

Siemens Nyt

KVALITET MARKEDSORIENTERING BEGEJSTRING TROVÆRDIGHED FORANDRING



SEC
fik det blå
stempel
side 16



Køge
sætter først
farten i vejret
side 3



**Siemens
Technology
Services**
side 12



**Siemens
kram II**

side 10

Siemens Technology Services

- tre nye selskaber i gruppen

Fra 1. oktober 2001 er selskaberne i EI-team, installation øst og vest samt Siemens Service bragt ind i tre nye selskaber, som alle har fået navnet Siemens Technology Services med tilføjelsen Nord, Syd eller Øst efter deres geografiske placering.

Industri- og serviceforretningen har gennem det seneste år oplevet en del omvæltninger.

Resultaterne har ikke stået helt mål med indsatsen, hvilket førte til organisatoriske ændringer: Industri, Service og Installation - ISI - blev til Service og Installation - SI.

Samtidig fik området en ny ledelse: Peter Løbner Hansen blev den nye divisionsdirektør med Henrik Dahlgaard som økonomichef.

Muligheder for vækst

Den nye ledelse satte overvejelser i gang om, hvordan SI bedst kunne udnytte markedssituationen, og som Peter Løbner sagde til Siemens Nyt i sommer:

- Der er store muligheder for vækst i Service og Installation, men det kræver et kulturskifte hos såvel divisionens medarbejdere som ude hos de regionale selskaber.

En væsentlig del af det kulturskifte, som Peter Løbner Hansen mente, var betingelsen for at ændre situationen i Service- og installationsforretningen, består i, at samarbejdet mellem på den ene side divisionen og de regionale selskaber og på den anden side med alle Siemens-divisio-nerne skal intensiveres.

Og samarbejdet er nødvendigt på et marked, hvor konkurrencen er benhård, og flere af Siemens store konkurrenter har set sig nødsagede til at indlede fyringsrunder, og andre, især de mindre virksomheder, er truede af lukning.





Jens Frost Mikkelsen,
Siemens Technology Services Nord



Per Krogh Terkelsen,
Siemens Technology Services Syd

Gert Thimsen, Siemens Technology Services Øst

Et væsentligt element i de overvejelser, som har fundet sted om, hvordan reorganiseringen af division SI og de regionale selskaber i EI-team kunne se ud, har været medarbejdernes kompetencer, som ledelsen i SI anså for at være det væsentligste aktiv.

Tre nye selskaber

Resultatet af alle overvejelserne er blevet en ny struktur og et nyt navn i Siemens-familien: Siemens Technology Services. Det nye firmanavn, som var gældende fra 1. oktober 2001, optræder med henholdsvis Nord, Syd og Øst som tilføjelse, og det står for den nye geografiske opdeling af markedet, som Siemens Technology Services fremover vil operere i.

- Siemens Technology Services Nord har hovedkontor i Aalborg og ledes af direktør Jens Frost Mikkelsen.
- Siemens Technology Services Syd har hovedkontor i Hedensted og ledes af direktør Per Krogh Terkelsen.
- Siemens Technology Services Øst har hovedkontor i Lille Skensved og ledes af direktør Gert Thimsen.

Selskaberne etableres som selvstændige aktieselskaber, efter alt at dømmes under Siemens A/S.

Målet er klart

Formålet med den nye struktur er at sikre forretningsområdets levedygtighed, hvilket er det samme som at sikre konkurrenceevnen. Samtidig skal den nye struktur styrke samarbejdet og udviklingen af medarbejdernes kompetencer. Det er en vigtig forudsætning for, at vores muligheder på markedet kan

omsættes til positive resultater. Også det finansielle mål med det nye set-up på service- og installationsmarkedet er meget klart. I det første forretningsår, det vil sige frem til 30. september 2002, skal resultatet være et plus på 4% af omsætningen.

ell



Også reorganiseringer skal organiseres

Fra beslutningen var taget om at reorganisere de tre afdelinger i SI og de fem regionale selskaber i EI-team frem til 1. oktober 2001, hvor de tre nye selskaber skulle præsenteres, var der kun fem uger til at få tingene i orden.

