

Csoportmunka a Mercedes-Benznél*

Esettanulmány

Köszönettel tartozom Dr. Roland Springer Úrnak, aki a Mercedes-Benznél a munkaszervezettel foglalkozó osztály Munkapolitikai részlegének vezetője és Michael Thomas Úrnak, a Rastatti Üzem mérnökének, akik időt szántak rám és segítettek azt a munkát, melynek eredménye e tanulmány.

A Mercedes-Benz számára a 90-es évek elejének krízise olyan új tapasztalatokkal szolgált, amelyek következtében a hangsúly áttevődött a folytonosságról a változásra. Mint ahogyan a többi autóiipari vállalatnál, úgy a Mercedes-Benznél is, a vállalatfejlesztés központi feladata az új munkaformák kialakítása lett, ezen belül pedig különösen fontos szerep jutott a munkacsoportoknak.

Előzmények

A fellendülések és krízisek egymást – többé-kevésbé ciklikusan – felváltó folyamata jellemezte az utóbbi 30-40 évben a német autóiipart. A Mercedes-Benz sajátos, kivételezett helyzetben volt ebben az időszakban. Különösen a felső kategóriájú személyautók piacán érződött ez, ahol a cég termékei iránti kereslet meghaladta a kínálatot, s a termékminőségben hosszú ideig alig akadt komoly versenytárs. Ez a monopolhelyzet – egy igen erős vásárlói kötődéssel és kapcsolatrendszerrel együtt – tette lehetővé, hogy a költségeket többé-kevésbé problémamentesen a vevőkre hárítsák.

Ez a védettség a 80-as évek végére felerősödött versenyszituációban jelentősen gyengült. Ahogyan korábban a haszongépjárműveknél, úgy ekkor már a személyautók esetében is érezhetően erősebb lett a minőségben és az árban egyaránt jelentkező konkurenciaharc, még a felső kategóriákban is. A vállalat ebben az új helyzetben sem kívánta elveszíteni uralkodó pozícióját, ezért reakcióra kényszerült: hatékonyság és telje-

sítménynövekedés által jelentős költségcsökkenést elérni úgy, hogy egyidejűleg javuljon a minőség is. A stratégia másik részeként az eddigi termékspektrum erőteljes bővítése mellett döntöttek.

Egy ilyen horderejű hatékonyság- és teljesítménycsökkenés nemcsak mélyreható strukturális változásokkal jár együtt, hanem változásokat jelent mind a vezetők, mind a dolgozók cselekvés- és gondolkodásmódjában – a vállalati kultúrában – is. Azaz, a változás mélyen érinti a munkavállalók széles skáláját: funkcióikat, pozíciójukat, érdekeiket, s ahhoz, hogy azt támogassák – ami a sikeres megvalósulás legfőbb záloga – komoly munkát kell végezni.

A Mercedes-Benz sikerprogramja

A „sikerprogram” a 90-es évek elején a Mercedes-Benznél megindult változásokat nevesíti, melyek során négy, jól definiált stratégiai célt tűztek ki.

- 1) **Kompromisszummentes vevőorientáció**
Nevezetesen: a vevő maximális kiszolgálása a mi érdekünk. Ez érvényes a M-B AG-n belüli vevőkre is.
Hatása:
 - A vevők központilag kidolgozott, és mindenütt ehhez igazodó kezelése.
 - Az egyéni teljesítmények a vevő kiszolgálására irányulnak.
 - Az egyéni teljesítmények megítélésének bázisa a mindenkor piaci jelenlévők legjobbjai.
- 2) **Cél a hibamentes termelés**
Nevezetesen: belső és külső vevőink számára a megállapított minőséget nyújtjuk, a termelőfolyamatokat pedig hibamentessé tesszük.
Hatása:
 - A hibákat keletkezésük helyén küszöbölik ki.
 - A hibaokok feltárásával javul a folyamatbiztonság.

* Lapunk 1997/5. számában már foglalkoztunk a Mercedes stratégiájával. Meggyőződésünk, hogy a cég itt bemutatott munkamódszere szintén tanulságokkal szolgál.

- Elérhetővé válik a vásárló által igényelt minőség.

3) *A döntések következetes delegálása*

Nevezetesen: a dolgozók maguk döntenek feladatuk, kompetenciájuk, felelősségük és a megegyezéssel kialakított célok keretei között.

