. Olav Rygvold ankom sammen med et 90-talls EFOD-er og alle ble behørig merket med navneskilt i farger for hver organisasjonsenhet. Mekanisk f.eks. var helt grønne. Graakallbanen kronglet seg idyllisk oppover Byåsen til Lian som en triumf over kommunens surmagede ønske om nedleggelse.

(Det må her opplyses at Siemens hadde betydelige leveranser til denne banen som ble bygget i 20-årene, bl.a. "selvventilerte motorer, strømvtagere med kul-slæpestykker og selvregulerende ledningsanlegg")

På Lian blandet vi oss med disse som alltid vil bruke automobil slik at vi ble ca. 130 personer til slutt. Nede ved vannet serverte Frode Rønning noe godt i bæger. Arild Moe lot den enkelte stamme (rød, orange, blå og grønn) fremføre sine rituelle danser, den såkalte sirkelbevegelse, for å bygge opp felles-følelsen. Solen kom frem og praten gikk livlig bl.a. mellom personer som vel har snakket sammen i 15 år pr. telefon, men aldri sett hverandre!

Vi gikk så til fots opp bakken til Lian restaurant som vi hadde reservert for den-

ne anledningen, topp-etasje for åndelig føde og 1.etg. for ernæring og hygge.

Slankeprosessen som vi har vært igjennom krever god og løpende informasjon. For første gang kunne de ansvarlige ledere orientere om hva de vil oppnå sammen med sine respektive "tropper". Jon Bjørnar Lervik redegjorde for Mekanisk, Magne Fiskvik for Lavspenning og Harald Paulsen for Høyspenning.

I tillegg la Olav Rygvold rammene for den totale virksomheten. I det etterfølgende panelet deltok også "pengeteller" Per Jacobsen. Forsamlingen var engasjert, lydhør og spørrevillig.

Ved middagen ledet toastmaster Stein Wennberg fra tavlemontasjen det hele på en brilliant måte mens rømmegrøt, speke-mat og foredledte poteter i glass gled ned. Improvisert kor og planlagt montasjeopdrag for "modulkameratene" fortalte oss at kanskje er det best at noen kan noe bedre enn andre og at vi skal ha respekt for hverandres profesjoner. Anngrim Asphjell fortalte om Sterkstrømfabrikkens tilblivelse og dens nye "oppstandelse", krydret med gode historier.

Det var midtsommer og symbolsk fint vær. Vi ønsker oss selv lykke til, for nå er vi i gang!



25 siemensianere på studiereise til Tyskland

**Tekst: Dagny Skrødal og Roy Lund
Foto: Gunnar Friedl**

I tråd med tidligere praksis fikk vi i år igjen innbydelse til studiebesøk ved forskjellige Siemens-fabrikker. Det dreier seg om en honnørreise for medarbeidere som har vært lenge ansatt, og som gjennom sitt arbeid ikke tidligere har hatt kontakt med vårt moderselskap.

Berlin, - en reise verd

Lørdag 18. juni møttes 25 forventningsfulle siemensianere på Fornebu med felles reisemål: Berlin, Nürnberg, Amberg og Erlangen. Deltagernes punktlighet ble allerede ved første fremmøtetermin behørig dokumentert og reisen kunne starte etter planen.

På flyplassen Tempelhof ble vi hjertelig mottatt av vår tyske reiseleder Hansjürgen Wahle og sjåfør Hans Andra, som forøvrig også tidligere har vært vertskap for norske studiereisende.

På veien til hotellet fikk vi den første smakebiten av Berlin. Overraskelsen var stor hos

de fleste over hvor grønt det var overalt. Store grønne parkanlegg anlagt midt i byen, med trær plantet på begge sider av gatene ga et svært sympatisk inntrykk av verdensbyen.

Kvelden ble avsluttet ved Wannsee med deilig middag på Siemens-Werder, bedriftens fritidssenter.

Søndag var det tid for omvisning i Berlin med en særdeles hyggelig og opplagt "Stadtführer", Siegwald Westphal.

Vi startet på Olympiastadion med oppstigning i klokketårnet for å få et overblikk over byen og arenaen som i 1936 var åsted for mange norske bragder. Ferden gikk videre til Berlinmuren, eller rettere sagt den lille biten som stod igjen. Det var underlig å se denne som har skapt så mye vondt gjennom mange år.

Efter lunsj gikk turen til Potsdam og slottet Sanssouci. Slottet er midtpunkt i et nydelig parkanlegg fullt av vakre statuer, blomster, fontener og paviljonger, skapt av Fredrik den Store. Her skulle han slappe av etter den harde hverdagen i Berlin, konversere og nyte kunst og musikk sorgløst (sans souci).

Før middag hadde vi tid til en vandring på egen hånd i Potsdam som ligger i tidligere

Mange av oss var spent på å se inn i tidligere Øst-Berlin og neste stopp var Brandenburger Tor. Der sydet det av liv, turister, lirekassemann og salg av pølser, dukker, biter av Muren samt tyske og russiske militæreffekter.