Der blev etableret en projektorganisation med styregruppe og seks arbejdsgrupper til at løse opgaven, som bestod i at gøre det nye hus - Siemens Technology Services - klar til indflytning.

Styregruppen har to repræsentanter fra vores ejere i Tyskland og to medlemmer af den danske direktion, nemlig Leif Getreuer og Christian Melberg. Derudover er divisionsdirektør Peter Løbner Hansen og Henrik Dalgaard medlemmer, og som sjette mand i styregruppen sidder projektleder Jan Isaksen.

Alt fra telefonnumre, visitkort, regnskabssystem til virksomhedernes juridiske status og ikke mindst hensynet til den enkelte medarbejders velfærd er emner, der skal tages stilling til, når nye selskaber skal etableres. Der var rigeligt med opgaver for de seks arbejdsgrupper, der blev nedsat i forbindelse med restruktureringen af SI og de regionale selskaber.

De seks arbejdsgruppers navne afspejler de områder, der skulle afklares:

- Strategi og planlægning
- In- og ekstern kommunikation
- Salg og marketing
- Økonomi og administration
- IT-infrastruktur
- HR og kultur

Grupperne, som skal udarbejde udgangspunktet for en konstruktiv og succesfuld restrukturering af service- og installationsområdet, blev etablerede med deltagelse af ledere og medarbejdere fra Siemensorganisationen og de regionale selskaber. Der er lagt op til, at grupperne skal arbejde med deres områder frem til årsskiftet, hvor rammerne for restruktureringen senest formodes at være på plads.

De seks arbejdsgruppers opgave er hver på deres område at udarbejde forslag og oplæg til, hvordan strategi- og planlægningsopgaverne kan løses. Disse forslag forelægges for styregruppen, som blandt andet på den baggrund træffer de endelige beslutninger.

Medindflydelse og information

I de fleste tilfælde træffes beslutningen om en sammenlægning af firmaer i en meget lille lukket kreds, og de berørte virksomheder og deres medarbejdere bliver så stillet over for de nye kendsgerninger. I denne proces har forløbet været anderledes, idet der fra starten har været lagt vægt på medindflydelse og information.

Alle medarbejdere har modtaget breve fra ledelsen, når der var nyt at fortælle om restruktureringsprocessen, og der er afholdt informationsmøder for alle medarbejdere på de fleste af de adresser, hvor Siemens Technology Services har medarbejdere.

bejdere på de fleste af de adresser, hvor Siemens Technology Services har medarbejdere.

En stor opgave løst på 26 dage

Hvis Jan Isaksen, der er projektleder på reorganiseringen af vores service- og installationsforretning, skal tage en tur i helikopteren og se, hvordan processen er forløbet, er han godt tilfreds, med det han ser.

- Fra vi satte projektet i gang og til selskaberne skulle være i arbejde, havde vi kun 26 arbejdsdage. Når det alligevel kunne lade sig gøre, så skyldes det en meget stor indsats fra alle de kolleger, der sagde ja til at være med, siger Jan Isaksen og fortsætter:

- Når man er så dybt involveret i et projekt, som alle deltagerne har været og stadig er i denne opgave, så kan man være tilbøjelig til kun at bemærke det, der endnu skal gøres, eller de ting, man måske har været mindre tilfreds med. Jeg mener dog, at der er god grund til at vi klapper hinanden på skulderen over den måde, vi har løst opgaven på indtil nu.

Ud af Siemens - ind i Siemens

Efter udskillelsen af Service- og Installationsområdet bliver Siemens A/S en lidt anderledes virksomhed. For første gang i virksomhedens mere end hundredårige historie har den ikke en stor gruppe elektrikere ansat.

I de senere år har antallet af ansatte elektrikere i Siemens A/S ligget omkring 250. Det har svinget lidt frem og tilbage i forhold til hvilke projekter, der var at arbejde på. Fra den 1. oktober er alle elektrikere fra Siemens A/S overflyttet til Siemens Technology Services Øst, som har hovedkontor i Lille Skensved.