Hatása:

- Kompetencia a döntésekben, a tevékenységekért és eredményükért való felelősség, azok lefolyásának és keletkezésének helyén.
- Az egyéni felelősség öntudatnövelő és ezáltal nagyobb teljesítményre, önállóságra sarkall.
- A munka- és döntési folyamatok leegyszerűsödnek.

4) *Folyamatos javítás*

Nevezetesen: a munka során új megoldásokat keresve, a lényeges folyamatok tökéletesítésén, erőforrásaink hatékony kihasználásán fáradozunk.

Hatása:

- A pazarlás elkerülésével csökkennek a költségek.
- Új megoldások születnek.
- A szervezet az üzleti folyamatokhoz igazodik.

Ezek az alapvető elvek kellett, hogy orientálják mind a vezetőket, mind a dolgozókat. Ezeket kellett most már területről-területre konkrétá tenni és megvalósítani. Ennek első lépéseként felmérték az egyes területek akkori állapotát és az új rendszerben reálisnak tekinthető célokat. Természetesen az állapotok, a változások és a lehetőségek jó része nehezen mérhető egzakt módon. Mégis, a közös viták, a rendszeresen tartott műhelybeszélgetések alkalmat nyújtottak az akkori állapotok felülvizsgálatára és arra, hogy láthatóvá váljék, milyen lehetőségeket kínál a változás. A szervezetfejlesztést, a szervezeti kultúra megváltoztatását a szervezetátalakítás folyamata kísérte és támogatta.

A csoportmunka bevezetésének kezdete

A csoportmunka bevezetésének mind a vállalatvezetés, mind az Összüzemi Tanács nagy jelentőséget tulajdonított. Ettől várták, hogy megszünteti a munkavégzés szétdaraboltságát, segíti a feladatok újrafelosztását, a munka érdekesebbé tételét, a munkaerő kihasználását, s egyidejűleg hatékonyságnövelő is. 1992-ben a módszer 3 éven keresztül tartó, széleskörű kísérleti bevezetéséről üzemi megállapodást kötöttek. Ebben a vállalatvezetés és az Összüzemi Tanács egyaránt kife-

jezte azon szándékát, hogy a kísérleti projektek tapasztalatai szolgálnak majd alapjául annak a későbbi megállapodásnak, amely a Mercedes-Benz-nél általánosan bevezetni kívánt csoportmunka-módszert szabályozza majd.

A kísérleti projektek két, egymással egyenrangú célt fogalmaztak meg. Egyrészt a gazdaságosságot kívánták javítani, másrészt a dolgozók számára akartak új munkaszituációt teremteni a nagyobb cselekvési tér és szakmai képzés biztosításával. A megállapodás pontosan rögzítette és értelmezte a módszer olyan kulcsfogalmait, mint: csoportmunka, csoportfeladat, csoportösszetétel, csoportszóvivő, csoportmegbeszélés és képzés.

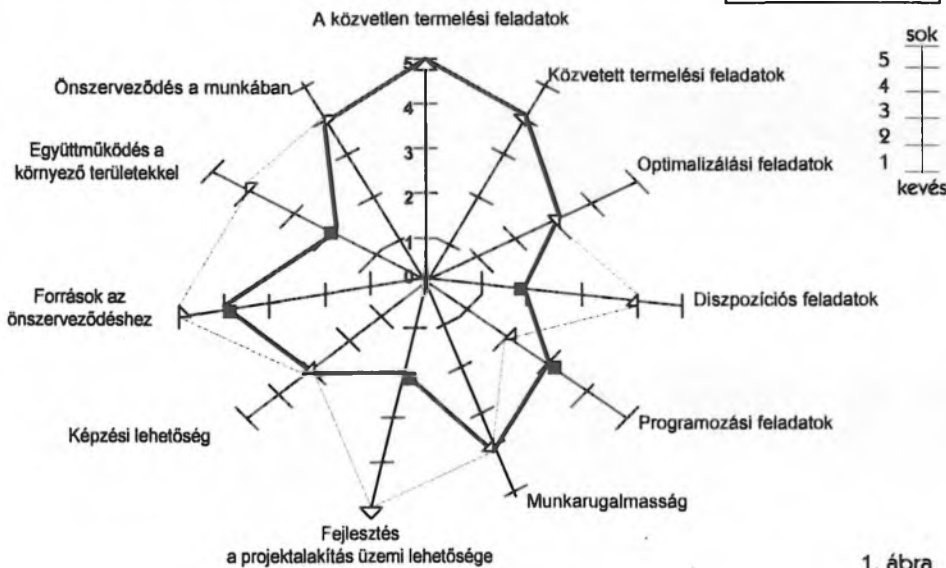
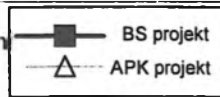
A kísérleti program eredményei

