



SiemensNyt

4

DECEMBER 2003

SIEMENS

❑ Go for profit and growth

❑ Siemens Danmark flot placeret i årets prisuddelinger

❑ Kompetenceudvikling skal styrke salget

❑ Samarbejde for individualister

Med udgangspunkt i håndbold holdt tidligere landsholdstræner i herrehåndbold, Leif Mikkelsen, foredrag om samarbejde og ledelse.

Siemens Center - Forvandlingen

❑ Danmarks første CT-scanner til husdyr

Medical Solutions har leveret en CT-scanner til Hospital for Mindre Husdyr – nu er hospitalet blandt de bedste dyrehospitaler i Europa.

Vil du have indsigt og medindflydelse?

Vil du repræsentere dine kolleger i Siemens?

Så er bestyrelsen i Siemens måske noget for dig. Her kan du være med til at sikre virksomhedens fremtid.

I marts 2004 er der valg til bestyrelsen. Der skal vælges tre medarbejderrepræsentanter (hvoraf minimum én skal være fra et af datterselskaberne) og tilsvarende tre suppleanter. De nye medlemmer og suppleanter vælges for en fireårig periode.

Mystificeret arbejde

- Det er min opfattelse, at bestyrelsesarbejdet i mange medarbejderes øjne er lidt mystificeret, og mange er i tvivl om, hvad der egentlig foregår, siger vores bestyrelsesformand Preben Schou.

Bestyrelsen mødes tre til fire gange om året, hvor man diskuterer forretningsmæssige muligheder og begrænsninger i de enkelte divisioner og selskaber.

- En væsentlig del af bestyrelsesarbejdet er opfølgning på regnskab og budgetter, og de bliver fremlagt på en forståelig måde. Derudover taler vi om de projekter, der er i gang: Hvordan forløber de? Hvad er godt og skidt? Hvilke væsentlige begivenheder er der sket siden sidste møde? osv. Altså en intern drøftelse om Siemens forretninger og projekter i Danmark. Sidst, men ikke mindst, taler vi om Siemens internationalt, som hr. Feldmayer repræsenterer – Hvordan går det internationalt? Hvordan ser det ud rent økonomisk? Hvilke lande er man på vej ind i eller ud af? forklarer Preben Schou.

Det økonomiske perspektiv er tungtvejende, men man behøver ikke have en højere økonomisk uddannelse for at være med:

- Der er ingen, der forventer, at man som ny i bestyrelsen har styr på det hele og skal præstere.

Tværtimod. Det er helt naturligt, at man i det første års tid er lidt

tilbageholdende, lytter, spørger lidt og i det hele taget tager sig tiden til at finde ud af, hvad det her er for noget. Det vigtigste er, at man er interesseret – den mere faglige viden om økonomi osv. skal nok komme hen ad vejen, siger Preben Schou.

Medarbejderrepræsentanternes rolle

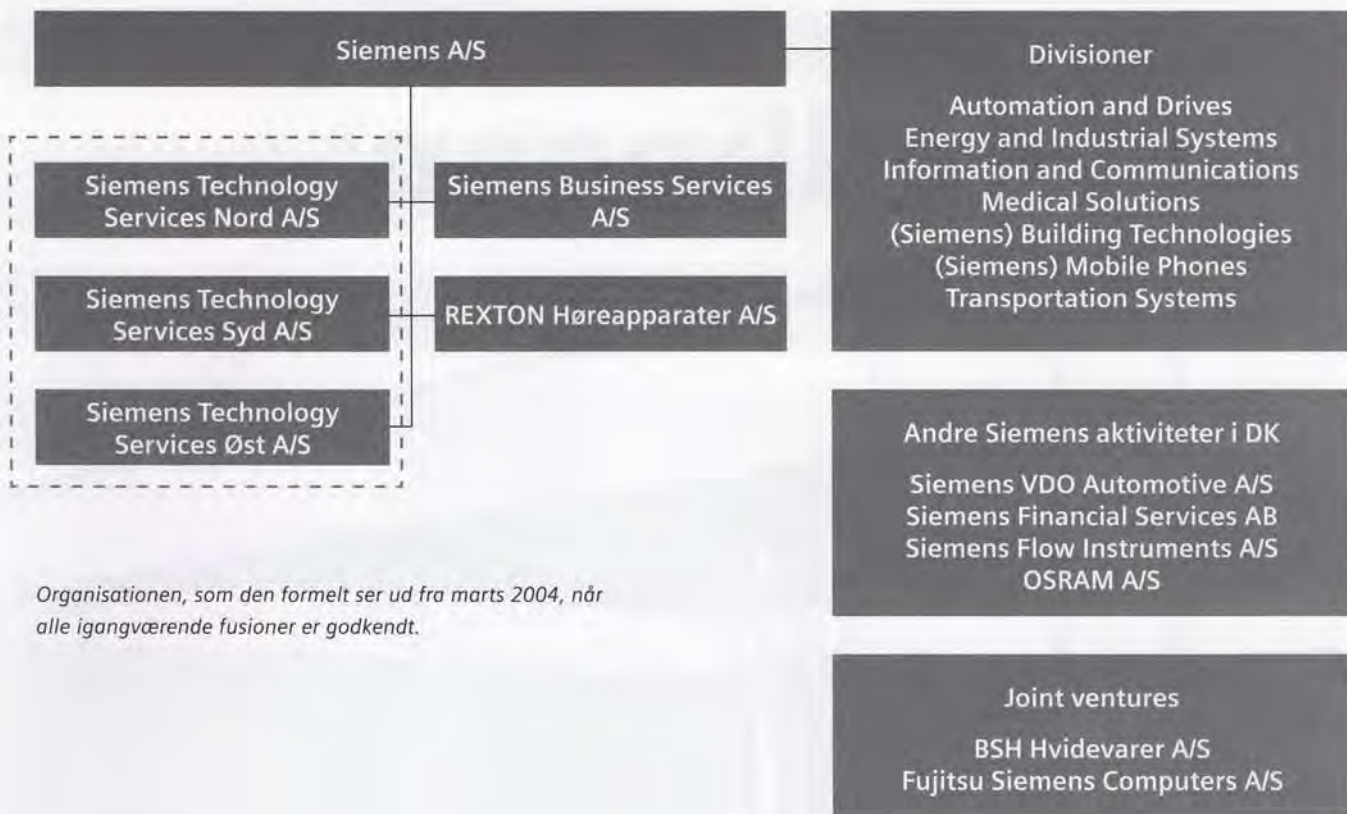
Medarbejderrepræsentanternes input er vigtige i diskussionen om forretningsmæssige muligheder og problemer på et mere overordnet plan. Som medarbejder har man fingeren på pulsen i den daglige forretning og knowhow om forretningsgange og procedurer. Og det er et uundværligt perspektiv, når der skal træffes beslutninger.

