

J I Case Personalpolitik

Im Oktober 1987 hatte unser Geschäftsführer Personal und Recht (Arbeitsdirektor) Bernd Schuhmacher Gedanken zur Personalarbeit entwickelt. In der Zwischenzeit hat das Personalwesen ein Konzept zur Personalpolitik erarbeitet. Grundlage waren Workshops mit Manufacturing sowie im Personalwesen selbst, Diskussionen mit dem Betriebsrat sowie eigene Interviews und Untersuchungen. Es ist eine kritische Bestandsanalyse unserer Personalpolitik gezogen worden. Es sind kritische personalpolitische Aktionsfelder abgeleitet, Handlungsbedarf erkannt sowie Maßnahmen definiert und zum Teil eingeleitet worden.

Einflüsse auf die Personalpolitik

Wir erkennen eine Reihe von Einflüssen auf unsere Personalpolitik. Sie bestehen einerseits aus externen Einflüssen, die ausgehen von der Gesellschaft und damit den Mitarbeitern und dem Arbeitsmarkt. So wird beispielsweise das für uns verfügbare Arbeitskräftepotential Anfang der 90er Jahre durch grundlegende Änderungen der demographischen Daten begrenzt. Die Wohnbevölkerung nimmt kontinuierlich ab (bis zum Jahre 2000 weniger als 60 Millionen, davon knapp über 50 Millionen Deutsche). Der Anteil der älteren an der Wohnbevölkerung erhöht sich (1985 ca. 20%, 2000 ca. 26% älter als 60 Jahre). Internen Einflüssen wie Technologie, Arbeitszeit, Veränderungen des Arbeits- und Freizeitverhaltens sowie der Unternehmensentwicklung werden weiterhin Einfluß nehmen.

Konfliktfelder

Gesellschaftliche Wertvorstellungen und Einstellungen wirken auch auf unsere Mitarbeiter als Teil der Gesellschaft. Dadurch entstehen Differenzen zwischen dem tatsächlichen Verhalten unserer Mitarbeiter und dem zur Arbeits erledigung bei uns erwünschten Verhalten. Ziel personalpolitischer Maßnahmen ist es daher, unter anderem die Konflikte zwischen den Wertvorstellungen der Mitarbeiter und den Anforderungen der Case-Arbeitswelt zu verringern. Die Konfliktfelder in der Arbeitswelt durch Abweichungen zwischen existierender und angestrebter Unternehmenskultur sowie durch die unterschiedlichen Wertvorstellungen, die gesellschaftlich oder durch Erziehung und Ausbildung geprägt worden sind. Untersuchungen erfolgreicher Unternehmen haben gezeigt, daß deren außergewöhnlicher Erfolg nicht nur von den „harten“ und „rationalen“ Aspekten der Organisationsstruktur, Strategien und Kostenkontrollen, ect. abhängt, sondern auch entscheidend geprägt wird von den sogenannten „weichen“ Elementen der Unternehmenskultur wie Führungsverhalten, Führungsstil und Wertvorstellungen, von denen Führung und Mitarbeiter überzeugt sind. Der Handlungsbedarf für unsere Personalpolitik liegt darin begründet, daß wir in unseren Schlüsselpositionen geeignete Vorgesetzte und Mitar-

beiter haben, die sich durch eine unternehmerische Grundhaltung sowie dem Willen zur Gestaltung einer kundenorientierten Organisation auszeichnen. Wir benötigen Mitarbeiter mit starker Eigeninitiative und Leistungsbereitschaft, die pragmatisch für Zielerreichungen eintreten und dabei ihre Vorgehensweise mit humanen Zielvorstellungen in Einklang bringen.

Grundsatz der Case-Personalpolitik

Die Case-Personalpolitik leistet ihren gestalterischen Beitrag zu fortwährenden Wettbewerbsvorteilen, die sich auf einer Case-Unternehmenskultur gründen.

Sie hat zum Ziel, über ihre fortschrittlichen Systeme und Instrumente sowie durch eine zielorientierte Leistungspartnerschaft zwischen Unternehmen einerseits sowie Führungskräften und Mitarbeitern andererseits wesentlich zur Entfaltung und Nutzung der Ressourcen beizutragen. Sie ist berechenbar und bietet Orientierung.

Sie soll die Kooperation zwischen allen Leistungspartnern fördern und vorbildliche Serviceleistungen zum Nutzen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter anbieten.

Sie bietet somit die Chance, zielgruppenspezifischer Förderung und Belohnung von Einsatzbereitschaft und Leistungserbringung und hilft, langfristig Arbeitsplätze zu sichern.

Ergebnisse und Maßnahmen

Wir betrachten Personalarbeit als Investitionen unserer personellen Ressourcen, die die Zukunft von J I Case in hohem Maße beeinflußt. Die Chance von Case liegt insbesondere im Können und Wollen der Mitarbeiter, innovative Konzepte und Ideen zu entfalten und den möglichen technischen Fortschritt wirtschaftlich zu nutzen.

Die Priorisierung der für Case kritischen Aktionsfelder zeigt uns acht Komplexe der zukünftigen Personalpolitik, die Schwerpunktcharakter haben werden.

- Exzellente Führung durch verstärkte Zielorientierung und Entwicklung einer innovativen Unternehmenskultur.

- Zur exzellenten zeitgemäßen Führung gehören zukünftig mehr die indirekten Mittel; es dominieren die Persönlichkeit, das Vorbild und das soziale Verhalten jedes einzelnen.

- Verstärkte Nutzung effizienter und leistungsfähiger Führungs- und Arbeitstechniken.

- Aufbau und Systematisierung von Instrumenten der Personalorganisation.

- Erweiterung des Führungskräftepotentials. Das zu sichernde zukünftige Führungs- und Fachkräftepotential muß am erwarteten Bedarf ausgerichtet werden.

- Unterstützung des Qualifikationswandels von Mechanik zur Elektronik.

Notwendige organisatorische Anpassungsmaßnahmen müssen durch eine geeignete personalpolitische Mitwirkung unterstützt und erweitert werden.

- Verstärkung des Qualitätsbewußtseins.
- Die Internationalität des Unternehmens muß

auch in der Personalarbeit ihren Ausdruck finden; J I Case in Deutschland ist Bestandteil eines weltweit operierenden Konzerns.