Øst-Berlin. Hovedgaten er vakker med velholdte gamle bygninger, men bare noen kvartaler bak lå murhusene ustelte og i forfall, mange uten vindusglass. Vi kunne se at det bodde folk der,- ifølge guiden var det husokkupanter eller arbeidsledige som ikke hadde råd til annen bolig.

Siemensstadt, - et tyngdepunkt for Siemens AG

Vårt første møte med moderselskapet fant sted mandag morgen. Vi ble kjørt en runde gjennom det kjempemessige området Siemensstadt som idag beskjeftiger ca. 25000 medarbeidere før vi ble møtt av Herr Zippel og foreviget foran inngangen til Bildungszentrum. Så gikk turen til Dynamowerk, en av Siemens' mest tradisjonsrike fabrikker. Mest imponerende var vel produksjonen av de enorme generatorene med en rotordiameter på hele 20 meter. Likevel kreves det her nøyaktigheter på tiendedels millimeter!

Etter en valgfri lunsj med øl i kantina, var det fritt fram for tur på egen hånd på Kurfürstendamm. Bussen stoppet i nærheten av KaDeWe, Europas største varehus! For et eldorado for handlelystne nordboere! Det var selvsagt ikke mulig å overkomme alt, men gourmet-etasjen gjorde størst inntrykk. Hele 6000 kvm var fylt med lekerbiskener fra hele verden. Den som ikke finner "noe til middag" her, er det ikke håp for.

Om kvelden fikk vi servert typisk Berlin-kost i en lokal kneipe. Det var nok mange som måtte sette noe igjen på tallerkenen, den var nemlig fylt til randen av skinke, pølse, rull, karbonade, sylte, egg og ost. Tilbehør var grovt brød med Schmalz (fett).

Tirsdag gikk turen til Kabelwerk i Siemensstadt - Gartenfeld. Her var det virkelig store dimensjoner og vi var ikke vanskelige å imponere. Fabrikken produserer 700 forskjellige kabeltyper og hver dag forbrukes enorme mengder plast, PVC og gummi. Det var lagt stor vekt på kvalitetstester nderveis i prosessen og til slutt. Mest imponerende var en prøvehall hvor man utsatte kunststoffkabler for prøvespenning opp til 3,2 mill. volt.

Det går ikke an å beskrive alle opplevelser, men denne kvelden ble svært spesiell. Vi dro til "Zitadelle" i Spandau for å spise middag og inne bak tykke murer var det dekket med tinntallerkener, lys i flasker og kun en kniv å spise med, mens en tøysmekk ble tredd nedover hodet på oss. (Se nederst neste side.)

Gjennom tidligere Øst-Berlin

Onsdag var vi klar for busstur fra Berlin til Heroldsberg like ved Nürnberg. Reisen gjennom det tidligere Øst-Tyskland viste at det er store omstillinger på gang her på samme måte som i Berlin, men mye arbeid gjenstår før Øst og Vest har fått samme standard.

Selv om prosessen representerer et krafttak har den også fordeler, idet Siemens i høy grad er med på å bygge opp landsdelen.

Vi ankom Heroldsberg tidlig på eftermiddagen. De fleste valgte å ta en spasertur i det varme været før middagen på hotell "Gelber Löwe", som skulle være vår "base" resten av turen.



Over: "Stadt-führer" Siegwald Westphal var vår hyggelige guide ved omvisningen i Berlin.

Til venstre: Den gamle borgen setter sitt preg på Nürnberg. Det synes også siemensianerne Kaj Varly, Arvid Niko-laisenog Roy Hammer.

Nedenfor: Det ble også tid til å slappe av mellom slagene.



Over: Reiseledere og vertskap hygger seg. Til høyre: Alfons Lindner, Gerätewerk Amberg, er ansvarlig for produksjonsenhetene i utlandet. Det var meget interessant å høre hans foredrag om de omstillinger som har vært og de muligheter som nå åpner seg i markedet.



Takk for hjelpen og innsatsen! Reiseleder Gunnar Friedl takker for omvisningen i GWA.



Flotte Siemens-anlegg i vakre Amberg

Gerätewerk Amberg (GWA) ble besøkt neste dag. Frau Sauer tok imot oss og ledet besøket både på fabrikkområdet og i lageret. Det produseres kontakter, vern og brytere og antall medarbeidere teller ca. 4000.

Alfons Lindner, som er ansvarlig for produksjonsenhetene i utlandet, ga en god beskrivelse av Gerätewerk Amberg og de omstillinger og muligheter som idag åpner seg. I disse dager er f.eks en joint venture-avtale med Kina underskrevet for produksjon av brytere o.l. for et enormt marked.

Han husker forøvrig godt sitt besøk i Sterkstrømfabrikken i Trondheim vinteren 1969!

På samme måte som tidligere studieturdel-takere ble vi også fascinert av det store og moderne lageret. Her skal ingen ordre ta mer enn 24 timer fra bestilling til levering!

Nürnberg,- et sted å shoppe

Eftermiddagen var satt av til omvisning i Nürnberg. Byen ble svært ødelagt under krigen men er nå så og si bygget opp på nytt i gammel stil. En 5 km lang bymur omkranser gamlebyen som har bevart mye av middelalderpreget. Innenfor bymuren er det nesten bare gater med et fantastisk fint handlemiljø. Forøvrig er det slottet (borgen) som først og fremst setter sitt preg på byen.

