

EROS IM BETRIEB

PERSPEKTIVEN 89 / 90

KERN IM KONZERN

FRISCHER WIND

SHOW-TIME FÜR NIVEL 20

70 JAHR' – WEISSES HAAR?

PRIVATPILOT FÜR KERN

KERNSWISS

oder der Mensch lebt nicht vom Brot allein.

Nein. Setzen Sie sich bitte: denn hier geht es nicht um Liebesaffären zwischen Mann und Frau im Betrieb. Und auch nicht um Biblisches bei der Arbeit. Sie haben es jedoch schon am Titel gemerkt: vom altherwürdigen 'Eros', diesem schillernden griechischen Götternamen aus dem Altertum klingt nur noch seine sinnfrohe 'Saite' in unseren Ohren nach. Ein Fremdwort, dem in unserer aufgeklärten Zeit stets der Beigeschmack des Unseriösen, Minderwertigen anhaftet. Denn schliesslich gehören in einer Zeit der Intellekt – Vergötterung Gefühle in den Keller unseres Bewusstseins.

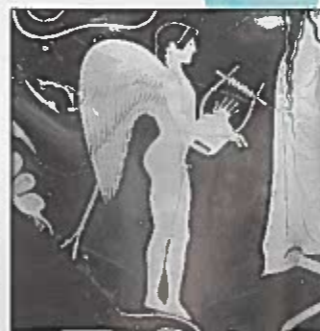
Die alten Griechen aber, Urväter unserer Kultur, kannten weder Computer noch Autos. Ihre Götter waren weder Intellekt noch die Technologie, die alle Grenzen sprengen und scheinbar alles möglich machen. Ihr Kult war die Pflege, Verehrung und Darstellung jener Naturkräfte in uns, die uns als Menschen seit jeher bewegen: Im Kriege, im Handel, bei grossen Unternehmungen, in der Liebe. Eros z.B. war für sie die personifizierte Kraft menschlicher Beziehungsfähigkeit, im weitesten Sinne jene Kraft, die es schafft, im Gegenüber mehr als einen Spielball oder ein Rädchen im Betriebe zu sehen.

Wie sieht es bei uns heute aus? Sind wir beruflich für einander nur Rad und Rädchen, sind wir privat als Partner, Vater oder Mutter lediglich noch gut funktionierende Marionetten? Diktiert der Zeitdruck unsere Beziehungsfähigkeit? Andersherum gefragt: ist 'Funktionieren für Geld' in unserer Zeit der einzige Motor oder brauchen wir mehr: Partner und Beziehungen, die uns zum Tun beflügeln, Begeisterungsfähigkeit, gemeinsame Ziele, Visionen und Ideen - wir, die doch unsere Aufgaben und Pflichten unter Hochdruck erfüllen, die wir längst den Sachzwängen und Wohlstandsnormen gehorchen?

Schauen wir uns diesbezüglich doch einmal die Kultur unseres schärfsten Konkurrenten, Japans, näher an: In diesem, während Jahrtausenden isolierten, permanent von Naturgewalten wie Vulkanen und Orkanen geschüttelten Inselstaat, entstand im Laufe der Zeit und durch die gemeinsame Not ein ganz anderes Wir-Gefühl, ein ganz anderes Gefühl gegenseitigen Angewiesenseins als bei uns. Nun sind wir keine Asiaten, und deren Tradition des dominierenden Gemeinsinns lässt sich kaum der abendländischen Idee von Individualität und modernem Individualismus aufpfropfen. Weil jedoch die gegenseitige Verständigung zwischen Mitarbeitern und Managern, die **gemeinsame** Suche nach der besseren Lösung und die Offenheit für andere Ideen durch alle Qualitätszirkel und Rituale hindurch so gut funktioniert, verbessert und erneuert sich die Organisation und deren Marktleistung im uns bekannten, beängstigenden Tempo.

Das einander Zudienen – in die Hände schafften, das Verantwortungsgefühl für die Gruppe – der kämpferische Einsatzwille für das Ganze hat in Japan Tradition, ist Teil der japanischen Kultur. Wir Westler brauchen individuelle Leistungsanreize, um zu Höchstleistungen zu gelangen, brauchen Freiräume zur Selbstverwirklichung, Visionen die uns beflügeln – und dies ist mehr als Umsatz- und DB-Ziele, PPS und QS.

Was wir heute zur Erhaltung unserer Wettbewerbsfähigkeit aber am dringendsten brauchen, ist die Fähigkeit, miteinander zu reden, uns mitzuteilen, uns über unsere Funktion hinaus auch als Menschen einzubringen, indem wir über unsere Gefühle und Nöte sprechen lernen. Denn Not verbindet und macht erst noch erfinderisch. Die Entwicklung wird immer schneller, die Zukunft immer weniger vorhersehbar. Nachdem es eine Million Jahre gedauert hat, bis wir 5,5 Milliarden Menschen auf der Erde waren, ist kaum vorstellbar, wie wir innerhalb von nur einer Generation, ca. im Jah-



Eros und Leier.
Griechische Vasenmalerei
um 465 v. Chr.



re 2020, um die 11 Milliarden 'Gäste' im 'Raumschiff Erde' beherbergen wollen. Die Probleme werden immer komplexer und globaler, sind immer weniger im Alleingang, sondern nur noch interdisziplinär und interaktiv zu lösen. Für alle Partner innerhalb einer Organisation ist deshalb die Kommunikations- und Beziehungsfähigkeit heutzutage von vitalstem ökonomischen Interesse und sollte permanent gefördert – und gefordert werden. Unser eigentliches Kommunikationsproblem liegt aber oft darin, dass wir, vielleicht aus Angst vor Blösse oder Angst zu unterliegen, uns zu wenig vertrauen, anzusprechen, was uns wirklich bewegt. Oder denken wir manchmal einfach zu wenig darüber nach, wie unser Tun in unserem Bereich mit den Aufgaben und den Tätigkeiten unserer Partner in anderen Bereichen zusammenhängt? Menschliche Beziehungen brauchen aber auch Zeit und Konstanz, um sich zu entfalten und um produktiv zu werden. Das permanente 'Wer mit Wem', rollender Organigramme und Restrukturierungen verunsichert und hemmt das Vertrauen, lähmt Produktivität und Kreativität, die nur in einem entspannten, leistungsfördernden Klima möglich sind. Miteinander offen reden statt verschlossen aneinander vorbeireden – Produktivität gegen Leerlauf und Schattengefecht – dies ist echter Fortschritt.

Wenn wir uns untereinander nicht mehr mitteilen können, wenn wir uns nicht mehr verstanden wissen, macht das Ganze, für das wir ja schliesslich auch arbeiten, auch keinen Sinn und keinen Spass. Wo Sinn und Spass aber fehlen, sind wir flügelahm: Eine ärmliche Figur, die ihre Haut zu Markte trägt. Und umgekehrt: wo wir zusammenspannen und Visionen entwickeln, Spielraum und Spass am Miteinander bekommen, wachsen uns Flügel, vollbringen wir Höhenflüge, schaffen wir gemeinsam Höchstleistungen, kurz: arbeiten wir mit Eros, dem **ideellen** Motor höchster Produktivität und Kreativität.

M. Streit

M. Streit, 4470

INHALT

LEITARTIKEL: EROS IM BETRIEB	2
TONI WICKI: PERSPEKTIVEN 89/90	4
KONZERN BEI KERN KERN NEUJAHRSEMPFANG '90	6
PERSONALWESEN: FRISCHER WIND	9
IMS: SHOW TIME FÜR NIVEL 20	14
G. NEESER: AKTION LINDE	16
NEUER PERSONALCHEF: GOOD LUCK, GODI!	18
KOMMISSIONEN: 70 JAHR' – WEISSES HAAR?	20
HOBBIES: DER ERNST DER MODELL- EISENBAHNEN	24
KUNDENDIENST: IM WANDEL	26
FREIZEIT + SPORT: KERN SWISS AKTIV	28
U. RICKLI: PRIVATPILOT FÜR KERN	30
170 JAHRE KERN: 'NOMEN EST OMEN'	32
EXTRABLATT IHRE MEINUNG, BITTE	!

*Liebe Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter*

Sie alle haben 1989 in der Firma KERN viel geleistet und an Ihrem Arbeitsplatz dazu beigetragen, dass wir unsere Ziele erreichen konnten. Es geht nun darum, kurz Bilanz zu ziehen sowie die Ausrichtung für 1990 festzulegen.

RÜCKBLICK

Zu Beginn des letzten Jahres habe ich 1989 an dieser Stelle als Vorwärtsjahr bezeichnet und Ihnen mit folgenden Punkten gesagt, was ich darunter verstehe:

- Wir richten uns konsequent auf den Markt und die Bedürfnisse unserer Kunden aus
- Wir führen unser Geschäft wieder an die Gewinnzone
- Wir orientieren unsere Abläufe nach vorne, weg vom hemmenden Hin und Her
- Wir erarbeiten ein betriebswirtschaftliches Jahresergebnis, das klare Vorwärtstrends zeigt und zu einem ausgeglichenen Resultat führt
- Wir konzentrieren uns ausschliesslich auf unsere Stärken

Um diese Vorwärtsstrategie zu realisieren, haben wir folgende Massnahmen eingeleitet:

- Abschluss der Integration in den Konzern mit Bereinigung des Verkehrs mit den an dem Stammhäusern und den Vertriebsgesellschaften
- Schaffung starker Produktbereiche mit klarer Produkteverantwortung, welche mit allen erforderlichen Kompetenzen ausgestattet sind und über die nötigen Mittel verfügen, um den Markt erfolgreich zu bearbeiten
- Bereinigung der internen Abläufe durch eine klare Organisation mit klaren Verantwortungen sowie durch die Einführung elektronischer Hilfsmittel

- Erarbeitung der Produkte-Marktstrategien für die Gebiete Photogrammetrie und Industriemessstechnik und Einleitung der Realisierungsphase

- Konsolidierung dieser beiden Strategien mit den Strategien für die Sondertechnik und Geodäsie zum neuen Unternehmensplan für die nächsten drei Jahre.

Die Integration in den Konzern ist weitgehend vollzogen, wir sind Teil des Konzerns. Die KERN Vertriebsstrecke wurde mit grossem Druck mit derjenigen des WILD LEITZ Konzerns zusammengelegt, der Verkehr beginnt zu funktionieren.

Die Produktbereiche sind zu tragenden Einheiten geworden und nehmen ihre anspruchsvolle Aufgabe erfolgreich wahr. Die zugehörigen Rahmenbedingungen sind auch im Budget-, Kontroll- und Führungsprozess geschaffen. Die entsprechenden Markterfolge zeichnen sich ab. Damit sind wir der konsequenten Ausrichtung auf den Markt um einen entscheidenden Schritt näher gekommen.

Für die Bereinigung der innerbetrieblichen Abläufe haben wir die Verantwortungen klar zugewiesen. Die beteiligten Stellen haben die Probleme und Ziele verstanden und begriffen, wie die Abläufe zu verbessern sind. Damit sind auch die Voraussetzungen für die Einführung entsprechenden elektronischen Hilfsmittel geschaffen. In der Finanzbuchhaltung wird das neue System Mitte Januar 1990 bereits operationell sein. Die Einführung der übrigen Hilfsmittel ist geplant. Die dazu notwendigen Investitionsanträge sind gestellt, die Mittel für eine erste Etappe von der Konzernleitung freigegeben.

Im ersten Quartal wurden die Produkte-Marktstrategien erarbeitet. Sie sind bereits in die mittelfristige Planung eingeflossen.

Erfreulicherweise haben wir trotz unvorhergesehener Änderungen in der Zweimarkenpolitik sowie Überraschungen in der Vertriebsstrecke unser Umsatzbudget als ganzes weitgehend erreicht. Der Ertrag wird dank Ihrer Anstrengungen zur Einsparung von Kosten besser als

budgetiert und leicht positiv ausfallen. Dies entspricht unserer Zielmarke, ein ausgeglichenes Ergebnis zu erreichen.

Zusammenfassend darf man feststellen, dass unser "Vorwärtsjahr" uns tatsächlich einen messbaren Schritt nach vorne gebracht hat. Sie dürfen auf diese Leistung stolz sein.

AUSBLICK

Im Rahmen der Neuformierung des zukünftigen LEICA Konzerns bleiben die angestammten drei Produktlinien bei KERN in Aarau erhalten. Im Gegensatz zur heutigen Konzernstruktur mit 4 Berichtslinien werden wir in Zukunft in der neuen Struktur nur noch zwei Berichtslinien haben, diese jedoch mit finanzieller Gesamtverantwortung. Die Grobstruktur mit den beiden Berichtslinien habe ich Ihnen bereits bekannt gegeben. Sobald detaillierte Informationen verfügbar sind, werden Sie diese in geeigneter Form erhalten.

An unsern internen Detailstrukturen wollen wir so wenig wie möglich ändern, um den eingeschlagenen Vorwärtskurs möglichst geradlinig fahren zu können.

Auf dieser Basis starten wir mit Elan ins neue Jahr, nach dem Motto:

1990 soll ein "Stärkejahr" werden

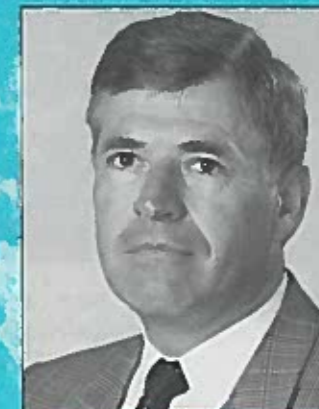
- Wir verstärken den Ausbau der stereometrischen Sensorik und den dazugehörigen Systemen
- Wir stärken unsere Position am Markt in den Bereichen
 - Industriemesssysteme
 - Sondertechnik
 - Photogrammetrie und Geographische Informationssysteme
- Wir nutzen unsere Technologiestärke um neue Produkte rascher an den Markt zu bringen
- Wir erarbeiten ein ertragsstarkes Betriebsergebnis mit reduziertem Umlaufvermögen
- Wir machen wirtschaftliche Produktion und rasche, effiziente Abläufe zu unserer Stärke
- Wir stärken unsere Position im zukünftigen LEICA Konzern.

Damit haben wir die Voraussetzungen geschaffen, die es uns erlauben, das neue Jahr mit viel Schwung anzugehen und die hochgesteckten Ziele der Erstarkung zu erreichen.

Bei all den Anstrengungen wollen wir nicht vergessen, dass wir Menschen sind, die miteinander als Gemeinschaft ein gemeinsames Ziel erreichen wollen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns allen viel Spass und einen kräftigen Leistungswillen, damit wir uns auch am Ende dieses Jahres an unseren Resultaten freuen können. Ich danke Ihnen für Ihre Mitarbeit.

