

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung liefern einen Markstein zur Beurteilung von Fortschritt und Entwicklung.

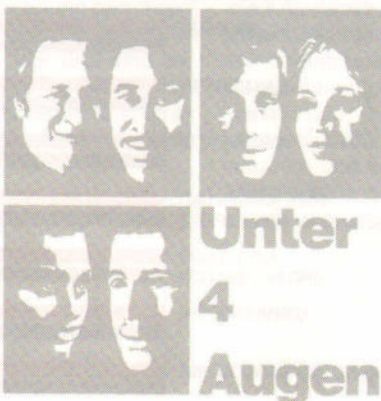
Im Oktober und November 1988 hatten fast alle Mitarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland die Gelegenheit, an der ersten CASE-Mitarbeiterbefragung "Unter 4 Augen", die sich mit dem Betriebsklima befaßte, teilzunehmen.

Im März werden wir zusätzliche Berichte verteilen, in denen die Daten nach repräsentativen, d.h. betriebsspezifischen Gruppen aufgliedert sind.

Wie Sie aus den in dieser Ausgabe berichteten Ergebnissen erkennen können, müssen wir alles daransetzen, die Bemühungen unserer Mitarbeiter erneut darauf zu konzentrieren, den allgemeinen Zustand unserer Gesellschaft zu verbessern und sie zu einem besseren Arbeitsplatz zu machen. Sie werden dies zustande bringen, indem Sie die hier gelieferten Informationen in Chancen und Möglichkeiten verwandeln, und zwar Gelegenheiten, sich zu engagieren beim Ändern der Art und Weise, wie wir unsere Erzeugnisse entwickeln und herstellen, wie wir miteinander in Verbindung stehen und miteinander als Team arbeiten, um den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden.

Als wir an diese Befragung herangingen, hatten wir zwei Ziele im Auge. Das erste war, einen Meilenstein zu setzen im Hinblick auf eine Einschätzung der Ansichten und Einstellung unserer Mitarbeiter bezüglich einer Reihe von Bereichen, die unseren alltäglichen Arbeitsablauf beeinflussen. Die von uns gesammelten Informationen über Schwerpunkte, die von unseren gegenseitigen Arbeitsbeziehungen und dem gegenseitigen Austausch bis zur betrieblichen Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit reichen, liefern uns einen Ausgangspunkt für die Bewertung des Erfolgs unserer Bemühungen, dieses Unternehmen zu einem Weltklasse-Hersteller von Qualitätsmaschinen zu machen.

Um sicherzustellen, daß wir auch die Fortschritte machen, die erforderlich sind, um die Ziele des gesamten Konzerns und unseres Geschäftsbereiches zu erreichen, werden wir im Jahre 1990 eine weitere Mitarbeiterbefragung durchführen und die Ergebnisse mit den heute verfügbaren vergleichen. Der zweite Grund, dieses Befragungsverfahren einzuführen, war die Absicht, Ihre Meinungen zu hören darüber, was in unserem Unternehmen schlecht und was gut ist.



Nach den Bergen von Angaben zu urteilen, die aus dem Teil der Befragung zusammengetragen wurden, der Ihre schriftlichen Stellungnahmen enthielt, hatten Sie vieles auf dem Herzen.

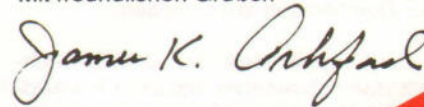
Wir werden diese Befragung jedoch nicht dazu benutzen, lediglich die Probleme aufzuzeigen. Diese Informationen bilden die Grundlage für einen neuen Problemlösungsprozeß, der heute beginnt, und zwar mit der offenen und freimütigen Berichterstattung eben dieser Ergebnisse; und es geht weiter mit dem Engagement eines jeden Mitarbeiters, die Antworten und Lösungen zu den in dieser Befragung angesprochenen Problemen zu suchen.

Der wichtigste Teil des Befragungsverfahrens liegt im Erkennen dessen, was die Ergebnisse bedeuten, sowie im Einleiten der richtigen Schritte. Wir werden dies erreichen mittels einer Reihe von Zielgruppensitzungen, die überall im Unternehmen durchgeführt werden. Die Zielgruppen werden sich konzentriert und detailliert mit den Befragungsergebnissen ihrer Standorte beschäftigen. Ihr Ziel wird es sein, "zwischen den Zeilen zu lesen", um die Probleme genau festzulegen und um dann spezielle Aktionspläne zu deren Lösung vorzulegen und zu empfehlen.

Zu 15 bis 20 Prozent werden die Teams aus Mitarbeitern bestehen, die in Stichauswahl an jedem wichtigen Standort ausgewählt werden. Die Teams werden von Mitarbeitern geführt werden, die darin ausgebildet wurden, offene Diskussionen und Gedankenaustausch während dieses wichtigen Abschnitts des Verständigungsprozesses auf der Basis der Untersuchung durchzuführen. Die von den Zielgruppen erarbeiteten besonderen Empfehlungen und Aktionspläne werden der zuständigen örtlichen oder Konzern-Management-Ebene zur Erwägung sowie Reaktion zugeleitet werden. Ein verbesserter Nachrichtenverkehr auf örtlicher Ebene wird Sie unterrichtet halten bezüglich der Pläne, die entwickelt wurden, unser Unternehmen zu verbessern, sowie bezüglich des Fortschritts, der gemacht wurde. Im Laufe des Jahres wird ein unternehmensweiter Bericht veröffentlicht werden, der einige der Empfehlungen der Schwerpunkt-Teams hervorheben und über die bis zu dem Zeitpunkt durchgeführten Maßnahmen berichten wird.

Mit der Bildung der Schwerpunkt-Teams und der Entwicklung der Aktionspläne erwarte ich von Ihnen allen, daß Sie eine aktive Rolle in dem uns in den kommenden Monaten bevorstehenden Prozeß des Lösens unserer Probleme übernehmen.

Mit freundlichen Grüßen



James K. Ashford

"Unter 4 Augen"
Ergebnisse im Inneren

Ergebnisse der bundesdeutschen Mitarbeiterbefragung "Unter 4 Augen" Der Anfang einer neuen Arbeitsweise bei CASE

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung "Unter 4 Augen" liefern eine Momentaufnahme dessen, was die bundesdeutschen Mitarbeiter der CASE über eine Vielfalt von Kernpunkten denken.

Die Befragung wurde ausgearbeitet, vorbereitet und durchgeführt von der International Survey Research Corporation, im Verlauf des letzten Quartals des Jahres 1988. Von einer Gesamtzahl von 3030 Mitarbeitern gingen bei ISR 1661 Fragebögen ein, was einem Rückfluß von 55 Prozent entspricht.