Fortsetzung auf Seite 6

Rurik S. von Kotzebue – neuer Geschäftsführer



Rurik S. von Kotzebue wurde am 29. September 1988 zum neuen Geschäftsführer der J I Case GmbH mit Wirkung vom 1. Oktober 1988 bestellt. Er ersetzt Franz J. Olzinger, der mit dem gleichen Zeitpunkt aus der deutschen Unternehmung ausscheidet und zukünftig Europa-Chef für den Verkauf der Case-Baumaschinen wird. Franz J. Olzinger wird zukünftig seinen Standort in Walton, England, haben. Wir wünschen Franz J. Olzinger für seine neue Aufgabe viel Erfolg und werden uns gerne an seine konstruktive, anpackende und durchsetzende Art erinnern. Rurik S. von Kotzebue ist 48 Jahre alt, verheiratet und hat drei Kinder.

Er ist Argrar-Ingenieur und darüber hinaus hat er ein mehrsemestriges Studium an der University of Wisconsin (USA) absolviert.

Rurik S. von Kotzebue arbeitete von 1964 bis 1971 für John Deere. Nach einer umfassenden Trainee-Ausbildung in Deutschland, Schweden und USA war er weltweit in verschiedenen Marketing- und Sales-Funktionen tätig.

Im Jahre 1976 trat er in unser Mutterunternehmen J I Case, Racine, Wisconsin, ein. Er bekleidete weltweit verschiedene Marketing- und Sales-Management-Funktionen im Bau- sowie Landmaschinenbereich. Sein letzter Dienstsitz war Paris als General Manager Business Development.

Wir wünschen Rurik S. von Kotzebue, daß die neue Tätigkeit ihm noch hinreichend Zeit für seine Familie läßt und seine Hobbies nicht zu kurz kommen. Wir wünschen ihm vor allem Glück und Erfolg beim Verkauf unserer Produkte und innerhalb der Geschäftsführung, um zum Nutzen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter tätig werden zu können.

Glück auf - Rurik von Kotzebue.

Einer von uns

Herr Friedrich Reichler, Ingenieur (grad.) - Maschinenbau, Erster Versuchsingenieur in der Hydraulikgruppe unseres Entwicklungszentrums, ist seit 1979 in unserem Unternehmen tätig.

Bereits in frühester Jugend faszinierte Herrn Reichler die Technik, vornehmlich im Fahrzeugbereich. Im Sauerland aufgewachsen, gab es dort viel Gelegenheit, die Motor- und Segelflieger zu beobachten. Anfang 1975 machte er sich seinen Jugendwunsch zu eigen und baute sein erstes Motorflugzeug. Die Probeflüge erfolgten auf dem seinem Wohnort naheliegenden Feldern.

Nach seinem Umzug nach Düsseldorf schloß er sich dem „Düsseldorfer-Modell-Club“ an.

Seit 1980 ist Herr Reichler Mitglied des Modellfliegerclubs MFC Apollo, Butzheim, und als Jugendwart im Vorstand tätig. Rund 10 Jugendliche hat er zu betreuen.

Fachliche Unterstützung im Fliegerbau sowie das fachgerechte Trainieren des Motorfliegers, aber auch das Organisieren und Durchführen



von Jugendfahrten sind seine Aufgaben im Verein.

Modelle jeglicher Art, ob Motor- und Segelflieger oder aber auch Hubschraubermodelle sind für Herrn Reichler allseits bekannte Flugobjekte. Letzteres, so sagt er, ist die Krönung des Modellfliegens. Eine enorm aufwendige Technik und eine außergewöhnlich hohe Geduld des ständigen Flieger-Trainings bedarf das Hubschrauber-Modellfliegen.

Und überhaupt, so einfach die Steuerung der Modellflieger sich anschaut, will auch dieses Fach gelernt sein. Berufsflieger behaupten, es sei einfacher eine Maschine, innersitzend zu steuern, als die gleichen Funktionen außerhalb der Maschine beobachtend auszuüben.

Es dauert schon eine Weile, bevor man ein solches Flugobjekt „in die Höhe“ bekommt. Anfängermodelle lassen sich nach einer Übungsphase von ca. 1 Jahr selbständig starten, rundfliegen und landen. Da braucht man schon eine gehörige Portion Geduld.

Zum Bild:

Es zeigt eine „Bell 222“ - maßstabgetreu, wiegt 5,2 kg, verfügt über einen 10 ccm Motor mit 2,1 PS, Länge 1,50 m und der Rotordurchmesser ist 1,40 m. Die Bauzeit betrug etwa 100 Std. Die Fluggeschwindigkeit beträgt max. 80 km/h, die Flugentfernung - soweit das Auge reicht - liegt bei 2,5/3 km. Die Fernsteuerung verfügt im übrigen über einen Mikrocomputer.

Die Technik dieser Flugzeugmodelle ist auf das modernste ausgerichtet. Aerodynamik, Motor-technik, Elektronik, die verschiedensten Materialien, Festigkeit usw. sind gängige Begriffe in der Motorfliegersprache. Nicht nur als Hobby, sondern der Motorfliegerbau kann durch seine ständige Entwicklung nach neuen Erfordernissen auch - wie im Falle von Herrn Reichler - berufsfördernd sein.

Im übrigen benötigt man für das Modellfliegen eine entsprechende Haftpflichtversicherung und eine Funklizenz.

Flugtage gibt es auch in Modellfliegervereinen, um den Modellfliegersport dem Publikum nahe zu bringen; Modellfliegen ist mit Sicherheit eine weniger unfallträchtige, dafür aber eine sehenswerte und sehr interessante Angelegenheit.

G. Jaeger

Betriebsbefragung

Wir wollen wissen, wie über uns gedacht wird.

Was können Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter tun, um das Betriebsklima in ihrem Betrieb und dem Gesamtunternehmen positiv zu beeinflussen?

Der der Meteorologie entlehene Begriff „Betriebsklima“ kann auch als Antwort der Mitarbeiter auf die Betriebsbedingungen verstanden werden. Es entwickelt sich selten ein homogenes - d.h. für die gesamte Belegschaft - charakteristisches Betriebsklima. Einmal sind die Normen und Erwartungen gruppenspezifisch, zum anderen gibt es kaum einen größeren Betrieb, in dem die Bedingungen an allen Arbeitsplätzen in allen Abteilungen gleich oder auch nur vergleichbar sind.