Im Januar 1990



J. L. Jossi

Sie erschienen zahlreich, die Regierung- und Nationalräte, die Persönlichkeiten aus der Branche, die Journalisten und Stadtväter. In der zu Vortragssälen und zur Ausstellung verwandelten Kantine wollten sie aus erster Hand erfahren, wie es bei KERN in Aarau weiter geht, wie es um die neue LEICA-Gruppe steht.

Die Gelegenheit, einmal mit Dr. Stephan Schmidheiny, Dr. Markus Rauh oder Toni Wicki persönlich zu diskutieren, war so attraktiv wie die Möglichkeit, die Kernschen Neuentwicklungen von Fachleuten und Erfindervätern erläutern zu bekommen. Das grosse Stell-dich-ein und Miteinander-reden war für alle Beteiligten zur gegenseitigen Verständigung sinnvoll und wichtiger denn je. Bei einem solchen 'PR-Anlass' geht es darum, sich im dramatischen Wandel unserer Zeit, bei dem sich mancher fragt, 'ob er wache oder träume' (Dr. Stephan Schmidheiny), wieder neu zu orientieren. 'Einblick in die aktuelle Situation' der LEICA-Gruppe und 'Einschätzungen der Zukunftsperspektiven' waren denn auch die **zentralen Themen des ersten Referenten, Dr. Stephan Schmidheiny, des Präsidenten des Verwaltungsrates der WILD LEITZ Holding AG.**

Ausgehend von den sich überschlagenden Ereignissen in Osteuropa und der völlig unvorhersehbaren weiteren Entwicklung, warnte er vor Triumphgefühlen und selbstgefälliger Blindheit bei uns im Westen und stellte kritische Fragen:

"Hat uns der ungeahnte materielle Wohlstand ... auch als Menschen glücklich gemacht? Werden wir in der Lage sein, unsere marktgelenkte Wirtschaft mit den Kreisläufen der Natur in Einklang zu bringen und eine totale Zerstörung zu verhindern? Wie wollen wir das Problem der Verschuldung von Ländern der Dritten Welt, die einen grotesken Höhepunkt erreicht hat, lösen?"

Dr. Schmidheiny empfiehlt, das Purgatorium in Osteuropa auch bei uns zum Anlass zu nehmen, die lange Pendenzenliste reformbedürftiger Aspekte in unserer eigenen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung mit kritischem Geist und dem Willen zur echten Erneuerung abzutragen.

"Die Schweiz gilt zwar noch als Musterschüler, doch haben zahlreiche Nationen im globalen Wettbewerb stark aufgeholt".

Wandel und Erneuerung sowie ein vor allem qualitatives Wachstum seien jedoch ein Anliegen unserer Zeit, wollten wir international unsere Wettbewerbsfähigkeit und unsere Standortvorteile auch in Zukunft behalten. Dazu brauche es jedoch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Schweiz, die auf einer grundsätzlichen Neuorientierung aufbauen müsse. So sei der 'Tausch unter Brüdern' (der WILD LEITZ Konzern ging 1989 von Thomas an Dr. Stephan Schmidheiny) als wichtige Voraussetzung für die optimalen Entwicklungschancen unseres Konzerns zu betrachten.



Dr. Stephan Schmidheiny
Dr. Markus Rauh
Toni Wicki:
Haben wieder Grund zum Lachen

Ebenso, fügte der zweite Referent, **Dr. Markus Rauh, Delegierter des Verwaltungsrates und Vorsitzender der Konzernleitung** bei, sei die Konzentration 1989 zu verstehen, durch die zwei kostenintensive 'Brocken' aus dem Hightech Bereich, nämlich das geographische Informationssystem S9 und das Bildanalyseprojekt der medizinischen Diagnostik aus Wetzlar ausgegliedert und die OMAG in Mels verkauft worden seien.

Wenn auch die Formierung zur LEICA-Gruppe auf Grund kartellrechtlicher Abklärungen in den USA sich noch etwas verzögere, sei es bereits heute klar, dass unser Konzern als Anbieter von Mikroskopen und Mikrotomen, sowie im Bereich der Geodäsie eindeutig Nummer eins im Weltmarkt sei. Dr. Markus Rauh verwies im weiteren auf die Errungenschaft einer konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnung als Führungsmittel und der Bilanzzahlen zur Situationsanalyse und Entscheidungsfindung, die "für unser Führungsverständnis ein grosser Schritt nach vorn" bedeuteten. Ebenso wichtig für eine schnelle Reaktion auf aktuelle Marktbedürfnisse seien weitere Partnerschaften und Kooperationen zur Verbreiterung der Angebotspalette und zur Entwicklung neuer Entwicklung- und Fertigungsmethoden. Nur so seien wir in der Lage, den Arbeitsplatz Schweiz auf einem konkurrenzfähigen Niveau zu halten.

Für das Geschäftsjahr 1989 zog Dr. Markus Rauh sodann eine 'recht positive Bilanz':

- Umsatzsteigerung von 13 %
- Auftragseingang + 16 %
- gravierend verbesserte Ertragslage

"Wenn wir anfangs 1991 den 'Turn-around', ein Jahr früher als geplant, mit erstmals wieder schwarzen Zahlen als bewältigt betrachten dürfen, so sind für diesen Erfolg neben einer günstigen Konjunktur – doch in erster Linie die Firmen in Aarau und Heerbrugg die tragenden Säulen",

hob Dr. Markus Rauh deutlich hervor, um zum Schluss allen Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern im Namen der Konzernleitung für ihr Engagement und ihre Treue zu danken.

Toni Wicki seinerseits sieht den Wandel bereits als dauernden Prozess. Für unser Unternehmen zeichnete er folgende Entwicklung auf:

"Am Markt bewegen wir uns weg vom Instrumentenhersteller hin zum Anbieter hochwertiger Systeme. Das Seriengerät wird ersetzt durch kundengerechte Lösungen. Der Produktionsbetrieb wandelt sich zum Systemhaus. Die Produktion auf Lager wird ersetzt durch "just in time" Lieferungen. Die Integration in den WILD LEITZ Konzern wird rasch vollzogen."

Gleichzeitig mit den erreichten Schritten von 1989 wies er aber auf die Notwendigkeit hin, mit unverminderter Anstrengung auch 1990 die wiederum hohen Zielsetzungen zu verfolgen, dazu brauche es aber eine für alle Mitarbeiter klare 'Vision':

"Im Blickfeld dieser Vision sehen wir den Optronikmarkt, der nach Aussage namhafter Experten einen Markt mit einer zehnstelligen Zahl. Hierin werden wir mit stereometrischen Sensoren tätig sein, die wir als Sensorsysteme zur Lösung verschiedenster Messaufgaben in der Industrie anbieten. Als weiteres Segment bearbeiten wir im Vermessungsmarkt die Photogrammetrie in Verbindung mit Landinformations-Systemen. Gerade letztere gewinnen in rasantem Tempo an Bedeutung. In Optronik und Photogrammetrie betreiben wir das Systemgeschäft mit räumlichen Sensoren, Interpretations- und Verwertungssoftware. Wir fertigen die dazu nötigen Schlüsselkomponenten, montieren und konfigurieren die Systeme und geben den Kunden die zur Anwendung nötige Schulung und Betreuung."

Die eingeschlagene Richtung gelte es, mit Blick auf diese Vision, auch 1990 gezielt weiter zu verfolgen. **"And now let's do it!"**

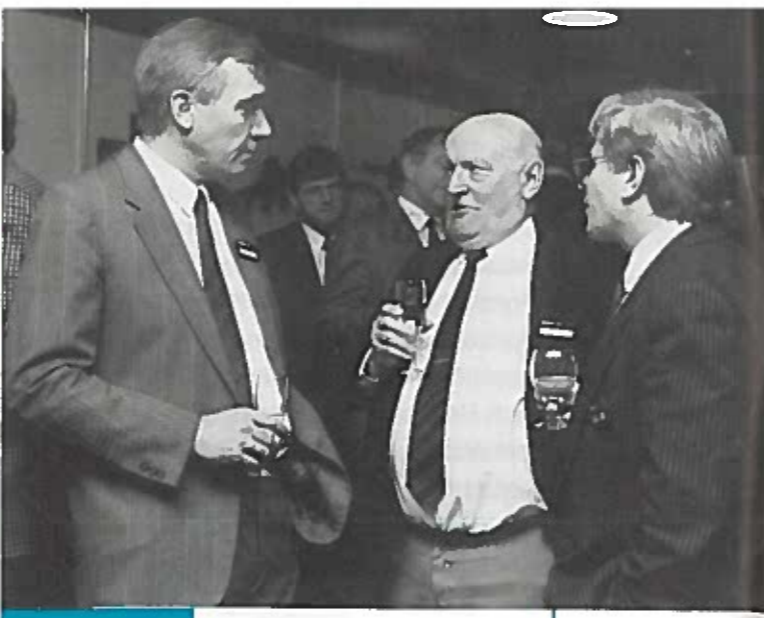


"... die Umwälzungen in Osteuropa als Anlass für die echte Erneuerung unserer eigenen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung nehmen."



Der Zirkelhersteller ist kaum wiederzuerkennen

"... den LEICA-Konzern mit seiner neuen Corporate Identity (Erscheinungsbild) schlagfertig auf die Beine stellen."



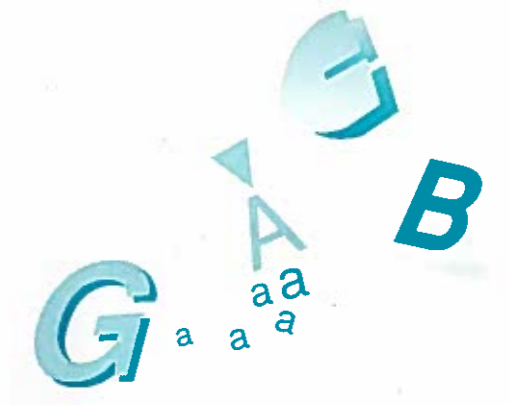
"... Zu den schwierigsten Führungsaufgaben der heutigen Zeit gehört, den permanenten Wandel mental und organisatorisch nachzuvollziehen. Es muss darum gehen, Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als einzige Chance zur Zukunftssicherung zu sehen."

Miteinander reden, die gegenseitige Verständigung suchen – Hauptziel des Neujahrsempfangs



FRISCHER WIND

Ein neuer Personalchef, ein externer Berater mit Spezialaufgaben in der Mitarbeiterförderung, neue Beurteilungs- und Salär-systeme, ein aktualisiertes Mitarbeiterreglement, ein stark erweitertes Weiterbildungsangebot und eine offenere Informationspolitik: Im Personalwesen weht ein frischer Wind.



KERN INTERN

Wenn Sie KERN mit anderen Firmen, für die Sie bisher tätig waren, vergleichen, wie war Ihr erster Eindruck von unserem Betriebsklima hier?

♦ **DR. R. KELLER**



Ein Gespräch mit Herrn Dr. Richard Keller, Temporär-Manager für Unternehmens- und Personalfragen im Hause KERN bis 31. März 1990.

KERN INTERN

Herr Dr. Keller, hat KERN den Mitarbeiter als Partner entdeckt?

♦ **DR. R. KELLER**

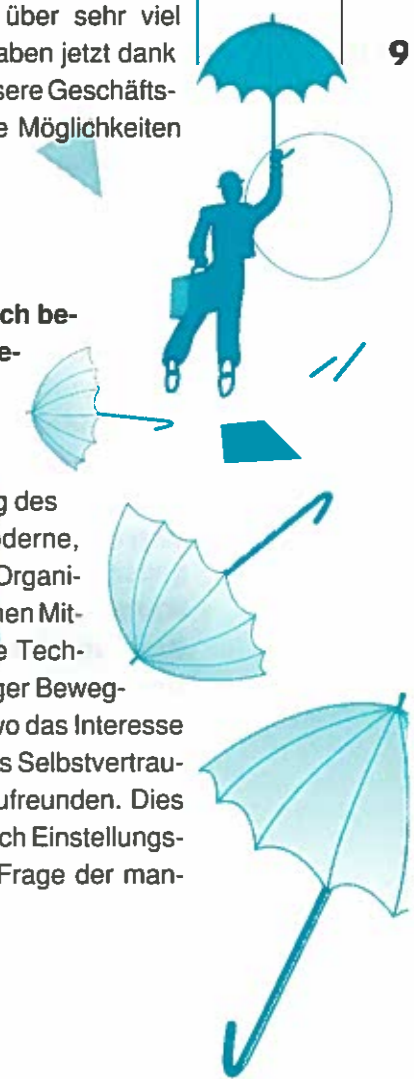
Ich bin von der Geschäftsleitung im September dieses Jahres beauftragt worden, im Personalwesen in Zusammenarbeit mit Herrn Koch zukunftsweisende Akzente zu setzen – dies im Rahmen einer umfassenden Reorganisation der Firma KERN. Das Unternehmen hat erkannt, dass gut informierte, geschulte und motivierte Mitarbeiter für die internationale Wettbewerbsfähigkeit das in Zukunft vielleicht wichtigste Erfolgspotential darstellt. Als ausgebildeter Psychologe und Betriebswirtschaftler habe ich bereits für mehrere Schweizer und internationale Firmen im Mandat ähnliche Projekte entwickelt und implementiert. Zur Entlastung der Personalstelle und zur Überbrückung – bis der neue Personalleiter, Herr G. Neeser, seine Tätigkeit aufnimmt–, löse ich bei KERN nebst den täglichen Personalaufgaben auch Spezialaufgaben, u.a. im Bereich der Mitarbeiterförderung.

KERN INTERN

Bestimmt aber haben Sie auch bereits einige Problemstellen gefunden – wo?

♦ **DR. R. KELLER**

Probleme bei der Umwandlung des Unternehmens in eine moderne, schlagkräftige und innovative Organisation sehe ich vor allem bei jenen Mitarbeitern, die sich gegen neue Technologien aus Mangel an geistiger Beweglichkeit zur Wehr setzen, dort wo das Interesse für Neuerungen fehlt, sowie das Selbstvertrauen, sich mit Innovationen anzufreunden. Dies sind in den meisten Fällen jedoch Einstellungsprobleme, also weniger eine Frage der mangelnden Qualifikation.



KERN INTERN

Haben wir also ein 'Generationsproblem' in unserem Hause?