Im März werden für die einzelnen Standorte ausführliche Berichte herausgegeben werden und Schwerpunkt-Zielgruppen werden damit beginnen, die Befragungsdaten zu untersuchen. Jedes Schwerpunkt-Team wird seine Vorstellungen und Empfehlungen auf einem Formular einreichen, das dann von den Geschäftsleitungen auf örtlicher und Konzern-Basis überprüft werden wird. Die als Ergebnis der Schwerpunktgruppenarbeit entstandenen Aktionsprogramme sollen in einem Bericht veröffentlicht werden, der im späteren Verlauf des Jahres herausgegeben werden soll.

VERSTEHEN UND DEUTEN DER ERGEBNISSE

Auf den folgenden Seiten zeigen 20 graphische Darstellungen die allgemeinen Gruppen, in welche die Befragungspunkte unterteilt wurden. Jede Gruppe enthielt eine Anzahl von Aussagen. Die Texte unter jedem Diagramm weisen das Thema der Fragen aus und heben die Ergebnisse des Unternehmens hervor.

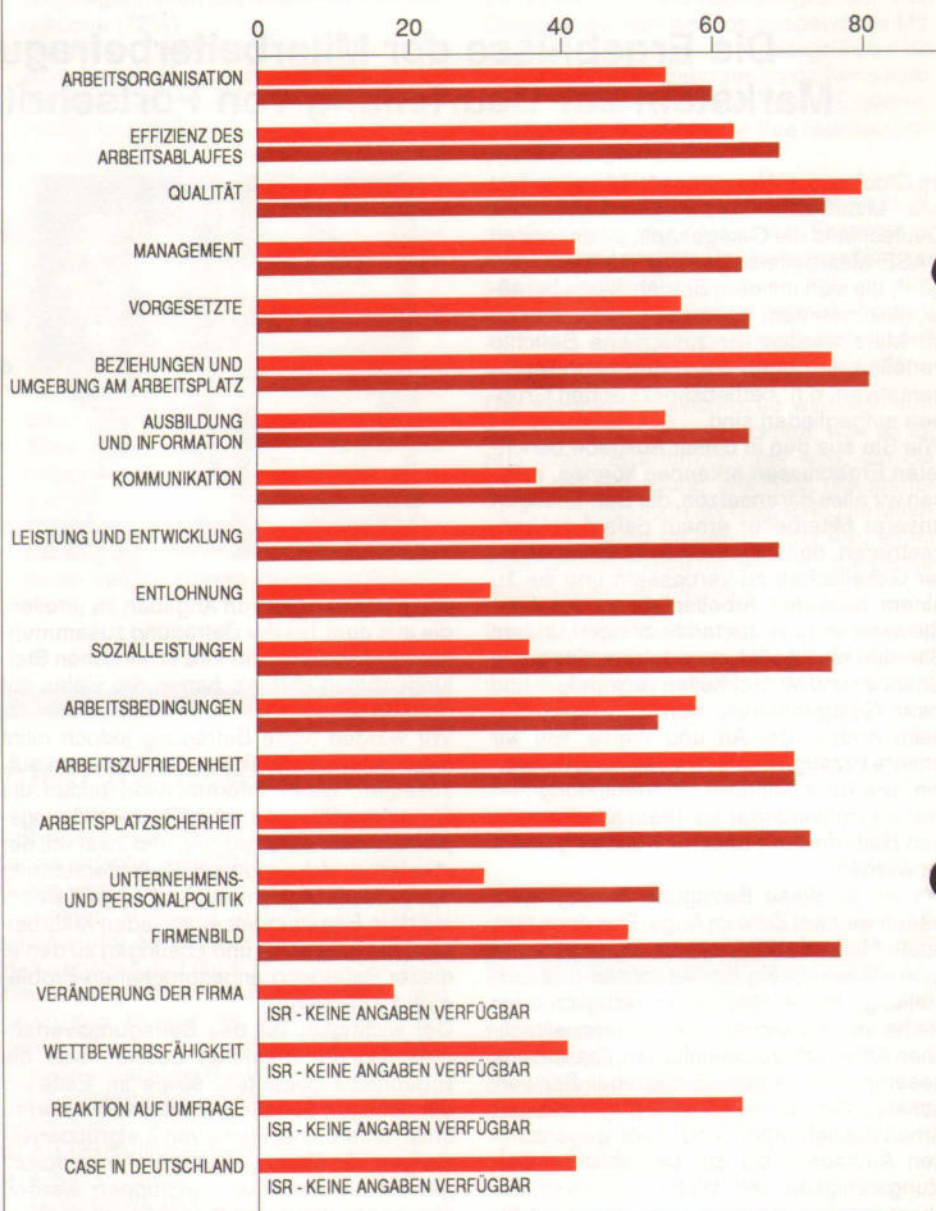
Die abgebildeten graphischen Darstellungen zeigen, wie bei jeder der 20 Gruppen die Antworten der 11 repräsentativen Mitarbeitergruppen im Vergleich mit dem gesamten CASE-Durchschnitt abschneiden.

In jeder Graphik stellt der CASE-Durchschnitt den Prozentsatz positiver Reaktionen auf den speziellen Fragenkomplex dar, der diese Gruppe ausmachte. Die horizontalen Balken zeigen an, in welchem Maße die Antworten der repräsentativen Gruppen vom Unternehmensdurchschnitt abweichen. So liegt zum Beispiel in der Arbeitsorganisations-Graphik der CASE-Durchschnitt bei 44; die Antworten der Mitarbeiter des Ersatzteilwesens lagen jedoch um 2 Punkte über dem Durchschnitt. Mit anderen Worten: 46 Prozent der antwortenden Mitarbeiter der Gruppe Ersatzteilweisen haben eine positive Meinung von ihrer Arbeitsorganisation, während generell 44 Prozent der Mitarbeiter positive Aussagen über diesen Bereich der Firma machen.

CASE im Vergleich zu anderen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland

Positive Reaktionen in Prozent
CASE BRD in 1988

Durchschnitt in der BRD

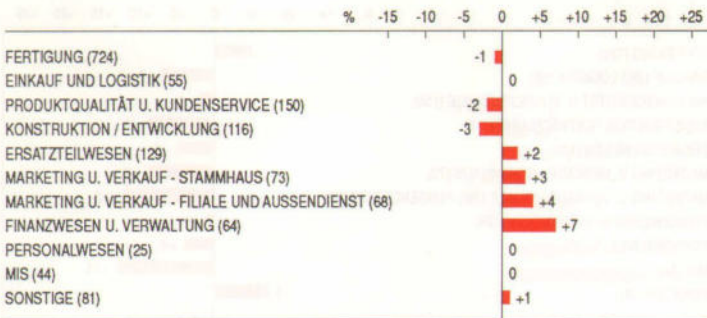


In der Betriebsklima-Untersuchung "Unter 4 Augen" erhielt fast jede Gruppe eine Reihe von grundsätzlichen Fragen, die von der International Survey Research Gesellschaft mehr als 8000 Mitarbeitern anderer Unternehmen in der Bundesrepublik gestellt wurden. Die obige Grafik zeigt den Vergleich der Gesamt-CASE-Ergebnisse mit dem von ISR erarbeiteten bundesdeutschen Durchschnitt.

