

Thomas Nielsen og Siemens (1947-87)

Den første kontakt mellem Thomas Nielsen og Siemens opstod i 1947.

Det danske Siemens-selskab - der var blevet etableret i 1893 - blev efter krigen, som al anden tysk ejendom, beslaglagt af den danske stat og skulle enten nedlægges eller videreføres i dansk ejerskab. En kreds af ledende medarbejdere i firmaet søgte at videreføre selskabet med henblik på senere at føre det tilbage til moderselskabet og satsede bogstaveligt talt alt hvad de ejede. Det var en modig beslutning, der var ingen forbindelser til moderselskabet, og ingen vidste om det ville overleve. Så man var tvunget til at finde andre samarbejdspartnere og selv opbygge en produktion.

Til finansiering af købet og driften indgik man en aftale med Håndværkerbanken, da den tidligere bankforbindelse - Privatbanken - ikke var interesseret.

Håndværkerbanken krævede at bankens revisionsselskab – ”A.Engell-Nielsen, A.Krogh Jensen og Ths.Nielsen” - skulle stå for revisionen af de 3 selskaber, der blev dannet - Siemens Stærkstrøm A/S, Siemens Svagstrøm A/S og Siemens Røntgen A/S.

Thomas blev ansvarlig for revisionen af de 2 af selskaberne - Stærkstrøm og Røntgen.

Selskaberne havde, trods den manglende kontakt til moderselskabet, en meget positiv udvikling og blev midt i 50'erne igen reelt overtaget af moderselskabet, dog med store begrænsninger indtil 1959, hvor bestemmelsen om salg af tysk ejendom til tyske interesser blev ophævet.

I slutningen af 50-erne var firmaet som mange andre inde i en rivende udvikling. Markedet efterspurgte nyt udstyr på alle områder og det var næsten kun import- og produktionsmulighederne der begrænsede udviklingen.

I 1957 blev Siemens Stærkstrøm og Svagstrøm som følge af udviklingen sammenlagt til Dansk Siemens Aktieselskab og Thomas blev tilbudt en stilling som Prokurist i selskabet med ansvar for opbygning af de nye centrale funktioner - administration, finans, lager og personale.

Thomas, der i hvert fald indtil da, havde en filosofi om, at man ikke skulle blive mere end 10 år i samme stilling, syntes at udfordringen lød spændende og trådte ud af revisionsselskabet, som han havde været medejer af.

TN udtalte selv: ”det der lokkede var, at jeg af profession er rådgiver, det kan man vist godt sige, idet jeg er uddannet revisor, og det er en slags mellemting mellem taljonglør og skriftefader, og så har man lyst at prøve selv, om rådene kan bruges”



Den 1. oktober 1958 skete der et generationsskifte i ledelsen i Siemens-selskabet, og der blev udpeget en ny 4-mands direktion med Thomas som ordførende direktør.

Den nye direktion fra 1. oktober 1958: Fra venstre Jørgen Muhle, Thomas Nielsen, Johannes Mulvard og Børge Willumsen.

Firmaet havde altid været ledet af ingeniører med en meget hierarkisk ledelsesform, hvor alle beslutninger blev taget af firmaledelsen, og indtil beslaglæggelsen var et evt. underskud blevet dækket ind af moderselskabet, så en egentlig planlægning af ressourcer, omsætning og indtjening havde kun fundet sted i begrænset omfang.

Og i efterkrigstiden havde indsatsen været meget begrænset af investorernes og bankens vilje og formåen.

Den største udfordring for den nye ledelse var derfor at modernisere ledelsesstrukturen i virksomheden, gennem opdeling i områder og afdelinger med høj grad af uddelegeret kompetence og ansvar, men med fælles retningslinjer, der skulle overholdes.

I dag lyder det som en selvfølgelighed, men på daværende tidspunkt var det en stor omstilling, da man havde været vant til at Siemens' produkter pga. mangelsituationen og det gode renommé for kvalitet nærmest solgte sig selv, og andre tog ansvaret for resultatet.

Omdrejningspunktet blev i høj grad en række lederkonferencer - "rolighedsmøder" - mere opkaldt efter kursusejendommen Rolighed, hvor møderne foregik, end stemningen, og hvor bølgerne af og til gik højt.