◆
DR. R. KELLER

Ältere Mitarbeiter mit langer Firmenzugehörigkeit sind durch die frühere gesellschaftliche Norm auf Stabilität, auf den gewohnten Gang nach bewährter Methode, eingestellt. Heute ist aber 'Wandlung' eine Forderung der Zeit. Dies verlangt andere Eigenschaften, z.B. die Fähigkeit, Neues und Gewohntes rasch und unkompliziert miteinander zu verbinden, eine fast kindliche Neugier, einen etwas mehr spielerischen Umgang mit dem Neuen, Unbekannten. Jene Mitarbeiter haben also ein Problem, die den Wandel nicht akzeptieren.



gesellschaftspolitische und umweltpolitische Verantwortung mittragen helfen.

Bereits heute suchen sich gemäss einer Befragung im deutschen Magazin 'Der Spiegel' über 40% der Studienabgänger ihre Stelle – und damit das Unternehmen – nach dessen ethischem Wert aus, nicht nur nach materiellen Anreizen oder Karriereöglichkeiten. Das 'Unternehmen als Familie' bringt aber auch einige Gefahren, denn die Firma kann durch ihre Aufgaben und Arbeitsbeziehungen nie die privaten menschlichen Beziehungen ersetzen. Bei gewissen jüngeren Mitarbeitern beobachte ich zudem eine zunehmende Tendenz, den Stellenwert des Berufslebens zu überschätzen. Daraus resultieren zu hohe Ansprüche und Erwartungen, die ein Unternehmen beim besten Willen gar nicht erfüllen kann.

◆
DR. R. KELLER

Aufgrund des raschen Wandels, der geringeren Vorhersehbarkeit – also aufgrund der grösseren Instabilität, fragt sich der Mitarbeiter heute intensiver, wie er sich auf die Zukunft vorbereiten kann. Hier bemühen wir uns nun, eine langfristige Laufbahnentwicklung anzubieten, Motivation und Interesse zu fördern.

KERN INTERN

Auch die Jüngeren haben es oft nicht leicht: Welche Werte und Normen gelten denn überhaupt noch heutzutage - haben sie ein Orientierungsproblem?

◆
DR. R. KELLER

Richtig, viel weniger als früher bieten die Familie und andere Beziehungsnetze, sowie gesellschaftliche und ethische Normen einen Rahmen, an dem man sein Handeln orientieren kann. Die Ungewissheit bezüglich der Entwicklungen in der Umwelt, im Markt und innerhalb der Firmen ganz konkret, veranlassen manchen dazu, möglichst das 'Hier und Jetzt' – sofort und maximal – zu geniessen: man weiss ja nie, was noch kommt. Andere wiederum suchen Halt, Orientierung oder Selbstentfaltung im Unternehmen selber.

KERN intern

Was kann das Unternehmen tun? Den Strebenden raten, sich nicht so ins Zeug zu legen?

◆
DR. R. KELLER

Zur Zeit führen wir im ganzen Unternehmen, nicht nur auf der Stufe Kader, bei ca. 50 - 60 Mitarbeitern eine Potential-Analyse durch. Diese besteht aus einem umfangreichen schriftlichen Test, aus dem sich das Profil des Mitarbeiters, seine mehr oder weniger typischen Merkmale und seine Eignung für bestimmte Positionen ableiten lassen. Danach findet eine weitere Klärung im persönlichen Gespräch statt, woraus dann entsprechende Massnahmen, gezielte Weiterbildung und Vorbereitung auf neue Aufgaben und Verantwortungen, resultieren. Diese Potential-Analyse erfordert auch von unserer Seite her einen enormen Zeitaufwand. Sie wird deshalb erst Ende 1. Quartal des Jahres 1990 abgeschlossen. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Projekts sollen weitere Mitarbeiter in die Potentialerfassung einbezogen werden.

KERN INTERN

Wie sieht denn eine solche Laufbahnplanung aus?

◆
DR. R. KELLER

Moderne Unternehmen sind sich bewusst, dass es für ihre Zukunftssicherung immer wichtiger sein wird, in welchem Mass sie neben ihren volks- und betriebswirtschaftlichen Aufgaben



KERN INTERN

Also übernimmt das Unternehmen mehr und mehr die Funktion des Familienclans?

◆
DR. R. KELLER

Da berühren Sie einen heiklen Punkt. Um Ziele zu vereinbaren, muss man miteinander reden. Gemeinsame Ziele verbessern die Zusammenarbeit und erhöhen den individuellen Hand-

dem sich das Profil des Mitarbeiters, seine mehr oder weniger typischen Merkmale und seine Eignung für bestimmte Positionen ableiten lassen. Danach findet eine weitere Klärung im persönlichen Gespräch statt, woraus dann entsprechende Massnahmen, gezielte Weiterbildung und Vorbereitung auf neue Aufgaben und Verantwortungen, resultieren. Diese Potential-Analyse erfordert auch von unserer Seite her einen enormen Zeitaufwand. Sie wird deshalb erst Ende 1. Quartal des Jahres 1990 abgeschlossen. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Projekts sollen weitere Mitarbeiter in die Potentialerfassung einbezogen werden.

KERN INTERN

Um die Eigenschaften des Kandidaten zu erkennen, stehen im Fragebogen unter über 300 Fragen auch Fragen sehr persönlicher Natur: z.B. "Wie oft gehen Sie pro Woche aus" oder "Haben Sie ebenso viele Freunde wie Freundinnen?" Durch wieviele Hände gehen eigentlich solch vertrauliche Informationen?

◆
DR. R. KELLER

Sie haben recht. Um den Mitarbeiter gut beurteilen zu können, halten wir ihn dazu an, die Fragen möglichst ehrlich zu beantworten. Wir müssen ihm daher auch Gewähr geben, dass seine Auskünfte nicht in falsche Hände geraten. Dies geschieht zunächst durch eine Codierung der Fragebogen. Niemand ausser mir weiss, wer welchen Fragebogen ausgefüllt hat – weder die Geschäftsleitung noch die Personalabteilung. Ich erstelle aus den beantworteten Fragen das Eigenschaftsprofil. Diese Auswertung erhält der betroffene Mitarbeiter, nur Herr T. Wicki erhält ebenfalls dieses Dokument, welches in einem Safe aufbewahrt wird. Der direkte Vorgesetzte erhält keine Details über das Profil. Er erhält eine generelle Zusammenfassung der Ergebnisse seiner Abteilung, woraus z.B. ersichtlich ist: hat der Analysand ausbaufähiges Potential, ist er am richtigen Ort, resp. seinen Neigungen und Stärken entsprechend optimal eingesetzt?

KERN INTERN

Nach der Kaderschmiede nun zur breiten Mitarbeiterförderung: Was haben Sie sich dazu einfallen lassen?

◆
DR. R. KELLER

Zunächst muss ich nochmals den Hebel 'oben' beim Kader ansetzen. In der Vergangenheit wurden Mitarbeiter oft zu einseitig, aufgrund Ihrer fachlichen Kompetenz befördert oder aufgrund ihrer Dienstjahre – und mussten in der Folge Aufgaben übernehmen, die Führungsqualitäten verlangen – es blieb oft dem Zufall überlassen, wie gut oder wie schlecht sich das Führungstalent entwickelte. Jeder Mitarbeiter braucht jedoch, um motiviert zu sein, korrekte, eben motivierende und sympathische Vorgesetzte. Wir haben deshalb das gesamte Kader 1989 in Einführungskursen – in Zusammenarbeit mit der Wild Leitz AG in Heerbrugg und dem Managementzentrum St. Gallen – für die Belange Ihrer Mitarbeiter sensibilisiert und geschult. Diese Schulung wird auch 1990 fortgesetzt. Eine weitere Verbesserung soll die Förderung der Team-Arbeit zwischen Vorgesetzten und dessen Mitarbeitern durch periodische Diskussion von erreichten und wünschenswerten Zielen sein. Durch diese gegenseitige Verständigung können beide Partner das wirklich Machbare besser erkennen. Sie wissen um die Ziele und übergeordneten Prioritäten, und – ganz wichtig – der Mitarbeiter soll mehr Gestaltungsfreiheit erhalten bei den Massnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele.

KERN INTERN

Nun wird diese Führungsmethode - nennen wir sie mal 'Führung durch Zielvereinbarung' oder in Neudeutsch 'management by objectives' v.a. auch zur Saläranpassung genutzt, was doch eigentlich nicht Sinn und Zweck der Übung ist, erst noch, wenn die Zielsetzungen sich laufend ändern.

◆
DR. R. KELLER

Da berühren Sie einen heiklen Punkt. Um Ziele zu vereinbaren, muss man miteinander reden. Gemeinsame Ziele verbessern die Zusammenarbeit und erhöhen den individuellen Hand-

lungsspielraum. Die Zielabstimmung sollte ein laufender Prozess sein – und nicht nur einmal im Jahr stattfinden. Der Generaldirektor aber wird unerbittlich daran gemessen, ob die mit ihm vorgängig besprochenen Ziele erreicht wurden. So sollte jeder Mitarbeiter im Zusammenhang mit seinen Saläranforderungen auch sich selber einschätzen und sich Rechenschaft geben, ob er wirklich alles zur Zielerreichung eingesetzt hat. Die Zieldiskussion hilft also beiden Partnern auch bei der möglichst sachlichen Einschätzung der eingebrachten Leistung.

KERN INTERN

Und wenn die Leistung stimmt: Ein grosses 'Bravo'? Teuerungsausgleich und Ende? Wie sieht es aus mit dem Salärsystem – welche zusätzlichen Anreize bieten Sie heute für Sonderleistungen an?

◆
DR. R. KELLER

Eine leistungsgerechte Entlohnung ist zweifellos ein wichtiger Motivator. Noch wichtiger sind den Mitarbeitern – dies belegen

zahlreiche Untersuchungen-, die Arbeit und das Arbeitsklima. Jeder Vorgesetzte, um das Thema Ausbildung zu beschliessen, hat die Pflicht und die entsprechenden Budgets, seine Mitarbeiter nach Fähigkeit und Neigung durch interne wie externe Weiterbildung zu fördern.

KERN INTERN

Leistungsgerechte Entlohnung heisst aber auch eine klare Überstundenregelung. Bei +15 Stunden monatlichem Mehreinsatz hört bei KERN heute nämlich der Zähler auf.

◆
DR. R. KELLER

Überstunden sind natürlich auch eine Vertrauensfrage. Aber ich gebe Ihnen recht: Auch hier muss eine Verbesserung erfolgen; ein entsprechender Vorschlag von mir und Herrn Koch wurde dieser Tage mit der GL verabschiedet.

KERN INTERN

Welche Anreize schufen Sie, damit sich die Mitarbeiter aktiv Gedanken über Verbesserungsmöglichkeiten machen?

◆
DR. R. KELLER

Im Januar 1989 war eine Projekt-Gruppe für die Modernisierung unseres Vorschlagswesens gebildet worden. Diese sollte ein konzernweites Vorschlagswesen erarbeiten und tagte mehrere Male mit Vertretern der Konzerngesellschaften. Mit dem Zusammenschluss zum LEICA-Konzern geriet dieses Projekt auf Konzernebene ins Stocken, weil neue Prioritäten dazu kamen. Wir haben jetzt ein neues Team gebildet, das in kurze ein KERN-spezifisches Konzept vorlegen will. Wir räumen einem funktionierenden Vorschlagswesen einen hohen Stellenwert ein.

KERN INTERN

Die Überstunden, die Spesen, die Reisekosten... 40 Rappen pro Autokilometer...

◆
DR. R. KELLER

...Jetzt sind es 60 Rappen. Die gesamten Rahmenbedingungen sind überarbeitet und heutigen Verhältnissen angepasst worden. Im Reisereglement beispielsweise kommen in Anlehnung an das Reglement der Wild Leitz AG in Heerbrugg auch verbesserte Versicherungen dazu.

KERN INTERN

Noch weitere Programme?

◆
DR. R. KELLER

Noch weitere: Wir wollen in Zukunft eine noch offenere Informationspolitik, die auch mithilft, unnötige Spekulationen und Verunsicherungen zu reduzieren. Wir möchten zudem die interne Kommunikation vom Anschlagbrett bis zur 'Fragestunde' systematisieren und professioneller gestalten. Die konkreten Massnahmen dazu wurden bereits in der GL besprochen und laufen ebenfalls 1990 an. Es wird im übrigen beabsichtigt, eine hauseigene PR-Stelle zu schaffen. Die Kommissionen beraten



ihreits, wie die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Mitarbeitern aktiviert werden, ja, wie sie sich von der ursprünglich eher defensiven Interessenvertretung der Belegschaft zum aktiv mitgestaltenden Gremium wandeln kann.

KERN INTERN

Ein reichbefragtes Programm...

◆
DR. HR. KELLER

...aber ein nötiges, denn mit all diesen Massnahmen geht es schliesslich um die Schaffung echt partnerschaftlicher, leistungsfördernder Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter. Ich werde deshalb der Firma KERN als externer Berater auch nach dem 31. März 1990 projektbegleitend zur Verfügung stehen.

KERN INTERN

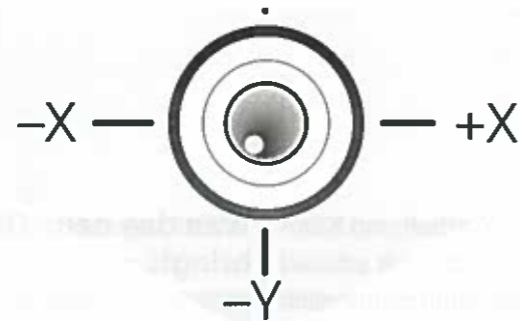
Herr Keller, ich danke Ihnen für Ihren Einsatz und wünsche Ihren Projekten und Anstrengungen viel Erfolg.



Was das neue Reisereglement bringt:

- 1 Abschaffung des Mehrklassensystems
- 2 Erhöhter und umfangreicherer Versicherungsschutz
- 3 Klare Regelung der Arbeits- und Reisezeiten an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen
- 4 Anhebung der Inkonvenienzschädigung nach geografischen Gebieten
- 5 Klare Regelung der Überzeiten auf Geschäftsreisen
- 6 Ein vereinfachtes Reiseformularwesen
- 7 Regelung der Zeitgutschrift beim Besuch von Konferenzen, Tagungen, Messen und Ausbildungsveranstaltungen, die im Auftrag der Firma besucht werden
- 8 Zeitgemässe Ansätze

Gestrichen aus dem alten Reglement wird die sogenannte "Zeitkompensation für Mehrleistungen bei Auslandsreisen." Es gibt bei anderen Firmen keine vergleichbaren Regelungen, ausserdem stellen die obgenannten Verbesserungen bezüglich Reise- und Arbeitszeiten an Samstagen und Sonntagen eine überlegene Lösung für den Wegfall dieser Zeitkompensation dar.