Over: Det særdeles vakre slottet Sanssouci i Potsdam var vel verdt et besøk. Nydelige parkanlegg, vakre statuer, blomster, fontener og paviljonger. Slottet ble skapt av Fredrik den Store.

Erlangen,- ikke bare sterkstrøm, men også elektromedisin

Siste bedriftsbesøk var lagt til Erlangen, Bereich Med. Vi fikk først en innføring i Siemens' lange tradisjoner innenfor elektromedisinen. Selv om konkurransen har hardnet til på de fleste markedene, har Siemens greid å holde gode markedsandeler, og et helt nytt spektrum av produkter vil forsterke posisjonen ytterligere på verdensmarkedet.

Alle de nye produktene, fra feltsykehus til komplette utrustninger for moderne sykehus, er forøvrig samlet i et nydelig utstillingslokale, hvor noen av deltagerne sogar fikk prøve-ligge i de nye komfortable tannlegestolene.

Om kvelden var det avslutningsmiddag i "Zum Schulturm". Et herlig måltid, dandert med diverse taler og gave-overrekkelser markerte avslutningen av studieturen.

Lørdag morgen gikk turen til Franz Josef-Flughafen hvor vi tok farvel med vårt vertskap, og om kvelden var samtlige 25 gjenfor-enet med sine familier.



Menyen var fantastisk, hør bare her: Først honningvin servert i oksehorn, ett for hvert bord. Nystekt krydderskanskesebrot med gruvesmull. Salat, egg og oppskåret spekeskinke. Fra en stor kobberkjel: Landsknektssuppe kokt på ville dyr, servert i øse. Derefter hel saftig sprøstekt svinenakke med svor og snittkål. Til dessert borgfruens søte hemmelighet servert i øse. Derefter fiin gammel fjellost.

Kronen på måltidet: Zitadellets berusende kaffe laget av ristede bønner fra "Morgenlandet", søtet med arabisk likør. Det hele ble servert av lydløse munkekledde menn, akkompagnert av en syngende, plystrende og gitar-spillende trubadur.

I farten...



På bøljan den blå!

Omkranset av det vakreste sommerværet en kan tenke seg la omlag 150 feststemte siemensianere ut på båttur med MS Akerø 17. juni i år. Med glade jazztoner fra vårt eminente Siemens-orkester, gikk tankene hen mot New Orleans jazz-smeltdigel.

Folk koste seg på øvre og nedre dekk, og lot seg rive med av MS Akerø's stakkato tøffing utover Oslo-fjorden, og av musikken som ljommet fra fremre dekk. Dette var dagen da alle siemens-

ianere fortjente en avslappet pust i mer maritime omgivelser.

I restauranten fikk man slukket tørsten med velsmakende øl eller vino grandi. For ikke å snakke om maten som ble grillert på nederste dekk. Lukten av nygrillerte koteletter og pølser gjorde sitt til at køen foran grillanretningen nesten aldri tok slutt. Det er ikke helt riktig, for da vi ankom Håøya steg våre entusiastiske og danseglyde medarbeidere av på brygga, og lot seg taktfast

rive med av dansetonene til Siemens-orkesteret.

En slik tur som dette er med på å styrke samholdet mellom de ansatte, sa en av festdeltakerne. Vedkommende har helt rett. Det er viktig å komme bort fra jobb-rutinene, og få en ny vitamininn-sprøyting. Vi blir jo liksom oppildnet, og merker at tiltakslysten kommer tilbake når vi er omkranset av en gjeng med hyggelige mennesker og vakkert sommervær.

Som montasjen forhåpentlig viser var det en vellykket båttur Siemenslaget i Oslo arrangerte på forsommeren.

Like før midnatt klappet MS Akerø til kai, og vi var alle enige om at dette er et arrangement egnet til gjentagelse. Forøvrig ønsker vi å rette en stor takk til kaptein og mannskap for kjempeflott innsats for å tilfredsstille våre behov. Slik skal en båttur være!

Tekst: Trond Schieldrop
Foto: Trond Schieldrop
og Bjørn Friedl

Celebert hytte- besøk

Tirsdag 7. juni avholdt Siemenslaget i Oslo vårens siste styremøte på Siemenshytta i Sørkedalen. Vi benyttet samtidig anledningen til å invitere direksjonen for en titt på hytta, samt til visning av nye toaletter som Siemenslaget fikk ekstrabevilget i 1992.

Siemenslaget har satset på en lettere "oppgradering" av hytta, da tiden absolutt begynte å bli moden for litt oppussing. Som sagt er de gamle toalettene revet, og nytt uthus m/toaletter er satt opp. Gardinene er nye (noen



påstår å ha sett de gamle alt for 25 år siden). Kjøkkenbord og stoler er skiftet ut og kopper og kar er etterfylt i skapene. Dessuten er nye takrenner monteret.

