

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...

Markant åbenhed på Holdingklub

I begyndelsen af februar var medlemmerne af Siemens Holdingklub igen samlet til en uges konference, denne gang på LO-skolen i Helsingør. Hovedtemaet var STS struktur og medarbejderrepræsentation. Konferencen havde samlet 24 deltagere fra STS og SBT.

På konferencens program stod blandt andet besøg af adm. direktør Helmut Lengler, bestyrelsesformand Preben Schou og divisionsdirektør Peter Løbner Hansen.

De tre var inviteret til at give en orientering om arbejdet set fra deres plads og til at deltage i en efterfølgende debat med Holdingklubbens repræsentanter. Som forberedelse til deres besøg, der fandt sted tre

Kunderne skal have løsninger
Administrerende direktør Helmut Lengler var den første gæst og kom i sit oplæg blandt meget andet ind på, at indtjeningsevnen i det danske Siemens i de senere år ikke havde været så god. Som årsag til dette nævnte Helmut Lengler blandt andet det forhold, at Siemens produkter ikke længere er enestående, men er i hård konkurrence med mange andre ligeværdige produkter på markedet, som fx mobiltelefoner og pc'ere. Derefter slog Helmut Lengler endnu en gang fast, at Siemens i Danmark er en salgs- og serviceorganisation, som lægger sin egen strategi. Overlevelse skal sikres af aktiviteter inden for services, dvs. forretningsområder med høj dansk værditilvækst, fx Automatic Train Control (ATC) og

bejde, om en sammenlægning af Siemens Building Technologies og Siemens Technology Services kunne komme på tale og mange andre emner. Helmut Lengler forudså, at Siemens koncernen vil blive ved med at forandre sig, men han var dog sikker på, at Siemens altid vil arbejde med "strøm".

Køreplan til nyvalgte medlemmer
Preben Schou er formand for bestyrelsen i Siemens A/S og har stor erfaring fra mange andre bestyrelser i dansk erhvervsliv. Preben Schou har kun gode erfaringer med medarbejdervalgte i bestyrelsen, som ofte har nogle kritiske men konstruktive holdninger. Med baggrund heri opstillede han i sit indlæg en konkret køreplan for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer. Som nyvalgt bestyrelsesmedlem skal man:

1. Søge at få indsigt i løbende sager, fx 18 måneder tilbage.
2. Tie stille og lytte ved de første to bestyrelsesmøder, man deltager i.
3. Derefter er man bedre funderet til at stille spørgsmål.
4. Til sidst selv stille forslag til bestyrelsen.

Preben Schou understregede også vigtigheden af, at der kommer informationer ud til medarbejderne om arbejdet i bestyrelsen.

- Selvfølgelig kan der være emner, hvor bestyrelsesmedlemmerne har tavshedspligt, men ellers skal man også her lade sin sunde fornuft afgøre, hvilke informationer medarbejderne skal have, sagde Preben Schou og begrundede det med, at

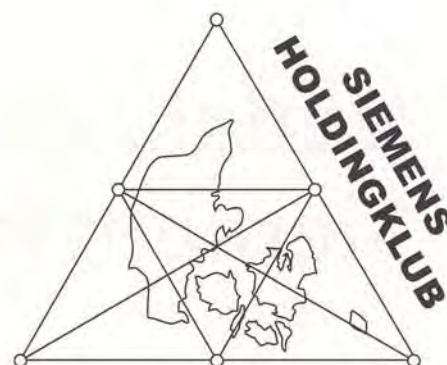
på hinanden følgende dage, var gæsterne blevet bedt om at forberede sig på spørgsmål om blandt andet "medarbejderindflydelse, inddragelse i strategi, krav og forventninger til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt spørgsmål om uddannelse og kompetenceudvikling."

Bygnings Service Management.
- I Danmark skal vi vænne os til at tænke mere i at sælge løsninger til vores kunder, end i "kun" at sælge produkter, slog Helmut Lengler fast.

I den efterfølgende spørgerunde kom mange emner til debat. Det påbegyndte fællesskandinaviske samar-



bens konference



mere information kunne bidrage til en ønskelig afmystificering af bestyrelsesarbejdet.