Ein fast fertiges Stück Zukunft unserer Firma – das Neigungsmesssystem NIVEL 20 und eine plötzliche Einladung an die EMO '89, die Weltausstellung der Industrie vom 11.-15. September in Hannover. Ein ehrgeiziges Team unter Paul Rivoire und kooperative Helfer: der 'Challenge', die sportliche Herausforderung war perfekt: Nach nur 3 Wochen Hirn und Schweiss für die Express-Markteinführung hiess es in Hannover:



"Grossinteresse für unser neues Produkt – aber einige Besucher meinten, die Demokorpuse seien das Verkaufs-Produkt!" (P. Rivoire)

SHOW-TIME

FÜR NIVEL 20

3 Anwendungen auf 3 massstäblichen N20 Korpusen - und obendrein das Funktionsprinzip sichtbar gemacht. Das Ganze ist raffiniert, zerlegbar, leicht zu transportieren - und hat mittlerweile schon Japan-Erfahrung!

Das NIVEL 20 - an der Emo '89: das Licht des Markts erblickt

Einige der Gewinner im Rennen gegen die Zeit: v.l.n.r. Paul Rivoire, Produkt-Leiter, Standbauer und Chauffeur / Peter Bumbacher, Leiter IMS und Coach des Projekts / Martin Streit, Werbeleiter und versuchsweise Konstrukteur / Heidi Gysler, Lieferanten-Dompteuse / Thomas Scholian, Projektleiter NIVEL 20 und alles mögliche dazu / Nicht auf dem Bild, weil am Drucker: Ruth Kaufmann, Photographin.

"Wenn das kein Rekord in Sachen Werbung gibt", seufzt Werbeleiter Streit, punkto Termine schon allerhand gewöhnt – und wischt sich die Stirn: Drei Wochen Vorbereitungszeit für die Markteinführung des NIVEL 20, doch ausser provisorischen, technischen Daten und einem Marketing-Konzept für 1990 steht in Sachen Marktbearbeitung noch nichts.

Dazu Paul Rivoire, Produkte-Leiter für das NIVEL 20: "Eigentlich dachten wir aus Zeitgründen zunächst bloss an eine einfache Information". "Geht nicht", insistiert der Werbeverantwortliche, "wie wollen Sie ein neues Produkt, eine neue Marke in einem neuen Markt mit einer bescheidenen Information einführen – überhaupt, wie soll der Besucher, der ein Messgelände mit 25 Riesenhallen nach Neuerungen durchforstet, auf ein Kistchen von 7,5 x 7,5 x 7,5 cm – sei es noch so 'oho' – aufmerksam werden?" In der Druckerei, beim Modellbauer, in der F + E und Werbeabteilung beginnt der Kampf um Termine und Kosten, technisch Realisierbares, ausstellungsmässig Planbares. "Nichts darf schiefgehen – wenn nur einer im Team ausfällt, ist die EMO für den Marktauftritt des NIVEL 20 gelaufen, eine einmalige Chance verpasst", warnt die Werbung.

Thomas Scholian, Projektleiter NIVEL 20, polt sich kurzfristig um zum technischen Redaktor, Werbeberater, Photoregisseur, Verpackungsdesigner und Konstrukteur von Ausstellungsmaterial. Hans Wehrli und Markus Fischer vom CAD liefern 'in no-time' neue 2 – und 3-D Graphiken, der Desktop Profi spuckt täglich Prospektversion um -version inkl. kompletter technischer Dokumentation aus – Profi-Photographin Ruth Kaufmann belichtet im 24 Stunden-Takt brillant simulierte Anwendungsbeispiele. Produktionsleiterin Heidi Gysler koordiniert und organisiert, wacht Tag und Nacht über alle Termine. Drucker, Siebdrucker, Lithographen, Standbauer und Übersetzer: sie haben längst Sturmwarnung erhalten – ja, selbst die Lehrlingswerkstatt unter kundiger Anleitung der Herren Martini und Glaeske tüftelt raffiniert zerlegbare Präsentationskorpuse aus. Und endlich – es klappt: Spät am Freitagabend, ein Week-End vor Messebeginn, trifft alles ein – frisch ab Druckpresse, vom Maler, von der Marmorschneiderei, aus Photo- sowie F+E-Labor. Passgenau und fehlerfrei.

"Ein totales Konzept - ein tolles Team" ruft Paul Rivoire seinem SMART-Kollegen Markendorf am Steuer zu, als Sie Sonntag nachts den Hertz-Bus mit der neuen Ware und mit 140 km/h Hannover zusteuern. "Und ein super Chef, der 'Bumbi', markiert Kollege Markendorf ergänzend zurück, "der dem Projekt volle Rückendeckung gegeben hat, obschon er vorher doch nie mehr als Skizzen gesehen und Zahlen gehört hat". Das Verkaufsteam an der Messe ist aufgestellt, die Wild-Leitz Kollegen staunen: "Was – in nur 3 Wochen – Donnerwetter!". "Das Leide daran ist nur" seufzt abends erschöpft Paul Rivoire in der Beiz, dass man jetzt bei dem grossen Besucherinteresse mit Demos, Erklärungen und Auskünften kaum mehr nachkommt."

P. Rivoire: "Die ganze Aktion war 'Super' – aber jetzt müssen wir liefern!"



Produkt, Verpackung, Prospekt und Display: Eine überzeugendes Erscheinungsbild, ein attraktiver Blickfang

oder wie Godi Neeser auch noch zu einer nächtlichen Feuerwehrrückführung für Kern gekommen ist.

Am eindunkelnden Himmel von allen Seiten gespenstisches Wetterleuchten. "Heute nacht sehen wir uns noch", scherzt Gottfried Neeser zu seinen Kameraden der Feuerwehr Aarau hinüber, die sich gerade nach vollbrachter Stabsübung im Theorieraum des Feuerwehrmagazins bei einem kühlen Bier im Garten des Weinbergs erholen. Es ist ein schwüler, windstillter Abend an jenem 16. August 1989. Schwere Wolkenballen und eine bleierne Windstille erdrücken jedes Säuseln im Blätterwerk der Gartenlinden. Die letzte Löschübung ist kaum zu Ende, da fegt ein brutaler Windstoss durch die Gegend. Drei behäbige Fensterläden werden aus den Angeln gehoben und durch die Luft geschleudert. Die Aarauer Feuerwehrmänner schnellen aus ihrer Ruhestation und eilen zurück ins Magazin. Keine Sekunde zu früh, denn schon warten die ersten Einsätze auf Anwendung der grauen Theorie.

Kommandant Regazzoni hat beide Hände voll zu tun: Die eine am Telefon, die andere am Bleistiftgriff. Godi Neeser spitzt die Ohren: "Was – den Namen kenn' ich doch", ruft er aus, wie sein Kommandant auf einmal den Namen 'Kern & Co.' repetiert und niederschreibt. "Das mach' ich, ich kenne mich da ja schliesslich aus", entscheidet unser Mann – und schon schiebt er Nachtschicht im Schachen.

Ein wenige Minuten dauernder, orkanartiger Sturm hat in der näheren Umgebung bereits zahlreiche Bäume wie faule Zähne aus dem Boden gerüttelt oder wie mit einer riesigen Axt entzwei gespalten, und nun ist die tonnen-schwere, gute alte Linde beim Portierhäuschen gegen die dünnwandige Schnellbaufassade des Montagegebäudes gestürzt. Unter dem Druck knickt die ganze Fassade ein, Geäst und Blätterwerk hauen sich in die Photogrammetrie-Arbeitsräume, vermischen und verkeilen sich mit Büromaterial, zerborstenem Fensterglas, zerbrochenen Storenlamellen und Fassadensplintern. "Im Gebäudeinnern sah es aus wie nach einer Explosion, ganze Räume waten mit Scherben, Ästen und Blättern übersät," erinnert sich Hauswart E. Martini, dem der Sturm die wohlverdiente Abendruhe ebenfalls geraubt hat. Bei der Linde sprudeln grosse Wassermengen aus zerborstenen Wasserleitungen, die provisorisch vor dem Montagegebäude kontaminiertes Grundwasser geführt haben. Es sieht schlimm aus.

Feuerwehroffizier Godi Neeser jedoch behält kühles Blut. Er überlegt routiniert und handelt schnell: "Sofort die CKW-Wasserpumpen ausser Betrieb setzen, eine Mannschaft aufstellen – möglichst eigene Leute, die das Gebäude kennen, den Schadenplatz mit mobilen Scheinwerfern beleuchten" – so schiebst es dem Einsatzleiter durch den Kopf. Wenige Minuten später dröhnt ein Pneukran der Firma Rothpletz & Lienhard AG heran, werden die Autodrehleitern der Feuerwehr Aarau ausgefahren, kreischen Motorsägen die Anwohner aus dem Schlaf. Stück für Stück wird der dicke Schädling von der Fassade weggezogen und zersägt. Die Geschäftsleitung kriegt ihren nächtlichen Anruf und Dr. W. Berner erscheint höchst persönlich zum Dienst. Noch in der gleichen Nacht werden im Gebäudeinnern gefährdete Instrumente weggeräumt, um weiteren Schaden durch Aufräumarbeiten zu verhindern, die zerborstene Fassade kriegt provisorisch eine Haut aus Bauplastik, und ein weiterer Baum beim Abwartshaus, der das Gleichgewicht verloren hat, muss ganz umgelegt werden. Für eine reibungslose Kommunikation sorgt der Bewachungsdienst der Protectas in der Portierloge, für die Verpflegung der nächtlich arbeitenden Truppe springt der Gasthof Schützen ein. Und natürlich wird der ganze Schaden fotografisch für die Versicherungen dokumentiert.

Nach fünfeinhalb Stunden harter Nachtschicht kann die 15 Mann starke Einsatztruppe am Donnerstag Morgen um 4 Uhr früh entlassen werden.

Für den Einsatzleiter Godi Neeser allerdings ist die Nacht noch lange nicht zu Ende, folgt ein arbeitsreicher Tag voller Papierkram, der auch die zentralen Dienste und das Bau-

büro schwer in Anspruch nimmt: Frühreport für die Geschäftsleitung und die betroffenen Abteilungsleiter, Einsatz der eigenen Mitarbeiter bei den weiteren Aufräumarbeiten, Organisation des Reinigungsdienstes, Schadenmel-

dung an die Versicherung, Schadenermittlung an Ort und Stelle mit dem Beamten – die Plichtenlatte nimmt kein Ende:

- Information an die Stadtverwaltung Aarau als Besitzerin der Linde
- Mitteilung an das Kantonale Amt für Umweltschutz wegen der Ausserbetriebsetzung der CKW-Pumpen
- Schadenbesichtigung mit Herrn Fröhlich vom Aargauer Tagblatt
- Das gleiche noch mal mit dem Architekten des Montagegebäudes zur Unterstützung bei der Schadenermittlung und Planung des weiteren Vorgehens bei der Reparatur
- Ermittlung des Schadens an Instrumenten und Mobiliar
- Organisation des Baugerüstes
- Erstellen einer Unterhaut aus armiertem Bauplastik direkt auf der Aussenfassade
- Organisation der Fensterreparatur
- Untersuchung am Fassadenkorb bezüglich Wiedereinsetzbarkeit
- Abräumen vom Windschlagholz

Bereits am nächsten Donnerstagmorgen geht die Arbeit in den meisten der betroffenen Arbeitsräumen wieder weiter, nur die Herren Romero, Zutter und Polasek kommen der eingedrückten Fassade wegen in ein Büroprovisorium.

Der Einsatzleiter G. Neeser am Schluss der erfolgreich durchgeführten Übung: "Der Schadenumfang übersteigt wahrscheinlich hunderttausend Franken an Gebäude, Mobiliar und Instrumenten. Nur mit Schaudern kann ich daran denken, was passiert wäre, wenn dies sich alles während der Arbeitszeit ereignet hätte. Mein Dank gilt den im Einsatz gestandenen Männern der Betriebslöschgruppe, welche unter sehr schwierigen Bedingungen und teils in gefährlichen Situationen hervorragende Arbeit geleistet haben. Dank gebührt aber auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche infolge des Schadens zusätzliche Arbeit leisten mussten oder vorerst nur improvisiert ihrer Tätigkeit nachgehen konnten."

Und wir danken Dir, Godi Neeser, für diese echt professionelle Einlage.



Nach 21 Jahren Einkauf bei Kern eine neue Herausforderung für Gottfried Neeser.

Den frischgebackenen Personalleiter befragten wir über seine Beweggründe für den Schwenk vom Chef "Materialeinkauf" zum Chef "Menscheneinkauf".

G. NEESER:

Zu Ihrem Vergleich "Material-Menschen": Ein modernes, effizientes Einkaufswesen basiert schon seit einigen Jahren auf langfristigen Beziehungen, auf einer echten Partnerschaft mit zahlreichen Lieferanten. Das Bild des preisschindenden, seine Lieferanten gegeneinander ausspielenden Einkäufers passt nicht in unsere Zeit, denn heute sind wir auf flexible, kooperative und zuverlässige Zulieferer mehr denn je angewiesen. Das gegenseitige Vertrauen ist hier das tragende Element. Vertrauen und Partnerschaft sind aber der Kern auch im Personalwesen. Die Tätigkeit des Chefeinkäufers ist also bereits sehr stark ein "people-to-people-business" und kein Pokern um den Billigsten – und dieser Aspekt hat mir im Einkauf unter anderem immer grosse Freude gemacht.

KERN INTERN:

Und warum nun der Schwenker ins Personalwesen?

G. NEESER:

Ich wollte mich in meinem Berufsleben einfach einer neuen Herausforderung stellen. Den Einkauf kenne ich ja nach 21 Jahren à fond. Die potentielle Gefahr des Routinedenkens ist nach so langer Zeit unbestritten. In der vakanten Stelle des Personalleiters habe ich neue Möglichkeiten gesehen und mich nach reiflicher Überlegung auch dafür beworben – damit habe ich gleichzeitig Platz gemacht für neue Impulse im Einkauf!



KERN INTERN:

Kann denn bei Kern jeder Abteilungsleiter einmal Personalleiter werden?