Desverre er det stadig enkelte som "går over streken" når det skjer festligheter på hytta. Vi vil

"Toppmøte" på Siemenshytta i Sørkedalen. Fra venstre: Ruth Hansen, Ella Forberg, Tom Nielsen, Gunn Hovdal, AnneNybråten, Terje Aaseby, Maj-Britt Granli, Odd Trones og Thomas Eckhoff.

derfor benytte anledningen til å oppfordre alle som bruker hytta til å ta godt vare på den, og å forlate den i samme stand som da de ankom.

Vi er virkelig stolte av hytta, og håper at vi alle er med på å ta vare på denne vår felles eiendom, slik at vi kan ha glede av den i mange år fremover.

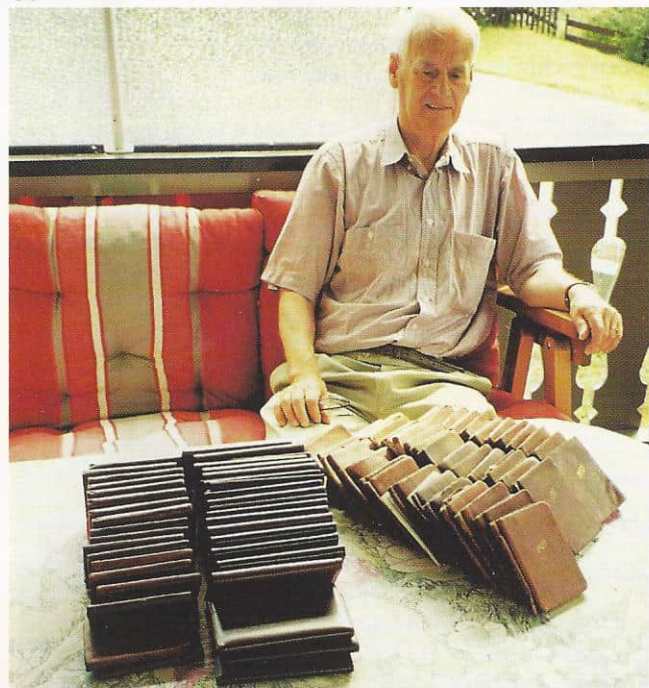
Siemenslaget ønsker med dette å sende en sensommerhilsen til alle siemensianere.

Vi retter også en spesiell takk til Tom Nielsen, hyttesjefen, som har gjort en fremragende innsats på Siemenshytta.



De nye toalettene er en nyttig investering som besøkende vil ha stor glede av.

Siemens-almanakker gjennom 73 år



Jorulf Folden, tidligere installasjonssjef ved VOKKS (Vest - Oppland Kommunale Kraftselskap) på Dokka, - nå pensjonist, - har en enestående samling av Siemens-almanakker. Samlingen er komplett, fra 1921 frem til 1994.

Jorulf Foldens far, Petter Lornz Folden var Everk-sjef på Stjørdal Kommunale Everk fra 1920 til 1958. Han hadde tydeligvis god kontakt med Siemens i og med at han brukte Siemens-almanakkene som dagbok og tok vare på disse etter hvert.

Jorulf Folden med sin samling Siemens-almanakker.

Han fungerte forøvrig som domsmann og en del avsatte dommer er omtalt i almanakkene. For sønnen Jorulf, som begynte i VOKKS i 1958, var det naturlig å fortsette samlingen idet kontakten mellom Siemens og VOKKS også var svært god.

De eldste almanakkene er klemodier. De har foran et innlegg med bilder av utførte anlegg og var forøvrig, som i dag, innbundet i mørkebrunt lerret. På tittelbladet står å lese "Norsk aktieselskap Siemens - Schücker.

Fri

Miljøprisen 1994

Fra venstre: Jan Andersen (AMU/BU-formann), William Nordseth og Thor Solberg.



Det har gått prestisje i å sette miljøforbedringer i fokus. I fjor var det fem kandidater som kjempet om å få utmerkelsen Miljøprisen.

I år var, - foruten TLC produksjonsavdeling 4453 som vant prisen, - Divisjon Anlegg, Kantinen, Montasjeavdelingen og Seksjon Mobile Kommunikasjonssystemer aktuelle kandidater.

AMU/BU-formann Jan Andersen er meget godt fornøyd med deltakelsen, og mener denne er et bevis for at Sie-

mens i Oslo tar miljøforbedringer på alvor.

William Nordseth og Thor Solberg fra Elektronikkfabrikken som mottok miljøprisen for 1994, ønsker å rette en spesiell takk til de ansatte.

-De har vært aktive medspillere i den forbedringsprosessen vi har vært gjennom, fremholder de.

Avdeling 4453 fikk prisen fordi de har gjort en rekke forbedringer av arbeidsmiljøet ved ombygging av produksjonen i Elektronikkfabrikken.

Arnfinn Johnsen 67 år

Vårt tidligere direksjonsmedlem og plass-sjef i Trondheim Arnfinn Johnsen fyllte 67 år 12. juni d.å. Som kjent la han ned sitt verv i Siemens for ca. 4 år siden (30.9.90) og har siden nydt sine år som førtidspensjonist.

Vi har hatt en samtale med ham i anledning dagen, ikke minst for å få hans tilbakeblikk på tiden i og etter Siemensperioden.

