

Siemens Intern

Nr. 1 – Onsdag 22. februar 1984.

Vi har produktene – hvor er selgeren?

– Hvorfor ikke utnytte de produkter og systemer vi utvikler for egne anleggsbehov, i en videre sammenheng?

Spørsmålet kommer fra Tor Cederkvist, lederen av avdeling for Prosessdata, populært kalt PD – kanskje det viktigste og mest ekspansive nyinnslaget i Siemens det siste ti-året. Tor Cederkvist's spørsmål førte også til at det den 26. januar ble holdt et bredt orienteringsmøte på Linderud om PDs arbeidsområder, produkter og fremtidsmuligheter. Til stede var direksjon, seksjons- og regionsledelse og mange av de avdelingsledere som benytter PDs tjenester.

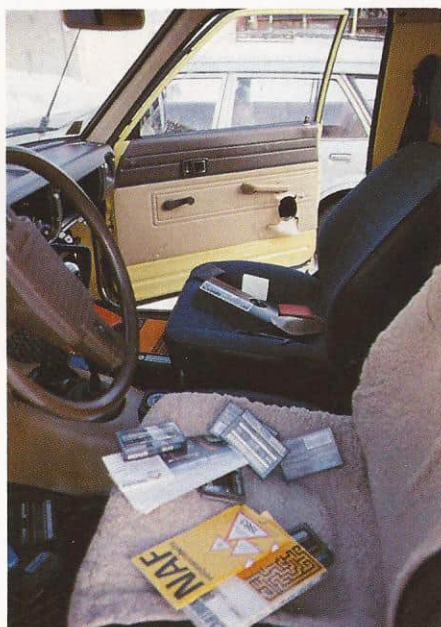
– Vi skal fortsatt arbeide på den linjen som hittil har vært en suksess, nemlig å utvikle produkter for våre egne anlegg, f.eks. driftssentraler, sier Tor. Men meget av det vi lager, kan benyttes i andre sammenhenger, med relativt små modifikasjoner. Forutsatt at vi kan selge dem. Og dette er kjernepunktet: Jeg er overbevist om at vi kan tjene penger på egne data-produkter. Det første produktet har vi allerede – jeg etterlyser selgeren!

Siemens Intern har intervjuet Tor Cederkvist om PD – hva avdelingen var, er og bør bli! Side 6.

Siemens Softboard er det foreløbige navnet på PDs nye produkt. Det er ikke et speil, selv om det kan se slik ut. Det er en skjerm som erstatter det vanlige tastaturet, og Tor Cederkvist kan bare sette fingeren på den for å få frem nye funksjoner. "Soft" i navnet henspiller på at styringen nå kan foregå uavhengig av mekaniske knapper.



4 biler brutt opp på Linderud



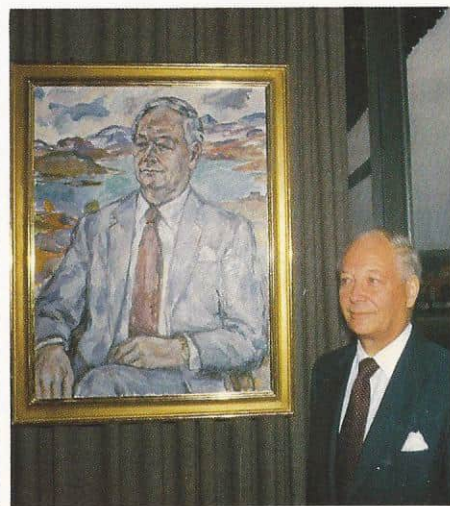
◁ I vinter har det vært ubudne gjester på ferde i parkerte biler på Linderud. Like for jul ble det gjort innbrudd i 4 biler på nedre parkeringsplass, og gjort skade og stjålet for ca. 11 000 kroner. Bildet er fra en av de ramponerte biler, hvor bl.a. et Pioneer-anlegg ble fjernet. Innbruddene skjedde i kontortiden.

Vi har TV-overvåking av parkeringsplassene men ingen skilt som sier noe om dette. Vi har spurt Trygve Larsen om det blir satt opp slike skilt.

– Ja, sier han. Vi arbeider med denne saken og den vil antagelig bli løst i for bindelse med utvidelsen av den nedre parkeringsplassen.

▷ Ved en hyggelig tilstelning på Sluppen i vinter ble det avduket et maleri av Johan Bottheim, vår tidligere direktør i Siemens Trondheim, nåværende adm.dirktør i Siemens Sverige. Maleriet henger nå i første etasje i administrasjonsbygget.

Maleri av tidligere Trondheimssjef





Oskar Pedersen

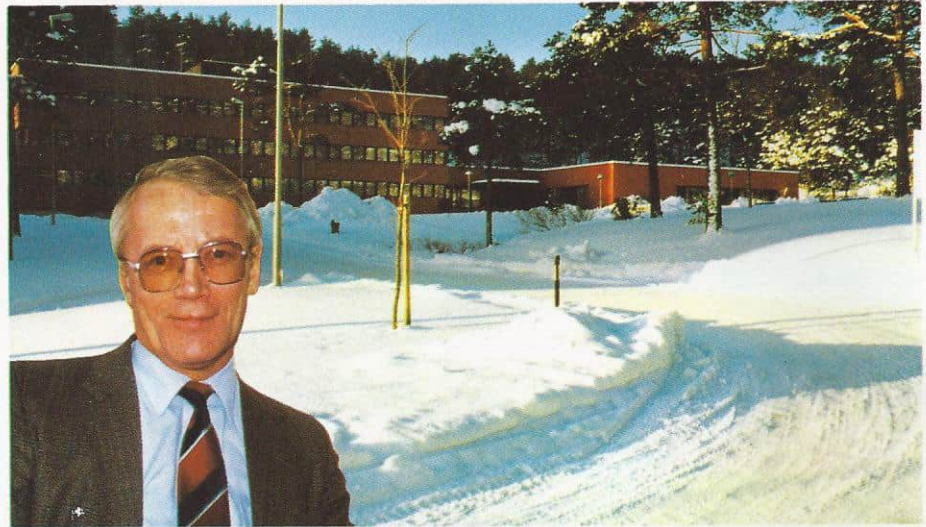
Det var med sorg vi mottok det triste budskap at Oskar Pedersen, S/T døde søndag den 8. januar.

Han var til det siste aktiv som få i arbeidet, pålitelig i all sin gjerning. Av den grunn not han stor respekt blant oss arbeidskolleger og andre han kom i kontakt med.

Han ble ansatt ved vårt Fabrikklager i 1966. Han ble vel 62 år gammel. Vi lyser fred over hans minne.

Gunnar Wiig

Sverre Sivertsen ny leder av Region Vest



Siemens Bergen i et sjeldent vinterlig skrud når Sverre Sivertsen tiltrer.

Sivilingeniør Sverre Sivertsen, Siemens Bergen, er fra 1. januar utnevnt til avdelingsdirektor og leder av Region Vest.

Sverre Sivertsen er 49 år gammel og født i Haugesund. Han tok eksamen fra elektro-sterkstrømlinjen NTH i 1958, og var først vitenskapelig assistent ved NTH og deretter ansatt ved Elektrisitetsforsyningens Forskningsinstitutt i Trondheim for han i 1961 kom til anleggskonstruksjonsavdelingen i Siemens Trondheim. I 1965-66 var Sivertsen elektrosjef ved Soral, Husnes, og han var vår anleggsleder for Alnor-anlegget 1966-68. Tilbake i Trondheim arbeidet han i installasjon/montasjeavdelingen inntil han i 1971 ble ansatt som leder av anleggsavdelingen i Siemens Bergen med tittelen overingeniør.

Arne Beck S/O, overtar som brukeransvarlig når det gjelder systemene i regnskaps-/finansavdelingene.

Erik Petersen er ansatt som inkassosjef etter Beck. Mange kjenner Petersen fra hans tidligere arbeidsplass på Norwesco.

Arnold Strøm, Org.avd. S/O slutter den 29.2.84 for å begynne som koordinator for gruppen for adm.rasj. og tekstbehandling i "Gjensidige".

Kjell Romundstad begynte ved vår avdeling for salg av mobiltelefonsystemer i Trondheim 30/1-1984. Han skal ivareta avdelingens funksjoner overfor distriktene Midt- og Nord-Norge. Romundstad kommer fra Scanvest-Ring, hvor han var salgskonsulent.

Magne Kalstad, Siemens Bergen, er ansatt som elverksjef i Voss elverk. Han tiltrer 2. mai. Kalstad har vært i Siemens siden 1981.