G. NEESER:

Es entspricht grundsätzlich der neuen Politik von Kern – wie auch des Konzerns – fähigen und einsatzfreudigen Mitarbeitern bei der Entfaltung ihres Potentials, bei ihrer Selbstverwirklichung behilflich zu sein. Bei der vakanten Stelle des Personalleiters waren für mich die Türen deshalb nicht zum Vorherein verschlossen. Als Kandidat aber lag ich gegen mehrere

externe Bewerber im Rennen – mit gewissen Vor- und Nachteilen. Zwar fehlt mir noch das administrative Spezialwissen, das "Handwerk", für diese neue Aufgabe, aber gegenüber den externen Kandidaten konnte ich meine ziemlich breite berufliche Aus- und Weiterbildung in die

Waagschale werfen sowie die Tatsache, dass ich mit den Verhältnissen bei Kern, mit seiner Kultur und seinen Mitarbeitern natürlich vertraut bin.

KERN INTERN:

Gerade diese Vertrautheit könnte aber auch ein Problem sein: ein Externer kann unbelastet neues Gedankengut in die neue Position einbringen, dazu ist er natürlich neutral gegenüber den Mitarbeitern – unparteiisch, wenn es darauf ankommt.

G. NEESER:

Ich bin mir dieser Gefahren – nennen wir es Betriebsblindheit und mögliche Voreingenommenheit durch die vielen gewachsenen Beziehungen – bewusst. Die starken Wechsel, ja die Aufbruchstimmung bei Kern in letzter Zeit haben jedoch so viel in Frage gestellt, dass wenig Chance besteht, in eingetretenen Pfaden weiter zu gehen. Viel wichtiger erscheint mir, wie wir unseren Mitarbeitern die zahlreichen neuen Impulse nahebringen, mit ihnen zusammen umsetzen. Und da ist die Vertrautheit wie auch das Vertrauen des Personalleiters von eminenter Bedeutung...

KERN INTERN:

... überspitzt gesagt: Lieber einen, den wir kennen, als einen Externen – eine neue Unbekannte?

G. NEESER:

So ungefähr hat es mir kürzlich ein Mitarbeiter in der Stadt auf den Kopf zugesagt, als wir uns an einem Samstag nachmittag beim Einkaufen zufällig begegneten.

KERN INTERN:

Wann übernehmen Sie offiziell die neue Aufgabe?

G. NEESER:

Nach gründlicher Einarbeitung und Weiterbildung auf diesem Sektor sowie mit der Regelung meiner Nachfolge im Einkauf, also erst auf Frühjahr 1990. Bis dahin wird Herr Dr. R. Keller temporär die Personaldienste leiten und mich gleichzeitig in die neue Materie einführen.



KERN INTERN:

Gibt es denn im Personalwesen eine Vereinheitlichung, sozusagen ein konzernweites Personalkonzept?

G. NEESER:

Ich bin fachlich Herr Dr. Roost, Leiter Human Resources in

Heerbrugg, unterstellt. Der Konzern gibt uns in der Tat viele neue Impulse und eröffnet neue Möglichkeiten, denken Sie nur an die Massnahmen im Bereich der Mitarbeiterentwicklung! Eine gewisse Vereinheitlichung findet auf dieser Ebene also ebenfalls statt – andererseits übernehmen wir hier in Aarau nicht einfach Einheitskonzepte, sondern passen sie nach Bedarf unseren spezifischen Bedingungen an.

KERN INTERN:

Haben Sie schon eine Vision oder eine Mission, Dinge die Sie in Ihrer neuen Funktion erreichen möchten?

G. NEESER:

Zunächst will ich mich möglichst rasch und gründlich mit den spezifischen Belangen auf dem Personalsektor vertraut machen. Natürlich gehen mir schon heute Konzepte durch den Kopf. Da ich mich jedoch eher als Teamarbeiter verstehe, möchte ich im Team die Ziele, Konzepte und Massnahmen erarbeiten.

KERN INTERN:

Wir sind gespannt. Wir gratulieren Ihnen jedenfalls zur Ernennung und wünschen Ihnen von Anfang an viel Freude und Erfolg in Ihrer neuen Tätigkeit.

G. NEESER:

...und Ihnen allen danke ich zum voraus für ihre wohlgesinnte Unterstützung!



'Die Kommissionen gehören zu KERN wie das Reisszeug' – werden einige Mitarbeiter denken. Andere vermögen darunter kaum mehr als ein Überbleibsel früherer Zeiten zu erkennen, viele vielleicht das Sprachrohr einer Gewerkschaft vermuten. Oder wissen Sie z.B., wer in Ihrem Bereich Ihre Interessen vertritt? Welche Mitwirkungsmöglichkeiten Sie haben? Welche Ihrer Interessen die Kommission bei wem vertritt? KERN intern hat deshalb versucht, etwas Licht ins vermeindliche Schattendasein der Kommissionen und deren Tätigkeit zu bringen. Wenn auch die Informationen zwischen Kommission und Mitarbeitern spärlich fliessen, so ist doch auch hier der Wandel spürbar.

KERN intern im Gespräch mit Herrn K. Lüscher, dem Kommissionspräsidenten Werkstattpersonal (KWP).

KERN INTERN:

Herr Lüscher, zur Sicherung eines "für beide Teile annehmbar bleibenden Verhältnisses" hat vor 70 Jahren die Sektion Aargau der Metallarbeitergewerkschaft eine Betriebskommission gegründet und dies "den geehrten Herren der Geschäftsleitung" mitgeteilt, wie es im Originaltext heisst. Von den Kommissionen hört man nicht gerade viel, sind sie mit 70 alt geworden?

K. LÜSCHER:

Die Kommissionen verstehen sich ja als Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung für alle betriebliche Belange, die über den persönlichen Bereich des Mitarbeiters hinaus gehen. In dieser Rolle funktionieren unsere Kommissionen, jene für Werkmeister und Büropersonal KBW sowie die KWP ganz gut – etwa so, wie ein gesunder Organismus funktioniert: man merkt nicht viel davon, solange alles gut läuft. Ihrer Funktion entsprechend wirken die Kommissionen wohl auch deshalb im stillen, weil sie eben wesentliche Anliegen der Belegschaft vor der Geschäftsleitung vertreten und mit ihr ausdiskutieren. Unsere Standpunkte sollen in die Entscheide der Geschäftsleitung einfließen und werden aus gutem Einvernehmen mit dieser nicht zum vorneherein an die grosse Glocke gehängt.

KERN INTERN:

...zu solch wesentlichen Anliegen gehören?

K. LÜSCHER:

Klassische Fragen wie die Gestaltung der jährlichen Lohnrunde etwa, oder Fragen der Arbeitszeit.

KERN INTERN:

Stichwort Lohnrunde 89: war es da nicht selbstverständlich, dass Sie mit Ihren Forderungen ca. zwei Lohnprozente höher liegen mussten als dies die Geschäftsleitung zugestehen mochte?

K. LÜSCHER:

Die Kommissionen können nicht unrealistisch operieren, wollen sie glaubwürdig und damit wirksam bleiben. Aus der Branche gibt es ja Vergleichszahlen. Und es gilt für unser Zusammenwirken der Grundsatz: "Geht es der Firma gut, geht es den Mitarbeitern gut. Geht es der Firma gut, sollen die Mitarbeiter auch davon profitieren."

Wir müssen also bezüglich unserer Firma davon ausgehen, dass Kern sich nach jahrelang negativer Bilanz nun auf dem Weg der Gesundung befindet, also noch nicht auf fetten Reserven oder Gewinnen sitzt.

KERN INTERN:

D.h. also mit einer bescheidenen Teuerungsvorlage vorlieb nehmen - im Interesse des Unternehmens?

K. LÜSCHER:

Nein, die Geschäftsleitung hat im Interesse an einer motivierten Mitarbeiterschaft, und als Ausdruck ihrer berechtigten Hoffnung in die Zukunft, eine Lohnerhöhung von 5.5 % geboten, einen Prozentsatz, der sich in der Branche sehen lassen kann: ABB und Sprecher & Schuh liegen nicht höher als wir, die Banken boten 6 %.

Neu bei uns ist: wir reden nicht mehr von Teuerungszuschlag, sondern von generellen und individuellen Lohnerhöhungen, um so den individuellen Leistungen etwas mehr gerecht zu werden.

KERN INTERN:

Jeder Abteilungsleiter hat eine bestimmte Summe für individuelle Lohnaufbesserungen bei seinen Mitarbeitern bekommen. Man fragt sich, wie diese Summe zustande kam.

K. LÜSCHER:

Die 5.5 % Regelung gilt für jeden Bereich, in allen Abteilungen, in Büro und Werkstatt gleichermaßen. Mitberücksichtigt wurden gegebenenfalls veränderte Bedingungen im Personalmarkt sowie die Struktur der Abteilungen. Die Lohnsumme ist so verteilt, dass keine Gruppe zulasten einer anderen bevorzugt werden kann.

KERN INTERN:

Nun zum Wandel, was hat sich im Laufe der Jahre bei den Kommissionen geändert?

K. LÜSCHER:

Zunächst wurde unsere Wirksamkeit einmal in Frage gestellt, d.h. überschätzt – beim Aufkauf der KERN & Co AG durch die WILD LEITZ Gruppe sowie natürlich im Zusammenhang mit dem markanten Personalabbau. Wir können die Realitäten allerdings nicht ändern und müssen auch hier auf dem Boden bleiben.

Geändert hat sich jedoch das Klima zwischen Kommissionen und Geschäftsleitung: hiess es unter patriarchalischer Führung noch vor wenigen Jahren für unsere Forderungen schnell mal "das gibt es nicht", so heisst es heute: "wir müssen noch einmal darüber reden" - und dies bringt uns weiter als Frontenbildung, kalter Krieg und Drohungen mit der Gewerkschaft im Rücken. Präsident und Vizepräsident beider Kommissionen besprechen sich einmal pro Monat mit der Geschäftsleitung und sorgen somit für einen regen Informations- und Meinungsaustausch.



Karl Lüscher, Präsident KWP



Die KWP am langen Tisch

Die Kommission für das Werkstattpersonal (KWP)

Präsident:	Karl Lüscher	4519	Ersatz-Mitglieder:	Mirco Cesen	4250
Vize-Präsident:	Ernst Frey	4288		Josef Bächli	4288
Aktuarin:	Edith Die	4124		Doris Bagnarola	4588
	Udo Röhler	4255		Hansruedi Kaspar	4233
	Ernst Sägesser	4233			
	Peter Zimmermann	4118			
	Heinz Lüscher	4484			

KERN INTERN:

Können sie uns Beispiele solcher Traktanden aus letzter Zeit nennen?

K. LÜSCHER:

Z.B. die Aufhebung der Kantine, Betriebsferien, Überarbeitung der Regulative oder des Sozialplans

KERN INTERN:

Weitere Änderungen?

K. LÜSCHER:

Wir unterscheiden nicht mehr zwischen Werkstatt und Büro, denn in beiden Bereichen gibt es einfach Arbeitnehmer. In Zusammenarbeit mit dem Stiftungsrat der Penisonskasse haben wir sodann Verbesserungen beim Pensionskassenreglement erwirkt: Seit Anfang 1990 herrscht jetzt volle Freizügigkeit, man muss hier allerdings Gleiches mit Gleichem vergleichen: selbstverständlich gibt es noch grosszügigere Pensionskassen. Unser Grundsatz lautet: was einer bringen müsste, wenn er morgen bei uns einsteigt, müssten er auch kriegen, wenn er morgen bei uns aussteigt.

KERN INTERN:

KERN und der Konzern: Welchen Einfluss auf die Aufgaben der Kommission hat die Integration unseres Unternehmens in eine grössere Unternehmensgruppe?

K. LÜSCHER:

In den Jahren vor dem Zusammenschluss war unser Gesprächspartner immer die Geschäftsleitung. Je grösser aber der Einfluss des Konzerns auf die Entscheidungen der Geschäftsleitungen, desto mehr werden wir uns in Zu-

kunft auch beim Konzern selber bemerkbar machen müssen. Wir haben aber den Eindruck, dass unsere Geschäftsleitung die Eigenständigkeit unserer Firma und ihr Erfolgspotential bei der Konzernleitung vehement vertritt.

KERN INTERN:

Arbeitsklima –gestern und heute: was sagen Sie zum Thema Motivation?

K. LÜSCHER:

Ein Beispiel: Heute haben wir im Betrieb KERN ca. 520 Mitarbeiter. Das Ziel im Rahmen der Abbaumassnahmen von 480 ist also noch nicht erreicht - einige Mitarbeiter wissen noch immer nicht um ihre Zukunft. Alle Mitarbeiter machen aber zur Zeit zahlreiche Überstunden infolge der vielen Nachbestellungen. Diese Mehranforderungen angesichts des bevorstehenden weiteren Personalabbaus bringen für viele Stress mit sich; kommt dazu, dass viele Produkte auslaufen, neue Produkte jedoch noch nicht sichtbar, in der "Pipeline" sind. Mit Prognosen ist dagegen wenig auszurichten, und wenn wir hart um die Erreichung unserer Umsatzziele kämpfen, wird der Druck eben spürbar. Die Meister werden nervös, die Mitarbeiter auch und sind nicht so leicht zufriedenzustellen.

KERN INTERN:

Wie kann diesem "Missstand" abgeholfen werden?

K. LÜSCHER:

Was es braucht, ist ein Marschplan von mindestens einem Jahr Gültigkeit. Schluss mit den Widersprüchlichkeiten und zu vielen Restrukturierungsmassnahmen!

KERN INTERN:

Die 70 Jahr Feier der Kommission, brachte sie wenigstens ein Moment der Entspannung?

K. LÜSCHER:

O ja, anlässlich dieses Geburtstags haben wir zusammen mit den Geschäftsleitungsmitgliedern Dr. W. Berner und Toni Wicki die Landestopographie Bern besucht und einen kleinen Abstecher ins gemütliche Emmental gemacht. Diesen Tag haben wir tatsächlich in einer gelösten Atmosphäre verbracht!

K

ERN INTERN:

Stichwort Unternehmenskultur: was halten Sie davon?

K. LÜSCHER:

Eine neue, leistungsfördernde Unternehmenskultur einbringen, das wollen wir alle, noch aber sind wir bei KERN nicht am Ziel damit, macht sich die Vergangenheit spürbar: "du hast nichts zu sagen - du nur schaffen", diese Einstellung ist im Umbruch: neue Ansätze zur Teamarbeit sind schon da. Jeder Vorgesetzte muss jedoch zunächst bei sich selber anfangen mit der Umsetzung in der Praxis. Alle Mitarbeiter mit Führungsfunktion haben ja nun den WILD LEITZ Führungskurs besucht und eingesehen, dass es mit dem militärisch-autoritären Führungsstil endgültig vorbei ist, weil sich unsere Gesellschaft und unsere Einstellungen grundlegend geändert haben. Jetzt aber muss er sich einen neuen Stil zulegen und üben, im Team die Probleme zu lösen - und das fällt vielen noch nicht so leicht.