-Jeg angrer ikke på at jeg gikk av før tiden, sier Arnfinn Johnsen, - men jeg må innrømme at særlig de første månedene bød på en omstillingsprosess som krevde en viss egeninnsats. Jeg tenker her på at hverdagen plutselig ikke lengre besto av full avtalebok med møter, reiser og ofte lange dager. Noen er luta lei dette, andre savner det. Jeg tilhører sistnevnte kategori. Det akutte savnet fortok seg etterhvert, og fordi jeg har vært så heldig å bli engasjert i interessante og tidsmessig passende belastende oppgaver innenfor Næringslivet, er jeg idag sikker på at jeg tok en riktig beslutning.

Selv om de verv jeg har tar en del tid, blir det mye mer tid enn før for familien og mine hobbyer, herunder gårdsbruket i Namdalen og hytta.

Dessuten har jeg kunnet bibeholde kontakten med Siemens på makroplan gjennom mitt verv som varamann i



Styret. Det jeg imidlertid tenker tilbake på med størst glede er å ha fått medvirke i den utvikling og vekst som firmaet ble til fra begynnelsen av 50-årene og til jeg sluttet, og alle prektige kolleger og medarbeidere jeg har fått oppleve dette sammen med. Kontakten med, og opplevelsen av én av gigantene i verden sitter også som en stor og positiv side i "minneboken", knyttet til en god følelse av etikk og anstendighet.

På spørsmålet om det også har festet seg mindre hyggelige minner, sier han:

-Svært lite. Helt sikkert har jeg som andre opplevd skuffelser og ergrelser. Det

må ha vært bagateller, for nå er de borte. Du kan jo spørre min kone Ingrid om hvor ofte jeg har beklaget meg ved middagsbordet!

Siemens Trondheim med Arnfinn Johnsen som plass-sjef var i lang tid en bastion i det trønderiske industrimiljø. Organisasjonsendringer og personellreduksjoner har siden blitt gjennomført og det er naturlig å spørre Arnfinn Johnsen: Har vi tapt noe på divisjonaliseringen?

-Det har vi nok, men det visste vi på forhånd. Man strammer ikke opp de enkelte sammenhørende aktiviteter og samler dem i divisjoner på landsbasis, uten at det lokale ansikt tar farve av det, særlig der vi var store utenom Oslo. Men denne effekt *behøver* ikke bli dramatisk. Her har våre plassledere en utfordrende oppgave!

-Hva er dine hovedønsker for Siemens i fremtiden?

-Å greie å bevare vår profil som en kvalitetsbevisst og sikker leverandør, som gjerne tar nye utfordringer, samt å være en god arbeidsgiver!

-På fallrepet, Arnfinn Johnsen, har du en anbefaling til andre som står overfor evt. førtidspensjonering?

-Hvis ikke listen over hobbyer er uendelig lang, skaff deg noe som betyr at du kan få gi litt av din erfaring og dine kunnskaper videre. Hvis du ikke blir forespurt, ta initiativ selv, det er mange som trenger din hjelp!

Fri

Bjørn West - et 50 års minne

Ja, mange vil nok stusse over en slik tittel i Siemens Intern. La oss derfor straks forklare: Seniorgruppen i Bergen ville gjerne ha en gruppetur under snø-smeltingen med ville fosser og løvsprett, og idéen om å reise til Matre lå allerede på bordet. Dermed ble det besluttet en tur den 8. mai

For 50 år siden var dette området mellom Nord-Hordland og Sogn et vilt og utilgjengelig sted. Ikke rart at det ble utpekt som et godt geriljaområde av regjeringen i London

I disse fjellene kom det i slutten av krigen til flere større treffninger mellom norske og tyske styrker, - desverre med mange norske falne. Som kjentmann hadde vi med en av dem som deltok, A.Finne, ca. 20 år gammel den gangen.

Etter hvert som bussen krøp oppover og rundet den ene hårnålsvingen etter den andre langs høye stup, pekte han ut spesielle steder og fortalte fascinerende om det som hadde hendt. F.eks: -Vi fikk flyslippet midt på natten og måtte frakte det på ryggen i 30 kg-pakninger oppover fjellet. Dette varte en uke og det regnet hver dag.

Om kvelden krøp vi i soveposen med det våte tøyet på, og følte oss noenlunde tørre om morgenen.

Stordalen, som var vårt reise-mål, var den gang et av hovedkvarterene. Slike måtte stadig opprettes på ny steder. Fjellstuen som nå er bygget på samme sted var forberedt på vårt besøk og vi fikk et overdådig måltid med rømmegrøt og spekemat etc.

Etter bespisningen ble det en høytidelig samling utenfor ved bautaen. A.Finne mintes de falne kameratene og la på vegne av Siemens ned en krans ved steinen. Langt over 200 ungdommer møtte en firedobbel overmakt den gangen

På veien forbi Matre Kraftverk ble det tid til et besøk. Driftssjef A. Solheim tok seg av oss. Matre er et relativt stort energiverk med et tilsig på 1066 mill. m3 fordelt på områdene Haugsdal og Matre. Den midlere produksjonen er 1154 GWh. Kun et av de mindre kraftverkene er utstyrt med Siemens generator. Planen er å bytte ut denne, og etter restaurering vil den bli benyttet til undervisningsformål.