Dødsfall

Kjell Holter S/O, er død i en alder av 49 år. Holter begynte på lønningskontoret i Siemens i 1961, og gikk senere over til systemavdelingen EDB. Han ble begravet 27. januar.

Hjertelig takk

– for oppmerksomheten ved min kone, Elizabeth's bortgang. Petter H. Iversen

– til kolleger for den store pengegaven da jeg gikk av med pensjon.

Storm Kristian Ekeberg, S/T

– til kolleger og firmaet for oppmerksomheten ved min 50 års-dag.

Jan Hansen, S/T

– til firmaet, arbeidskolleger og handel og kontor-klubben i anledning min 50 års-dag.

Leif Georg Engan, S/T

– til firma og arbeidskolleger for oppmerksomheten til jul og til min 50 års-dag.

Egil Wivelstad, S/Mo

– til firma og kolleger for blomster og gaver i anledning min 50 års-dag.

Trygve Nilsen, S/O

– til firma og arbeidskolleger for oppmerksomheten på min 50 års-dag.

Sverre Røstad, S/T

– for oppmerksomheten i anledning min 75 års-dag.

Bjarne Hansen, S/T

– til arbeidskamerater i Selbu og Trondheim for den fine gaven jeg fikk i forbindelse med min avgang som klubbformann.

Boye Flittig, S/T

Siemens Intern

15. årgang

Redaktør: Per Buer, Siemens Oslo

Medarbeidere:

Egil Karlsen, Siemens Trondheim

Knut Madsen, Siemens Bergen

"Siemens-Rapport": Søren Engebretsen, S/O.

Utgitt av Siemens A/S, Informasjonsavd.

Gratulerer

40 års jubileum

29.03: Gunnar Skarholt, S/T

60 år

04.03: Per B. Moen, S/T

09.03: Else Skotte, S/O

01.04: Rolf Malm, S/O

67 år

12.03: Arne Rødsjø, S/T

12.03: Paul Steen Johansen, S/T

01.04: Viggo Uppheim, S/O

01.04: Anlaug Storsten, S/O

70 år

19.03: Aase Laugmo, S/O

80 år

21.03: Reidar Nilsen, S/O



Man blir kanskje spesielt populær når man sitter på lønningskontoret? Slik så det i hvert fall ut for Siemens Intern da vi tok bilde av Solveig Ugstad, S/O, som var 25 års jubilant 1. februar.

Kvalitetssirkler – vil det bli et fast innslag i Siemens?

– Kvalitets-sirkler er ikke bare en ny samarbeidsform. Det er en ny måte å tenke på. Det var direktør Arnfinn Johnsen som sa dette da han introduserte emnet i et orienteringsmøte på Linderud 27. januar. Bakgrunnen var at også Siemens nå er igang med å etablere kvalitetssirkler – i første omgang i Trondheim. Det betyr at et viktig ”verktøy” i Japans økonomiske fremgang blir tatt i bruk også her i firmaet, og grunnen til det er rett og slett at vi ikke har råd til å la være, som det ble sagt i debatten. Det viser seg nemlig at de firmaer som tar kvalitetssirkler i bruk, får store fordeler og at nytten langt oppveier kostnadene.

Ansatte og ledelse er enige om å starte 3 sirkler i Sterkstrømfabrikken og 4 sirkler i Region Nord. Det er også planer om å starte 2 - 3 sirkler i Elektrovarmefabrikken.

I avdeling Selbu har man dessuten allerede i ca. 2 år hatt i gang en forsøks-sirkel basert hovedsaklig på den samme arbeidsmetodikk.

Når erfaringer er vunnet i de nevnte avdelinger, vil ansatte og ledelse i andre avdelinger i firmaet vurdere innføring av kvalitetssirkler.

Siv.ingeniør Asbjørn Aune fra Verkstedteknisk Laboratorium NTH/SINTEF orienterte om bl.a. kvalitetssirkler på Linderudmøtet. Kvalitetssirkel er en gruppe på 4 - 10 personer som med en fast leder, møtes regelmessig 1 - 2 timer 2 - 4 ganger pr. måned for å ta opp problemer, undersøke årsaker og utarbeide løsninger innenfor det felles arbeids- og kompetanseområde.

Medlemmene i en sirkel bør komme fra samme avdeling – bør utføre samme type arbeid – slik at de problemer som tas opp er kjente av alle. Deltakerne bør ha noenlunde samme status på bedriften.

Deltagelsen i kvalitetssirkler er 100% frivillig. Ingen plugges ut for å delta og ingen kan nektes deltakelse.

Aune sa at det som skiller kvalitetssirkler fra andre former for samarbeide kan summeres i følgende punkter:

- Arbeid i faste grupper.
- Frivillig deltagelse åpen for alle.
- Deltakere fra samme arbeidsområde og med samme status i bedriften.
- Regelmessige møter på betalt tid.
- Selvalgte oppgaver innen eget arbeidsområde.
- Systematisk opplæring i problemløsning og gruppearbeid.
- Problemene skal løses, og løsningsforslagene kostnadsberegnes.
- Organisasjonens spesialister har informasjonsplikt i sirkelmøter.

– Løsningsforslagene skal presenteres muntlig for beslutningstaker i sirkelmøte.

– Det skal sies ja eller nei i løpet av 14 dager.

– Innpass i eksisterende organisasjon og beslutningsmønster.

Tilretteleggere og sirkelledere må få en grundig opplæring. De vanlige åpne kursene går over 2 x 3 dager og inneholder emner som gruppearbeid, problemløsning i grupper, kommunikasjon mellom mennesker, behov og motivasjon, problemløsningsteknikker og hvordan introdusere kvalitetssirkler.

Aune understreket også at det er de små oppgaver i det nære arbeidsmiljøet som skal løses. – Kostnadene med slike sirkler vil selvsagt variere, men sendes tre personer på et kvalitetssirkelkurs og starter man med to sirkler å 7 personer, vil kurs- og lønnskostnadene bli i størrelsesorden 45 000 kr pr. sirkel. Da er det regnet med 10 møter å en time i de to kvalitetssirkler.



Utdannelsen av ledere til kvalitetssirkler har allerede begynt i Siemens. Her er 4 deltakere fra et kurs i Siemens Trondheim, fra venstre Gunnar Skogseth, anlegg/montasjeavd., Helge Myhre, sterkstrømfabrikken, Sivert Bøgeberg, elektrovarmefabrikken og Sverre Røstad, teknisk avdeling.

Montørene får ta del

Fram til i dag har vi ofte følt at barrierer har oppstått innad i firmaet ved forsøk på løsning/bedring av problemer – uheldige rutiner i anleggssammenheng. Det samme gjelder baskursene, hvor de samme problemene dukker opp for hvert kurs, selv om det har vært enighet om forbedringer og endringer ved tidligere kurs. Det har m.a.o. manglet styring med oppfølging av aksepterte løsninger, noe vi mener kvalitetssirklene vil ta hånd om. Med sirklene kommer de negative forholdene på de forskjellige anleggene fram og det blir da opp til sirklene å finne løsninger. I denne forbindelse kan det være nødvendig å søke hjelp og ekspertise hos andre avdelinger, noe som er med på å bryte ned ”barrierer” mellom disse.

Som en konklusjon mener vi følgende momenter er med på å styrke vårt ansikt utad:

- Negative forhold blir seriøst behandlet.
- Montørene får selv ta del i problemløsninger.
- Forskjellige avd. trekkes inn og vi oppnår felles holdning.
- Kvaliteten på våre anlegg blir styrket.
- Vår konkurransevne kan bedres p.g.a. bedre anleggsavvikling totalt sett.

Siemens Montørklubb, Tr.heim, Frans Skrogstad

Samfølelsen vil styrkes

Som tillitsvalgt er det naturlig for meg å ta utgangspunkt i lov- og avtaleverket når en skal gi synspunkter på kvalitetssirkler.

For å bruke Hovedavtalen så er det der understreket at det er av den største betydning at samfølelsen mellom bedrift og arbeidstaker er sterk og levende. Gjennom samarbeid skal arbeidstakerne med sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, bedre konkurransevnen, utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter arbeidstakernes behov for selvutvikling. Kvalitetssirkelen er basert på å løse problemer på egen arbeidsplass i grupper, dette tror jeg vil gi utvikling for den enkelte deltaker både faglig og gi en bedre samfølelse med egen arbeidsplass. Med et godt engasjement av verkstedklubben burde kvalitetssirklene være et redskap for å nå de mål som er nedfelt i avtaleverket og klubbens handlingsprogram.