Um das Betriebsklima gestalten zu können, müssen Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter über Informationen verfügen. Diese sind in der Regel lediglich durch den direkten Kontakt mit den Mitarbeitern sowie durch Krankheits- und Fluktuationsanalysen zu erhalten. Die modernen Techniken der Meinungsumfrage haben uns mit dem Instrument der Betriebs- oder Mitarbeiterbefragung ausgestattet.

Die Mitarbeiterbefragung ist die direkteste und unmittelbarste Form der Informationsbeschaffung; sie wird in vielen Betrieben als Instrument der Personalführung angewandt. Das Ziel ist, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und somit das Betriebsklima zu verbessern. Zufriedene Mitar-

beiter sind weitaus produktivere Mitarbeiter. Dazu gehört, daß ihre beruflichen sowie sozialen Interessen und Neigungen soweit möglich, bei Entscheidungen der Betriebsführung beachtet werden. Dieses ist allerdings nur denkbar, wenn weitgehende Klarheit über die Interessen und Neigungen besteht.

Wir haben deshalb eine unabhängige Unternehmensberatung, die International Survey Research Ltd. mit der Durchführung einer Betriebs- und Mitarbeiterbefragung beauftragt. Die Befragung wird anonym durchgeführt, indem unsere Mitarbeiter einen Fragebogen erhalten, den sie allein für sich ausfüllen und ihn dann direkt dem beauftragten Institut übergeben können.

Der Fragebogen ist so aufgebaut, daß strukturierte Antworten zu entsprechenden Fragen durch Einkreisen markiert werden.

Die Antworten werden anonym aufbereitet und stehen dann der Geschäftsführung und allen Vorgesetzten, Mitarbeitern sowie dem Betriebsrat zur Verfügung.

Die Geschäftsführung mißt diesem Vorgang eine außerordentliche Bedeutung zu und bittet alle Mitarbeiter, aktiv teilzunehmen sowie den beauftragten Unternehmensberater bei seiner Arbeit zu unterstützen.

Die Geschäftsführung bedankt sich bei Ihnen für Ihre Bemühungen und Ihr Engagement.

B. Schuhmacher

Gesundheitsdienst J I Case informiert:

Röntgenreihenuntersuchung

Vorsorge ist besser als Nachsorge!

Nach diesem Motto wurde bereits in den letzten Jahrzehnten jedem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben, an einer alle 2 Jahre stattfindenden Röntgenreihenuntersuchung (Röntgenbus - Sie können sich sicher daran erinnern) teilzunehmen.

Bei dieser Untersuchung wurde die Lunge, das Herz und der gesamte Brustkorb vorsorglich durch eine Röntgenaufnahme des Brustkorbes untersucht.

Da nun diese staatliche Einrichtung, auf Veranlassung des Gesundheitsministeriums, nicht mehr zur Verfügung steht, hat sich die Firma J I Case in den letzten Wochen dazu entschlossen, in Eigenverantwortung und unter Aufsicht und Durchführung des Gesundheitsdienstes, diese Vorsorgemöglichkeit ihren Mitarbeitern auch in Zukunft ermöglichen zu können.

Ab 01.06.88 ist jedem Mitarbeiter in Zukunft die Möglichkeit eingeräumt, in einem 3-jährigen Zyklus eine Röntgenaufnahme des Brustkorbes in unserem Gesundheitsdienst durchführen zu lassen und somit auch in Zukunft in den Genuß zu kommen, durch diese Vorsorgeuntersuchung sich regelmäßig untersuchen lassen zu können. Wir glauben, daß im Sinne der Erhaltung Gesundheit und der Früherkennung, viele Mitarbeiter von diesem Angebot Gebrauch machen werden.

Blutspende bei J I Case

Der Gesundheitsdienst teilt mit, daß die am 12. und 15. August 1988 stattgefundene Blutspendeaktion wieder erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

107 Mitarbeiter spendeten freiwillig einen Teil ihres für viele Menschen so wichtigen Lebenssaftes.

Besonders erfreulich erscheint uns, daß sich in diesem Jahr 22 Erstspender einfanden.

Unter den regelmäßigen an den Blutspendeaktionen teilnehmenden Mitarbeitern sollte dieses Mal ganz besonders Herr Horst Reinders aus der Abteilung 764 erwähnt werden. Herr Reinders hat bereits zum 48. Mal Blut gespendet. Mehrere andere Mitarbeiter haben bereits 20 Mal und mehr an einer Blutspendeaktion teilgenommen.

Auch in Zukunft soll diese Aktion in unserem Betrieb durchgeführt werden.

Dr. H. A. Bernebu

Sauberkeit im Betrieb

Im Rahmen unserer Investitionen wurden im gesamten Werk Maschinen und Anlagen mit neuen Technologien installiert. Wir haben diese Gelegenheit genutzt und hohe Kosten aufgewandt, den Arbeitsplätzen und Werkshallen ein helles, freundliches und sauberes Bild zu geben.

Trotzdem im allgemeinen die Sauberkeit gegenüber früheren Zeiten im gesamten Werksbereich wesentlich besser geworden ist, müssen wir immer wieder feststellen, daß aufgestellte Abfallbehälter und Ascher leider nicht benutzt werden. Es gibt verschwiegene Ecken, wo sich die Pfandflaschen häufen und sonstiger Müll einfach deponiert wird. Ein besonderes Kapitel ist hierbei der Zustand der Sanitäranlagen. Wenn jeder Mitarbeiter die sanitären Einrichtungen so benutzt und verläßt, wie er es von Hause aus gewohnt ist, wären wir in diesem Punkt schon einen erheblichen Schritt weiter.

Helfen Sie durch Ihr Verhalten mit, Waschräume, sanitäre Einrichtungen, Arbeitsplätze und Werksstraßen in einem Zustand zu halten, wie Sie in anzutreffen wünschen. Unterstützen Sie durch Ihr Verhalten das Bemühen des Reinigungspersonals, Ordnung und Sauberkeit zu halten.

K.H. Schmitz

Aufsichtsratswahl 1988

Am 13. und 14. September 1988 wählten die Arbeitnehmer ihre Vertreter für den Aufsichtsrat. Willi Jansen, der erste Bevollmächtigte der IG Metall Neuss, hatte in Case Aktuell, Juni 1988 ausführlich über die Aufsichtsratswahlen sowie über die Bedeutung dieser für die Arbeitnehmer ausführlich berichtet.