Turen til Stordalen kan trygt anbefales til de som vil se uberørt natur. Fra Knarrvik over Romarheim og Matre.

Synsinntrykkene er mange og sterke, og om en vil, kan turen gjerne forlenges til Sognefjorden.

Seniorgruppen i Bergen, denne gang bestående av 36 deltakere, retter en spesiell takk til lederen Olaf Gjesdal som var drivkraften bak denne utflukten.

Tekst og foto: Knut Madsen

En del av seniorgruppen i Bergen samlet under minnestunden

Torleif Berg

Det var med dyp sorg vi mottok meldingen om at Torleif så brått gikk bort, bare 66 år gammel. Vår medfølelse går idag til hans kone Elsa og den nærmeste familie.

Torleif startet sin karriere i Siemens (dengang Proton) i Trondheim som lærling på montasjeavdelingen i 1949. I perioden 1953 - 55 tok han sin hovedutdannelse som elektroingeniør ved Tronhjems Tekniske Skole, deretter et påbygningsår i produksjonsteknikk ved Bergen Tekniske Skole.

En av hans første store oppgaver som nyutdannet ingeniør var deltakelse i planleggingen av elektromontasjen ved Mosjøen Aluminiumsverk, hvor han også arbeidet med oppmålings- og kontrolloppgaver på anlegget i perioden 1958/59.

Deretter ble det mange forskjellige oppgaver innen salg, deriblant som avdelingssjef og ansvarlig for materiellsalget til installatører i Region Nord.

Hans omfattende kontaktnett i Midt- og Nord-Norge



hadde stor verdi for bedriften, og han skaffet seg mange personlige venner ute blant våre kunder.

Torleif var pliktoppfyllende og krevende både som medarbeider og sjef, men han krevde alltid mest av seg selv. Han hadde et våkent øye for alt nytt og holdt seg alltid godt oppdatert omkring nye markedsmuligheter og arbeidsmetoder. Hans engasjement, solide erfaring og viten kom oss alle til nytte.

Vi som hadde gleden av et mangeårig samarbeid, takker for alle hyggelige og inspirerende stunder sammen og lyser fred over Torleif Berg's minne.
Odd Prytz

Hjertelig takk

-til Direksjonen, kolleger og venner for gaver, blomster og oppmerksomhet i anledning mitt 25-års jubileum.

Rolv Andersen, S/O

-til Direksjonen for nydelige blomster og til alle kolleger og venner i Trondheim og Ålesund for gaver og oppmerksomhet på min 80-års dag *Erling Eriksen, S/T*

-for det gode vennskap og samarbeid jeg har hatt med de ansatte i S/Bergen. Spesiell takk til kollegene for samarbeidet i utførelse av mange interessante montasjeoppdrag på Vestlandet, og til bedriftsledelsen for gave og blomster til min 67-års dag.

Audun Haaland, S/B.

-til Direksjonen, kolleger og HK-klubben for blomster og gave på min 60-års dag.

Randi Mevold, S/T

-til Direksjonen og arbeidskolleger for gaver og blomster i anledning min 60-års dag.

Asbjørn Gran, S/T

-til Direksjonen, Div. Forbrukerprodukter, Sentralavdeling Logistikk, ØRN og kolleger for gaver, blomster og hyggelige hilsninger i anledning min 60-års dag og mitt sykefravær.

Knut A. Thanem, S/O

-til firmaet for oppmerksomheten ved min 60-års dag.

Karl Lindstad, S/O

-til Direksjonen, Verkstedklubben og arbeidskamerater for blomster og gaver i anledning min 50-årsdag.

Margit Valseth, S/T

-til Direksjonen og arbeidskolleger i forbindelse med min 50-års dag.

Bertram Pallesen, S/T

-til Direksjon, venner og kolleger for blomster og gaver til min 50-års dag.

Jan Eriksen, S/O

-til Direksjonen, ledelsen i Divisjon Anlegg og kolleger for gaver, blomster og oppmerksomhet i forbindelse med min 50-års dag og mitt 25-års jubileum.

Per Arne Klock, S/O

-til Direksjonen, ledelsen i Divisjon Telecom, venner og kolle-

Vi gratulerer

40-års jubileum

- 20.09 Johan Hjertaas, S/T
- 22.11 Ingvald Brurok, S/T
- 04.12 Arnulf Trøøyen, S/T
- 20.12 Manfred Kleinschmidt, S/O

25-års jubileum

- 01.09 Trond Spjøtvold, S/T
- 09.09 Steinar Busch, S/T
- 29.09 Thor Inge Buene Odda, S/B
- 06.10 Arne Tore Wibe, S/O
- 15.10 Dag Skirbekk, S/O
- 20.10 Knut Holsve, S/O
- 21.10 Dagfinn Nilssen, S/Stvgr.
- 24.11 Liv Johanne Grandahl, S/Våler
- 24.11 Reinhard Bittmann, S/O