Skal dette arbeidet lykkes krever det ikke bare engasjement fra klubbens representanter, men dette arbeidet må prioriteres fra ledelsen i firmaet, både sirkelarbeidet og kapasitet for å løse de problemer som sirklene legger frem.

Verkstedklubben, S/T – Klubbformann R. Aas

Dårlige tider har hemmet Siemens' produktivitetfremgang

Produktivitetfremgang, slik vi beregner den i vårt produktivetsregnskap, forutsetter ikke bare egne anstrengelser. Den er i høy grad avhengig av ytre forhold. Dette gjorde økonomidirektør Bjarne G. Øvestad klart på avslutningskonferansen for Region Østs produktivetskonferanse på Linderud 13. januar. Vårt produktivetsregnskap viser nemlig at produktivitetfremgangen de siste år totalt i firmaet er svak og stagnerende, og grunnen må søkes bl.a. i dårlige tider med svakere fortjenestemarginer og beskjeftegel-sesproblemer. Ikke desto mindre har enkelte avdelinger gjort det bra – det gjelder f.eks. anlegg Region Øst, som har en årlig produktivitetsokning på 4-5 % de siste år, mens firmaets målsetning er 3%.

Det er ingen tvil om at produktivetskampanjen har lønt seg for oss, og totalbildet ville sikkert vært dårligere uten den. Øvestad sa at de fleste ser på produktivetskampanjen som vellykket, både ved at den har forbedret arbeidsmiljøet og fremmet samarbeidet, i tillegg til at mange saker er løst.

Region Øst-møtet ble åpnet av Gunnar Friedl som gjorde rede for hensikten: Oppsummere og avslutte produktivetskampanjen, gi arbeidsgruppene anledning til en siste gjennomgang av forslag og resultater, og med dette la produktivetsarbeidet gå inn i faste, organiserte former i regionen.

Holdning og bevisstgjøring

Førstemann ute med rapport var Tor Cederkvist, Prosessdata. Kampanjen har skapt holdning og bevisstgjøring, den har påvirket deltagerne i positiv retning, og en mental prosess er satt igang. Men alle tiltak kan ikke tilskrives kampanjen. Cederkvist anslo at ca. 50% av tiltakene var kjent før kampanjen startet. Men kampanjen har sikkert aksellerert utviklingen slik at målet er nådd tidligere enn det ellers ville ha blitt.

Cederkvist kom inn på enkeltsaker som har vært sterkt fremme. Tekniske karriereveier bør bli klarere. Titler er nødvendig, ikke bare for å få status, men for å beskrive jobb og ansvar. Stillsingsbeskrivelse som sier noe mer om arbeidsområdet kan være en fordel.

En rendyrking av prosjektlederfunksjonen har et stort gevinstpotensiale i seg, men jobbrotasjon er et viktig element her. – Gruppen har valgt et bestemt system for forbedring av metodene i anleggsavvikling, men Cederkvist understreket at det viktige ikke er typen system, men at vi overhodet bestemmer oss for å følge et system for analyse av sak og design av løsning.

Får vi nok rabatter?

Grunnar Friedl gjorde rede for gruppene Industri I og II. Det er særskilt 4 områder som ikke er endelig ivaretatt. Det gjelder utvikling av personell (karriereveier, lønn, miljø). Her er etablert egne arbeidsgrupper for såvel ingeniører som montører, og fristen for gruppearbeidene er 1. april.

Standardisering er kommet et stykke i vei, men det er en vanskelig materie, der vi må intensivere arbeidet.

Kalkulasjon, både før og etter anleggsavslutning, må utvikles videre.

Innkjøpsfunksjonen er blitt bedre, men har mange muligheter ennå. Friedl viste til hvorledes Siemens som leveran-

Anlegg Region Øst har gjort det bra: 4-5% produktivitetsokning de siste år!



dør stadig blir presset for å gi rabatter, og stilte spørsmålet om vi var like dyktige vis å vis våre leverandorer til å presse ned prisene.

Friedl sa videre at den arbeidsform kampanjen hadde fått var meget verdifull. Arbeidsgruppene skapte bedre samarbeid på tvers av organisasjonsgrensene. Men kampanjen hadde nok vært mest verdifull for de direkte engasjerte, som utgjør ca. 10% av firmaets medarbeidertall.

Opplæring bra, men . . .

Odd Trones representerte gruppe Elverk, og sa at arbeidet med å forbedre rutinene er kommet langt, noe som også er viktig for kvalitetssikringen. Hovedtendensen er å forberede oss bedre på anleggsavslutningen, sa Trones. – Standardisering er fortsatt på gang, men det går sent. Vi må bli mer beslutningsdyktige på dette feltet og Trones satte sitt håp til den nye organisasjonen.

– Det er bra med opplæring, sa Trones. Men hvordan skal vi beholde ferdig opplærte, gode folk? Her er ting som status, lønn og boligtilbud inne i bildet.

Klarere linjer i ledelsen

Per Knotten, installasjon, sa at mange av de forslagene kampanjen hadde fremmet, vil vi aldri bli ferdig med, fordi de stadig må følges opp. Gruppen hadde prioritert 6 forslag, men deres skjebne var noe blandet. Knotten mente man hadde fått klarere linjer i ledelsen i og med den nye organisasjonen. Problemene i offshore hadde avklart seg. Svakstrøm installasjon var på gang med eget varespekter og markedsføring. Økning av antall servicebiler var gjennomført. I år blir det anskaffet ytterligere 1 slik at vi får 6. PS-samtalene fungerer ikke. Montørene i Region Øst har villet inn i offshore, og dette har vi lyktes i.

Selvbetjening

Knotten stilte store forventninger til den nye selvbetjeningsordningen i lageret, og trodde på en gevinst på opptil 150 000 kroner. Han sa at gruppen hadde arbeidet godt, og at samarbeidet i seg selv var produktivetsfremmende.

R.O. Johansen fastslo at markedet for skip var minst like dårlig idag som da kampanjen begynte, og firmaet har ikke mye å bruke sine ressurser på. Han nevnte en del tiltak som var gjennomført – hurtiglevering fra lageret, nytt bestillingsformular og bedre kontering av merkostnader.

Forslag på is?

Gruppen for opplæring av teknisk personell ble presentert av Annar Aasheim, som mente at det er stor fare for at viktige forslag blir lagt på is, og anviste detaljerte fremgangsmåter for å unngå dette. Han nevnte en del tiltak som var igangsatt på en vellykket måte – kvalitetssirkler, undervisningskassetter, idéforslag fra de ansatte.

Viktige saker under utredning er boken "Hvem gjør hva i Siemens", og opplæring av teknisk personell. Aasheim understreket også betydningen av å få til en ekte delegering i Siemens.

Friedl gjorde rede for R/O's innstilling om boligtilbud. Vi har nå fått et marked med nok av boligtilbud, og problemet er blitt finansieringen. Forslaget ligger til behandling i direksjonen.

300 medarbeidere

Arne Nesheim, kampanjesekretariatets leder, oppsummerte kampanjen. Målsetningen hadde vært å øke forståelsen for produktivitetens betydning i firmaet, og komme frem til konkrete tiltak. Kampanjen var gjennomført i en prosjektorganisasjon, med 60 grupper som enga-

Sterkstrømfabrikken har mange pluss – men trenger aktive medspillere

sjerte ca. 300 medarbeidere, altså 10% av de ansatte. Bladet "Kampanjenytt" og Siemens Intern hadde vært den viktigste kontakten med de øvrige 90%, men man må nok si at avstanden til disse 90% var nokså stor, og at ikke alle ble like motiverte. Nesheim opplyste at det var premiert ca. 150 såkalte "ryggsekk-forslag". Det er utarbeidet et system for oppfølging og dokumentasjon av alle forslag, totalt ca. 1800. Av disse er allerede ca. 700 gjennomført eller igangsatt. Hele produktivetsarbeidet går nå inn i linjen med egne ansvarlige organer, og produktivetsregnskap er etablert.

Blant hovedresultatene er det gevinstpotensiale som er avdekket, mente Nesheim. Det ligger på mellom 100 og 200 millioner kroner. Den realiserte gevinst hittil er ca. 10 millioner kroner årlig. Kampanjen har kostet 4-5 millioner kroner.

– Det ble nesten for mange forslag i kampanjen, sa Nesheim. Det ble vanskelig å følge opp og bedømme alle. Man skal være forsiktig med å gi kampanjen "æren" for gjennomføringen av alle forslag, sa Nesheim, som sa seg enig med Cederkvist om at kanskje halvparten av tiltakene ville ha kommet allikevel, men at kampanjen nok lettet gjennomføringen av mange.