(Bitte beachten Sie: In dieser Graphik stellen die CASE-Ergebnisse Antworten auf eine Gruppe von Fragen dar, die ISR bei all ihren Mitarbeiterbefragungen in der Bundesrepublik verwendet.

Die CASE-"Durchschnittszahlen" auf den nachfolgenden Seiten weichen etwas von den oben dargestellten Daten ab, da sie Antworten auf zusätzliche Fragen enthalten, die einzig und allein in der "Unter 4 Augen"-Mitarbeiterbefragung gestellt wurden.)

Arbeitsorganisation

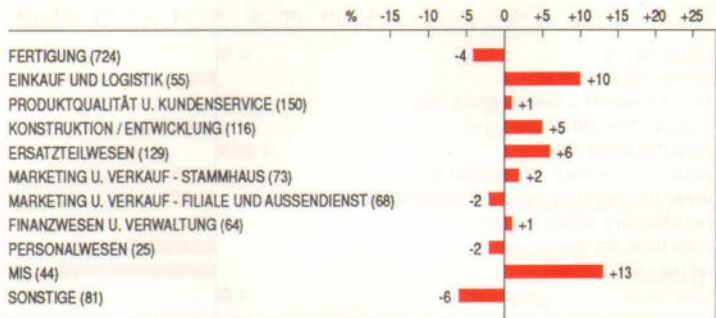


(n) Anzahl der Mitarbeiter, die in jeder repräsentativen Gruppe durch Einsendung ihres Fragebogens geantwortet haben. CASE IH DURCHSCHNITT = 44 %

Haben die Mitarbeiter eine klare Vorstellung von ihren beruflichen Verantwortungen? Ist der Arbeitsablauf innerhalb der Abteilung gut organisiert? Ist ausreichend Personal vorhanden, um dem Arbeitsanfall gerecht zu werden?

95 Prozent der Mitarbeiter, die im Rahmen der Befragung geantwortet haben, sagen aus, daß sie eine klare Vorstellung von ihren beruflichen Verantwortungen haben. Zirka zwei von drei sind der Ansicht, daß die Arbeit in ihrer Abteilung gut organisiert ist (63 %); aber zwei von drei sind auch der Meinung, daß es der Abteilung an ausreichendem Personal mangelt, um die Arbeit zufriedenstellend verrichten zu können.

Effizienz des Arbeitsablaufes

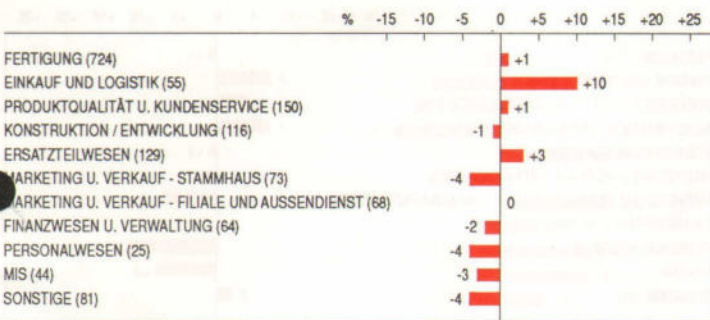


CASE IH DURCHSCHNITT = 62 %

Sind die Einrichtungen in gutem Wartungszustand? Sind die Datenverarbeitungssysteme leistungsfähig? Wird die Abteilung kostengünstig geführt? Werden die Prioritäten zu oft geändert?

Sieben von zehn Mitarbeitern sind der Ansicht, daß in ihrer Abteilung die Arbeitszeit wirtschaftlich genutzt wird (71 %); aber zirka einer von zwei stellen fest, daß ihre Arbeit durch häufige Wechsel der Prioritäten beeinträchtigt wird (53 %). Acht von zehn sind der Ansicht, daß ihre Abteilung wirtschaftlich arbeitet (81 %), und sechs von zehn stellen fest, daß ihre Arbeitseinrichtungen in gutem Wartungszustand sind (63 %). Datenverarbeitungssysteme werden als nützlich erachtet und für wirtschaftlich gehalten, von über sieben von zehn Mitarbeitern, die sie benutzen.

Qualität



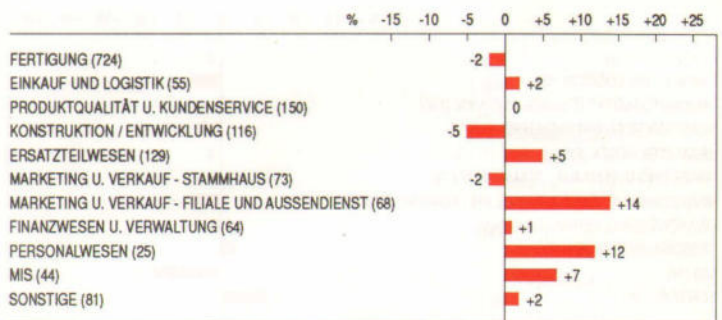
CASE IH DURCHSCHNITT = 53 %

Wird in der Abteilung Arbeit von hoher Qualität geleistet? Wird die Qualität den Prioritäten Quantität, Kosten, Produktionsziele geopfert?

Acht von zehn antwortenden Mitarbeitern stellen fest, daß die Qualität der in ihrer Abteilung geleisteten Arbeit ausgezeichnet ist, und 95 % sind sich der von ihnen erwarteten Arbeitsqualität bewußt. Zwei von drei sind der Ansicht, daß CASE's Verpflichtung zur Qualität in der alltäglichen Arbeit der Gesellschaft klar wird (66 %); 46 % stimmen zu, daß im Unternehmen Qualität vor Quantität eingestuft wird.

Jedoch sind auch über die Hälfte der Meinung, daß oft die Qualität den Problemen der Kostenüberwachung (58 %) und der Produktionsziele (56 %) geopfert wird.

