

Siemens Nyt

KVALITET MARKEDSORIENTERING BEGEJSTRING TROVÆRDIGHED FORANDRING

**Siemens
i stadig forandring**
side 6

**Glad mand
i Taastrup side 17**

**Global Forum
i London side 10**



Dialog i Helsingør

Koncernkursus i Dansk Siemens for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

I midten af maj var tillids- og sikkerhedsrepræsentanter fra Siemens-ejede selskaber i Danmark ikke på deres normale arbejde. Siemens Holdingklub var primus motor for et arrangement, hvor der var afsat en uge til uddannelse i Siemens koncernens forskellige facetter. I alt var 26 medarbejdere samlet på LO skolen i Helsingør for at studere koncernstruktur og regnskabsforståelse. Torsdag eftermiddag var administrerende direktør Helmut Lengler inviteret til en dialog om Siemens koncernens ve og vel. Helmut Lengler præsenterede først tal og fakta om koncernen og bagefter var der tid til en god debat mellem de forsamlede tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og Helmut Lengler. Begge parter havde glædet sig til denne debat og vi bringer herunder nogle af de spørgsmål og svar, der kom frem den torsdag eftermiddag i maj.

Hvilken målsætning har Siemens Holding A/S med regionaliseringen, og hvilken synergi forventer I at få ud af det?

- Det første skridt var at købe fem sunde virksomheder. De skal bibeholde deres lokale status og profil. Næste skridt er at integrere virksomhederne i Siemens Danmark, uden at de mister det lokale islæt.

Det er meget vigtigt, at vi er landsdækkende. For eksempel ville vi ikke kunne servicere Mobilix uden dette landsdækkende net af montører og servicefolk.

Er der planer om yderligere regionalisering, og vil disse dække de bare pletter på Danmarkskortet?

- Der er planer om at udvide, men der er samtidig ikke noget hastværk, da det skal være et firma med den fornødne kapacitet. Det skal også være en virksomhed, som er indstillet på at køre videre i samme ånd, kultur og ledelse.

Hvordan har bestyrelsen tænkt sig at sikre arbejdskraft trods de små årgange i fremtiden og at være en sund og attraktiv virksomhed?

- Vi har god kontakt til skoler og uddannelsessteder samt foreninger af nye unge studerende, og det er noget jeg selv deltager i. Ofte bliver der på denne måde håndplukket nye medarbejdere med krummer i. Problemet med små årgange kan ikke løses med højglansbrochurer. Ved at være en sund og veldrevet virksomhed sikres rekruttering i fremtiden allerbedst. Det vil sige vi skal have en attraktiv og moderne personalepolitik.



...Og snakken gik, også i kaffepausen.

Vil der komme en synergieffekt ved at lave en samordning mellem alle Siemens aktiviteter i Danmark på sikkerheds- og miljøområdet?

- Det er vigtigt, at vi kan lære af hinanden på tværs af hele organisationen. Og hvis dette kan skabe et bedre arbejdsmiljø og spare ressourcer - jamen så gør det dog! Det er også af stor vigtighed, at I lærer hinanden at kende. Allerede i morgen skal nogen af jer måske arbejde sammen, og så er den første hurdle allerede overstået. Tingene bærer bedre, hvis det kommer nedefra.

Hvad fik vi så ud af det?

Vi blev enige om, at vi med mellemrum ville bruge en eftermiddag sammen for at udbygge et fornuftigt samarbejde, ledelse og tillidsfolk imellem. For nogle af deltagerne var det også vigtigt at få sat ansigt på "giraffen".

Flemming Henriksen og Søren Thomsen

Her ses Helmut Lengler med holdet af sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, som deltog i kurset på LO-skolen i Helsingør.