For og imot

– Montørene har oppfattet kampanjen med blandede følelser, sa Roar Haglund. Hva annet kan man vente når 20 mann dessverre permitteres i kampanjeperioden? Men arbeidet i gruppene har påvirket deltagerne og fremmet samarbeidet, og Haglund syntes det var fint at så mange av mellomlederskiktet i Siemens var engasjert.

Dag Andersen sa at montørene i det store og hele hadde hatt liten kontakt med kampanjen og fått liten kjennskap til resultatene. Det blir snakket et annet sprog. Han mente at stemningen var både for og imot når det gjaldt produktivetskampanjen.

Dette bragte spørsmålet om informasjon opp til debatt, og informasjonssjef Buer hevdet at det ikke er tilstrekkelig med gode trykksaker. Det viktigste er den personlige informasjon, samtalen omkring problemene, og dette er lederens oppgave.

Årsfesten – for dyr

På grunn av de høye restaurantprisene har direksjonen i samråd med Siemenslaget besluttet å sløyfe "årsfesten" i fremtiden. I Oslo blir det intet arrangement i år, mens Trondheim etter årets arrangement vil gjøre felles sak med Oslo.

Kommentar til Siemens Intern fra en medarbeider: Vi skulle beholde den gamle 5 års grensen for deltagelse – det ville gjort festen billigere og riktigere!

– Det kan kanskje virke som et paradoks at Siemens i Trondheim finner det fornuftig i dagens høykost-Norge å satse på produksjon av "enkle" brytere og nettstasjoner. Forklaringen er å finne i den kombinasjon av plussfaktorer som er tilstede hos oss, og som ligger i nær og god kontakt med brukermiljøet, hensiktsmessige konstruksjoner, moderne fremstillingsmetoder og et nærværende og effektivt serviceapparat. For dette markedsområdet anser vi at pris bare er en blant flere faktorer i konkurransesituasjonen, sier utviklingssjef Harald M. Paulsen i et intervju med Siemens Intern.

– Hvilken historisk bakgrunn for denne virksomheten har vi?

– Egenutvikling og produksjon av materiell for elforsyningen begynte ved Siemens i Trondheim på slutten av 40-tallet.

Foranledningen og hovedhensikten med dette var å fremskaffe produkter som skulle inngå i firmaets anleggsvirksomhet på det norske markedet.

Etter hvert som virksomheten økte ble en egen avdeling for utvikling og konstruksjon etablert som en del av produksjonsvirksomheten. Fra 1963 har produksjonen foregått i egne lokaler på Sluppen ved Trondheim. Produksjonen har endret karakter, fra å være mest anleggsrettet, til standardmateriell for everk, industri, offshoreanlegg og installasjon.

– Hvorledes får dere oppdragene?

– Utviklings- og konstruksjonsavdelingen ved Sterkstrømfabrikken (SUK) er idag ansvarlig for utvikling og konstruksjon av de standardprodukter som skal fremstilles ved Sterkstrømfabrikken (S-Fab.) Virksomheten ved SUK styres og finansieres av firmaets sentrale seksjoner for markedsføring.

Denne ordningen fungerer i korthet slik at seksjonene ut fra en markedsvurdering konstaterer behov for konkrete produkter.

Etter en forprosjektfase hvor seksjon, markedsførende avd. og SUK i fellesskap

vurderer forutsetninger og muligheter vil det evt. resultere i et utviklingsoppdrag til SUK, hvor seksjonen står som oppdragsgiver.

Basis for denne vurderingen er, foruten de bedriftsinterne forutsetningene, all relevant informasjon om system hvor produktet inngår, og andre brukerbehov.

– Hvorledes blir utviklingsoppdrag behandlet?

– Utviklingsoppdrag gjennomføres vanligvis som prosjektarbeid. For å sikre at hensyn både til bruker og produksjon skal bli ivarettatt vil det normalt i prosjektgruppen inngå personell fra alle berørte avdelinger.

SUK er delt i to grupper med spesialkompetanse på produkter for hhv. over og under 1 kV. Leder for produktgruppen over 1 kV er siv.ing. O. Rygnestad. Gruppen har for tiden 7 medarbeidere. Produktgruppen under 1 kV ledes av ing. H. Hagset. Denne gruppen har for tiden 4 medarbeidere.

Som nevnt blir produktutvikling iverksatt etter bl.a. inngående analyser av fremtidige markedsbehov. Det er i denne sammenheng av vesentlig betydning at alle berørte parter innen firmaet er aktive medspillere på hver sine felt av det elektrotekniske miljø, sier Harald M. Paulsen.



Utviklingssjef Harald M. Paulsen: Nye materialer, nye fremstillingsmetoder og oppsamlede erfaringer har gitt oss vår nye bryterserie.

Ingen får bygge seg et elfenbenstårn

Prosessdata avdelingen i Siemens har vokst frem som et resultat av den eventyrlige utviklingen i datamaskin-teknikken. Ja, man kan vel også si at den er en del av den, i hvert fall her i landet. Den begynte sin virksomhet allerede på slutten av 60-tallet og teller idag ca. 50 medarbeidere sentralt. Like mange beskjeftiger seg med faget rundt omkring i firmaet.

Produktet er automatiserings-systemer, men det er alltid en datamaskin med i spillet. De prosesser avdelingen arbeider med spenner over et stort område, helt fra overføring av elektrisk kraft og oljeproduksjon til havs, til oppvarming av hus. Siden PD benytter datamaskiner som hovedhjelpemidler, blir mange av medarbeiderne datamaskin-eksperter. Men de får ikke lov å plassere seg i noe elfenbenstårn av den grunn. De må tvert om ned på grasrota både titt og ofte, og oppleve dagliglivets trengsler og behov slik det arter seg innen kraftforsyning, industri og offshore. De må være eksperter med bakke-kontakt, ellers går det ikke.

– Dette er grunnleggende viktig for oss, sier avdelingssjef Tor Cederkvist, og jeg fremholder det ved enhver anledning. I praksis betyr det at vi må få anledning til å være i kontakt med det daglige liv ute i markedet og gjennomføre kundeoppdrag. Ved siden av dette skal vi naturligvis være en sentral fagavdeling, det sted i firmaet hvor faget prosessdatateknikk holdes i hevd og hvor andre kan søke faglig støtte. Men uten en nær bakkekontakt ville vi raskt bli "skrivebords-teoretikere" og miste evnen til å fylle plassen som sentral fagavdeling.

– Nå er vi vant til her i Siemens at viktige anleggsdeler som vi selger, står det Siemens på. Men det gjør det slett ikke alltid på datamaskinene og annet utstyr som hører med til et automatiseringssystem. Hva kommer det av?

– Maskinene er jo bare en del av det vi leverer, kanskje under halvparten av kostnaden for kunden. Det viktigste ser vi ikke – systemanalysen og programvaren. Dette er vårt egentlige produkt, og vi velger den maskin som er mest hensiktsmessig; ofte en Siemens-maskin, men det kan også være f.eks. en maskin fra Norsk Data. Fremstilling av datamaskiner er et meget spesialisert felt hvor amerikanske og tildels norske produsenter ligger helt i front på verdensbasis.

– Men blir ikke Siemens skjøvet litt til side på den måten?

– Nei, det er det ingen fare for. Vi blir tvert om mer i stand til å tilpasse oss konkurransen og markedets krav. Det er på helt andre områder vi henter vår egentlige styrke i markedet. Først og fremst i vårt firmas bredde, både i betydningen "engasjert i mange bransjer" og ved at vi kan være "total-leverandør". Kunder føler en berettiget trygghet ved at Siemens behersker både primæranlegget og automatiseringssystemet. Det gjelder kanskje først og fremst innen elektrisitetsforsyningen både på land og til sjøs, men også på en rekke telter innen off-shore, industri, telekommunikasjoner m.v.

– Arbeider PD for alle disse?

– Tradisjonelt er det energiforsyning og off-shore som er våre viktigste oppdragsgivere på anleggssiden. Jeg tror det er naturlig at det blir slik også i fremtiden, og at forskjellige miljøer i firmaet perfektionerer og bygger ut felt de behersker.

Dette vil være en naturlig "tyngdepunkt-dannelse" som etter min mening er en forutsetning for å kunne tjene penger i et konkurransepreget marked. Men som sentralavdeling skal vi betjene samtlige bransjer, og er dessuten tillagt ansvaret for alle utviklingsaktiviteter innen vårt fagområde.

– Hvorledes beskriver du teknikerens som idag arbeider i PD?