KERN INTERN:

Konzernweite Spielregeln: Kann sich die Kommission gegen zuviel Uniformität behaupten?

K. LÜSCHER:

Ja, ein Beispiel: weil es in Heerbrugg so Brauch ist, sollten auch wir in Aarau die fixen Betriebsferien, nach denen sich jeder Mitarbeiter zu richten hat, wieder einführen. Wir waren dagegen, und Toni Wicki sagte: nein! Denn mindestens 30 bis 40 % der Mitarbeiter arbeiten in Heerbrugg auch während der Betriebsferien weiter. Zudem findet zwischen den Kantonen bezüglich Schulferien eine Koordination statt, und wir in Aarau, die wir an der Grenze zu drei Kantonen stehen, wollen nicht durch eine starre Ferienregelung die notwendige Flexibilität verlieren.

KERN INTERN:

Eine letzte Frage zur Verbindung Kommission - Gewerkschaft: welche Möglichkeiten bietet Ihnen die Gewerkschaft der SMUV?

K. LÜSCHER:

Die Gewerkschaft beispielsweise sagte 1986 bei der Diskussion der Lohnrunde, die vorgeschlagene Lohnaufbesserung sei zu verwerfen. Theoretisch könnten wir bis vors Schiedsgericht gehen, wir glauben jedoch, dass ein Konsens innerhalb der Firma für alle Teile wesentlich fruchtbarer ist, als wenn wir unsere Differenzen vor dem Kadi bereinigen würden!

KERN INTERN:

Herr Lüscher, besten Dank für dieses Gespräch.

Die Kommission für Büropersonal und Werkmeister (KBW)

Präsident:	Karl Walser	4232	Delegierte KBW:		
Vize-Präsident:	Ruedi Mühlemann	4195			
Protokollführerin:	Nadja Truccolo	4421	- Redaktions-Kommission Hauszeitung	Heinz Forster	4340
Vertriebs-Ressort:	Nadja Truccolo	4421			
Technisches Ressort:	Othmar Bürli	4390	- Arbeitsgruppe Vorschlagswesen	Othmar Bürli	4390
	Heinz Forster	4340			
Werkmeister:	Karl Walser	4232	- Stiftungsrat Pensionskasse	Josef Peier	4563
Administration:	Nadja Truccolo	4421			
(Verwaltung)					



Die KBW am runden Tisch

Was lockt Männer zur Modelleisenbahn? Diese Frage wird wohl kaum je restlos geklärt, denn mit dem lapidaren Hinweis auf jenes vielzitierte Kind im Manne, das spielen will, ist die Sache nicht abgetan. Der Spieltrieb im Homo Ludens kann auch anders als mit einer Modellbahn befriedigt werden: Zum Beispiel beim Briefmarkensammeln oder Bauen von Modellschiffen, beim Bemalen von Zinnfiguren, Kegelschieben oder Jassen... die Betätigungsmöglichkeiten liessen sich erweitern bis hin zum harten Spiel am Roulette-Tisch.

Die Eisenbahn mag der früheste, schönste Traum eines kleinen Jungen sein. Welcher Fünfjährige zweifelte schon daran, dass er morgen im Führerstand "seiner" Lok stehen werde! Dieser Wunsch war bei mir jedenfalls nie ausgeträumt. Er versank und kehrte wieder - gross und mächtig! Der ehemalige Junge und Träumer überträgt nun die Sehnsüchte und früheren Träume auf seine Modelleisenbahn. Und je mehr sie wächst, desto mehr wird sie zum Modell der vielen Stationen, Strecken und Weichen meines Lebens.

Während der Kriegszeit aufgewachsen und Kind von nicht eben begüterten Eltern, ging mein grösster Wunsch, eine eigene Eisenbahn zu besitzen, nicht in Erfüllung, man brauchte das Geld dringend für existenzielle Bedürfnisse. Ich selbst habe mir aber damals geschworen: "Eines Tages werde ich meine eigene Modellbahn betreiben."

Fast 30 Jahre verflossen, ohne dass in Richtung 'Isebahnle' etwas unternommen werden konnte. Der Gedanke an eine eigene Bahn tauchte während dieser Zeit jedoch immer wieder auf.

Ich gründete eine Familie, Kinder kamen und wuchsen heran - und natürlich versuchte ich den 2 Buben die Eisenbahn näher zu bringen, aber das Interesse war ausgerechnet bei beiden Jungen ganz anders gelagert - doch so soll es ja auch sein!

Meine erste kleine Anlage baute ich in Spur "N" auf einer Fläche von 2 m auf 1 m im Schlafzimmer! Wir wohnten damals in einer Mietwohnung. Dank meiner verständnisvollen Gattin konnte ich nun - obschon in bescheidenem Rahmen - meinem Jugendtraum frönen.

Das grosse Planen kam dann aber, als wir nach langer Wartezeit ein eigenes Haus beziehen konnten. War das herrlich, den Träumen nun ganz freien Lauf zu lassen! Da wurde gezeichnet, wieder verworfen, neu angefangen, bis endlich meine Idee Schritt für Schritt verwirklicht werden konnte.

Seit dem sind 10 Jahre vergangen. Die neue Anlage in Spur HO 5,5 m x 3,5 m ist mit der Zeit gewachsen und hat Formen angenommen. Ich zähle mich nicht zu jenen, die jedes kleinste Detail im Modell nachvollziehen wollen. Auch versuche ich nicht, Landschaftsteile originalgetreu in mein Modell einzubauen. Meine Anlage entspricht der freien Fantasie, könnte sich aber durchaus in einer Juralandschaft wieder finden.



Ich versuche, kleine Details aus unserer schönen Natur in mein kleines Reich zu reproduzieren. Alles sollte im Einklang sein, die Szene, die Farben, die Modelle ...

Ausser den Schienen, Weichen, Rollmaterial und etlichen Häusern mache ich praktisch alles selber: So habe ich die ganze Oberleitung nach altem SBB - Vorbild mit funktionierender Abspannung selbst gebaut. Da wurden jeweils über 200 Maste gefräst, gebohrt und gelötet. Die beiden Drehscheiben z.B. entstanden nach Fotos der Vorbilder von Aarau und Filisur.

Einen ganz besonderen Stellenwert räume ich der Landschaftsgestaltung ein. Immer wieder versuche ich, in meine Anlage Naturprodukte aus dem Garten oder der näheren Umgebung einzuarbeiten. So sind mit der Zeit viele 'echte' Bäume und Sträucher entstanden.

Zeige ich gelegentlich Besuchern die Anlage, sagen sie dann staunend: "Das muss ja Tausende gekostet haben". Ich wette jedoch, dass ein starker Raucher im Jahr mehr für seine Zigarretten ausgibt als ich für mein Hobby, zudem ist es erst noch gesünder!

Andere wiederum fragen sich, wo ich die Zeit hernehme.

Eine Modellanlage wächst langsam, wie ein Baum - bei mir seit Jahren. Der Eisenbahn-Modellbau ist für mich eine grosse Erholung und auch Befriedigung nach einem harten und oft gestressten Geschäftsalltag. Zudem ist es bei mir ausschliesslich ein Winterhobby. Im Sommer bin ich lieber in der Natur draussen und sammle Ideen für meine Anlage.

Die Weihnachtszeit ist ideal, die im Sommer gesammelten Eindrücke in die Anlage einzubauen. Dabei hilft mir meine Frau, die für mein Hobby ausserordentlich viel Verständnis entgegenbringt und bei der Landschaftsgestaltung tatkräftig mitwirkt.

Mein Bubentraum also wurde doch noch wahr. Mein kleines Reich wächst immer weiter, wird immer mehr ein Stück persönlicher Erinnerung. Ich brauche nur auf einige Details zu schauen - und schon erinnere ich mich: ja - damals im Winter 19.. als Du das bautest - damals war doch Erst für die Pensionierung, also nach 65 Jahren, ein Hobby zuzulegen, finde ich zu spät. Der Mensch hat nicht das Hobby, das Hobby hat den Menschen!

In diesem Sinne: Viel Spass an Eurer Lieblingsbeschäftigung wünscht Ihnen Ihr Hansruedi Ernst, Leiter Technischer Kundendienst.

Vom 'notwendigen Übel' zum entscheidenden Verkaufsargument.

Je höher der Stand der Technik, umso wichtiger wird der Kundendienst. Je weniger der Anwender über technische Details Bescheid weiss und je teurer die Stillstandzeiten in Panne geratener Geräte und Systeme sind, desto grösser wird auch seine Abhängigkeit vom Lieferanten. Und in einer Zeit der ständigen Neuentwicklungen wird ein überlegener Service und Support zum **Zünglein an der Waage im Kampf um Marktanteile**, ja zum gewichtigen Imagefaktor eines Unternehmens.

Bei Kern, wie in zahlreichen Branchen übrigens, genügt deshalb heute der technische Kundenservice als Pannendienst längst nicht mehr. Heute installiert der Servicetechniker die Anlage, nimmt sie in Betrieb, bevor die Supportgruppe Instruktion und Schulung für die Anwender erteilt. Damit wird der Service und Support auch zum **Träger der Kundenzufriedenheit**, wird zum after-sales-Verkäufer. Als Fachmann und Retter in der Not geniesst der Kundendienst auf Kundenseite hohe Glaubwürdigkeit, er muss deshalb heute nicht nur fachlich auf der Höhe sein, sondern ebenso gut argumentieren können. Bemerkungen wie "mit diesem Modell haben wir generell Schwierigkeiten" aus berufenem Munde eines Servicetechnikers könnten sich deshalb verheerend auswirken. Da er aber immer auch bei Fehlfunktionen oder -manipulationen gerufen wird, sieht der Kundendienst sich ständig möglicher Kritik des Kunden ausgesetzt; darüber hinaus hat er sich über die erbrachte Leistung beim Kunden auszuweisen und muss teilweise sogar noch die hohen Stundenansätze und Ersatzteilkosten an der Front verteidigen. Berücksichtigt man dazu noch die vielen Arbeitsstunden durch das permanente Reisen, ist leicht einzusehen, welcher Stellenwert die **Motivation im Kundendienst** hat. Entscheidend für diese Motivation ist deshalb wiederum, dass er nicht bloss als Kostenverursacher rote Zahlen zu schreiben hat, sondern als Träger der Kundenzufriedenheit im Rahmen einer

Profit-Centerorganisation auch zum Mitträger des Unternehmenserfolgs wird.

Bei Kern hat sich die Servicephilosophie schon seit einigen Jahren vom produktorientierten Kundendienst zum marktorientierten **Service-Management** zu wandeln begonnen. Wandel heisst aber immer auch Mauern durchbrechen, die Mauern alter Denkschemata, wie zum Beispiel

- 'Kundendienst heisst passives Warten auf Störungen'
- 'die Beratung hat, wie auch immer, gratis zu sein'
- 'Serviceverträge macht man, wenn es der Kunde ausdrücklich fordert'
- 'wer am Produkt verdient, muss nicht auch am Kundendienst verdienen'
- 'der Kundendienst ist sowieso immer zu teuer'

Noch nicht alle Abteilungen haben begriffen dass

- in jeder Offerte und jedem Verkaufsabschluss mit **integriertem Servicevertrag** der Kunde nur profitiert
- Serviceleistungen nach aussen offensiver **gefördert** werden müssen
- die Entwicklung von Dienstleistungen Bestandteil jedes neuen Produktes und damit ein **wichtiger Teil** des Marketings geworden sind
- der technische Kundendienst kein notwendiges Übel, sondern **Chance für mehr Zusatzgeschäfte und Folgekäufe** bedeutet.

Hauptsorge von Hansruedi Ernst, Leiter Technischer Kundendienst, bleibt deshalb bei all den Turbulenzen von Fusionen und Entflechtungen: wie können wir die Motivation unserer Leute – 40 an der Zahl – halten? Mit ihren langjährigen Erfahrungen und ihrem hohen Ausbildungsgrad in Optik Mechanik, Elektronik und in der Computerei sind sie ein Kapital für die Firma.

Die Antwort darauf: eine klare Struktur, klare Zuständigkeiten, moderne Rahmenbedingun-

gen, die dem hohen Einsatz dieser Fachleute gerecht werden - und drittens: Zukunft!

"Der Ausstieg aus der Geodäsie war für mich und meine Leute zunächst ein schwerer Schock", erinnert sich Hansruedi Ernst, "heute **sehen die Perspektiven Gott sei Dank wieder positiver aus**: Seit Anfang 1990 sind wir nicht nur zuständig für den Service der gesamten KERN GEO Produktpalette, sondern auch für den technischen Service der photogrammetrischen Systeme von Wild Leitz und aller Produkte aus dem Bereich IMS, inklusive Teilbereiche der Sondertechnik. Darüber hinaus bieten wir Stützpunktservice für den Schweizer Markt, d.h. für die WILD LEITZ AG Zürich an, wo wir neben der gesamten KERN-Produktpalette auch einfache WILD Nivelliere, Theodolite und Zubehöre 'servicen'. Obschon die eine Gruppe vom PG-Service in Heerbrugg arbeitet, sind wir **seit 2. Januar 1990 doch eine einzige Organisation mit Standort Aarau**, mit beidseitig gleich hohem Ausbildungsgrad auf allen WILD und KERN Photogrammetrie-Systemen, mit gemeinsamer Einsatzplanung und -koordination im In- und Ausland sowie einer klar definierten Kostenstelle und -kontrolle. Heute verfügen wir zudem über eine computerunterstützte Ersatzteillagerverwaltung mit über 6'000 Positionen, inklusive Ersatzteil-Bestellwesen, Reparaturauftragsabwicklung für Geodäsie, Sondertechnik und neu: die Serviceeinsatz - Auftragsabwicklung für den Photogrammetrieservice - inklusive der erforderlichen Statistiken. Ein unabhängiges System, das jedoch mit unserem Siemens Grosssystem kommunikationsfähig bleibt."

Ohne Instruktion kein kompetenter Kundendienst. 1989 hat der Kundendienst deshalb über 1100 Schulungstage investiert für die Ausbildung von externen Servicetechnikern und die interne Ausbildung im PC Betriebssystem MS-DOS und Textsystem WORD.