A vállalatvezetés és az Összüzemi Tanács által aláírt 1992-es megállapodás keretében, az 1992-1994-ig terjedő időszakban számos kísérleti projekt futott a Mercedes-Benz különféle üzemeiben. A vezetőség és az Összüzemi Tanács abban is egyetértett, hogy ezt a rendkívül széleskörű kísérletet tudományos vizsgálódás tárgyává kell tenni. Ezért megbízták Prof. Dr. Michael Schumant, a Göttingeni Szociológiai Kutatóintézet (SOFI) munkatársát egy több üzemet érintő vizsgálat elvégzésére.

A kutatók 3 üzem 6 különböző – a csoportmunka bevezetését szolgáló – projektjét vizsgálták. Megállapításait azokra a megbeszélésekre, interjúkra, csoport- és munkahely-elemzésekre, valamint kérdőíves megkérdezésre alapozták, amit a kutatás fél éve alatt folytattak. A 6 projekt közül hármat az automatizált gyártás, hármat a kézi szerelés területéről választottak. Ez az elkülönítés aztán szerfölött gyümölcsözőnek bizonyult. Megerősítést nyert ugyanis az a hipotézis, hogy jelentős különbség van a csoportmunka bevezetését illetően a tőkeintenzív és a munkaintenzív területek között. Azaz, a munkaalkítás játéktere erőteljesen profilfüggő: a tőkeintenzív területen jóval nagyobb. Jól látszik ez akár a közvetett termelési-, optimalizálási-, diszpozíciós feladatok, akár a környező területekkel való együttműködés terén. (1. ábra)

Az automatizált gyártás és a kézi összeszerelés közvetett ill. közvetlen tevékenységstruktúrája éppen fordítottja egymásnak. Az előbbi esetén az indirekt, míg az utóbbinál a direkt tevékenységek túlsúlya a jellemző. További, igen lényeges különbség a közvetlen tevékenység jellege, ami az automatizált gyártás esetén mindig problémamegoldás, míg a kézi összeszerelésnél manuális munka.

A csoportmunka jellemzői az automatizált gyártás két kísérleti projektjében



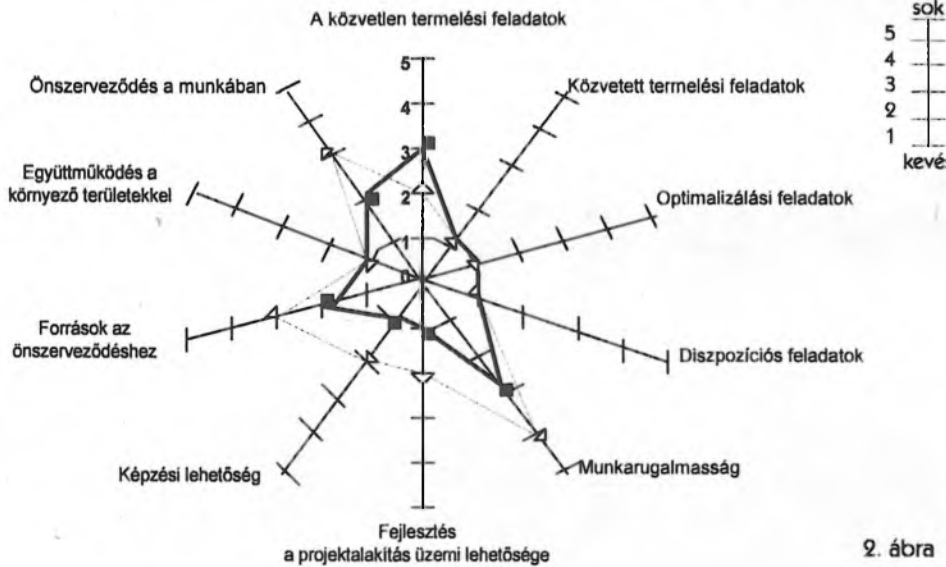
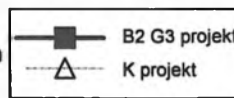
1. ábra