– En analogi letter ofte forståelsen. Min analogi blir elektronikerens, som for ti år siden satt med loddebolten og koblet sammen et utall av motstander, transistorer og kondensatorer for å lage f.eks. en teller. I dag kjøper han telleren ferdig på en "chip", hans oppgave er nå å sette sammen "chip'er" til større funksjonsenheter.

På samme måte vil den tradisjonelle programmerer forsvinne i anleggssammenheng, han blir "systembygger" som tar i bruk enheter utviklet av andre. Men i bakre linje vil det naturligvis fortsatt befinne seg programmerere i tradisjonell forstand, som lager dette softwareverktøyet. På samme måte som også "chip'ene" må utvikles hos halvlederprodusenten.

– Og markedsføreren?

– Den tid er jo forlenget forbi da markedsføreren fremste styrke var å velge

Hva skal PD leve av i fremtiden?

PD er intet profittsenter, vi leverer kun av interne oppdrag (betalt time for time). For å kunne holde den faglige standard som kreves av en sentral fagavdeling, må dessuten en god del timer gå til know-how-oppbygging og andre "timeprisdrivende" aktiviteter.

Man må altså så å si "begrunne sin eksistensberettigelse" fra dag til dag, og på toppen av dette selge sine tjenester til en relativt høy pris. Dette er en meget toff situasjon, og ville uten en viss "grunnlast" av kundeoppdrag og anleggsavvikling være umulig å leve med i praksis.

Utover dette, bør naturligvis den fagekspertise avdelingen besitter primært benyttes til utviklingspregede aktiviteter og til å fremskaffe nye produkter og produktidéer for norske oppdrag, og ikke minst i samarbeid med Stammhaus. Dette siste er imidlertid i praksis meget vanskelig å få til, da de respektive Stammhaus-avdelinger helst vil gjøre slike oppgaver selv, sier Tor Cederkvist.

riktig rødvin til elgbiffen. Teknisk salg vil måtte legge stadig mer vekt på ordet teknikk, markedsføreren må være en kompetent samtalepartner for kundens tekniske personell. Når det gjelder PD-markedsføreren spesielt, er det viktig at han kjenner systemene og grenselandet mellom prosess og data-teknikk. De bakenforliggende datadetaljene kan han rolig overlate teknikerens.

– Til slutt, Tor Cederkvist: Var opprettelsen av PD et eksempel på strategisk planlegging i firmaet?

– Ja, det mener jeg absolutt! Det var en stor og vanskelig beslutning man tok i begynnelsen av 70-årene, å bygge opp en relativt stor og spesialisert avdeling uten å ha et sikkert marked for dens produkter. Men beslutningen var fremsynt. Enkelte av våre konkurrenter ville vente med oppbyggingen til de hadde bestillingene i lomma – de venter fortsatt!



En typisk situasjon fra regnesenteret i Prosessdata-avdelingen: Software-problemer løses i team-arbeid, med deltagelse fra andre tekniske områder – i dette tilfelle Seksjon Teleteknikk. Fra venstre Kai Jørgen Nes, PD, Frank Hassel, PD, Nils Tolleshaug, Tele, og Tore Jakob Haga, Tele.

Samarbeide er nyttig

SU – Samarbeidsutvalget NIF - NITO – NALF i Trondheim kan se tilbake på 1 års virksomhet.

Det er blitt et nyttig forum for kontakt, informasjon og meningsutveksling for de organisasjoner som har felles representasjon i AMU/BU, AMUS, AMUA og i firmaets styre.

Formenn, sekretærer og representanter møtes og gjennomgår saker av felles interesse. Nye oppgaver fordeles. Vi får referat fra siste styremøte og de siste utvalgsmøter.

Vi har god kontakt med personalavdelingen som bl.a. har gitt oss en fyldig orientering om de nye pensjons- og forsikringsordninger.

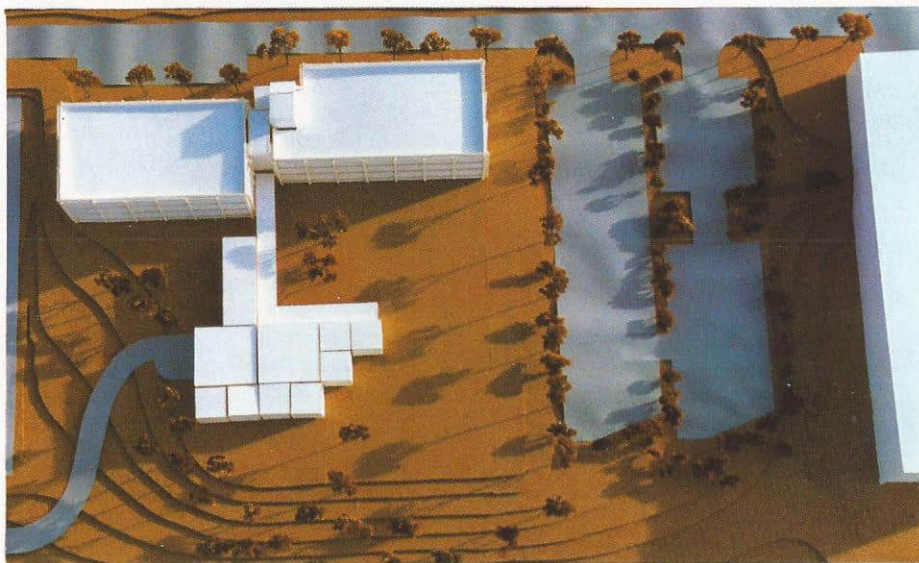
Vårt mål er å få istand en landsomfattende ordning med Samarbeidsutvalg.

Tillitsmennene i NIF - NITO - NALF i Bergen og Oslo får våre motereferater til informasjon, og vi håper de vil opprette sine egne SU.



Organisasjonsgrupper i Siemens bør samarbeide! sier (fra v.) Bernt Nordvik, Jan Robert Ødegård, Solveig Ødegaard, Trygve Berg, Terje Lian, Oddvar Lundseng og Arvid Sveen.

Nytt kontorbygg på Sluppen



I Trondheim planlegger vi innflytting i nytt kontorbygg i slutten av 1985.

Bakgrunnen for byggeprosjektet er at vi forlengst har vokst oss ut av våre nåværende lokaler på Sluppen.

Industri-, skips- og kontordataavdelingene lever idag et liv utenfor vårt eget område, og Offshoreavdelingen bor i midlertidig oppsatte kontorbrakker, populært kalt "Oljeberget".

Det nye kontorbygget vil få sin plass på Sluppen Syd, mellom El-varmefabrikens lagerbygg og idrettsplassen.

Investeringsrammen for prosjektet er på vel 27 mill. kroner og for dette får vi et bygg på ca. 4 800 m².

Bygget blir i 2 fløyer å 3 etasjer, med et totalt kontorareal på 3.180 m². Dessuten blir 780 m² av kjellerlokalene innredet. En såkalt sosialfløy på 570 m² vil

inneholde felles kantine for Sluppen Syd, i tillegg til 3 møterom.

Planløsningen i kontorbygget blir en kombinasjon av cellekontorer og kontorlandskap. De foreløpige planene går ut på at PD-avdelingen, Elmed og Kontordata får lokaler i 1.etg., skip- og offshore i 2.etg. og Industri og Regionsledelse i 3.etg. Dessuten får PD plass for et regnesenter i kjelleren.

Det må her understrekes at forholdene er turbulente og at det ennå kan bli endringer i hvem som får plass i nye og gamle kontorlokaler på Sluppen-området. Nybygget vil bidra til at det blir mulig å imotekomme plassbehov, også hos avdelinger som ikke skal inn i nybygget.

Hvis alt går etter planen, vil byggearbeidene starte opp til høsten og innflytting vil kunne skje ved juletider i 1985.

Utviklingsmuligheter i de tekniske fagmiljøer i Siemens

I Region Øst er det nedsatt 2 arbeidsgrupper, en for ingeniører og en for montører, som skal komme med forslag til hvordan disse fagmiljøene kan gi den enkelte medarbeider utviklingsmuligheter.

Ingeniørgruppen skal bl.a. utrede spørsmålene om en mer effektiv utnyttelse av personalressursene, faglige utviklingsmuligheter for teknisk personell og hvordan man skal åpne for en definert karrierestige.

Gruppen består av Arne Norrgren, Arvid Bratlien, Stein Nystrom, Askild Sandvold og Sven Erik Johansen.

Gruppen som har montasjemiljøet som arbeidsfelt består av Steinar Borgen, Tor Boås, Gunnar Kjensli, Gunnar Kragstad og Roar Haglund. Gruppen skal uttale seg om hvordan det faglige miljøet på montasjeavdelingene skal kunne styrkes, gi alternative yrkesforløp for personellet og undersøke hvorledes man kan belønne den enkelte, slik at det kommer produktivitet og motivasjon til gode.