90 år

- 06.12 Erling Bjørseth, S/O

85 år

- 07.10 Elsa Nublin, S/O
- 19.11 Hanna Fisknes, S/T
- 21.11 Arvid Weisæth, S/T

80 år

- 13.09 Rolf Gamborg, S/O
- 14.10 Arne Eriksen, S/O
- 05.09 Svanhild Krosby, S/T
- 21.12 Ingvald Røhmesmo, S/T

75 år

- 29.08 Birger Henriksen, S/O
- 17.10 Einar Vanvik, S/T
- 18.10 Odd N. Eilertsen, S/T
- 03.11 Bjarne Krogstad, S/T
- 28.12 Odd Bjørnås, S/T

70 år

- 17.09 Alf K. Vannes, S/O
- 26.09 Svanhild Halvorsen, S/O
- 07.09 Harald Engelsen, S/T
- 27.09 Solveig Ødegaard, S/T
- 02.11 Baro Trondseth, S/T
- 29.11 Kjell Sundli, S/T
- 14.10 Egil Sunde, S/B
- 13.12 Willy Fedje, S/B

67 år

- 07.09 Aase Torp, S/T
- 25.09 Asbjørn Leinslie, S/T
- 29.09 Per Aalvik, S/B
- 30.09 Richard Westbye, S/O
- 11.10 Sverre Stallvik, S/T
- 29.10 Jostein Øverås, S/O
- 18.11 Odd W. Jensen, S/O
- 17.12 Harald Hay, S/O
- 22.12 Kasper Skofteby, S/O

60 år

- 05.09 Jan L. Skarholt, S/T
- 13.09 Ove Stordal, S/Mosjøen
- 18.09 Yngve Halvorsen, S/B
- 28.09 Kolbjørn Berg, S/T
- 30.09 Sverre A. Molund, S/Stvgr.
- 03.10 Gunnar Johansen, S/O
- 10.10 Alfhild Karlsen, S/T
- 25.10 Arnulf Trøøyen, S/T
- 29.10 Bjarne Ruud-Johansen, S/O

50 år

- 03.09 Ivar Aas, S/O
- 08.09 Martin Røkke, S/T
- 18.09 Torgeir Flatås, S/O
- 19.09 Magnar Uv, S/O
- 20.09 Dagny Skrødal, S/T
- 26.09 Sverre Halseth, S/T
- 29.09 Brit H. Andreassen, S/O
- 09.10 Odd Opseth, S/T
- 10.10 Ragnar Næss, S/B
- 17.10 Knut Haugen, S/O
- 22.10 Ingrid Fauske, S/B
- 23.10 Joar Lian, S/T
- 06.11 Bjørnar Moen, S/O
- 15.11 Gunnar Ribe, S/O
- 22.11 Einar Syvertsen, S/Sarp.
- 11.12 John Arthur Dawes, S/O
- 14.12 Loyd Erling Vattøy, S/Ålesund
- 15.12 Sigurd Sæther, S/T
- 15.12 Liv Vigdal, S/T
- 28.12 Terje Bentsen, S/Tromsø
- 31.12 Jon Sigurd Ekle, S/T

ger for nydelige blomster og flott gave til min 50-års dag.

Torill Tronrud, S/O

-til Direksjonen, kolleger og venner for blomster og gaver i anledning min 50-års dag.

Knut Skjelhaug, S/O

-til Direksjonen, Verkstedklubb og kolleger for blomster og gaver i anledning min 50-års dag.

Nils Nyhus, S/T

-til kolleger, Direksjon og Verkstedklubben for gaver og blomster på min 50-års dag.

Bjørn Nordang, S/T

-til Siemens for en uforglemmelig studietur til Tyskland i tiden 18/6-25/6-94. På vegne av deltakerne vil vi spesielt takke Gunnar Friedl som var en ypperlig reiseleder.

Svein Stensbøl, S/Skien

Siemens Intern

Utgitt av Siemens A/S
Sentralavdeling
Markedskommunikasjon
SAM00011-08944.2

Redaktør:
Gunnar Friedl, (linje 3556)
Layout/Desk Top:
Leif Fiskaa, (linje 3495)

Ansvarlig:
Tor Cederkvist, (linje 3711)
Kontakt i Trondheim:
Tove Løhne, (linje 9310)

Neste nummer kommer
18. oktober.
Siste frist for innlevering av
manuskripter er 26. september.

Tema Kvinner i Siemens - 4 av våre kvinner uttaler seg om sin arbeidsplass

-Her i Stavanger har tre av oss deltatt på KIS, forteller Gertrud Lundberg, - en har sluttet, en er gruppeleder for TA, og jeg er gruppeleder for Forvaltning/Eiendomsdrift i S/Stvgr. Sånn sett ligger vi jo bra an i forhold til statistikken.