Jelentősen különbözik ettől a kézi összeszerelés, ahol a nagyobb teljesítmény nem technikai, hanem munkaintenzitást érintő probléma. Itt a dolgozók közvetlen résztvevői a termelési folyamatnak. Saját kétezi munkájuk gyorsasága és minősége a tét, s jóval kevesebb az esély „érdekessé tenni” a munkát és egyúttal növelni a teljesítményt.

A kísérleti projektek eredményeit a munkatevékenység tökeintenzív illetve munkaintenzív jellegén túl jelentősen befolyásolja még egy tényező: a projekt megvalósításának jellege, pontosabban hitelessége.

A dolgozók nagyon gyorsan és pontosan észlelték, hogy a bevezetett változások csupán munkaerjük kihasználásának fokozására irányulnak-e, vagy egyben a munka érdekesebbé tételét is segítik. Éppígy észlelték azt is, hogy csoportjuk ténylegesen nagyobb cselekvési és döntési szabadsággal rendelkezik-e, vagy a vezetés továbbra is a hagyományosan szűk játéktérrel biztosítja számukra. Megkülönböztetett figyelemmel kísérték a dolgozók, hogy optimalizálási kísérleteiket valóban komolyan veszik-e, és javaslataikat átültetik-e a gyakorlatba. A csoportmunka követelmé-

A csoportmunka jellemzői a kézi összeszerelés két kísérleti projektjében



2. ábra

Ebből adódóan a teljesítmény-maximalizálás is mást jelent az egyik, és mást a másik esetben. Az automatizált munkánál ez technikai probléma, itt a gépet kell maximálisan kihasználni, a dolgozó szerepe a szabályozás, a döntés, a hibaelhárítás, azaz a folyamatos problémamegoldás, a direkt munkatevékenységet a gép végzi. A dolgozó - akár egy laboratóriumban - indukálja és regulálja a folyamatokat, de nem tevételes része annak. Ha - látszólag - „nem csinál semmit” (szemléli a működő gépsort), akkor a legtermelékenyebb.

nyeit és tényleges megvalósulását a projektek résztvevői magától értetődően összevetették, és ennek eredményétől függően reagáltak.

A szociológiai kutatás kérdőíves vizsgálatának eredményei világosan mutatják, hogy a dolgozók munkaszituációkra vonatkozó kérdésekre adott válaszait, alapvetően az előbb leírt tényezők határozták meg. Százalékos megoszlásokkal „javította” vagy „rontotta-e” helyzetét, esetleg „nem változtatta meg” válaszok alapján lehetett kimutatni az itt most nem részletezett véleményeket a következő kérdésekre:

- A csoportmunka bevezetése hogyan változtatta meg az Ön munkaszituációját?
- Hogyan hatott munkája érdekességére a csoportmunka?
- Hogyan hatott a csoportmunka a munkatársakkal való együttműködésre?
- Miként hatott a mesterrel való együttműködésre a csoportmunka bevezetése?
- Hogyan változott a munkaterhelés a csoportmunka által?
- Hajlandó Ön a jövőben is csoportban dolgozni?
- Hogyan alakult a kölcsönös segítségnyújtás lehetősége a munkában?

Kiderült: nagy a hajlandóság a csoportmunka iránt, holott ez érezhetően fokozott terhelést jelent. Nos, hogy ezt megértsük, nem szabad figyelmen kívül hagyni néhány fontos információt. Ezek a következők:

- A vizsgálat időpontjában (1994) még csupán a dolgozók 30%-a dolgozott csoportban, de már ekkor érezhető volt, hogy ez az arány növekedni fog, sőt a csoportmunka a jövőben a Mercedes-Benz-nél alkalmazott domináns munkaforma lesz.
- 1995-ben már publikus elvárás volt a 70-80%-os arány az ezredfordulóra.