Det er knyttet store forventninger til arbeidet i disse gruppene, som har termin til 1. april. RH

Velkommen nyansatte

Trondheim

Svein A. Bratland, Teknisk avdeling
Egil Arne Meland, Sterkstromfabrikken
Rolf-Steinar Sandvik, "
Atle Nordhaug, "
Svend Inge Ræder, "
Terje Løkken, Serviceavdelingen



Oslo Bys ordfører, Albert Nordengen trykket på knappen og satte det hele igang på innvielsen av Oslo Lysverkers driftssentral. Etterpå lot han seg fotografere sammen med adm.dir. i OL Arne Finstad (t.v.) og prosjektleder Arne Norrgren, Siemens A/S.

rapport • siemensrapport • si

«Her sparer vi millioner!»

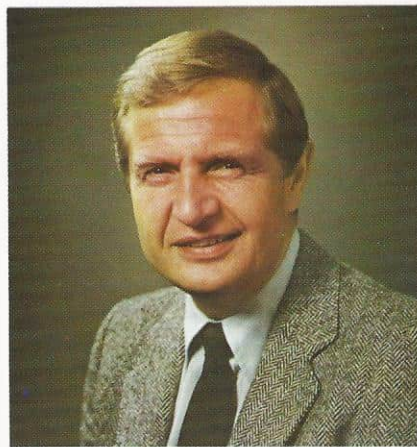
Påstanden er ikke vår, men Oslo Lysverkers ved innvielsen av den nye driftssentral på Smestad 19. januar en begivenhet som satte Siemens og Siemens teknikk i brennpunktet.

Adm.dir. Tor Jemtland sa i sin takketale at dette hadde han aldri opplevd maken til – så mange lovord på en gang! Men det gikk som en rød tråd gjennom det hele, at det var det gode samarbeide mellom kunde og leverandør som ga grunnlaget for det store resultat.

Ny driftssentral i Oslo – viktig for sikker strømforsyning

Oslo Lysverker har alltid lagt vekt på å opprettholde en stabil og sikker strømforsyning. Oslo er landets administrasjonssentrum og er etter våre forhold et stort og teknifisert bysamfunn, som i særlig grad er avhengig av en uavbrutt tilgang på elektrisk energi. Overvåking og kontroll av kraftsystemet blir derfor en sentral og svært viktig funksjon.

Den forrige driftssentralen har vært i drift i over 30 år. Det er i denne sammenheng en meget lang tid. Vi konstaterte allerede for mange år siden at vårt kontroll- og overvåkingssystem ikke lenger var tilstrekkelig. En modernisering har tvunget seg frem, og samtidig har vi benyttet anledningen til å gjennomgå hele vårt kontrollkonsept. Resultatet ble den etablering av helt nye, moderne kontroll- og overvåkingsentraler som vi nå er midt oppe i.



Erik Tandberg, styreformann i Oslo Lysverker.

I tillegg til rent tekniske og sikkerhetsmessige motiver regner vi også med at moderne datateknikk kan hjelpe oss å vinne inn noe økonomisk i form av

reduerte tap og innspart råenergi. Vi tror imidlertid at dette tross alt vil være beskjedent i forhold til den økonomi som ligger i økt kvalitet – bl.a. færre og kortere avbrudd – i byens elforsyning.

Ved valg av leverandør ble det, foruten tekniske forhold, lagt avgjørende vekt på betydningen av nær kontinuerlig tilgang på systemkompetanse og service. Vi har bevisst prøvet å overføre mest mulig av slik ekspertise til våre egne ansatte, men vi vil alltid, i visse situasjoner, være avhengige av assistanse fra en leverandør vi vet vi kan stole på.

Jeg ønsker leverandør og bruker til lykke med ny driftssentral.

Erik Tandberg



Litt om teknikken i driftssentralen: *Lysalfen har dobbelt datamaskinsystem til rådighet*

Av Gunnar Bakken, Siemens A/S

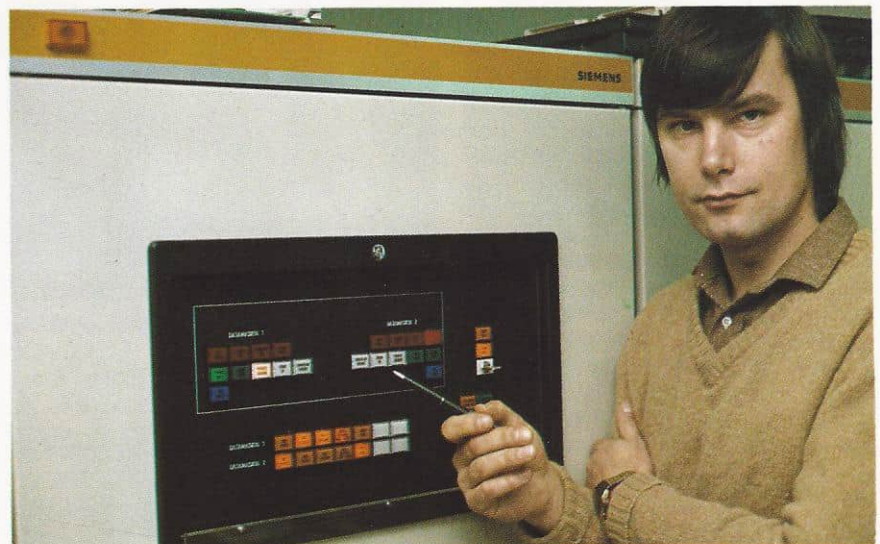
Oslo Lysverkers nye driftssentral er bygget opp rundt et dobbelt datamaskinsystem av type Siemens-R30. Dette drives i såkalt "hot stand by" som betyr at begge maskiner bearbeider informasjonen parallelt. Den ene brukes for selve prosessstyringen, mens den andre brukes for kontroll av bearbejdede data, samt som reservemaskin. Hvis noe skulle skje med den maskin som er aktiv i prosessstyringen, vil en omkobling skje automatisk og i løpet av millisekunder, uten å forstyrre driften.

Operatørene betjener anlegget fra 2 like arbeidsplasser. Disse er utstyrt med fargedataskjermer og et funksjonstastatur. Tastaturet er operatørens viktigste hjelpemiddel. Det er utstyrt med taster for hver enkelt stasjon og kontrollfunksjon i nettet som skal overvåkes. Tastene har 2 funksjoner: Den ene er optisk å påkalle operatørens oppmerksomhet ved hendelser ute i nettet. Tasten lyser opp med forskjellig farge og lystype avhengig av hendelsen. Den andre funksjonen tillater operatøren å foreta inngrep, hente frem vedkommende nettavsnitt på dataskjermer, skrivere etc.

For totaloversikt over hele koblingssituasjonen er sentralen utstyrt med to mosaikktavler, den ene viser hovednettet med kraftverker, overføringslinjer og omliggende nett som har betydning for driften. Den andre gir en totaloversikt over bynettet ned til

11 kV nivå. Tavlene oppdateres automatisk fra regneranlegget, basert på de innsamlede informasjonen fra stasjonene, eller fra de manuelle inngrep som gjøres av operatørene på dataskjermene. Hovednettavlen har direkte presentasjon av linjer og de enkelte brytere. I bynettavlen må det på grunn av antallet informasjonen benyttes samlesymboler. Disse oppdateres logisk av regneprogrammer i datamaskinen, basert på enkeltinformasjonene som stasjonsvis presenteres for operatørene på dataskjermene.

Informasjoner fra stasjonene ute samles inn på mikroprocessorbasert fjernkontrollutstyr av type Siemens-Sinaut 8-FW. Disse foretar en syklisk grovbearbeiding og lokal protokollering av informasjonen ute i stasjonen. Endringer som oppdages sendes så umiddelbart over til sentralen; ellers overføres måle- og kWh-verdier etter en fast syklus. Informasjonsoverføringen skjer ved hjelp av fjernkontrolltelegrammer, disse kodes inn på modemforbindelser koblet inn på Oslo Lysverkers faste kabelnett.

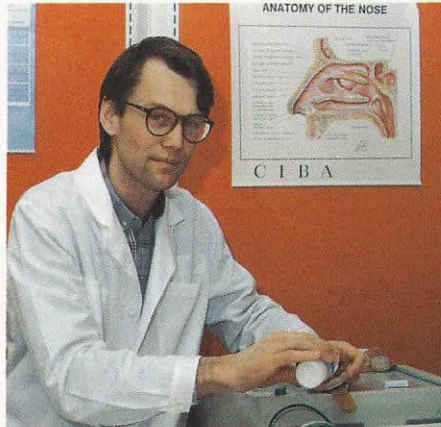


Gunnar Bakken, S/O: 2 datamaskiner for sikkert system.