Management



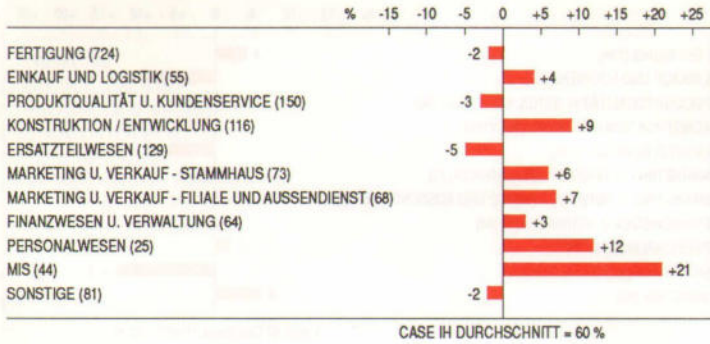
CASE IH DURCHSCHNITT = 52 %

Ist die Geschäftsleitung glaubwürdig und wird sie respektiert? Sind ihre Entscheidungen gerecht, ihre Ziele klar? Interessiert sich die Geschäftsleitung für das Wohlbefinden der Mitarbeiter?

Zirka zwei von drei auf die Befragung antwortenden Mitarbeitern sind überzeugt, daß ihre Abteilung und ihr Standort im allgemeinen gut geführt werden (67 % bzw. 63 %).

Ein ähnliches Verhältnis ist der Ansicht, daß an ihrem Standort die Geschäftsleitung bereit ist, Entscheidungen zu treffen (66 %), und ungefähr sechs von zehn glauben auch, daß die Geschäftsleitung respektiert wird (57 %), und daß sie in Bezug auf das Unternehmen klare Zielvorstellungen hat (58 %). 44 % stimmen der Behauptung zu, daß die Entscheidungen der Geschäftsleitung normalerweise gerecht sind; 46 % stellen fest, die Geschäftsleitung versteht ihre Arbeitsprobleme, und 43 % glauben, daß die Geschäftsleitung am Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter interessiert ist.

Vorgesetzte

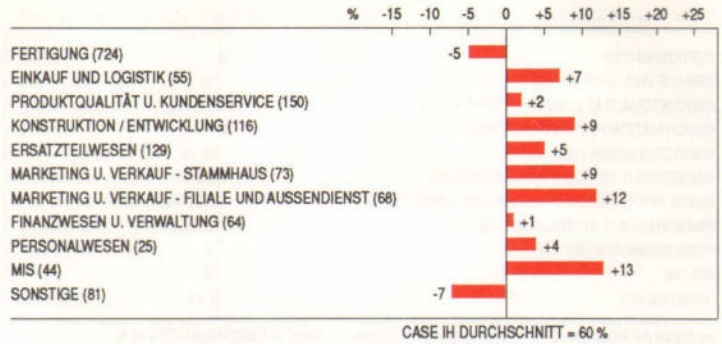


Erkennt der Vorgesetzte gute Arbeit der Mitarbeiter an? Ist der Vorgesetzte ausreichend qualifiziert? Behandelt der Vorgesetzte seine Mitarbeiter gerecht?

Die Mehrzahl der Mitarbeiter, die an der Befragung teilgenommen haben, geben zu, daß ihre direkten Vorgesetzten fachlich qualifiziert (69 %) und zugänglich (71 %) sind; daß sie gegenüber Vorschlägen der Mitarbeiter für Verbesserungen aufgeschlossen sind (65 %); daß sie klare Entscheidungen treffen (63 %) und gut in Menschenführung sind (56 %).

Sechs von zehn sind der Ansicht, daß ihre Vorgesetzten nicht oft genug gute Arbeitsleistungen anerkennen (59 %).

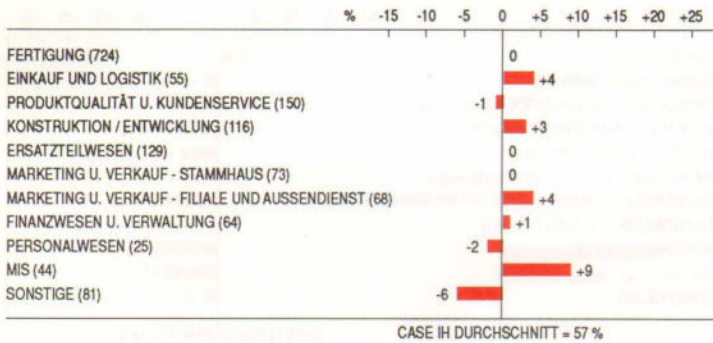
Beziehungen und Umgebung am Arbeitsplatz



Ist die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen gut? Kommen die Leute, mit denen Sie arbeiten, gut miteinander aus?

Neun von zehn Mitarbeitern stellen fest, daß ihre Arbeitskollegen gut miteinander auskommen (89 %), und sechs von zehn sind der Ansicht, daß die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen gut ist (62 %). Einer von zwei sind überzeugt, daß bei CASE die Mitarbeiter respektvoll behandelt werden, und zwar unabhängig von ihrer Tätigkeit (51 %).

Ausbildung und Information

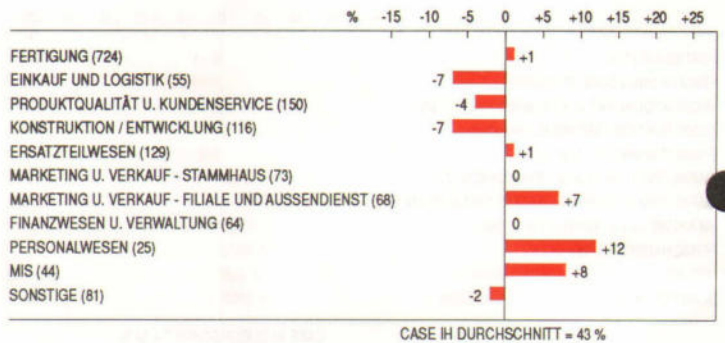


Sind Sie durch Ihre Einarbeitung ausreichend auf Ihre Tätigkeit vorbereitet worden? Haben Sie Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern?

Ungefähr sechs von zehn Mitarbeitern halten sich für ausreichend ausgebildet für die von ihnen verrichtete Tätigkeit (57 %); die Hälfte sind der Ansicht, daß neue Mitarbeiter ausreichende Unterweisung erhalten (51 %), und 38 % sind der Meinung, daß sie genügend Gelegenheit haben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern.

Drei von vier halten sich für gut informiert bezüglich der Arbeitsabläufe innerhalb ihrer eigenen Abteilung (77 %); 44 % halten sich für gut informiert über die Arbeitsabläufe in anderen Abteilungen.