"Wenn wir es verstehen, unseren Mitarbeitern die permanente Umstrukturierung unserer Firma zur Anpassung an die sich rasch ändernden Bedingungen des Mark-

tes als Chance und als Fortschritt einer dynamischen Organisation verständlich zu machen, wenn es uns im weiteren gelingt, das Service-Management als Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und als strategisches Erfolgspotential noch mehr zu nutzen, dann bin ich überzeugt, dass wir auf dem richtigen Weg, dem Weg nach oben sind," meint abschliessend Hansruedi Ernst.



Das PSY-Service-Team



Das Ersatzteil-Team



Das Reparatur-Team

KERNSWISS AKTIV

Anfangs nur passive Kernianer: Null Antworten trotz unübersehbarrem Fragebogen in der Juni-Hauszeitung! Die 'zwangsverordnete' Wiederholung brachte jedoch eine erstaunliche Interessenvielfalt zu Tage: für nicht weniger als 16 Sport- und Freizeitaktivitäten gibt es Interessengruppen von mindestens je 15 Personen! Und 90 % aller Kernianer sind an gemeinsamen Freizeitaktivitäten interessiert! Auf Platz 1 der Hitliste – wie könnte es nach dem letzten Gaudi-Skitag anders sein – lag der Skisport.

Erstaunlich das Grossinteresse an Tennis, aber auch am gemeinsamen Velofahren! Nimmt man Gymnastik (an 7. Stelle) und Tanzgymnastik zusammen, so käme diese sportlich-tänzerische Betätigung sogar auf Platz 2 zu stehen! Auch der Fussball sollte bei Kern nicht zu kurz kommen: für den jährlich stattfindenden Schmidheiny-Cup wollen wir ein regelmässig trainierendes Kern-Fussballteam auf die Beine stellen! Das Interesse ist da, die Finanzen auch, doch nun heisst es:

Hitliste "Freizeit und Sport"

1. Skisport
2. Tennis
3. Reisen / Ausflüge
4. Velo
5. Wandern
6. Kegeln
7. Gymnastik
8. Badminton

Aktive vor!

Anfangs Jahr möchten wir ein Organisationskomitee gründen. Gesucht sind Organisationstalente für jede der ausgewählten Aktivitäten! Wer im Nebenjob freiwillig am Aufbau von Kern-Aktiv mitwirkt, soll als Freiwilliger neben der Mehrarbeit auch in den Genuss spezieller Vorteile und Vergünstigungen kommen. Als erste Willkommensgeste liegt für jeden Organisator eine nagelneue, attraktive 'Kern-Watch 1990' im Wert über Fr. 60.— vor! Deshalb: Organisationstalente meldet Euch! Einen Anruf (oder schriftlichen Bescheid) erwarten die Herren Lüscher (4519), Walser (4232), Meier (4126) bis spätestens Ende Februar!

Das gab's bisher bei Kern:

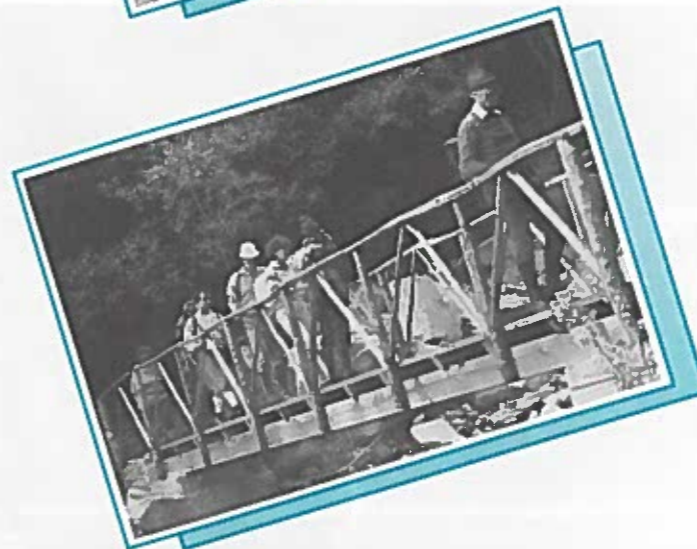
Aktivitäten	Häufigkeit	Anzahl Personen	Organisator	Wo/Wann
Wandern	Jedes Jahr im Herbst	8-15	T. Ruckstuhl Wild & Kern	Zugerberg "Strada alta" 1989
Turnen	Herbst bis Frühling wöchentlich für Damen und Herren	15	Peter Märki	Turnhalle Oberstufenzentrum Schachen, Dienstags 18.15 - 20.00
Skitag	jährlich	100	Wild & Kern	Klosters 1989
Firmenschlessen	jährlich	39	Kleinkaliber-Sport- schützenverein Aarau	Schiessstand Wöschnau September 1989
Schmidheiny - Cup	jährlich	Kern-Fussballteam	SO Heerbrugg	Zürich Mai 1989



Aarauer Firmenschlessen und KERN-Endschlessen 1989

An den ersten beiden September-Wochenenden fand traditionsgemäss das Aarauer Firmenschlessen, organisiert vom Kleinkaliber-Sportschützenverein Aarau statt. Jeweils drei Schützinnen oder Schützen bildeten eine Gruppe. Es wurden in vier Kategorien Wanderpreise und Gaben abgegeben. Von der Firma KERN beteiligten sich insgesamt 39 Schützinnen und Schützen in 13 Gruppen an diesem Wettkampf. Wie den Ranglisten zu entnehmen ist, wurden erfreulich hohe Resultate geschossen. Der Gruppensieg in der Kategorie B (höchstens ein lizenziertes Schütze und zwei Amateurschützen) und viele Einzelkranzauszeichnungen beweisen dies. Wir gratulieren allen erfolgreichen Schützinnen und Schützen herzlich und danken unserer Geschäftsleitung für die finanzielle Unterstützung dieses Anlasses.

Wander-Impressionen



Gruppenrangliste:

- Kat B:
1. Rang (292P.) KERN 2
mit Haas René, Kohler Hansrudolf und Zaplotnik Joze
 8. Rang (285P.) KERN 1
 9. Rang (284P.) KERN 4
 10. Rang (284P.) KERN 8
 11. Rang (283P.) KERN 3
 12. Rang (283P.) KERN 7

Es haben total 40 Gruppen in dieser Kategorie teilgenommen.

Kranzresultate Firmenschlessen 89

- | | |
|----|--|
| 99 | Haas René |
| 98 | Kohler Hansrudolf, Lapini Alfredo, Godart Christian |
| 96 | Bürli Othmar, Gerber Hans, Justin José |
| 95 | Wulschleger Peter, Zaplotnik Joze, Nünlist Walter, Walser Karl, Hächler Rolf, Toth Tibor |
| 94 | Blattner Eugen, Wittwer Fritz, Fischer Markus, Hassler Ernst, Boyaci Ersan, Burri Kurt, Meister Rolf, Wahlen Erika, Hauri Bernhard |
| 93 | Beck Marcel, Bürcher Horst, Engeler Sandra |
| 92 | Fritzius Oliver, Meier Heinz |
| 91 | Cesen Miro, Kyburz Peter |
| 90 | Märki Peter, Boiteux Roger, Spörri Paul, Barth Karin, Hugo Rita |
| 89 | Kohler Ernst |

Am 21. Oktober trafen sich 23 KERN-Schützen zum firmeninternen Endschiessen. Im Stand Wöschnau wurde in den Stufen "Zobig" und "Glück" um Rang und Ehre gekämpft. Die Pflege der Kameradschaft war auch ein Ziel dieses Anlasses. Bei einem wärschaften Zobig in der "Pinte" Densbüren mit anschliessendem Kegeln fand das Endschiessen einen harmonischen Abschluss.

Spitzenresultate im Zobigstich

- | | | |
|-----|-------------------|-----------|
| 1. | Kohler Hansrudolf | 97 Punkte |
| 2. | Justin Josef | 97 Punkte |
| 3. | Fischer Markus | 96 Punkte |
| 4. | Burri Kurt | 95 Punkte |
| 5. | Haas René | 95 Punkte |
| 6. | Kohler Ernst | 94 Punkte |
| 7. | Bürli Othmar | 92 Punkte |
| 8. | Frei Urs | 92 Punkte |
| 9. | Wulschleger Peter | 92 Punkte |
| 10. | Walser Karl | 92 Punkte |
| 11. | Hauri Bernhard | 92 Punkte |
| 12. | Wahlen Erika | 91 Punkte |
| 13. | Senn Rosmarie | 91 Punkte |
| 14. | Meier Heinz | 91 Punkte |

Spitzenresultate im Glückstich

- | | | |
|-----|-------------------|-----------|
| 1. | Senn Rosmarie | 29 Punkte |
| 2. | Haas René | 28 Punkte |
| 3. | Justin Josef | 27 Punkte |
| 4. | Zaplotnik Joze | 26 Punkte |
| 5. | Bürli Othmar | 26 Punkte |
| 6. | Boiteux Roger | 26 Punkte |
| 7. | Hauri Bernhard | 26 Punkte |
| 8. | Meier Heinz | 25 Punkte |
| 9. | Kohler Hansrudolf | 25 Punkte |
| 10. | Hugo Rita | 25 Punkte |
| 11. | Wulschleger Peter | 25 Punkte |
| 12. | Fischer Markus | 25 Punkte |
| 13. | Wahlen Erika | 25 Punkte |
| 14. | Burri Kurt | 25 Punkte |

Haas René / Hauri Bernhard

→ Einmal mit Familie oder Freunden das grandiose Alpenmassiv überfliegen, einmal wie ein Adler das Matterhorn, majestätisches Wahrzeichen der Schweiz, umkreisen: Wer sich in den weltberühmten 4-Plätzer Piper Cherokee mit dem 50'000 Meilen-Privatpiloten Urs Rickli am Steuerknüppel wagt, erlebt die Naturschönheiten der Schweiz, statt aus der schnurgeraden Jet-Perspektive, aus der viel eindrücklicheren, weil bodennäheren Vogelperspektive, verfolgt die fliegerische Arbeit im Cockpit und kann sich näher ansehen, was er schon lange aus der Luft betrachten wollte. Pilot Urs Rickli hat kein stures Flugprogramm. "Flieg doch da mal etwas näher ran" oder "lass uns doch mal eine Schleife um den Eiger ziehen", "fliegen wir doch mal von der Grossen Scheidegg bis zum 'Piz Gloria', zum Schilthorn!" – Solchen Wünschen kommt Urs Rickli nach fliegerischen Möglichkeiten gerne entgegen. Und wenn es mal ein Abstecher ins sonnige Tessin mit Mittagessen im Hafen von Ascona oder ein Abstecher ins Ausland – Paris, Mailand oder Leipzig – sein soll: Urs Rickli kennt nicht nur Europa, sondern die halbe Welt: "Über dem Gran Canyon, da können einem schier die Tränen kommen – so gewaltig ist der Eindruck", berichtet er. Urs Rickli hat sich schon auf die Landebahn internationaler Flughäfen wie San Francisco einweisen lassen, landete ebenso sicher bei peitschendem Regenwind in Hammerfest oder bei herannahendem Sandsturm auf einem kleinen Airstrip in der amerikanischen Mojave-Wüste.

→ **Gibt es ein schöneres Geburtstagsgeschenk, ein aufregenderes Gemeinschaftserlebnis, einen erlebnisreicheren Frei-Tag, als einen Ausflug mit dem Privatflugzeug?**

→ **Wer wagt, gewinnt! Urs Rickli, Ihren Privatpiloten, erreichen Sie bei KERN unter 4141 oder zu Hause am Telefon. 34 15 24 – und der Himmel gehört Ihnen!**

Lieber Fluggast,

→ *Es würde mich freuen, Sie einmal an Bord der HB-OQK oder der HB-PLR begrüßen zu dürfen. Am einfachsten ist es, wenn Sie mich anrufen und gleich alle drei Passagiere anmelden. Dazu sollten Sie mir ein Datum nennen und wenigstens ein Ersatzdatum, für den Fall, dass kein Flugzeug frei ist oder das Wetter nicht mitspielt.*

→ *Reservation: In der Saison (April - September) sind die Wochenenden stark belegt. Eine frühzeitige Reservation ist unerlässlich. Es kann sein, dass für die nächsten 4 Wochenenden kein Flugzeug verfügbar ist. In der übrigen Jahreszeit kann auch kurzfristig disponiert werden: Samstag anrufen, Sonntag fliegen (wenn ich noch einen Termin frei habe). Während der Sommerzeit können wir auch nach Arbeitsschluss Nachmittags um 4 Uhr losfliegen und haben am längsten Tag bis fast 10 Uhr abends Zeit!*

Route: Diese bestimmen Sie.

Beispiele:	
Pilatus-Rigi-Zürichsee :	1 Stunde
Jungfrau:	1,5 Stunden
Alpenflug (über die Berge):	2 Stunden
Ascona oder Samedan retour:	2,5 Stunden
Innsbruck-Altenrhein:	ca 3 Stunden

→ Wenige Gebiete in der Schweiz können nicht überflogen werden: Stadt Zürich und nördlich, Bern und südlich, Nähe der Flughäfen Basel und Genf (ausser wir landen auf einem dieser Plätze).

Flüge unter einer Stunde lohnen den Aufwand nicht.

→ **Flugzeit:** Diese zählt vom Abheben bis zum Landen. Wenn wir also eine Zwischenlandung machen, zählt die Zeit zum 'Z'vieri'-Essen nicht.

→ **Birrfeld:** Unser Start- und Landeort. Autobahn-Ausfahrt Mägenwil, Richtung Brugg. Nach etwa 3 km Lichtsignal mit Wegweiser 'Flugplatz' beachten.

→ **Preise:** Pro Flugstunde und pro Person Fr. 70.—

2 Kinder unter 12 Jahren dürfen einen Sitz belegen und kosten somit soviel wie ein Erwachsener.

(Zum Vergleich: offizielle Rundflugtarife kosten etwa das Doppelte)

→ **Gutscheine:** Stelle ich nicht aus. Wenn Sie jemandem zum Geburtstag einen Flug schenken wollen, kann ich nicht garantieren, ob dies zustande kommt (Wetter, Termine). Es hängt jedoch weitgehend von Ihnen ab: Denn wenn Sie bereit sind, nach einem in Regenwasser gefallenen Ausflug wieder ein neues Datum abzumachen, klappt es sicher!

Also auf bald!