Datasystem på legekantoret på Linderud

Dr. Larsen var til stede i siste AMU/BU-møte i Siemens Oslo den 15/12-83 og ga en redegjørelse for bedriftshelsetjenesten (BHT). Rapporten viste en liten nedgang i konsultasjonene, 1760 mot 1900 forrige periode. Bedriftshelsetjenesten har imidlertid hatt bare 2 leger mot vanlig 3, idet dr. Møller har hatt permisjon. Verne-saker er av spesiell interesse, og BHT har gått 8 vernerunder sammen med verne-tjenesten. Når det gjelder anleggsvirk-somheten, ble det påpekt at vi bør bli bedre.

BHT har foretatt en del spesielle under-søkelser. Arbeidet med rapport om alle menn over 40 år med henblikk på uopp-daget høyt blodtrykk er fulgt opp. Det er foretatt en intervju-undersøkelse (172 ansatte) av kvinnelige ansatte med hen-blikk på livsvaner, alkoholforbruk og disposisjon for psykiske problemer. Endelig er det foretatt audiometerunder-søkelser (hørselsundersøkelser) av medar-beidere utsatt for støy. Av 158 som hittil er undersøkt er 24 meldt som yrkes-skade.



Jan Ivar Holme (34 år), nyansatt lege i S/O. Han har 6 1/2 års praksis i almenmedisin og kommer fra Trondheim.

INFODOC

Legekantoret på Linderud skal ta moderne datateknikk i bruk for å regi-strere legejournalene (INFODOC). Det betyr at de opplysninger om pasienten som idag føres på papir i en journal, vil bli lagret i en datamaskin og kan vises på en skjerm. — Det ble opplyst på møtet at datasystemet bare vil være tilgjengelig for BHT's personell. Det skal ikke til-

knyttes bedriftens andre datasystemer. Dataene slettes når den ansatte slutter. Slutter en som er ansatt i BHT, slettes passordet. — Datatilsynets godkjennelse for systemet foreligger.

AKAN-utvalg

Det vil nå bli opprettet et AKAN-utvalg også i Siemens Oslo, etter mønster fra Siemens Trondheim. Utvalget skal bestå av bedriftslege, personalsjef, 1 ansatt fra montasje og 1 ansatt fra Siemens Linderud forøvrig.

Pensjonsalder

I møtet ble stilt spørsmålet: Hva er lovlig pensjonsalder? Bakgrunnen er at de ansatte mener at vi idag har forskjellig praksis. — Bedriften orienterte om at den fastsatte pensjonsalder er 67 år, men at bedriften kan vurdere om den enkelte ansatte kan stå lenger, dersom dette er ønskelig. Grunnen kan for eksempel være at "erstatte" ennå ikke er funnet, eller tilstrekkelig opplært. Forestående tjenestejubileum gir ikke grunnlag for å få anledning til å arbeide ut over pen-sjonsalderen (i den hensikt å oppnå tjenestejubileum).

Siemensbarnehagen — et vellykket tiltak

En barnehage må også trække sine barnesko, og det har nå Siemensbarnehagen på Linderud gjort, etter droyt et års drift.

Litt dyrere enn andre barnehager er den blitt, men Bente Thomassen, bestyrer, mener at barnehager i privat regi på mange måter er vel så bra som de kommunale. Bente er utdannet førskole-lærer med videreutdanning innen admini-strasjon, forming og pedagogisk veiledning. Før hun kom til Siemens var hun ansatt som styrer i en stor barnehage i Trondheim. Hun er en blid og bestemt jente som ikke er vanskelig å få på gli i samtalen når emnet er barn og barnehage.

— Hvorfor søkte du denne stillingen, Bente?

— Først og fremst fordi jeg følte det lå en utfordring i å være med å bygge opp en barnehage helt fra bunnen av, at jeg så å si kunne få gitt noe av meg selv.

— Hvor mange barn er det her nå?

— I dag har vi fylt 29 plasser, men vi har kapasitet til 32, fordelt på 2 avdeling-er. Forøvrig koster det fra 1. januar 1 250,- kroner i måneden å ha et barn her, men vi gir 25% søskenmoderasjon.

— Er ikke dette dyrt?

— Kanskje dyrt i forhold til kommunale barnehager, men her må tas i betraktning av vi ikke får kommunal støtte.



Bente Thomassen: Mange fordeler med Siemensbarnehagen.

Dessuten er det flere fordeler med Siemensbarnehagen. F.eks. er det ingen behovsprøving m.h.t. lønn, sosial situasjon osv. Videre er det praktisk å ha foreldrene like i nærheten. Personlig synes jeg også at det er en fordel å slippe en kristen formålsparagraf.

— Hvordan er kontakten med foreldrene?

— Veldig god. I en liten barnehage som denne er det mye lettere å få et mer personlig forhold til både foreldrene og barn. Der jeg var ansatt tidligere var det 80 barn, og følgende mye vanskeligere å gjøre seg kjent med hver enkelt.

— Trives barna her på Siemens?

— Jada, de trives og har det godt! Mye av årsaken til det ligger i at vi har et ypperlig personale.

— Er det noe du kunne ønsket annerledes? Har du f.eks. de ressursene og det utstyret du behøver?

— Jeg er stort sett fornøyd. Når det gjelder utstyret, så har vi det vi trenger, uten at det er noen overflod. Forøvrig er jeg ikke tilhenger av "bruk og kast" mentalitet, jeg mener man må utnytte de ressurser man har til fulle. Vi klarer oss bra, og er det noe ekstra vi trenger, så er Siemens forståelsesfull og skaffer oss midler til det. Personalsjef Bjørntvedt, vårt overhode, er en grei sjef!

Som konklusjon kan jeg si at jeg har en fin arbeidsplass, her blir jeg nok i mange år. Som bestyrer driver jeg både med kontorarbeide og med arbeid blant barna, og det er en fin kombinasjon.

Dette sier en fornøyd Bente Thomassen, og lar oss forstå at vi har en fin plass for ungene her på Siemens. I koselige og trivelige omgivelser var det bare blide fjes å se i Siemensbarnehagen, både blant voksne og barn.

Nye bøker i biblioteket på Linderud

Ephraim Kishon: Und die beste Ehefrau von allen

Milan Kundera: The book of laughter and forgetting

Lili Palmer: Der rote Rabe

OECD, Industry Committee: Telecommunications, pressures and policies for change.

James Botkin, Dan Dimanescu, Ray Stata: Global stakes; The future of high Technology in America

Dieter Stöpffshoff, Karin Sørensen: Bitte 1 - 5, tysk kurs, kassetter

Univerb: Tysk kurs: 1 parlor, 2 kassetter
Siemens A/S, Opplæringsavd.: Tysk kurs; Hören - Sprechen: Redewendungen am Telefon, 1 kassett

Siemens A/S, Opplæringsavd.: Tysk kurs; Gespräche: 1 kassett m/teksthefte

Siemens A/S, Opplæringsavd.: Tysk kurs; Interviews, 1 kassett

Konrad Steinbach: Cardiac Pacing; Proc. of the 7th World Symposium 1983.
Rolf Garbo Corneliusen: Verkstedteknisk automatisering.

★★★: Elektronisk massekommunikasjon; dagens situasjon - framtidens muligheter

Peter Bocker: Datenübertragung; B.1: Grundlagen

Peter Bocker: Datenübertragung; Technik der Daten- und Textkommunikation, B.1: Grundlagen

Arne Frodahl jr., Roy Kristensen, Ole Jacob Sundbye: Myklodding m/øvelseshefte

Thomas Peters, Robert H. Watermann jr.: In Search of Excellence, Lessons from America's best-run Companies

Tor Busch, Lars Fallan: DU-prosjekter

James L. Riggs, Glenn H. Felix: Productivity by Objectives

Lawrence L. Steinmetz: Deleger riktig; Med præcisering af beslutningskompetence og lederansvar

Tom Demarco: Controlling Software Projects; Management, Measurement and Estimation

★★★: Databehandling, systemarbeid og miljø; Grunnkurs for brukere

J.D. Couger, F.R. McFadden: EDB 1

Walter A. Ettlin: Innføring i Wordstar

Lars Frank: Databaser

Richard Gauthier: Using the Unix System
Bernd Hahne, Hans Kassel: Datensicherung; Empfehlungen und Massnahmen

Adam Osborne, David Bunnell: Elementær innføring i mikrodatamaskinen
Rune Renås: EDB for alle; En grunnleggende innføring

Rodnay Zaks: Dumt - å ikke ta vare på datamaskinen din.