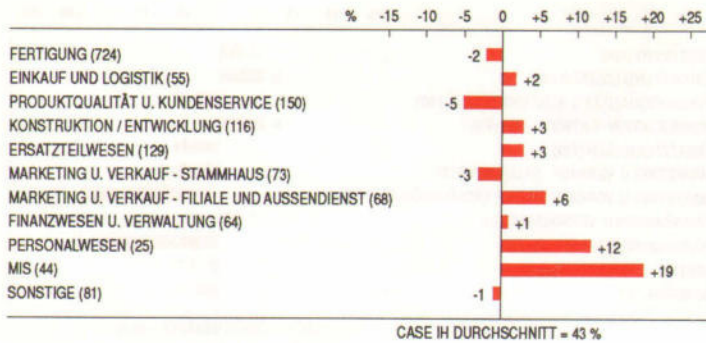
Kommunikation



Legt das Unternehmen Wert darauf, seine Mitarbeiter auf einem guten Informationsstand zu halten? Ist es gefahrlos, die eigene Meinung zum Ausdruck zu bringen? Bemüht sich das Unternehmen, die Ansichten seiner Mitarbeiter kennenzulernen?

Sieben von zehn Teilnehmern der Mitarbeiterbefragung haben keine Hemmungen zu einem höheren Vorgesetzten zu gehen, wenn sie von ihren direkten Vorgesetzten keine zufriedenstellende Reaktion erfahren; und 55 % sind der Ansicht, daß es keinerlei Gefahr birgt, seine eigene Meinung zum Ausdruck zu bringen. Die Hälfte der Mitarbeiter sind nicht der Ansicht, daß das Unternehmen seine Mitarbeiter gut informiert (48 %); sieben von zehn sagen aus, daß sie wichtige Firmenangelegenheiten zuerst durch Gerüchte erfahren (72 %), und sechs von zehn glauben, daß CASE sich nicht genug darum bemüht, die Meinungen der Mitarbeiter zu erfahren (60 %).

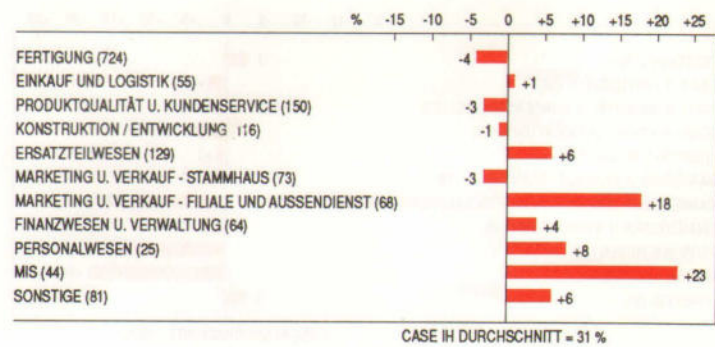
Leistung und Entwicklung



Wissen Sie, wie Ihre eigene Leistung beurteilt wird? Wird sie gerecht beurteilt? Ist CASE an der Weiterbildung der Mitarbeiter interessiert? Werden die richtigen Leute gefördert? Wird gute Leistung belohnt?

Die Mehrzahl der Mitarbeiter weiß, wie ihre Leistung beurteilt wird (65 %); die Hälfte ist überzeugt, daß sie gerecht beurteilt wird (53 %). Ungefähr vier von zehn sind der Meinung, daß sie - wenn sie es möchten - innerhalb des Unternehmens weiterkommen können (40 %); aber ein gleich hoher Prozentsatz glaubt, daß CASE nicht gerade die fähigsten Leute fördert (43 %). 46 % stellen fest, daß das Unternehmen gute Leistungen belohnt, aber 51 % meinen, daß CASE wenig Interesse an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter zeigt.

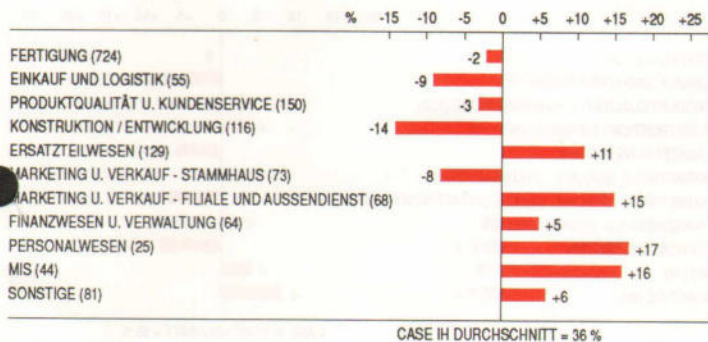
Entlohnung



Entspricht Ihre Entlohnung in angemessenem Maße Ihrer beruflichen Verantwortung? Sind Sie der Ansicht, daß Ihre Firma genauso gut wie oder sogar besser als gleichgelagerte Unternehmen entlohnt?

Sechs von zehn Mitarbeitern bei CASE antworten, daß sie sich für beträchtlich unterbezahlt halten (60 %) und daß sie weniger gut entlohnt werden, als Mitarbeiter anderer gleichgelagerter Unternehmen (59 %). Ungefähr der gleiche Prozentsatz hält sein Lohnniveau für nicht der beruflichen Verantwortung angemessen (57 %).

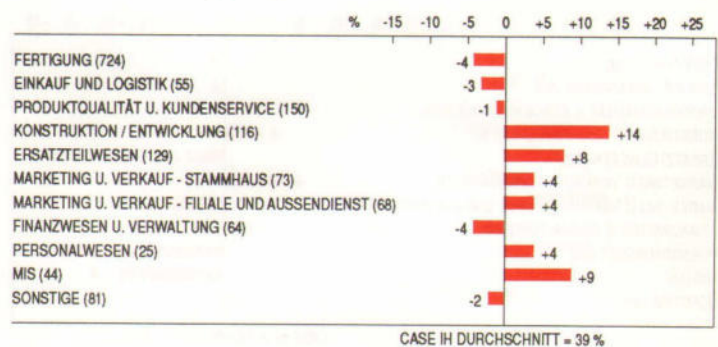
Sozialleistungen



Entsprechen die Sozialleistungen des Unternehmens Ihren Bedürfnissen? Wie liegen sie im Vergleich mit den Sozialleistungen, die andere gleichgelagerte Firmen bieten?

In der Frage der Sozialleistungen sind die Meinungen der Mitarbeiter geteilt; vier von zehn sagen aus, daß die Sozialleistungen ihren Bedürfnissen entsprechen (42 %); und weitere vier von zehn sind gegenteiliger Ansicht (41 %). Drei von zehn behaupten, daß der Umfang der von CASE gebotenen Sozialleistungen mindestens genauso gut ist, wie der von anderen gleichgelagerten Firmen gebotene (29 %).