Kursene bidro så absolutt til å bevisstgjøre oss m.h.t. egen adferd, og gi oss en følelse av å mestre våre arbeidsoppgaver bedre. Vi lærte å bruke våre positive sider mer bevisst. "Ønskejobber" finnes fortrinnsvis ved de større avdelingene i Oslo, -her på "utpostene" er de heller sjeldne. Mange kvinner nøler med å satse på jobber med utvidet ansvar og større krav, spesielt hvis det medfører skifte av bosted og miljø. Det kan også være så som så med motivasjonen



Gertrud Lundberg

for videreutdanning blant kvinner i en stresset hverdag med liten fritid. Jeg foreslår utstrakt bruk av ordningen "Studiepermisjon- Vikarplass for arbeidsledige". Ifølge "Krav til meg som leder" skal jo ledere også aktivt søke etter kvalifiserte kandidater og i medarbeidersamtaler planlegge en videre utvikling.

Fra LOOC til Siemens

Divisjon Produkter får toppkompetanse på sprednett for tele og data.

Guro S. Svenningsen er ansatt som produktsjef på Divisjon Produkter med ansvar for tele- og data-produkter. Hun er utdannet ved Oslo Ingeniørhøyskole med fagretning teknisk kybernetikk og har siden studert til sivilingeniør på Montana State University, USA.

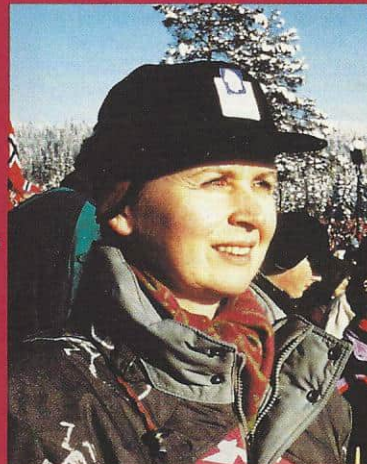
I de siste 3 år var hun tilsluttet LOOC A/S på Lillehammer som systemingeniør og prosjektleder.

- Guro S. Svenningsen ble valgt ut som den best kvalifiserte blant et tyvetalls søkere, slår hennes nye sjef Øystein Stavik fast, - og vi synes det er svært hyggelig at det var en kvinne som ble nr 1.

-Hva var det som gjorde at du søkte stillingen i firmaet, spør vi.

- Det var jobbinnholdet jeg tente på, ikke navnet Siemens, smiler Guro. Jeg syntes arbeidsoppgavene så forlokkende ut.

Hun har liten kjennskap til Siemens innrømmer hun, det



Guro S. Svenningsen

var først i LOOC- perioden at hun møtte ingeniører fra Siemens i forbindelse med våre leveranser dit.

Hennes kommentarer til KIS-aktivitetene, slik vi beskrev dem for henne, er litt reservert. - Jeg har hittil arbeidet under tre forskjellige sjefer som alle behandlet meg fair, heller ikke merket jeg noen form for forskjellsbehandling. - I typisk tekniske fag, sier hun, blir kvinner respektert ut fra de tekniske kunnskaper de har. Det er vel ikke anderledes i Siemens, spør hun med et skjelmisk smil.

Aud Østvang mener at selvtillitstrening først og fremst bør foregå "on the job". Forutsetning er at de foresatte bevisst åpner for en slik prosess. - Under ingen omstendigheter bør kvinner søke sammen i rene kvinnemiljøer, men i kurssammenheng delta på like fot med menn, sier hun og fortsetter:



Aud Østvang

- Det høyere lederskiktet i Siemens består hovedsakelig av menn som i barne- og ungdomstiden fikk innpodet det tidligere rollemønsteret kvinne/mann (eks. sløyd for gutter, skolekjøkken og husstell for jenter). Dette sitter dypt hos mange selv om de fleste nok deler nåtidens syn om at kvinner og menn bør få de samme muligheter i arbeidslivet.

Aud Østvang leder en avdeling på 25 medarbeidere (OIB Konsult. Syst.) hvorav halvparten er menn. På spørsmålet om det er forskjell i å lede kvinner henholdsvis menn, sier hun: -Kvinner er mer sårbare enn menn, og de tar kritikk svært personlig. Likeledes kan budskap oppfattes helt forskjellig. Dette er forhold en bør ta hensyn til, og da går det som regel fint.

Kristin Austad kom til Siemens i 1988 og er idag avd.leder for ANL Industri Øk. i Trondheim.

KIS-virksomheten kjenner hun bare av omtale. -Jeg mener det finnes få hindringer i veien for en karriere innen Siemens, sier hun. De største er de man lager selv i form av "lav stemme", liten selvtillit og at man er avventende i stedet for søkende til utfordringer.

Hun mener at den som søker en bestemt utvikling sterkt nok kan få sitt ønske oppfylt, såfremt kvalifikasjonene er i orden.

-Eyner og anlegg må være avgjørende for valg av ledere, ikke et mål i seg selv å ha et gitt antall kvinner i ledende stillinger.

Kristin føler ikke noen form for forskjellsbehandling mellom kvinner og menn. -Det finnes likevel små irritasjonsmomenter som kan ha et snev av foreldet rollemønster, f.eks. kaffekoking, referering fra møter der storparten er



Kristin Austad

menn, innsamling til gaver o.l. Dette er bagateller som en selvfølgelig kan fri seg fra ved å si nei, men det er jo litt leit det også, ler Kristin.