Dialogen er vigtig

Alle medarbejdere i det nye selskab Siemens Technology Services Øst var samlet til et informationsmøde i Taastrup. På mødet fortalte administrerende direktør Helmut Lengler og divisionsdirektør Peter Løbner Hansen om baggrunden for den nye organisation på service- og installationsområdet. Herefter bød direktør Gert Thimsen medarbejderne velkommen i Siemens Technology Services Øst og fortalte om de foreløbige planer og visioner for det nye set-up. Gert Thimsen understregede, at han lægger stor vægt på dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Fremover vil der blive fokuseret meget på vores portfolio og opgradering af vores kompetencer samt den dermed nødvendige videreuddannelse af medarbejderne.

- Det betyder ikke, som Gert Thimsen sagde, at vi nu kun skal uddanne os, nej nu er det vigtigt at starte med de nye opgaver og finde muligheder for, hvordan

den nødvendige uddannelse kan gøres i og omkring projekterne - training on the job.

- Hvis forretningen havde været profitabel, ville denne restrukturering nok ikke have fundet sted, så vi skal være kreative og tænke nyt - også i forhold til videreuddannelse. Et af de emner, vi skal se på, er brugen af IT, og her er der gode muligheder for intern videreuddannelse, som sikkert også kan komme på tale inden for andre områder, sagde Gert Thimsen på medarbejdermødet i Taastrup.

Medarbejderne er positive

Siemens Nyt har talt med tillidsrepræsentant Flemming Henriksen om den nye organisation.

- Lønsedlen for ugerne 49 og 50 er vores sidste lønseddel fra Siemens A/S. Derefter kommer den fra Siemens Technology Services Øst. Det bliver den første forandring, og de andre kommer så nok lidt efter lidt, men vi glæder os til at alle visionerne bliver til virkelighed, siger Flemming Henriksen.

Især glæder Flemming Henriksen sig til, at alle visionerne om medarbejderinddragelse bliver ført ud i livet.

- Vi ville gerne have været mere inddraget i arbejdet med at forberede reorganiseringen af service- og installationsområdet, for elektrikerne vil gerne have ansvar og indflydelse på deres hverdag. Vi ved jo, hvor skoen trykker, mener Flemming Henriksen.

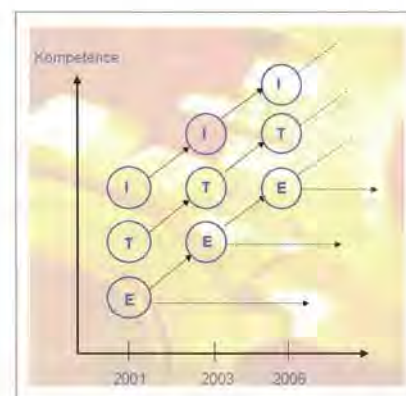
En anden ting, elektrikerne glæder sig til, er, at videreuddannelse fremover vil blive

vægtet højere end hidtil, og tillidsrepræsentant Flemming Henriksen mener, at ideerne om kompetencecentre er god og kunne være med til at sikre eksistensberettigelsen på markedet.

Ny vin på gamle flasker

På medarbejdermødet i Taastrup blev der fra en medarbejder udtrykt betænkelighed over, om denne nye organisation nu ikke blot var "gammel vin på nye flasker"?

Hertil svarede Flemming Henriksen, at hans forventninger var, at det ville blive modsat, nemlig at det ville blive "ny vin på de gamle flasker", og at det var det, alle skulle samarbejde om.



Hvorfor er det så vigtigt med medarbejdernes videreuddannelse?

Som det vises med denne graf, flyttes opgaverne hele tiden. Det, vi i dag anser for at være en klar ingeniøropgave, vil om nogle få år, være noget elektrikerne skal tage sig af. Det er en udvikling, som den der fx er sket på PLC-området. Hvor det tidligere var ingeniører, der programmerede, er det nu en opgave, som en elektriker eller en tekniker klarer.