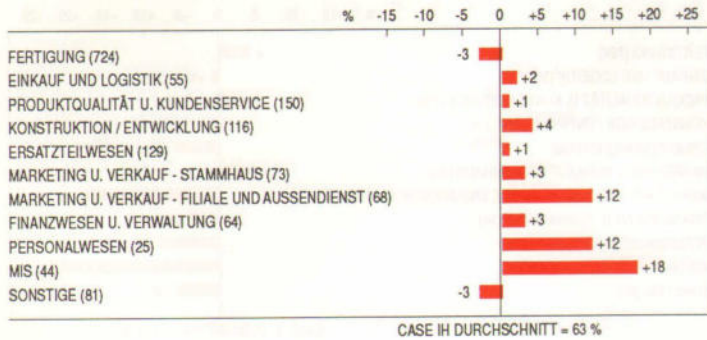
Arbeitsbedingungen



Ist Ihr Arbeitsbereich sicher? Sind Sie zufrieden mit den Verhältnissen an Ihrem Arbeitsplatz im Hinblick auf Belüftung, Raum, Beleuchtung, Sauberkeit und Geräuschpegel?

Die meisten Mitarbeiter sind zufrieden mit den Sicherheitsvorkehrungen an ihrem Arbeitsplatz (70 %) sowie mit ihren allgemeinen Arbeitsbedingungen (62 %). Aber einer von zwei, bzw. sogar mehr Mitarbeiter, beurteilen die Parkmöglichkeiten an ihrem Standort als schlecht (58 %), halten die Pausen- und Erholungseinrichtungen für nicht gut (47 %) und empfinden den Geräuschpegel als zu hoch (50 %). Die Belüftung wird von 22 % als gut bezeichnet, die Beleuchtung von 44 %, die Sauberkeit von 38 % und die Arbeitsraumverhältnisse von 44 %.

Arbeitszufriedenheit



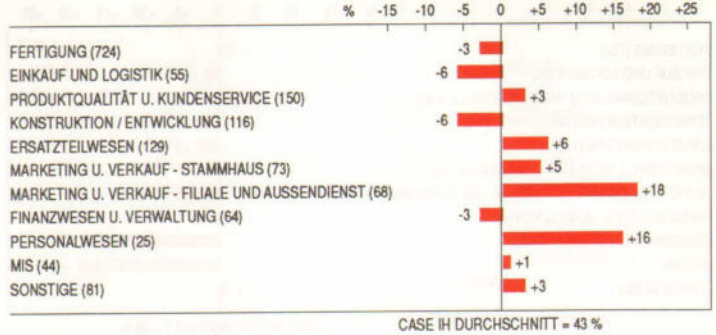
Vermittelt Ihnen Ihre Tätigkeit das Gefühl, etwas vollbracht zu haben? Ist die Arbeitsmoral in Ihrer Abteilung hoch? Ist Ihre Tätigkeit interessant?

94 % der CASE-Mitarbeiter, die an der Befragung teilgenommen haben, sind der Meinung, daß sie mit ihrer Tätigkeit eine sinnvolle Arbeit verrichten, und 82 % haben das Gefühl, mit ihrer Arbeit persönlich etwas vollbracht zu haben.

Sieben von zehn halten ihre Tätigkeit für interessant und erachten sie für wichtig (71 %); 72 % sind der Meinung, daß die Arbeitsmoral gut ist.

Die Hälfte der Mitarbeiter gibt zu, daß ihnen ihre Tätigkeit ausreichend Möglichkeiten bietet, ihre Fähigkeiten zu nutzen (48 %).

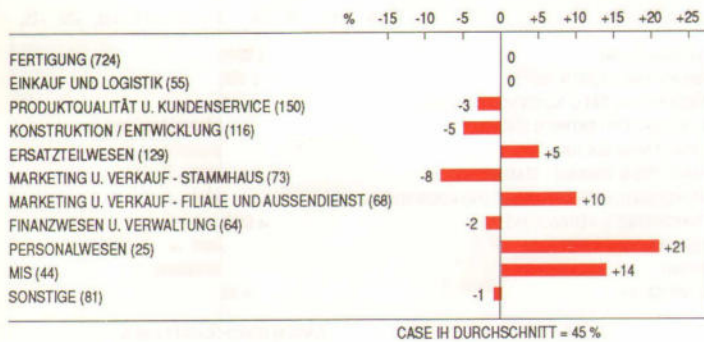
Arbeitsplatzsicherheit



Machen Sie sich Sorgen um die Zukunft von CASE? Wie liegt das allgemeine Niveau der Arbeitsplatzsicherheit bei Case im Vergleich mit anderen gleichgelagerten Unternehmen?

Zwei von drei Mitarbeitern sind der Meinung, daß ihr Arbeitsplatz sicher ist, solange sie gute Arbeit leisten (67 %), und vier von zehn glauben, daß CASE mindestens genauso gute Sicherheit des Arbeitsplatzes bietet, wie andere gleichgelagerte Unternehmen im Lande. Die größte Besorgnis kommt zum Ausdruck, in Bezug auf die Zukunft der Mitarbeiter des eigenen Standorts (59 %) und im Hinblick auf CASE als Ganzes (53 %).

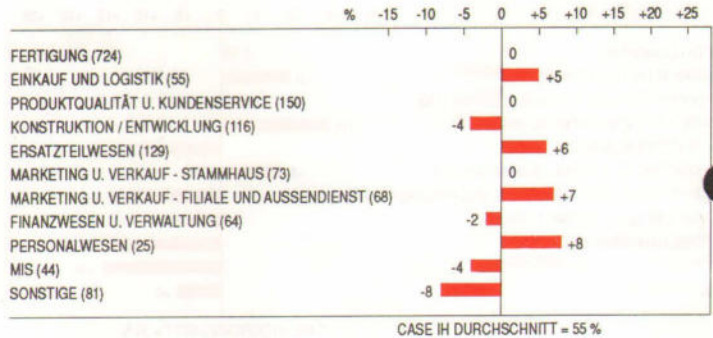
Unternehmens und Personalpolitik



Kennen und verstehen Sie die unternehmensinternen Richtlinien und Vorschriften? Erhalten Sie ausreichend Informationen bezüglich der Personalpolitik des Unternehmens? Werden die Unternehmensrichtlinien und -strategien gerecht gehandhabt?

Drei von vier CASE-Mitarbeitern stellen fest, daß sie die unternehmensinternen Richtlinien und Vorschriften für sinnvoll halten (74 %); drei von vier betrachten sich als gut informiert, im Hinblick auf die CASE-Personalpolitik und sind der Ansicht, daß sie gerecht gehandhabt wird (30 %).