Zu wählen waren zwei Arbeiter, ein Angestellter, ein Vertreter der leitenden Angestellten und zwei Gewerkschaftsvertreter. Zur Durchführung der Wahl waren ein Unternehmenswahlvorstand sowie ein Betriebswahlvorstand bestellt worden. Diese waren verantwortlich für die Durchführung der Wahl. Vorsitzender in beiden Wahlvorständen war Karl-Dieter Schlösser.

Gewählt wurden

- bei den gewerblichen Arbeitnehmern (1.628 wahlberechtigt):
 - Mustafa Igde 588 Stimmen
 - Freimut Schumacher 315 Stimmen
- bei den Angestellten (718 wahlberechtigt):
 - Beowulf Pilatzki 289 Stimmen
- bei den leitenden Angestellten (718 wahlberechtigt)
 - Hans-Joachim Fischer 246 Stimmen
- bei den Gewerkschaftsvertretern (2.346 wahlberechtigt):
 - Heinz Jütten (Gewerkschaftssekretär der IG Metall-Bezirksleitung Wuppertal) 246 Stimmen
 - Andreas Dederichs (Gewerkschaftssekretär der IG Metall-Verwaltungsstelle Neuss) 943 Stimmen

Die konstituierende Sitzung des Aufsichtsrates fand am 29. September '88 statt. Dabei wurden

- zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates Heinz Jütten
- zu den Arbeitnehmervertretern im ständigen Ausschuß/Personalausschuß Heinz Jütten, Beowulf Pilatzki
- zum Vorsitzenden der Geschäftsführung Fritz Schneiderhan gewählt.

Die Redaktion wünscht den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie den ständigen Ausschüssen bei Ihrer verantwortungsvollen Aufgabe viel Erfolg.

Lossprechungsfeier der Facharbeiterprüflinge Sommer 1988



Für die Auszubildenden, die im Juni d.J. ihre Ausbildung abgeschlossen haben, fand am 15. September 1988 die Lossprechungsfeier im Beisein der Geschäftsführung und des Betriebsrates statt. Insgesamt bestanden vor der Industrie- und Handelskammer Neuss und Krefeld 15 Auszubildende in 8 verschiedenen Ausbildungsberufen die Facharbeiterprüfung. 9 Jungfacharbeiter sind im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages in der Produktion tätig, 6 Absolventen besuchen weiterführende Schulen. Der Arbeitsdirektor Bernd Schuhmacher erkannte die von den Prüflingen erreichten Ausbildungsergebnisse an und forderte die Anwesenden auf, ihre Aus- und Weiterbildungsbemühungen gezielt fortzusetzen. Mit einer qualifizierten Ausbildung sichert jeder einzelne seinen Arbeitsplatz und er hat die Möglichkeit einer qualifizierten Beschäftigung. Dieses ist umso mehr erfreulich, da die Arbeitswelt sich weiter verändern wird und gerade qualifizierte Ausbildungsabschlüsse unerlässlich sein werden.

Herr B. Schuhmacher führte weiter aus, daß nach den gesellschaftspolitischen Bemühungen der 60er und 70er Jahre jedem ein Höchstmaß an schulischer Ausbildung zu gewährleisten, nun am Ende der 80er und insbesondere für die 90er Jahre es das Ziel sein muß, möglichst qualifizierte berufliche Ausbildungsabschlüsse zu erreichen. Dieses liegt im Interesse unseres

Landes und unserer Gesellschaft, da wir aufgrund unserer begrenzten Ressourcen nur durch qualifizierte Arbeit und gute Produkte im Wettbewerb der Industrie-Nationen uns behaupten werden können.

Es ist das Ziel des Unternehmens, Anfang der 90er Jahre eine neue Lehrlingsausbildung sowohl für den technischen als auch kaufmännischen Bereich nach modernen Gesichtspunkten aufzubauen. Case wird auch in Zukunft seinen gesellschaftlichen Verpflichtungen nachkommen. Darüber hinaus gilt es, junge, qualifizierte Mitarbeiter über die Ausbildung an das Unternehmen zu binden und sie langfristig in die Betriebsgemeinschaft zu integrieren.

Herr B. Pilatzki, Betriebsratsvorsitzender, sprach den Auszubildenden die Glückwünsche zur bestandenen Facharbeiterprüfung aus und verwies ebenso auf die zwingende Notwendigkeit der weiteren Qualifizierung. Er führte weiter an, daß für das berufliche Fortkommen der erste wichtige Schritt getan sei. Aber ebenso wichtig sei die erlangte Ausbildung für das Leben in der Gemeinschaft und hier sei besonders die kollegiale Gemeinschaft gemeint.

Nach Überreichung der Facharbeiterbriefe und eines Firmengeschenkes durch Herrn B. Schuhmacher, bildete die Präsentation der verschiedenen Lehrstücke einen gelungenen Abschluß der Lossprechungsfeier.

K. H. Schmitz

Besuch des Bürgermeisters

Auf Einladung der Geschäftsführung besuchten uns am 20. Juni 1988 der Neusser Bürgermeister Dr. B. Reinartz sowie Stadtdirektor H. Grob-Brockhoff und Dezernent B. Unger. Den Gästen wurde das Werk gezeigt, wobei wir insbesondere auf unsere Investitionen und neuen Anlagen hinwiesen. In den Gesprächen wurde in sehr freimütiger Weise über die Probleme unseres Unternehmens sowie unsere Perspektiven gesprochen. Wir fanden in unseren Gästen aufgeschlossene Gesprächspartner, die von unseren Leistungen beeindruckt sowie unseren Anliegen gegenüber der Stadt aufgeschlossen waren.

Zum Abschluß waren sich die Beteiligten darin einig, sich in angemessener Zeit zu einem erneuten Meinungsaustausch wiederzutreffen und bei dieser Gelegenheit eine Betriebsbesichtigung vorzusehen. Der Bürgermeister Dr. B. Reinartz äußerte darüber hinaus den Wunsch, bei dieser nächsten Gelegenheit auch Gespräche mit Vor- und Mitarbeitern zu führen.