Udover de interne diskussioner om fremtiden, var der indlæg fra eksterne specialister om relevante emner som PR, psykologi, ledelse og organisation

Det var i høj grad Thomas, der med vilje og klarsyn var primus motor i denne omstilling.

Også i økonomikredsen startede Thomas en møderække, der tilfældigvis blev afholdt i nærheden af sommerhuset på Møn, og det blev starten til de regelmæssige informations- og erfaringsmøder, der er blevet holdt lige siden.

Thomas var meget socialt engageret for sine medarbejdere, og han var bl.a. stærkt medvirkende til at der i 1958 blev indført en pensionsordning der udover en pensionsfond - med 5% bidrag fra medarbejderen og 5% fra virksomheden – også blev taget et stort hensyn til de medarbejdere, der kun kunne opnå en kort opsparing med etablering af en tillægsfond med bidrag fra virksomheden. I 1962 blev der desuden oprettet en hjælpefond til støtte for medarbejdere der blev ramt af sygdom eller dødsfald.

(alt dette var før vores nuværende ”velfærdsstat”)

I tilfælde af dødsfald besøgte Thomas så vidt muligt de efterladte for personligt at kondolere og vurdere behovet for hjælp i den ulykkelige situation.

En økonomimedarbejder fortæller også, at Thomas gav sig tid til at gå med ham i banken, da han havde vanskeligheder med at opnå et lån til køb af en lejlighed.

Medarbejderinformation blev forbedret gennem et medarbejderblad og regelmæssige informationsmøder også for pensionister.

Siemensfonden for uddannelses- og forskningsmæssige formål blev stiftet i 1964 og den uddeler den dag i dag ca. en halv mio. kr. primært til unge studerende.

2 uddannelses- og understøttelsesfonde for firmaets medarbejdere blev stiftet ved 75 års-jubilæet i 1968.

I 1973 blev der udpeget en ny direktion og Thomas udnævnt til administrerende direktør.

For at profilere firmaet begyndte man i 1973 at udsende en egentlig årsberetning og ikke kun de lovpligtige regnskabstal. Den fik rosende omtale i Børsen med overskriften ”Tyve sider god information”.

Også her var Thomas initiativtager.

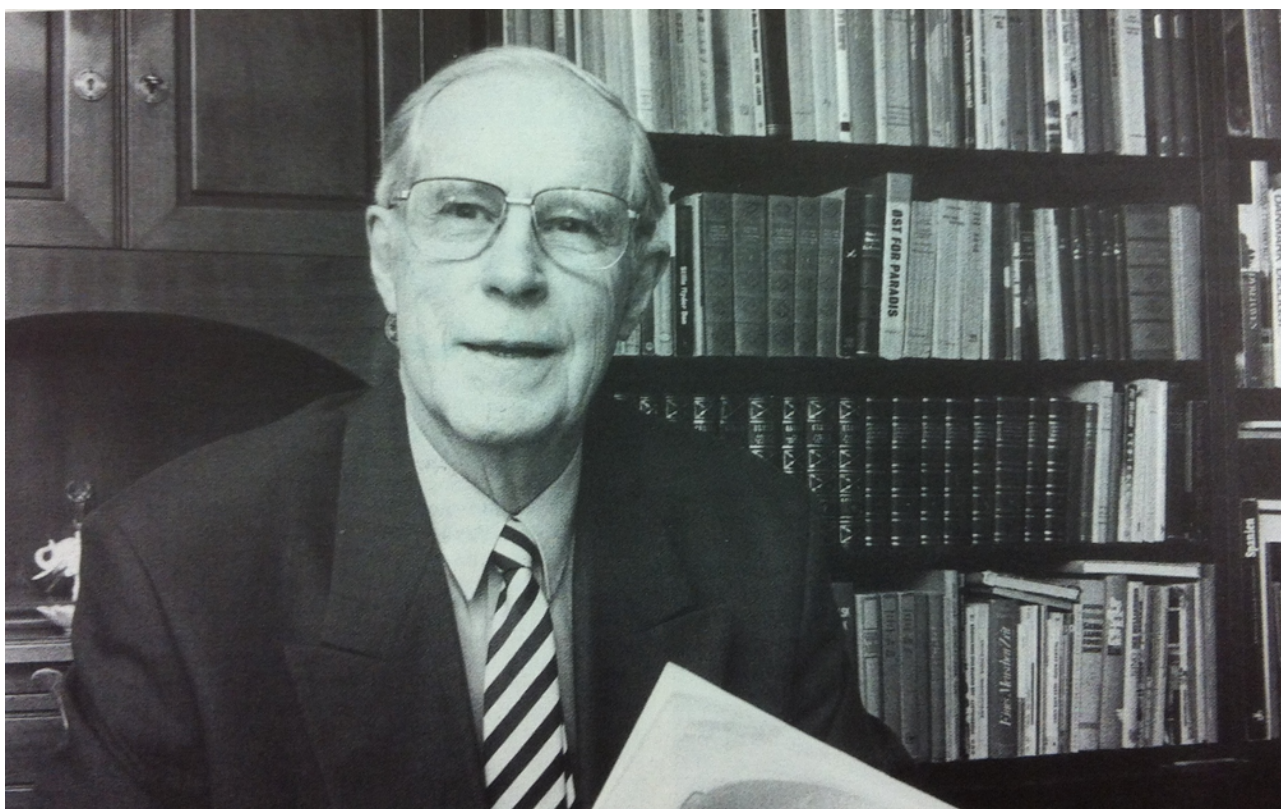
Det var også i Thomas’ tid der kom medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen og et af de første bestyrelsesmedlemmer siger ”Helt fra starten blev der vist tillid, i form af stor åbenhed, overfor de nye bestyrelsesmedlemmer, ligesom informationer fra bestyrelsesmøderne, hvor det var muligt, blev kommunikeret videre til medarbejderne”.