STS skal være klar til fremtiden
Divisionsdirektør Peter Løbner Hansen, som rundede gæsterækken af, var selvsagt inviteret til konfe-

rencen i Helsingør i sin egenskab af initiativtager til reorganiseringen af installations- og serviceforretningen i Siemens, men også som bestyrelsesformand i de tre selskaber i Siemens Technology Services.

Peter Løbner Hansen lagde ud med at konstatere, at det ikke er nogen hemmelighed, at installationsmarkedet i Danmark er meget presset.

- I STS prøver vi at imødegå den manglende indtjening ved at sætte fokus på kompetenceudvikling, sagde Peter Løbner Hansen.

Samtidig understregede Peter Løbner Hansen dog, at kompetenceudvikling kun kan ske i samarbejde med medarbejdere, som alle tager et medansvar gennem aktiv deltagelse i arbejdet. Derudover er det en forudsætning, at der er en løbende og tæt dialog om fremtiden mellem alle aktører, det være sig tillidsrepræsentanter, afdelingsledere eller direktører.

- Vores dialog skal gå på den enkelte, vi skal tale om, hvad den enkelte medarbejder er god til, har lyst til og ser af muligheder for fremtiden. Men denne dialog om fremtiden stopper ikke, vi må forstå at vi ud i al fremtid skal fortsætte med at uddanne os, sagde Peter Løbner Hansen.

I takt med at opgaverne ændrer sig, vil også de overenskomstansattes relationer til firmaet ændre sig, forudså Peter Løbner Hansen og mente, at også tillidsmandsrollen som en direkte følge heraf vil forandre sig. Den "nye" tillidsmand vil, i højere grad end det er tilfældet i dag, blive en medspiller i forhold til firmaet, projekter, kernekompetencer

og stadig have den tætte kontakt til kollegaerne.

- Men igen, understregede Peter Løbner Hansen, betyder det, at der skal tages ansvar fra alle sider.

Et andet af de emner, som Siemens Holdingklub drøftede med Peter Løbner Hansen, var samarbejdet mellem de tre selskaber i STS. Ved siden af uddannelsesområdet blev også områder som sikkerhedsarbejdet nævnt. Peter Løbner Hansen understregede, at samarbejdet er meget vigtigt, og at det skal udbygges dér, hvor det er fornuftigt.

- Samarbejdet er også forudsætningen for, at vi ikke kommer til at konkurrere med hinanden om opgaverne, hvilket ikke må ske, sagde Peter Løbner Hansen.

Markant åbenhed

Indtrykket af Siemens Holdingklubs 2002 konference kan nævnes med eet ord: Åbenhed. Debatten med de tre indbudte gæster har vist en vilje til åbenhed og dialog i hele Siemens organisationen i Danmark.

Succesen for fremtidens Siemens arbejdsplads i Danmark vil i høj grad afhænge af en åben dialog mellem medarbejderne – tillidsrepræsentanterne og ledelsen i Siemens.

Derfor må denne dialog til stadighed udvikles og forbedres. Det vil Siemens Holdingklub bidrage til.

Såvel deltagere som indbudte gæster udtrykte tilfredshed med, at Siemens Holdingklub tog initiativ til denne konference.

Flemming Henriksen, STS Øst

Fakta

Siemens Holdingklub blev stiftet i 1996 på initiativ af Fællesklubben i Siemens. Klubben afholder minimum et bestyrelsesmøde og en generalforsamling årligt. Klubben har 12 medlemsklubber (ca. 800 medlemmer) i Siemens Holding A/S og SBT. Fødte medlemmer i bestyrelsen er tillidsfolk og ME repræsentanter i medlemsklubberne.

Forretningsudvalg:

Formand Flemming Henriksen,
STS Øst Ballerup
Sekretær Erik K. Nielsen,
STS Syd Odense
Kasserer Jens Bang, STS Nord Aarhus

Klubben har blandt andet følgende formål:

- At fremme fællesfaglig solidaritet, således at der sker en styrkelse af medlemmers oplevelse af fællesskab,
- At opsamle og sprede information om viden, ideer og forslag, som kan bidrage til styrkelse af koncernens og virksomhedens effektivitet, konkurrenceevne og økonomi,
- At arbejde for stabile og trygge forhold for de ansatte i koncernens virksomheder, samt at fremme de ansattes uddannelses- og udviklingsmuligheder.