„Sind Sie zufrieden mit Ihrem Betrieb?“

Diese Frage wurde Arbeitnehmern in sieben europäischen Ländern gestellt. Die Meinungsforscher wollten allerdings nicht nur wissen, ob es nach Einschätzung der befragten Männer und Frauen mit der Bezahlung stimmt. Auch betriebliche Sozialleistungen, wie zum Beispiel Gratifikationen oder betriebliche Altersversorgung, und Betriebsklima wurden in den Fragenkatalog aufgenommen. Das Ergebnis: Weitaus die meisten Arbeiter und Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl. Über die Hälfte (55 Prozent) der Befragten äußern Zufriedenheit über die Bezahlung in ihrem Unternehmen. „Die Sozialleistungen sind in Ordnung“ – das sagen drei Viertel der deutschen Arbeitnehmer. Dagegen waren nur 36 Prozent der Italiener mit den Sozialleistungen ihrer Betriebe zufrieden. Auch mit der Zusammenarbeit in den Betrieben der Bundesrepublik gibt es nur wenig Probleme: acht von zehn befragten Arbeitnehmern betonen das gute Betriebsklima. Ähnlich hohe Werte erreichen neben der Bundesrepublik nur noch die Niederlande und die Schweiz. Das schlechteste Arbeitsklima herrscht in Italien.

„Sicherheitsfachkraft“: Aufgaben und Zielsetzung

Der Gesetzgeber hat die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Hierarchie ganz oben angesiedelt.

Die Sicherheitsfachkräfte unterstehen als Stabsstelle Arbeitssicherheit unmittelbar der Unternehmensleitung. Das Arbeitssicherheitsgesetz hat den Sicherheitsfachkräften einen anspruchsvollen Aufgabenkatalog gegeben und ihnen fachliche Weisungsfreiheit garantiert. Allerdings können sie Arbeitssicherheit im Unternehmen nicht anordnen. Das ist und bleibt Aufgabe des Unternehmers und der nachgeordneten Führungskräfte.

Der im Arbeitssicherheitsgesetz festgelegte Aufgabenkatalog der Sicherheitskräfte ist ganz allgemein mit der Unterstützung des Unternehmers und der Führungskräfte „beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ umschrieben.

Der Aufgabenkatalog umfaßt u.a.

- Beratung bei der Planung und Ausführung von Betriebsanlagen
- Beratung bei der Beschaffung von Betriebs-einrichtungen und techn. Arbeitsmitteln
- Gestaltung der Arbeitsplätze (Ergonomie)
- Begehung der Arbeitsstätte und festgestellte Mängel dem Unternehmer und dessen Führungskräften mitzuteilen und Maßnahmen zur Durchführung der Mängelbeseitigung vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken.
- Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln
- Ursachen von Unfällen untersuchen, Unter-

suchungsergebnisse erfassen und auswerten und dem Unternehmer Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorschlagen

- Auf die Benutzung von Körperschutzmitteln achten

— Daraufhinwirken, daß sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen der Arbeitssicherheit und der Unfallverhütung entsprechend verhalten

- Schulung der Sicherheitsbeauftragten

Sicherheitsfachkräfte müssen durch motivierende Gespräche alle im Betrieb Beschäftigten überzeugen, sich sicher zu verhalten. Dies erfordert Initiative, Geduld, Überzeugungskraft und vor allem Stehvermögen.

Die Zielsetzung der Sicherheitsfachkräfte ist:

- alle Mitarbeiter im Betrieb davon zu überzeugen, daß es für sie selbstverständlich ist, sich sicherheitsgerecht zu verhalten, nicht nur weil die Unfallverhütungsvorschriften dies vorschreiben, sondern weil sie dadurch ihre Gesundheit schützen.

— Unternehmer und Führungskräfte davon überzeugen, daß Arbeitssicherheit integrierter Bestandteil des Arbeitsprozesses ist, der einen so hohen Stellenwert haben sollte, daß ohne Arbeitssicherheit der Unternehmenserfolg in Frage gestellt sein kann.

Letzteres gilt um so mehr, da durch die statistische Auswertung von Arbeitsunfällen festgestellt wurde, daß die Mehrzahl der Arbeitsunfälle nicht auf technische Mängel, sondern auf Verhaltensweisen der Mitarbeiter zurückzuführen ist. Typische Unfallursachen sind insbesondere:

- Planlosigkeit
- Gleichgültigkeit

- Unordnung
- Leichtsinn
- Bequemlichkeit

Der Konsens aus dieser Betrachtungsweise ist, daß die Arbeitssicherheit im Unternehmen nur noch mit Organisations- und Führungsmaßnahmen (Regelungen, Anweisungen, Kontrollen) und mit Überzeugung der Mitarbeiter zu sicherem Verhalten bei der Arbeit verbessert werden kann.

Hierfür gibt es eine Vielzahl von Gründen.

- Arbeitssicherheit ist ein humanitäres Anliegen;
- Arbeitssicherheit ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit;
- Arbeitssicherheit beruht auf gesetzlichem Zwang;
- Arbeitssicherheit spart Kosten;
- Arbeitssicherheit schafft transparente Organisation;
- Arbeitssicherheit macht Verantwortung klar;
- Arbeitssicherheit verhindert Haftung und Sanktion;
- Arbeitssicherheit beweist Leistung und Qualität; (Gütesiegel)

Die Sicherheitsfachkräfte müssen bei jeder sich bietenden Gelegenheit, in jedem Gespräch immer wieder sagen: „Jeder Unfall ist vermeidbar“ und „Jeder verhinderte Arbeitsunfall ist für unser Unternehmen Gewinn.“ Wobei das persönliche Leid, daß den Verunfallten trifft, erstrangig in der Betrachtungsweise ist.

Alle Führungskräfte sind aufgerufen, von dem Beratungsangebot der Sicherheitsfachkräfte Gebrauch zu machen, damit der Arbeitssicherheitsstandard im Unternehmen weiter ansteigt.

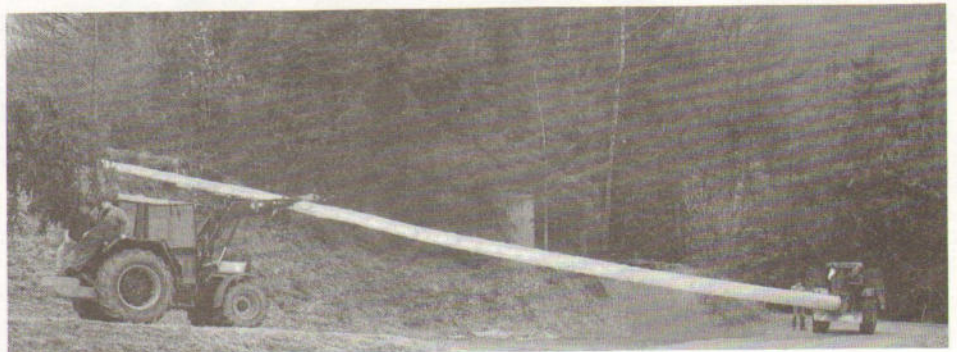
W. Neuwald

Case IH Schlepper im Einsatz

Zwei Case IH Schlepper beim Transport eines Maibaumes. Gesehen von K. H. Schmitz in Kitzbühl/Österreich.