Et andet større projekt i Thomas regeringstid var udflytningen fra Blegdamsvej - en labyrint af bygninger hvor fagforeningen BUPL i dag har hovedkontor - til en bar mark i Ballerup i 1975.

Det var også i Thomas der tog initiativ til at alle blev dus fra dag til dag. Dels flyttede Thomas ved udflytning til Ballerup ind i et storrumskontor sammen med økonomifunktionen, dels skrev han til alle medarbejdere:

”Jeg har drøftet spørgsmålet med mine kolleger i direktionen og vi er enige om, at tiden er moden. Vi er derfor også enige, at vi ikke vil tage nogen det ilde op hvis de siger du til os - tværtimod - og vi håber omvendt, at vi ikke kommer til at støde nogen, hvis vi ”uden særlig aftale” siger du til dem.”

Mange af disse tiltag opfattes i dag som selvfølgegheder og har naturligvis også været affødt af tiden, men der skal ikke herske tvivl om at Thomas altid har været på forkant af udviklingen og altid har haft det sociale aspekt for øje.



I 1978 trådte Thomas tilbage som administrerende direktør og fortsatte indtil 1987 som formand for bestyrelsen.

Det er også typisk at Thomas afskedsbemærkning var: ” målet for både firma og medarbejdere må være, at det må lykkes fortsat at skabe et klima, der giver begge parter muligheder, så vi kan følge med og bevare den fine anseelse, vi har på det danske marked som leverandør af alle mulige systemer indenfor elektroteknik. At det må lykkes at bevare denne høje standard og derved skaffe medarbejderne en beskæftigelse, som giver dem tilfredsstillelse og udviklingsmuligheder i deres arbejde”

En mangeårig medarbejder udtaler ”jeg kan ikke komme i tanke om nogen leder, på TN’s niveau, der var så socialt engageret i sine medarbejders ve og vel. Et godt eksempel herpå er med min første kone, som sad i kørestol. Når hun deltog i diverse arrangementer i Siemens og TN var til

stede, satte han sig ofte på kørestolens armlæn og talte længe med hende om hendes glæder og sorger. Hun satte uhyre meget pris på TN”.

I øvrigt blev Thomas både som administrerende direktør og bestyrelsesformand efterfulgt af Jørgen Huper der også i perioden 1985 - 2004 var bestyrelsesmedlem i GTN-fonden.

(Siemens er etableret i 1847 og havde i 2015 ca 350.000 medarbejdere i 190 lande i verden og en omsætning på ca. 600 mia. DKK . Heraf ca. 7.500 og ca. 25 mia. i Danmark. Virksomheden var selvfølgelig noget mindre på Thomas tid, men dog af en anseelig størrelse)