Et andet lige så vigtigt formål er at få afmystificeret bestyrelsens arbejde, så medarbejderne får indsigt i, hvad der foregår.

- Medarbejderrepræsentanter har det rigtige udgangspunkt i forhold til at formidle bestyrelsens arbejde. Som kolleger har man en fælles forståelse for tingene, og derfor er det også nemmere at tale sammen. Desuden er man i daglig kontakt, hvor vi andre kun er her en gang imellem. Det betyder, at medarbejderne altid kan få afklaret spørgsmål ved at gå til medarbejderrepræsentanterne, siger Preben Schou.

Medarbejderrepræsentanter har rettigheder og pligter på lige fod med andre medlemmer, herunder også tavshedspligt. Det er derfor ikke alle diskussioner fra bestyrelsen, som en medarbejderrepræsentant kan tale med sine kolleger om. Men en vis grad af åbenhed er meget vigtig, og det er





Organisationen, som den formelt ser ud fra marts 2004, når alle igangværende fusioner er godkendt.

ikke nødvendigvis en vanskelig balancegang, mener Preben Schou:

- Det kræver, at man i bestyrelsen gør sig klart: Hvad er hensigtsmæssigt, at medarbejderne får viden om og evt. giver feed-back på? Herefter kan medarbejderrepræsentanterne sætte informationsapparatet i gang, så kollegerne får indsigt, forklarer Preben Schou.

Som medarbejderrepræsentant har man altså en dobbelt funktion: For det første repræsenterer man medarbejderne i bestyrelsen, for det andet repræsenterer man bestyrelsen i det daglige over for kollegerne. En medarbejderrepræsentants vigtigste kompetence er derfor, at vedkommende har lyst til at repræsentere sine kolleger, eller med andre ord: Man har lyst til at deltage og være med til at træffe beslutninger om virksomhedens fortsatte drift og virke på sine kollegers vegne – og ikke kun for egen vinding, viden og lærdom.

Bred faglig sammensætning


Medarbejderne skal være faglig bredt repræsenteret i bestyrelsen, mener Flemming Henriksen, der er tillidsrepræsentant i STS og formand for KlubSiemens.dk:

- I en stor og kompleks virksomhed som Siemens nytter det ikke, at de tre medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter kommer fra samme afdeling eller har samme faglige baggrund. Hvis det skal virke optimalt, skal man have flere fagligheder og flere organi-

satoriske niveauer repræsenteret. Ellers når man ikke ud til flertallet og får ikke flertallets interesser repræsenteret, siger han.

Man kan stille op til valget, hvis man er myndig og har været ansat i Siemens i mindst et år. Et valgudvalg bestående af blandt andre Preben Schou og Frank Olsen udarbejder en køreplan for valget og sikrer, at alt går rigtigt til. Valgmateriale udsendes i begyndelsen af 2004.

Vil du vide mere om bestyrelsesarbejdet kan du kontakte Flemming Henriksen (stsfh) eller Frank Olsen (fro).

vikmem 

Siemens A/S' bestyrelse består indtil valget af:

Preben Schou (formand)
 Johannes Feldmayer (stamhusrepræsentant)
 Claus Valentiner
 Jukka Pertola
 Michael Jørgensen (medarbejdervalgt)
 Jens Skafte (medarbejdervalgt)
 Søren Thomsen (medarbejdervalgt)