Firmenbild

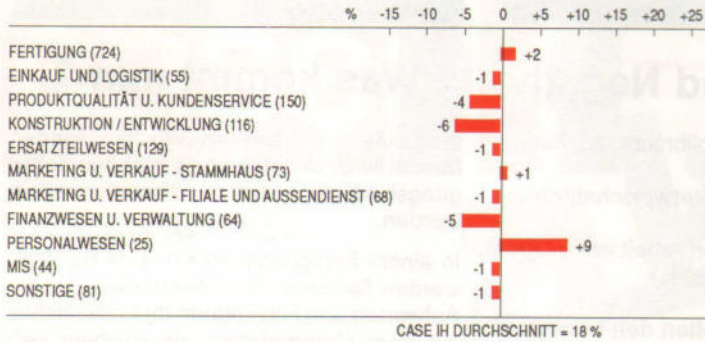


Hat das Unternehmen aufgrund seiner Erzeugnisse einen guten Ruf? Können Sie CASE als Arbeitgeber empfehlen? Sind Sie stolz darauf, zum Unternehmen zu gehören?

Die Mehrzahl der CASE-Mitarbeiter ist der Ansicht, daß CASE aufgrund seiner Erzeugnisse und seines Kundendienstes einen guten Ruf hat.

Sechs von zehn sind stolz darauf, dem Unternehmen anzugehören (62 %) und 55 % würden CASE als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.

Veränderung der Firma

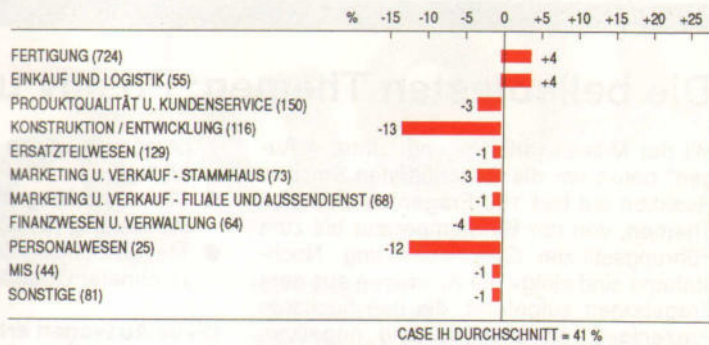


Wie glauben Sie, verändert sich das Unternehmen, wenn überhaupt? Sind Sie der Ansicht, daß sich im nächsten Jahr oder so das Unternehmen als solches im positiven Sinne wandeln wird?

Im allgemeinen ist einer von fünf CASE-Mitarbeitern, die an der Befragung teilgenommen haben, der Meinung, daß Case sich im letzten Jahr oder so in positivem Sinne verändert hat; einer von fünf stellt fest, daß es schlechter geworden ist, und die restlichen können keinen Wandel erkennen bzw. geben keine Meinung hierzu ab.

In bezug auf Veränderungen im positiven Sinne werden Produktivität und Produktqualität als Hauptaspekte des Unternehmens hervorgehoben, während die Arbeitsmoral der Gesichtspunkt ist, der sich am stärksten im negativen Sinne geändert hat (38 %). Im Ausblick auf das nächste Jahr, etc., glaubt einer von vier Mitarbeitern, daß sich das Unternehmen im positiven Sinne wandeln wird (25 %), und zwar im Gegensatz zu einem von zehn, der meint, daß sich die Dinge verschlechtern werden (11 %).

Wettbewerbsfähigkeit

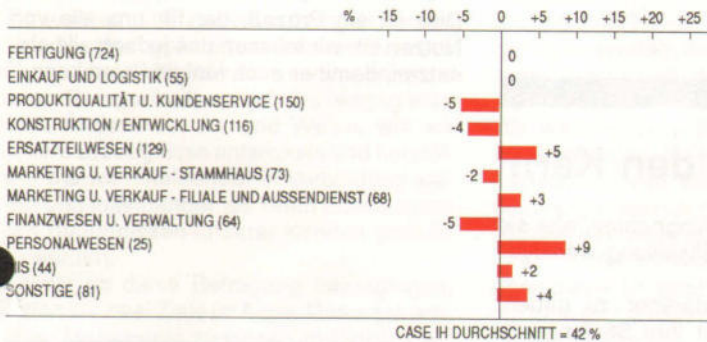


Besitzt CASE für die Bundesrepublik eine wirkungsvolle Vertriebsplanung? Wie gut behauptet sich die Gesellschaft auf dem Markt?

Sechs von zehn Mitarbeitern, die an der Befragung teilgenommen haben, stimmen zu, daß CASE für seine Landmaschinen in Deutschland eine erfolgreiche Vertriebsplanung hat (62 %); und 54 % sind der Meinung, daß das Unternehmen ausreichend in Produktwerbung investiert.

Für CASE's größte Stärke auf dem Markt hält man das Fertigungsprogramm und die Qualität der Produkte.

Case in Deutschland



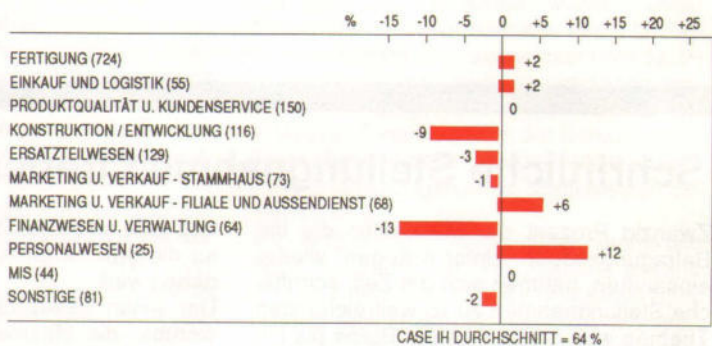
Was halten Sie von der Menge der Überstunden, die Sie arbeiten? Wie nützlich ist der Betriebsrat für Sie? Wie bewerten Sie den Pensionsplan der Firma sowie andere Sozialfürsorgemaßnahmen? Welches sind die wirkungsvollsten offiziellen Kommunikationskanäle?

Diese Punkte wurden speziell für die deutsche CASE-Organisation entwickelt im Gegensatz zu CASE-Unternehmen in anderen Ländern.

Ungefähr neun von zehn der Mitarbeiter, die an der Befragung teilnahmen, erklärten ihre Bereitschaft, Überstunden zu leisten, wenn dies erforderlich sei (87 %), und 56 % sagten aus, daß sie ohne Repressalien befürchten zu müssen, die Teilnahme an Überstunden ablehnen können. Drei von vier Mitarbeitern sind sicher, daß sie jederzeit zwecks Beratung den Betriebsrat ansprechen können (73 %), während ungefähr vier von zehn das Unternehmen als gut oder durchschnittlich bewerten in bezug auf dessen Hilfe bei Notfällen, sowie im Hinblick auf Hilfeleistung und Beratung in persönlichen Angelegenheiten.

Die Firmenzeitschrift, Betriebsversammlungen, Rundschreiben und Schwarze Bretter sowie Vorgesetzte werden alle als gute Kommunikationskanäle für Informationen über das Unternehmen bewertet, und zwar von durchschnittlich 36 % der Mitarbeiter.

