

SiemensNyt

KVALITET

MARKEDSORIENTERING

BEGEJSTRING

TROVÆRDIGHED

FORANDRING

NR. 1 MARTS 2002

SIEMENS

Markant åbenhed
på Holdingklubbens
konference

En god repræsentant
for Siemens

TIP - Total
Integrated Power

Genoplev de glade timer...

SU-Konference lagde op til Danmarks bedste samarbejdsudvalg

På samarbejdsudvalgets møde den 15.03.2001 besluttede vi, at holde en SamarbejdsUdvalgs-konference i Siemens A/S. Det var tanken at gøre SamarbejdsUdvalget (SU) til et bredt SU, som alle medarbejdere følte noget for i HELE Siemens.

Divisionsdirektør i SI Peter Løbner Hansen og tillidsrepræsentant Flemming Henriksen lagde hovederne i blød for at finde temaer, som kunne hjælpe på det problem, at kun en del af medarbejderne viser interesse for det arbejde, der gøres i SU.

Der skete i midlertid det, at selv samme Peter gik og puslede med etableringen af nogle nye selskaber, som senere fik navnet Siemens Technology Services (STS), da de 1. oktober 2001 så dagens lys. Derfor blev konferencen udskudt til afholdelse 27-28. november 2001. Temaerne blev også lavet en del om, fordi vi valgte at invitere repræsentanter fra alle de regionale selskaber, som nu er en del af STS. Deltagerantallet løb op på 33, som Ole Højgaard fra Personaleafdelingen i Siemens A/S fik fornøjelsen af at styre.

Nu stod der "nye samarbejdsudvalg" på dagsordenen.

Peter Løbner og Flemming bød velkommen til Jørgensen Hotel i Horsens. De lagde op til, at formålet med konferencen var at finde ud af, hvad et samarbejdsudvalg bør beskæftige sig med samt, hvordan SU skal se ud i henholdsvis Siemens A/S, STS Nord A/S, STS Syd A/S og STS Øst A/S.

For at få lidt inspiration til dette arbejde var foredragsholder Arne Schumann inviteret til at starte os op. Arne holdt et foredrag på to timer og femten minutter. Han fastholdt alle i samtlige minutter, og der var ikke plads til "side-mandsnak". Arne havde blandt andet temaer som "skab en vind-vind situation, søg at forstå, brug folk til det, de er bedst til, ingen tabuer og folkesagen".

Arne sendte os ud i grupper med ordene "Der findes ingen universel sandhed, men måske kan I sammen finde en sandhed, der gælder for jeres gruppe." Hermed var der givet en fantastisk inspiration til gruppernes arbejde.

Ved første gruppearbejde var vi fordelt på tværs af organisationer og selskaber for at finde ud af, hvordan vi kunne få et SU til at fungere, så alle føler et ejerskab for SU, samt hvilke opgaver, der skal føres til og fra SU.

Der kom mange spændende forslag til, hvordan dette kunne se ud. Alle var enige om, at der skal være repræsentation fra alle medarbejdergrupper, og at SU bør have en central placering i selskaberne. Efter at have sundet os i socialt samvær blev grupperne inddelt i den nye selskabsstruktur. Her var oplægget til gruppearbejdet, at finde ud af, hvordan samarbejdsudvalget i de respektive selskaber skulle se ud i fremtiden, samt at få lavet en handlingsplan.

Siemens A/S, som nok er det selskab, der får den største udfordring, havde følgende forslag: SU skal have repræsentation fra alle divisioner. Temaer som kulturanalysen, sociale aktiviteter, lokaleindretning, sundhed/kantine, personalepolitik/ajour og eventuelt sikkerhedsudvalg kunne være arbejdsområder for et fremtidigt SU i Siemens A/S.

Der var enighed om, at det er en forudsætning for, at et SU i Siemens A/S kan fungere, at Helmut Lengler bliver formand, og at SU dermed flyttes fra den forhenværende division SI til en central placering i Siemens A/S (direktionen), så det får en basis på tværs af alle divisioner i hele huset.

