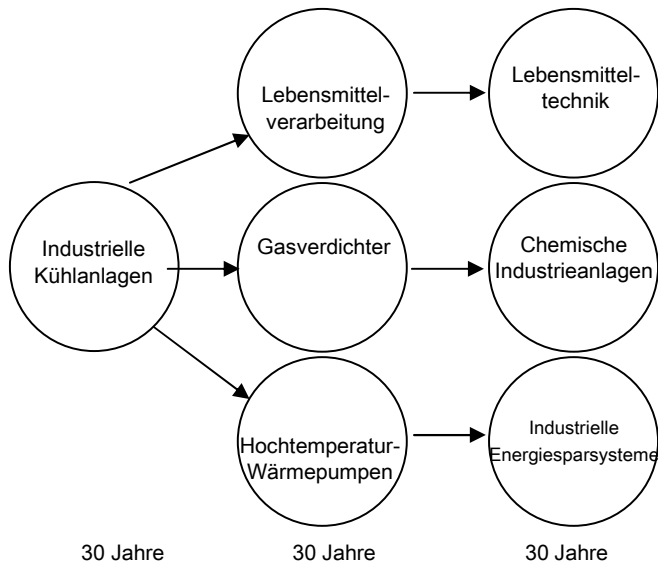


【ドイツ講演 挨拶文】

Sehr geehrte Anwesende

Ich möchte Ihnen herzlich danken für die Gelegenheit, eine Präsentation über Mayekawa zu halten. Vor den Ausführungen von Herrn Daniel möchte ich Ihnen kurz Mayekawa vorstellen.



Mayekawa blickt auf eine 90-jährige Geschichte zurück. In diesen 90 Jahren fand eine Entwicklung von industriellen Kühlanlagen zu den Bereichen Lebensmittel, Chemie und Umwelt statt. Bisher wurden Mitarbeiter ausgebildet, die nicht auf einen bestimmten Zuständigkeitsbereich spezialisiert sind, sondern in Produktion, Service, Ingenieurwesen und technischer Entwicklung vielfältig einsetzbar sind.

Mitarbeiter in den Zwanzigern, Dreissigern und Vierzigern versuchen, die Dinge in

allen Facetten zu erkennen, und strebend nach dem kreativen „vielfältigen Menschen“, der sein Tätigkeitsfeld auszuweiten weiss, entwickeln sie sich, indem sie alle paar Jahre einen neuen Tätigkeitsbereich übernehmen.

Wir bezeichnen diese Periode als „Do-Periode“. Nach diesen 30 Jahren von „Do“ folgt in den Fünfzigern, Sechzigern und Siebzigern die „Sei-Periode“.

Während in der Do-Periode das Lernen von Aussen im Mittelpunkt steht, fassen wir die Sei-Periode als eine Periode auf, während der eine Bestandsaufnahme aller Aktivitäten aus der Do-Periode stattfindet und gelernt wird, wie man in Verbindung mit „Do“ durch die Arbeit die persönlichen 30 Sei-Jahre verbringen will.

Tatsächlich betreten wir im 21. Jahrhundert im Gegensatz zum 20. Jahrhundert ein Zeitalter, in dem mengenmässig nicht mehr produziert wird, aber qualitativ hochwertige Produkte gefordert werden. Ich denke, dass die Lehren aus 30 Jahren Erfolg und Misserfolg von denjenigen, die während des 20. Jahrhunderts die „Do-Periode“ durchlaufen haben, als Grundlage dienen, im jetzigen Zeitalter den Anforderungen der nächsten Marktes und dem Zeitalter der Qualität gerecht zu werden. Tatsächlich gibt es in letzter Zeit unter den Neuentwicklungen von Mayekawa viele Fälle, in denen Angehörige der Sei-Periode eine zentrale Rolle spielen. Im

Gegensatz zu den Angehörigen der Do-Periode, die nur bis zu 5 Jahren im Voraus kurzfristige Planungen aufstellen, planen die Angehörigen der Sei-Periode in Fünfjahresabschnitten für die nächsten 10, 20 Jahre voraus. Und die Entwicklung von Neuprodukten, die in den nächsten 3 bis 5 Jahren herauskommen sollen, wird von Angehörigen der Sei-Periode vorangetrieben. Für Angehörige der Do-Periode, die durch die unmittelbare Arbeit vereinnahmt werden, ist dies unmöglich.

Andererseits werden jeweils 2 bis 3 junge Mitarbeiter in den Zwanzigern in Teams von Angehörigen der Sei-Periode eingeteilt, wo sie mit deren Unterstützung lernen, ab wo sich Misserfolg einstellt und wie man erfolgreich sein kann, und wo sie die Fähigkeit (Abenteuer) erlernen, mit konkreter Arbeit erfolgreich zu sein.

Somit sind die Angehörigen der Sei-Periode, welche die nächste Generation formen, für Mayekawa unentbehrlich. Ich denke, dass wir nun in einem Zeitalter angekommen sind, wo die produzierende Industrie des 21. Jahrhunderts ohne die Zusammenarbeit von Do und Sei unvorstellbar ist.

Es werden auch in Zukunft viele Probleme auftauchen, aber wir denken, dass wir diese Probleme lösend voranschreiten werden. Bis sich das oben erwähnte einbürgern wird, werden noch 5 bis 10 Jahre vergehen. Doch wir schauen auf eine Geschichte zurück, in der wir im Laufe von 30 Jahren eine Periode begonnen und vollendet haben, und durch Veränderungen in der Gesellschaft und firmeninternes Wachstum während 30 Jahren ein neues Mayekawa geschaffen haben. Mit dieser Kenntnis möchten wir die Verschmelzung der Sei- und Do-Perioden vollenden.