Bernd Hanhe, Hans Kassel: Datensicherung; Empfehlungen und Massnahmen

Robert Dunn, Richard Ullmann: Quality Assurance for Computer Software

Hvorfor klarer de det på Sluppen, og ikke på Linderud?

I et nr. av "Intern" var det forslag om å lage kulvert til parkeringsplassen på Linderud. Jeg skal ikke kommentere dette forslaget, men mener at vi før vi lager kulvert, bør få gjort alvor av å sette opp anlegg for motor- og kupevarmere. Jeg mener dette er en helse-sak. Det er absolutt ikke bra å sette seg inn i en iskald bil og kjøre hjem etter en lang dag.

Hver gang denne saken har kommet opp, er det svart med at "kostnadene blir for store".

Men hvorfor klarer de det på Sluppen i Trondheim, og ikke her på Linderud?

En med vondt i ryggen

Elektrikere som ruller kan få "sigarettfeber"

"Teflonfeber" - "sigarettfeber" - er det en ny yrkessykdom blant elektrikere? Det kan se slik ut, etter de rapporter som er kommet inn til overlege Finn Levy i Yrkeshygienisk Institutt. Men den rammer bare dem som røyker, og igjen bare dem som ruller selv eller stapper pipa.

Det er plastforbindelsen teflon som er årsak til at elektrikere kan få en influensalignende sykdom når de røyker "hjemmerullede" sigaretter. Siemens Intern har snakket med overlege Levi om dette, og overlegen sier at teflon benyttes av enkelte fabrikanter som skillemiddel eller glidemiddel for å holde ledningene i en kabel fra hverandre. Når elektrikeren splitter opp kabelen, får han teflon på fingrene, og når han så ruller seg en røyk, smitter teflonet over på papiret. Teflonet spaltes i en giftig gass av sigarettgloen, opplyser overlege Levy, som det er denne gassen som fremkaller feber og influensalignende symptomer hos elektrikeren. Feberen gjør seg særlig gjeldende når han kommer hjem fra jobben om kvelden, og spesielt de første dagene av arbeidsuken, før man har ventet seg til den giftblandede røyken.

Sykdommen er ikke farlig, men vi er usikre på følgeskadene, sier overlege Levy. Det er jo mange som trekker røyken ned i lungene.

Hvilket råd har De å gi elektrikere som ruller?

Å slutte å røyke er det mest probate. Det nest beste er å ta en skikkelig vask av fingrene før man ruller seg en røyk.

Det er nesten bare her i Norge denne sykdommen er registrert, og de fleste rapportene er kommet fra Nordsjøen. Grunnen til at nesten bare norske elektrikere rammes er nok den spesielle vanen med hjemmerullede sigaretter her i landet.

Overraskelser venter nyutdannede ingeniører

Lærer Jarle Brønstad har i et helt år hospitert ved Siemens/Trondheim. Det er Kirke- og Undervisningsdepartementet som har etablert en ordning slik at faglærere kan få industripraksis. Skolen dekker 75% av lønnsutgiftene mens firmaene dekker de resterende 25% under oppholdet.

Vi har hatt en samtale med Brønstad etter at oppholdet var avsluttet og han var tilbake i sin "gamle" stilling som lærer ved Trondheim Ingeniørhøyskole.

Hva synes du om de arbeidsoppgavene som du fikk som hospitant?

Jeg arbeidet i tre avdelinger, Kraftelektronikk og Teknisk Avdelingsgruppe for Elverk og gruppe for Skip. I alle avdelingene var jeg med på konkrete oppgaver fra første dag og følte at jeg fikk gjort nytte for meg. Det var overraskende å se i hvilken grad elektronikken kom inn over alt.

Noe ved ingeniørjobbene som overrasket deg?

Ja, jeg var overrasket over at så mange ting som ikke har med teknikk å gjøre, hørte med til jobben. Jeg tenker her på bestilling av materiell, oppfølging og idriftsettelse av anlegg. Jeg tror skolene bør forberede ingeniører bedre på disse områdene.

Hvilken nytte vil du ha av oppholdet her i ditt arbeid som lærer?

For meg personlig har det vært en opplevelse å komme bort fra den vanlige arbeidsplassen og få oppleve noe nytt. Videre har jeg fått ajourført meg rent faglig. Skolene må i fremtiden ha bedre kontakt med næringslivet, spesielt med tanke på overgangen til 3-årig utdanning og det behov som derved følger for prosjektoppgaver.

Kunne du tenke deg å slutte i skolen for å gå over til det private næringsliv?

Tanken er fristende, men permisjon er gitt under forutsetning av at jeg kom tilbake til skolen. Ideelt sett burde det være en større grad av utveksling mellom skole og næringsliv.

Har oppholdet vært vellykket?

Ja, så absolutt. At det ble et så nyttig år for meg, skyldes først og fremst at alle de Siemensansatte jeg var i kontakt med alltid hadde tid og vilje til å svare på spørsmål og til å hjelpe meg med faglige problemer. Dessuten gled jeg straks inn i det gode Siemensmiljøet, slik at jeg hele tiden følte stor trivsel med oppholdet.

- K.Y.

Aktuelt og lokalt denne gang

Vi begynner det nye år med et lite og lett lokalorientert Siemens-kryssord. Det starter med aktuelle utnevnelser i vårt firma, og streifer innom litt av hvert av aktuelle ting.

Løsningsfrist: 14 mars.

Har du lyst til å prøve deg på et kryssord selv? Gjør et forsøk og send det inn – uforsøkt duger ikke! – Vinnere av tysk-kryssord i forrige nr.:

Randi Møller, S/O, Siemensbag

Eik, S/O, Tidsur

Monika Langen, S/O, Skitrek

F	E	S	T	A	
R	I	E	S	I	G
O	B	E	R	E	S
H	A	N	D	R	A
E	U	I	T	A	L
S	M	E	H	R	Z

Vinnere av "Leste du Siemens Intern.?"

Harald Olsen, S/Sandnessjøen, Siemensbag

Ina R. Svendsen, S/O, Tidsur

Rolf Standahl, S/T, Skitrek

Og her er riktig "tippekupong" for "Leste du Siemens Intern.?"

1 - x - 1 - 2 - x - 2 - x - 1 - 2 - 1 - x - 1

1	Ø	2	V	3	E	4	S	5	T	6	A	7	D	→	8	N	9	Y	↓
9	S	I	V	E	R	T	S	E	N	↓	I								
10	T	R	E					11	O	12	A	S	E	▨	N	↓			
13	E	U						14		15	K	T	O	K	Y	O			
16	N	S						17			S	K	▨	▨	18	K	↓	S	
19	E	N	E	R	G	I	▨	▨	▨	▨	▨	▨	▨	▨	21	E	G	I	L
22	D	E	N	N	E	G	R	E	B	←	↓	O							

Vannrett:

1. Ny økonomidir. (hvor)
9. Ny avd.dir. (hvor)
10. i nålen
11. Kan sees i Fata Morgana
13. Spesiell vakt
15. Hovedstad
16. Ikke populær organisasjon
17. Lyd
19. Arbeider Siemens med
21. Intern-medarbeider
22. Pronomen

Loddrett:

1. Solstart
2. Smitter
3. Omstridt person
4. Forebyggende
5. Etested
6. Forstyrrelse av de vilkårlige musklers samspill
7. I etterskrifter
8. Ukjent
12. Konkurrent
14. Sted hvor malmen transporteres opp i dagen
18. Har vi hørt mye om i det siste
19. Besvergelse
20. Fase
21. To like

«Man tager...»



"Man tager" står det i gamle kokebøker når det skal kokes med mange tilsetninger.

Dette kan overføres til dagens Region Vest. På den ene side delvis stagnasjon og på den annen en stor virksomhet og ekspansjon. Dette krever omplasseringer og

dels reduksjon av arbeidsflate for å få plass til alle. En slik mix finnes i første etasje i Bergen.

Tele – Hvitevarer – Elmed og Mobiltelefon presset tett sammen på kort tid. For å lage en riktig "stuing" foreslo Karin at alle var med på et spleiselag med raspeballer og pinnekjøtt.

Og etterpå var alle varme og godt forlikte, og har de ikke sluttet med det, så er de det nok enda, Karin, Muri, Grotle, Langhelle, Liland, Sørensen, Mundal, Knudsen og Grindheim.