STS Nord havde fundet ud af, at der skulle være et meget bredt sammensat Samarbejdsudvalg. Der skulle ikke være en sammenblanding med sikkerhedsudvalget. Der skal udarbejdes et mission/vision-idékatalog. SU SKAL være aktivt. Gruppen havde allerede fået sat dato på det første møde, som blev afholdt i december 2001. Gruppens konklusion var at "SU=VI".

STS Syd, som opererer fra mange adresser, ville have lokale samarbejdsudvalg på adresserne. SU og sikkerhed skal være adskilt. Udvalgene skal bestå af 4-7 medlemmer bredt fra hele huset. Der skal være et overordnet SU, som blandt andet skal varetage budget, uddannelse, profil over kunder og vision. De lokale SU skulle inden udgangen af december 2001 have afholdt deres



første møde, og inden 1. februar 2002 skulle det første møde i det overordnede SU have fundet sted.

STS Øst lagde op til, at SU skulle være bredt sammensat, men med få deltagere. Der skal oprettes ad-hoc grupper, og der kan inviteres "gæster" til møderne ved specifikke temaer. Før at samarbejdsudvalget bliver en succes, skal det være

synligt og fungere som omdrejningspunktet i firmaet. Det skal være naturligt for medarbejderne at komme med input til SU. Første møde forventes afholdt i februar 2002.

Peter Løbner lukkede konferencen med at takke alle for deres aktive og positive deltagelse. Der vil ikke blive tale om at lave en overbygning

af alle SU-selskaberne imellem, men at afholde en SU-konference, som denne, hvor vi kan udveksle erfaringer, er helt klart en mulighed.

Konklusionen for de to dage i Horsens må klart være, at startskuddet for Danmarks bedste SU er affyret.

Flemming Henriksen, STS Øst

Er kulturforskelle kvalitetsomkostninger?

Dagbladet Børsen havde i begyndelsen af februar en artikel om danskernes manglende tyskkundskaber og manglende kendskab til det tyske marked og tyskerne. Dette forhold fik i artiklen skylden for, at den danske eksport til Tyskland ikke er større, end den er. Eksporten til Tyskland udgør næsten 20 procent af den samlede eksport fra Danmark.

Videre i artiklen var der gode råd til danskere, som skal forhandle med vores naboer mod syd.

I artiklen citerer Børsen Marie-Luise von der Banck og Doris Rehrman-Jørgensen, som har lavet en kvalitativ undersøgelse af dansk-tysk kultur og forretningsadfærd, for at sige, at man skal passe på med at tro, at der nok ikke er den store forskel på "dem" og "os".

Men de gode råd kan vel også bruges af danskere, som vil

importere til Danmark fra Tyskland, så vi bringer her et lille udpluk til eftertanke.

Og hvori består så forskellene? Ved forhandlinger med tyske forretningsfolk skal man være særdeles godt forberedt og vide, at den tyske forhandlingsstil er meget anderledes end den danske. Tyskerne har en meget detaljeret forhandlingsstil, hvor de følger dagsordenen stramt og skriver alt ned. Samtidig er de mere kontante og direkte end danskerne.

Tyskerne vil generelt heller ikke synes, at der er nogen grund til at peppe stemningen ved forhandlingsbordet op med en lille vittighed. Dine tyske forhandlingspartnere vil synes, at det er sagen uvedkommende og kan opfatte dig som useriøs. Selvom tyskerne i de senere år er blevet lidt mindre formelle, så er det stadig vigtigt at

huske at sige De og at huske doktor-titlen, hvis samtalepartneren har en sådan. Status, autoritet og hierarki betyder mere i Tyskland, end vi mener, det gør hos os.

I forrige nummer af Siemens Nyt bragte vi en artikel om jagten på de unødvendige kvalitetsomkostninger. Af artiklen fremgik det, at kvalitetsomkostninger kan have mange årsager, og tanken trænger sig på, om vi kan spare omkostninger, hvis vi bliver bedre til at forhandle med vores leverandører i Tyskland. Vi vil gerne gå ud fra, at der nok ikke er den store forskel mellem tyskerne og os, men det er før hørt, at det er den lille forskel, der gør den store.

ell