Empfehlung an die Mitarbeiter:
Wer macht mit - Augen auf!

Die besten und originellsten Bilder unseres Produktes werden veröffentlicht und prämiert (Geschenkpriemie o.ä.)



Im Werk tut sich was

Für den NCE-Motor sind die vorgesehenen neuen Fertigungslinien und Anlagen installiert. Im einzelnen sind es drei neue Transferstraßen für Zylinderköpfe, Kurbelgehäuse und Pleuel. Eine von zwei vorhandenen Fertigungslinien für Kurbelwellen ist für die neue NCE-Kurbelwelle umgebaut worden. Dazu ist noch eine neue Bohrmaschine für Bohrungen im Flansch und Zapfen der Kurbelwelle und eine neue Waschmaschine aufgestellt worden.

Für die Herstellung der Motorstirnräder sind für vorhandene Bearbeitungsmaschinen entsprechende Vorrichtungen beschafft und Maschinen umgerüstet worden.

Noch einmal zusammengefaßt, werden für den neuen NCE-Motor in Neuss

-Zylinderköpfe, -Kurbelgehäuse, -Pleuel, -Zahnräder für Kurbelwelle, Nockenwelle und Einspritzpumpe sowie Kurbelwellen bearbeitet.

Die neuen Transferstraßen sind mit modernster Technik für die Bearbeitung und die Meßtechnik ausgerüstet.

Bemerkenswert sind für alle in Neuss bearbeiteten Motorenteile die neuen Waschmaschinen, die einmal wegen ihrer Abmessungen und zum anderen wegen ihrer technischen Ausrüstungen.

Den hohen Anforderungen an die Sauberkeit der Motorenteile wurde Rechnung getragen. Ein neues Sauberkeitslabor ist eingerichtet worden, um die Ergebnisse der Waschprozesse unter Kontrolle halten zu können. Die Sauberkeit wird heute mit Maßzahlen belegt.

In der komplett eingerichteten Gießerei werden für den neuen Motor

3-, 4- und 6-Zylinderköpfe
3- und 4-Zylinderkurbelgehäuse
und Schwungscheiben gegossen.

Unsere Formkastengröße ist nicht ausreichend, um das 6-Zylinderkurbelgehäuse gießen zu können. Deshalb wird dieses Gußteil von unserer CASE-Gießerei in Racine/USA gekauft.

Eingerichtet ist auch die Motormontage für den Bau des neuen NCE-Motors. Hier haben wir uns so eingerichtet, um im Wechsel die alte und neue Motorelinie montieren zu können.

Auf fünf neuen Prüfständen erfolgt der Motor-test. Die Motordaten, wie Leistung, Drehzahl, Drücke, Temperatur, Kraftstoffverbrauch und Rauch werden von Rechnern aufgenommen und bewertet. Der Rechner führt auch den Monteure während des Prüfstandlaufes.

Für die Transferstraßen planen wir Zuverlässigkeits-Tests, um den Nachweis führen zu können, daß die geplanten Vorgaben für Bearbeitungszeit und Herstellungsqualität erfüllt werden.

Unsere Motorenbautradition, die wir mit den erfolgreichen D-Linie Motoren begannen und 1965 durch die heute noch in Produktion befindlichen Direkteinspritzmotoren ablösten, werden wir mit den neuen modernen NCE-Motoren erfolgreich fortsetzen.

Demontage der „Ajax“- Schmiedepresse

Nach langen Besprechungen, Berechnungen und Diskussionen über das Heben, Verladen



und Transportieren der „Ajax“-Schmiedepresse, immerhin mit dem stattlichen Eigengewicht von 160 to, ein sozusagen ordentlicher Brocken, begannen Anfang September 1988 die Vorbereitungen:

Demontage der Versorgungsleitungen, Freistimmen mittels Bagger und Öffnung des Daches im Hebebereich.

Am 9. 9. 1988, 14.00 Uhr endlich startete der Countdown für das Heben und Verladen der Maschine.

Nach Sperrung der Werksstraße von Geb. 1 bis Geb. 30 wurde ein 800 to Autokran in Position gebracht. Zu diesem Fahrzeug gehören fünf Tieflader mit insgesamt 154 to Gegengewichten und ein Transporter für den Kranausleger.

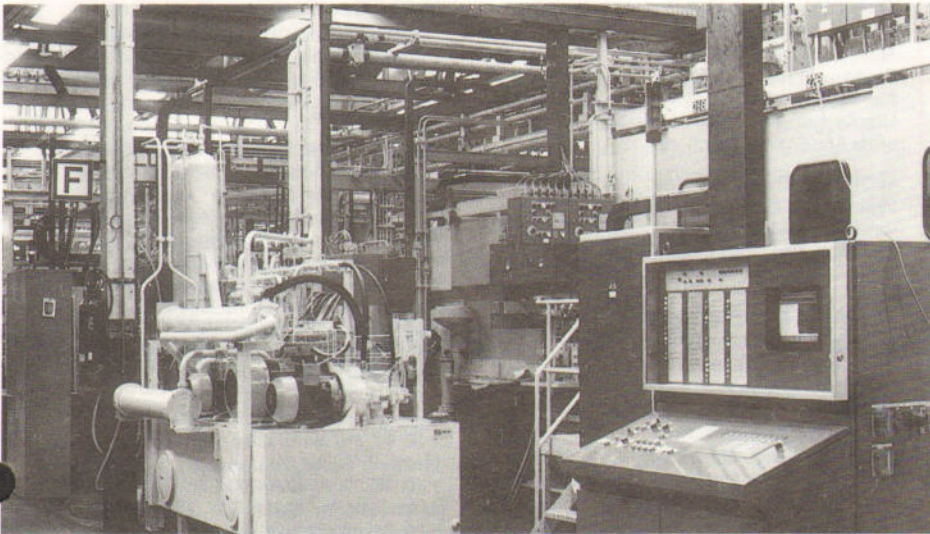
Die Gegengewichte wurden mit Hilfe eines 180 to Teleskopkrans aufgelegt. Abgestützt wurde der Kran auf 8 Stahlpontons von insgesamt 70 qm Grundfläche, die wiederum mit ca. 8 cbm Kies unterfüttert wurden, um den Bodendruck gleichmäßig zu verteilen und Unebenheiten auszugleichen.