Reaktion auf Umfrage



Halten Sie die Teilnahme an einer Mitarbeiterbefragung für eine gute Möglichkeit, mit der Geschäftsleitung Verbindung aufzunehmen? Wird die Geschäftsleitung auf die Ergebnisse reagieren?

Drei von vier Mitarbeitern wissen die Möglichkeit der Teilnahme an der Befragung zu würdigen als einen Weg der Kontaktaufnahme zum Management (74 %);

zwei von drei sind überzeugt, daß die Ergebnisse ernsthaft überdacht werden (66 %), und einer von zwei Mitarbeitern glaubt, daß die Geschäftsleitung auf der Basis der Ergebnisse handeln wird (51 %).

Die beliebtesten Themen: Positiv und Negativ

Mit der Mitarbeiterbefragung "Unter 4 Augen" baten wir die Beschäftigten um ihre Reaktion auf fast 150 Fragen zu aktuellen Themen, von der Bürotemperatur bis zum Führungsstil der Geschäftsleitung. Nachstehend sind einige der Aussagen aus dem Fragebogen aufgeführt, die den höchsten Prozentsatz an positiven und negativen Reaktionen erhielten. Die Listen stellen keine Deutung der Gesamtergebnisse dar.

Diese Aussagen erhielten den höchsten Prozentsatz an positiven Antworten:

- Ich habe eine klare Vorstellung von den Verantwortlichkeiten, die mir meine Tätigkeit auferlegt (95%)
- Die von mir erwartete Leistung in meiner Tätigkeit kenne ich (95%)
- Meine Tätigkeit halte ich für eine wirklich Sinnvolle (94%)
- Die Kollegen, mit denen ich zusammenarbeite, kommen im allgemeinen gut miteinander aus (89%)
- Ich bin bereit, im Interesse des Unternehmens Überstunden zu leisten (87%)
- Ich weiß, wie sich meine Tätigkeit in den allgemeinen Arbeitsablauf meines Standortes eingliedert (86%)
- Im allgemeinen weiß ich, an wen ich mich zu wenden habe, um die für eine gute Ausführung meiner Tätigkeit erforderlichen Informationen zu bekommen (82%)
- Meine Arbeit vermittelt mir eine Gefühl,

persönlich etwas vollbracht zu haben (82%)

- Meine Abteilung arbeitet wirtschaftlich leistungsfähig (81%)
- Meine Abteilung liefert Arbeit von ausgezeichneter Qualität (80%)

Diese Aussagen erhielten den höchsten Prozentsatz an negativen Antworten:

- Normalerweise hören wir über wichtige Angelegenheiten zuerst aus der Gerüchreküche (72%)
- bei meiner Tätigkeit bin ich oft übermäßigem Druck ausgesetzt (68%)
- Meine Arbeitsbelastung halte ich für übermäßig hoch (66%)
- In meiner Tätigkeit werde ich häufig mit gegensätzlichen Anforderungen konfrontiert (65%)
- Zur Erledigung des Arbeitsanfalls hat meine Abteilung nicht ausreichend Personal (63%)
- Für meine Tätigkeit fühle ich mich beträchtlich unterbezahlt (60%)
- Bei CASE macht man sich wenig Mühe, die Meinungen und Gedankengänge der Mitarbeiter kennenzulernen (60%)
- Mein direkter Vorgesetzter spricht nur selten Anerkennung für gute Leistungen aus (59%)
- Nachdem, was man so hört, ist die Bezahlung bei CASE nicht so gut wie bei anderen vergleichbaren Firmen (59%).

Was kommt nun ?

Im Laufe der nächsten Wochen werden überall im Unternehmen die örtlichen Befragungsberichte, ähnlich diesem, verteilt werden.

In einem Fertigungsbereich -zum Beispiel- werden Sie einen Bericht erhalten, der die Antworten und Reaktionen Ihres Bereiches mit dem Unternehmen als solchem vergleicht.

Im Verlauf der Arbeitssitzungen der Ziel-Gruppen werden wahllos ausgewählte Mitarbeiter von ähnlichen Arbeitsgruppen die im Befragungsfragebogen gestellten einzelnen Fragen untersuchen und die Ergebnisse für Ihren Standort oder Ihre repräsentative Gruppe erörtern.

Die Teilnehmer haben dann die Möglichkeit, die Gründe für ein bestimmtes Ergebnis zu identifizieren und Möglichkeiten zur Verbesserung vorzuschlagen, oder -falls es sich um eine positive Reaktion handelt- herauszufinden, was gerade diesen Aspekt des Unternehmens so gut funktionieren läßt.

Der Kommunikationsprozeß wird sich fortsetzen mit ständigem Rückfluß, was an Ihrem Standort unternommen wird, um die durch die Befragung ans Licht gekommenen Problempunkte abzuhandeln. Die Mitarbeiterbefragung im Jahre 1990 wird einen meßbaren Rückfluß dazu liefern, wie gut wir unsere Aufgabe meistern.

Dies ist ein Prozeß, der für uns alle von Nutzen ist; wir müssen uns jedoch alle einsetzen, damit er auch funktionieren kann.

Schriftliche Stellungnahmen treffen den Kern

Zwanzig Prozent der Mitarbeiter, die die Befragungsbögen "Unter 4 Augen" wieder einsandten, nahmen sich die Zeit, schriftliche Stellungnahmen zu so weitreichenden Themen wie Sauberkeit der Büros bis hin zur Produktqualität auszuarbeiten. Obwohl hier mehrere Hundert Stellungnahmen zusammenkommen, liest James Ash-

ford jede einzelne Stellungnahme, ehe sie an die örtliche Geschäftsleitung weitergegeben wird.

Um einen Überblick darüber zu geben, worüber die Mitarbeiter ihre Stellungnahmen abgaben, hat die ISR die Stellungnahmen in die gleichen Gruppen unterteilt, wie sie in den Fragen der Befragung erfaßt waren. Die nachstehende Liste ist eine Zusammenfassung der Gruppen, über welche die Mitarbeiter am häufigsten geschrieben haben.

- Arbeitsbedingungen (13%)
- Arbeitsorganisation (10%)
- Vorgesetzte (10%)
- Management (9%)
- Beziehungen und Umgebung am Arbeitsplatz (7%)
- Sozialleistungen (6%)

Impressum

Verantwortlich: B. Schuhmacher
Gestaltung: W.D. Buecklers
Satz & Druck: Heinz Krapohl GmbH & Co. KG

**"Unter 4 Augen"
Ergebnisse im Inneren**

J I CASE

Ein Tenneco Unternehmen