Urs Rickli
Buchhalde 9, 5015 Erlinsbach
Tel. Privat 064 34 15 24
Tel. Büro Aarau 064 26 41 41



"NOMEN EST OMEN"

oder: Der Name sagt alles. Die neusten Entwicklungen in unserem Hause scheinen es zu bestätigen: Der Name KERN wird zum Symbol der enormen Wandlungsfähigkeit und Kontinuität des Aarauer Unternehmens im Laufe der Zeit: vom weltberühmten Zirkelhersteller zum Inbegriff für geodätische Qualität und Zuverlässigkeit – jetzt im Begriff, mit intelligenten, kundenspezifischen Systemlösungen in neue Märkte hineinzuwachsen. Wer unterm Zirkuszelt der 'alten Tante' zujubelte, konnte gleichzeitig auch den jungen und erstarkten KERN beglückwünschen. Denn KERN ist zwar



aber voller Zukunft.

Eigentlich dachte die brave Konzerntochter KERN, sie käme ganz unauffällig an der runden Zahl vorbei, doch da gemahnten die Ratsherren beider Betriebskommissionen ernst an das Gelöbnis vor 10 Jahren: "Am 160 Jahre-Jubiläum - da war es fest versprochen: 170 Jahre Kern wird gefeiert!" Und so stieg das Fest, fiel der Muni, startete KERN auch symbolisch seine Zukunft: Nach der gutbezirkelten Schulstube, dem präzis vermassten Feld nun die neue Zielmarke Industrie! "Wer alt ist, schaut vor allem zurück - wer jung ist, blickt nach vorne!", rief Toni Wicki den versammelten Aktiv-Kernianern bei 'Ochs vom Spiess' und 'Ballonen vom Clown' in Erinnerung. Nun, wem Wicki's dynamischer Erneuerungskurs noch immer nicht recht behagte, konnte sich bei Dr. J. Meili, dem Delegierten des Verwaltungsrats von KERN, gleich therapieren lassen: "Standen wir vor einem Jahr noch kränkelnd da, sind wir jetzt ganz deutlich auf dem Weg zur Besserung – ja, wir sind praktisch wieder gesund." Schon bald, so wünschte er sich's mit der Festgemeinde, solle es aber wieder heissen: "KERN-gesund!"

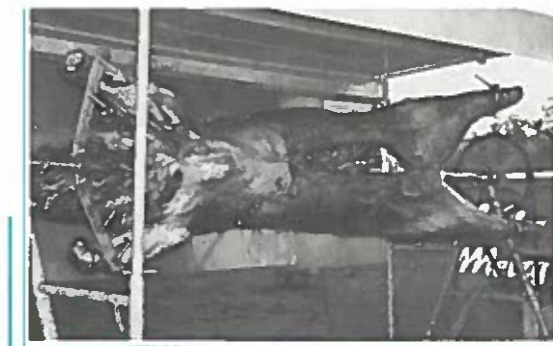
Die Zirkus-Atmosphäre, tolle Nummern, eine Live-Band, die mit abwechslungsreicher Musik die Arena in Schwung hielt, und ein eingehendst geprüfter, erlesener Wein sorgten dafür, dass ein neuer Tag herannahte, ohne man es sich richtig gewahr wurde. Und somit scheint sich noch ein anderes Sprichwort zu bewahrheiten, das da heisst: 'Kümmerst du dich ganz ums Jetzt, kümmert sich die Zukunft um Dich'.

Was viele trinken, muss man gründlich prüfen: das Prüfkomitee bei der vorgängigen Weindegustation bei Weinbau Hartmann in Remigen.

Feier im Zelt - die Festkommission mit den Herren Dr. Berner, Neeser, Haas, Frey, Koch, Walser und Lüscher, hatte sich wirklich was einfallen lassen.



T. Wicki mit Logistikproblemen 'Wohin geht die Produktion?'



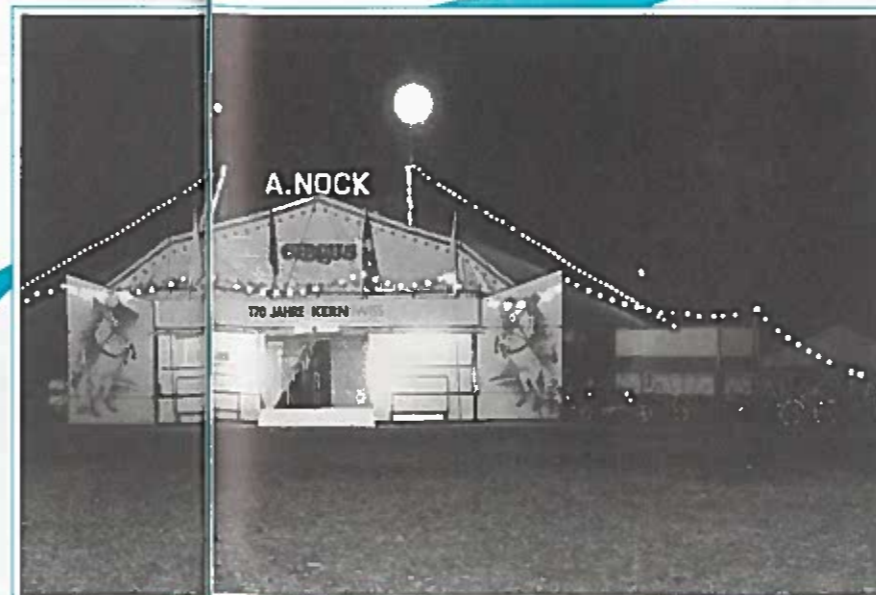
350 kg am Spiess für 490 Kernianer. Garzeit: 18 Stunden. Garstufen: von 'bleu' bis 'bien cuit'.



Geschicklichkeit, Mut und gelungene Überraschungseffekte – können wir auch bei KERN gut gebrauchen.



"In einer Mehrzweckhalle hätten wir kaum eine solche Stimmung hingekriegt."



E. Käser's fesselndste Augenblicke



GESCHENKT ! DIE NEUE KERN SWISS UHR

Wenn Sie bis 31. März 1990 uns einen Beitrag liefern, der zusammen mit Bildern mindestens **eine Seite Hauszeitung** ergibt, erhalten Sie GRATIS die neue Armbanduhr von Kern Swiss mit präzisiertem Quarzwerk, wasserdicht bis 30 Meter, stossgesichert, kratzfest, im Wert von Fr. 59.-

Grössere Beiträge **honorieren wir**, wenn sie in der Freizeit verfasst werden, mit Fr. 30.- pro Stunde Arbeitsaufwand!

Über Leserbriefe freuen wir uns, sie können aber nur zur Kenntnis genommen werden, wenn der Autor bekannt ist. Leserbriefe werden wenn immer möglich in der nächsten Hauszeitung veröffentlicht.

Redaktionsadresse:
KERN INTERN (4478)
Redaktionsschluss
für die nächste Ausgabe: 15. April 1990.

Gasthof zum Schützen
064 22 28 53
Schachen Aarau



Restaurant (Sonntag geschlossen)
Lokalitäten für Vereins- und Familienanlässe, Versammlungen, Hochzeitsgesellschaften usw.
Säle mit Platzangeboten von 70, 100, 150 und 400 Personen
Gedeckte Gartenterrasse
2 Kegelbahnen
Unbeschränkte Parkmöglichkeiten

*Wir freuen uns auf Ihren Besuch
Ihre Gastgeber:
Carmen Gloor und Michael Roller*

ATARI CLUB

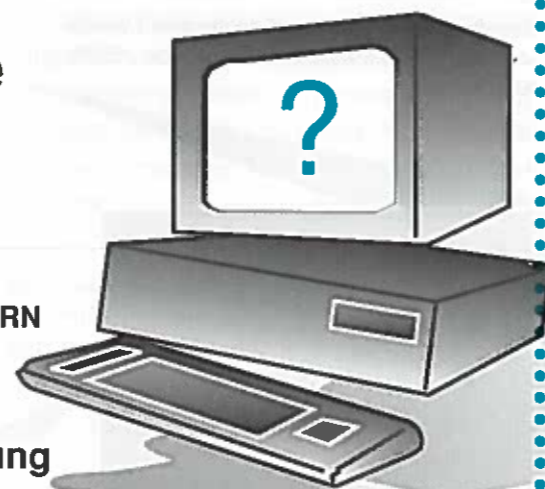
Wer hat Interesse

an der Gründung eines

STACK

ATARI ST ANWENDER CLUB KERN

- ☞ Anwenderunterstützung
- ☞ Soft- und Hardwareberatung
- ☞ Zeitschriftentausch
- ☞ Literaturbibliothek
- ☞ etc. etc. etc.



Infos unter
Telefon 4347, M. Wittwer



Impressum

Herausgeber:

KERN intern ist eine Hauszeitschrift für die Mitarbeiter der Kern & Co. AG 5001 Aarau

KERN SWISS

ein Unternehmen der Wild Leitz Gruppe

Redaktionsadresse:

KERN intern, H. Gysler 4478

Redaktionskommission:

Heinz Forster

(Vertreter Bürokommision)

Ernst Sägesser

(Vertreter Werkstattkommission)

Martin Streit (MS)

Leiter Werbung + Publizität

Verantwortung

für Inhalt und Gestaltung:

M. Streit, Leiter Redaktion Hauszeitung

Gestaltung:

R. Szilagyí, ThAP Grafik Uster

Herstellung:

Satz und Gestaltung Desktop-Publishing

KERN SWISS, Werbeabteilung

Auflage:

2000 Exemplare

Erscheinungsweise:

3-4 Ausgaben jährlich

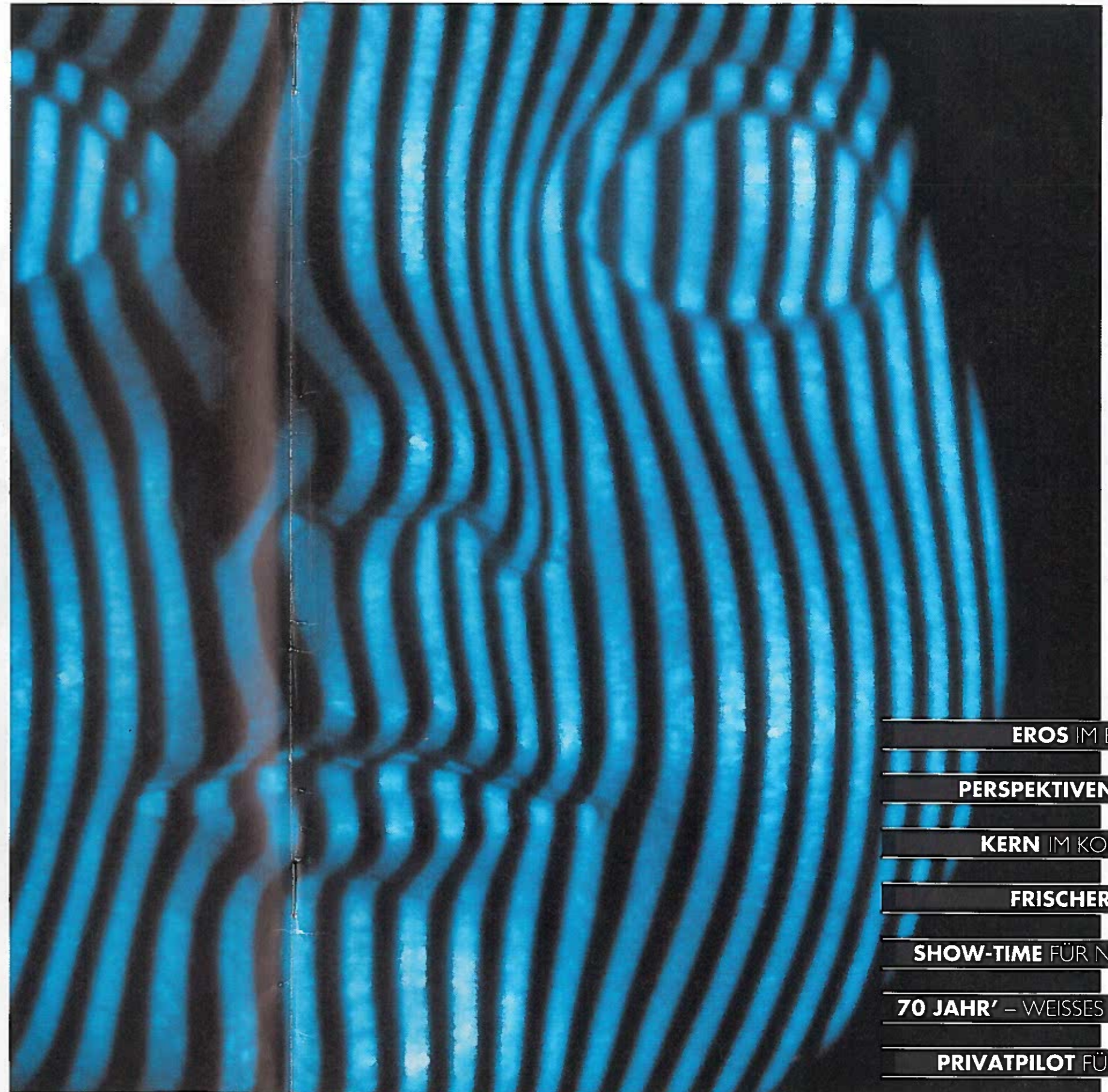
Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

15. April 1990

Zum Titelbild:

Der Mensch im Mittelpunkt:

Visionen für eine knapp gewordene Ressource



EROS IM BETRIEB

PERSPEKTIVEN 89/90

KERN IM KONZERN

FRISCHER WIND

SHOW-TIME FÜR NIVEL 20

70 JAHR' – WEISSES HAAR?

PRIVATPILOT FÜR KERN

KERNSWISS



IHRE MEINUNG, BITTE

Wie gefällt Ihnen diese Hauszeitung?

Bitte ankreuzen . . .

				Bemerkungen:
Allgemeiner Eindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Berichte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umfang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Besonders interessant fand ich Artikel-Seite . . .

Seite	Seite	Seite	Seite	Seite	Seite
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seite	Seite	Seite	Seite	Seite	Seite
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOFORT EINSENDEN !

Name: _____ Telefon intern: _____

Worüber möchten Sie in der nächsten Hauszeitung mehr wissen?

(Bitte nennen Sie mindestens drei Themen oder Anliegen !)

GESUCHT: IHR BEITRAG!

Wenn Sie ein Thema oder Anliegen haben, über das wir demnächst berichten sollten, telefonieren Sie uns bitte bis 31. März 1990!

Wenn Sie bis 31. März 1990 uns einen Beitrag liefern, der zusammen mit Bildern mindestens eine Seite Hauszeitung ergibt, erhalten Sie GRATIS die neue Armbanduhr von Kern Swiss mit präzisiertem Quarzwerk, wasserdicht bis 30 Meter, stoss gesichert, kratzfest, im Wert von Fr. 59.-.



Bitte ausschneiden und an Frau Gysler (4478) zustellen.