Um 19.00 Uhr war es dann soweit: Durch das geöffnete Dach wurde die Presse von ihrem Fundament gehoben, dann auf der Werksstraße abgesetzt und unter Zuhilfenahme des zweiten Krans auf die Seite gelegt und auf einen Tieflader verladen.

Im Krefelder Hafen wurde sie umgeladen für den Wasserweg nach Rotterdam, um von dort ihre Reise fortzusetzen an die amerikanische Ostküste.

Die Maschine wurde von der Fa. Federal-Forge, einem Zulieferer für die Autoindustrie, in der Nähe von Detroit gekauft.

M. Gleitsmann / W. Berkel



J I Case Präsident in Neuss

In der ersten Augustwoche war Mr. James K. Ashford, President and Chief Executive Officer der J I Case Company aus Racine/USA in Neuss.

Anlaß für diesen Besuch war das EBC-Meeting (European Business Council), welches abwechselnd in den europäischen Werken bzw. Verwaltungen abgehalten wird. Bei diesen Sitzungen werden die Projekte und Ergebnisse der europäischen Unternehmen präsentiert und besprochen.

Aber auch ein für Neuss spezieller Punkt stand für den Präsidenten auf dem Plan - von einer Düsseldorfer Agentur wird eine Videodokumentation über die vielfältigen und umfangreichen Veränderungen und Neuinstallationen innerhalb des Werkes erstellt. Von Mr. J. K. Ashford wurden die einleitenden Worte und die Wünsche für das Werk und die Gesellschaft aufgezeichnet. (Dieser Videofilm wird voraussichtlich im November dieses Jahres fertiggestellt.)

D. Steinhage



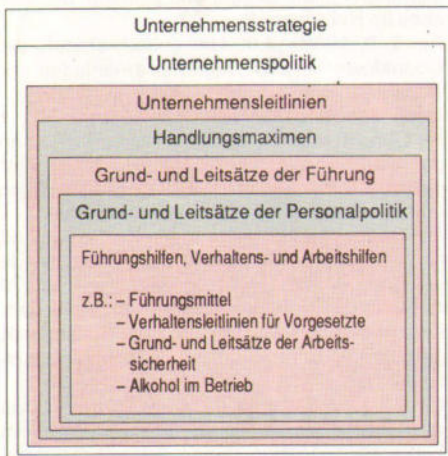
Mitteilungen in Kürze

Im August hatte Case IH-aktuell berichtet, daß im Zuge der Maßnahmen zur Verbesserung der Kostenstruktur eine Gliederung nach Produktgruppen erfolgt. Die Zuständigkeiten in der europäischen Zentrale in Walton, England, sind so geregelt worden, daß Mr. Richard A. Seagrave für die europäischen Landmaschinenwerke in Frankreich (Croix, St. Dizier), England (Carr Hill, Doncaster, Meltham) und Deutschland (Neuss) zuständig ist.

Mr. Filip Philipov ist für die Case und Case Poclain Baumaschinenwerke in Frankreich (Crep, Carvin, Tracy, Vierzon), England (Redruth) und Spanien (Saragossa) zuständig.

Diese Ernennungen wurden von James K. Ashford, dem Präsidenten von J I Case am 21. September 1988 bekanntgegeben.

Die Geschäftsführung hat das Konzept zur Case-Personalpolitik diskutiert und verabschiedet. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, daß wir nur dann erfolgreich sein werden, wenn wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte für unsere Belange gewinnen können. Dieses setzt jedoch auch voraus, daß die Mitarbeiter und Vorgesetzten nicht nur an ihrer Arbeit interessiert sind, sondern sich auch für betriebswirtschaftliche Gesamtzusammenhänge interessieren. Die Geschäftsführung ist der Auffassung, daß unser Erfolg im wesentlichen vom Einbezug unserer Mitarbeiter in Problemlösungen, Entscheidungen und die Umsetzung unserer Maßnahmen abhängig ist. Dieses setzt fundierte Wirtschafts- und betriebswirtschaftliche Kenntnisse voraus und stellt an das Unternehmen die Forderung, in diesem Sinne umfassend zu informieren. Nur ein mitwissender Mitarbeiter kann mitgestalten und Verantwortung mittragen sowie übernehmen. Die Geschäftsführung hat die ersten Maßnahmen eingeleitet. Einige Beispiele wie die Informationsblätter „Grund- und Leitsätze zur Arbeitssicherheit“ und „Alkohol im Betrieb“ sind bereits erarbeitet und an die Mitarbeiter verteilt worden. Wir sind zur Zeit dabei, Unternehmensleitlinien und „Grund- und Leitsätze der Führung“, „Hilfen für Vorgesetzte und Mitarbeiter“ sowie Grund- und Leitsätze der Case-Personalpolitik zu entwickeln. (s. Abb.)



Die Geschäftsführung verfolgt mit diesen Informationsblättern das Ziel, Vorgesetzten und Mitarbeitern Hilfen für kooperative Zusammenarbeit im Sinne des Unternehmens und seiner Mitarbeiter zu geben.

B. Schuhmacher

Geburten

Udo Alt, Abt. 322
 * 03. 09. 88, Sohn Andreas
 Seval Altintas, Abt. 727
 * 04. 08. 88, Sohn Okan
 Mustafa Arslan, Abt. 362
 * 10. 08. 88, Sohn Ulas
 Nusrat Arslan, Abt. 764
 * 19. 08. 88, Sohn Eray
 Alfred Blank, Abt. 731
 * 20. 08. 88, Tochter Nadine
 Sabri Demirdag, Abt. 764
 * 03. 07. 88, Sohn Zafer
 Winfried Fuchs, Abt. 764
 * 10. 08. 88, Tochter Nadine
 Bahattin Güntekin, Abt. 761
 * 05. 07. 88, Sohn Taccetin
 Lothar Mertens, Abt. 354
 * 19. 08. 88, Tochter Mandy
 Achim Nüsser, Abt. 512
 * 05. 09. 88, Tochter Rebecca
 Mustafa Pacali, Abt. 362
 * 26. 08. 88, Tochter Gülcan
 Hermann Oberlack, Abt. 512
 * 28. 07. 88, Sohn Markus
 Mehmet Özmen, Abt. 735
 * 03. 05. 88, Tochter Hatice
 Hans Peter Schridde, Abt. 545
 * 20. 08. 88, Sohn Eric
 Karl-Heinz Vogt, Abt. 590
 * 06. 09. 88, Tochter Kerstin

Hochzeiten

Michael und Birgit Machner
 Abt. 516, am 26. 08. 88
 Petar Vlado und Ivka Nuic
 Abt. 731, am 13. 08. 88
 Willi und Ute Schlangen
 Abt. 731, am 08. 08. 88
 Teyfik und Hatice Taskin
 Abt. 764, am 20. 07. 88
 Ursula, geb. Piszczor und Gregor Wirtz
 beide Abt. 565, am 02. 09. 88

Goldhochzeiten

Werner und Edith Pickhardt
 vormals Sekretariat-Werkleitung, am 25. 08. 88
 Friedrich und Gertrud Segger
 vormals Fil. Neuss, am 27. 07. 88

Diamantene Hochzeit

Hermann und Helene Busch
 vormals Hauptlager, am 27. 07. 88

Alles Gute im Ruhestand

Georgios Apostolidis, Abt. 772, ab 30. 09. 88
 Oskar Behrendt, Abt. 904, ab 31. 08. 88
 Walter Berghoff, Abt. 962, ab 30. 09. 88
 Hans Bolten, Abt. 550, ab 30. 09. 88
 Hans Breidenbach, Abt. 830, ab 30. 09. 88
 Hiltrud Breuning, Abt. 911, ab 30. 09. 88
 Hans-Georg Broich, Abt. 481, ab 30. 09. 88

Konrad Brügggen, Abt. 432, ab 30. 09. 88
 Peter Brügggen, Abt. 424, ab 30. 09. 88
 Fikri Bucde, Abt. 911, ab 30. 09. 88
 Reinhold Bulenda, Abt. 950, ab 30. 09. 88
 Anton Claff, Abt. 745, ab 30. 09. 88
 Andreas Clemens, Abt. 452, ab 30. 09. 88
 Hans Deussen, Abt. 550, ab 30. 09. 88
 Franz Dicken, Abt. 906, ab 30. 09. 88
 Paul Dortmund, Abt. 800, ab 30. 09. 88
 Paul Drehsen, Abt. 561, ab 30. 09. 88
 Karl-Heinz Drießen, Abt. 515, ab 30. 09. 88
 Adolf Eyrich, Abt. 830, ab 30. 09. 88
 Hubert Franzen, Abt. 723, ab 30. 09. 88
 Karl Gwosdek, Abt. 561, ab 30. 09. 88
 Heinrich Heine, Abt. 566, ab 30. 09. 88
 Heribert Heinen, Abt. 830, ab 30. 09. 88
 Hans-J. Hildebrandt, Abt. 960, ab 30. 09. 88
 Aloys Kerkmann, Abt. 430, ab 30. 09. 88
 Peter Kirschbaum, Abt. 721, ab 31. 08. 88
 Heinrich Klinge, Abt. 424, ab 30. 09. 88
 Bernhard Koop, Abt. 516, ab 30. 09. 88
 Friedbert Kürten, Abt. 515, ab 30. 09. 88
 Walter Ludwig, Abt. 103, ab 30. 09. 88
 Manfred Mowens, Abt. 731, ab 31. 08. 88
 Josef Müller, Abt. 575, ab 30. 09. 88
 Ulrich Nellen, Abt. 994, ab 30. 09. 88
 Christian Paschen, Abt. 911, ab 30. 09. 88
 Rudolf Pawlak, Abt. 830, ab 30. 09. 88
 Günter Plaumann, Abt. 711, ab 31. 08. 88
 Heinrich Schiffer, Abt. 103, ab 30. 09. 88
 Wilhelm Schoenen, Abt. 861, ab 30. 09. 88
 Hans Schnödewind, Abt. 612, ab 31. 07. 88
 Helmut Severing, Abt. 103, ab 30. 09. 88
 Wilhelm Sosna, Abt. 731, ab 31. 08. 88
 Helmut Strunk, Abt. 380, ab 30. 09. 88
 Matthias van Terwingen, Abt. 550, ab 30. 09. 88
 Edmund Webb, Abt. 982, ab 30. 09. 88
 Helmut Weigmann, Abt. 566, ab 30. 09. 88

Sterbefälle

Peter Grefrath, 76 Jahre
 † 12. 09. 88, vormals Abt. 752
 Adam Klapdor, 88 Jahre
 † 21. 08. 88, vormals Schreinerei
 Ferdinand Marx, 67 Jahre
 † 07. 06. 88, vormals Abt. 976
 Willi Nettesheim, 56 Jahre
 † 21. 09. 88, vormals Heizkraftwerk
 Peter Pantenburg, 79 Jahre
 † 23. 08. 88, vormals Entwicklungswerkstatt
 Franz Pesch, 69 Jahre
 † 24. 08. 88, vormals Abt. 731
 Johannes Pietzsch, 59 Jahre
 † 30. 07. 88, vormals Abt. 915
 Heinrich Töller, 74 Jahre
 † 10. 08. 88, vormals Abt. 800
 Antonio Valedogato, 69 Jahre
 † 30. 08. 88, vormals Abt. 729
 Kyriakos Xantinidis, 78 Jahre
 † 11. 08. 88, vormals Abt. 758

Neues Case Training Center

Am 1. August 1988 wurde das Training Center in Glehn in Betrieb genommen. Unter wesentlich günstigeren und besseren Raumbedingungen können jetzt alle Trainings-Aktivitäten zentral für die Länder Deutschland, Österreich und die Schweiz sowohl für das gesamte Case-Landmaschinen- als auch für das Case-Baummaschinen-Programm durchgeführt werden. Der Leiter des Training Centers, Herr M. H. Kratz, ist dem europäischen Trainingsleiter C. Espin-Bradley direkt unterstellt. In einer der nächsten Ausgaben werden wir ausführlich hierüber berichten.

Impressum

Verantwortlich: B. Schuhmacher
 Redaktion: K.H. Grasskamp, S. Hennebach, W. Krüger, F.H. Mosters, K. Paul, K. Sitterle
 Gestaltung: W.D. Buecklers
 Photos: A. Grahl, u.a.
 Satz & Druck: Heinz Krapohl GmbH & Co. KG