Ennek ismeretében viszont a feltett kérdés mögött, miszerint: hajlandó-e Ön a jövőben is csoportban dolgozni? - ott bújkál egy másik: a jövő kérdése. Márpedig a jövőben a csoportmunka 70-80%-os mértékűvé válásakor a kérdés nem úgy hangzik: hajlandó-e csoportban...? - hanem: akar-e a Mercedes-Benz-nél dolgozni? S a M-B jó munkahely. Ezek után már könnyebben feloldható az ellentmondás: a dolgozók, vagy egy részük, jól felfogott érdekük által vezérelve, már a jövő kérdésére válaszoltak.

A csoportmunka bevezetésekor a vezetés szándéka az volt, hogy a munkateljesítmény és a megterhelés fokozódását a dolgozók számára nyújtott érdekesebb munkafeladatokkal, nagyobb önállósággal, a cselekvési tér és szabadság növelésével ellensúlyozzák.

Az általános bevezetés

A csoportmunkamódszer bevezetésének kísérleti szakasza 1994-ben lezárult. Megszerezte a vállalat - vezetés és munkások - azokat a tapasztalatokat, melyek a továbblépés biztosítékai lettek:

- A termelés profilja, tőke- ill. munkaintenzív jellege más-más feltételeket biztosít a csoportmunka bevezetéséhez.
- Az új módszer sikerességét és fogadtatását alapvetően befolyásolja a bevezetés hitelessége.

- A dolgozók csak akkor fogadják el a magasabb teljesítmény követelményeket, ha ezt munkagazdagítás ellensúlyozza, és egyúttal a vezetés biztosítja a csoport önszerveződésének lehetőségét.
- Az önszerveződés magasabb foka növeli a dolgozók készségét a nagyobb teljesítményre.
- A dolgozók elismerik a racionalizálás szükségességét és készek együttműködni is ennek érdekében.

A kísérleti időszakban valós üzemi keretek közt próbálták ki a csoportmunkakoncepciót. Megtörtént a munkafeladatok újrafelosztása. Nemcsak a munkafolyamat vált hatékonyabbá, hanem javult a dolgozók munkaszituációja, s jórészt feladták a munkával, teljesítménnyel és racionalizálással szembeni, korábbi ellenállásukat. A bevezetés során többnyire sikerült megvalósítani a kettős cél együttes elérésére törekedve: a nagyobb teljesítmény és a hatékonyságnövekedés együtt járt a munkagazdagítás és önszerveződés folyamatával.

A Mercedes-Benz a kísérleti időszak pozitív tapasztalatai alapján a csoportmunka széleskörű bevezetéséről döntött. A vállalatvezetés és az Összüzemi Tanács 1995 elején aláírta a csoportmunkát szabályozó keretmegállapodást, mely az 1992-es ideiglenes, a kísérleti időszakot szabályozó megállapodást váltotta fel, 2000-ig szóló érvényességgel. A megállapodás meghatározta a csoportmunkát és a csoportfeladatokat, szabályozta az információ áramlást, a csoportösszetételt, a munkaértékelést és a képzést, valamint megszabta a csoportszóvivőt, a csoportmegbeszélés és az irányítói kör feladatait. Az állandó javítási folyamatot - jóllehet a csoportmunka szerves része - ugyanakkor külön megállapodásban szabályozták, s ezt a csoportmunkáról szóló keretmegállapodásban is rögzítették.

1994-ben, a kísérleti időszak utolsó évében, a közvetlenül a termelésben foglalkoztatottak mintegy 30%-a dolgozott csoportban. 1995-ben interjúpartnereim az 50% két éven belüli elérését prognosztizálták. S valóban, 1997-ben pontosan ez volt az arány: 80 000 közvetlenül a termelésben foglalkoztatott közül 40 000 csoportban dolgozik. Az 1997-es interjú során 1999-2000-re tették a végső cél, a 80%-os arány elérését.

Az általam meglátogatott rastatti üzemben ez az arány már 1997-ben 100% volt. Az M.B. legújabb büszkesége a Stuttgartban lévő központi gyár új üzeme, 1997 szeptemberétől már teljes kapacitással termel. Kisdolgozott termelési rendszerének (RPS - Rastatter Produktions-System) központi eleme a csoportmunka.

Produktivitás és költségek

A 80-as évekig a Mercedes-Benz abban a hitben élt, hogy a legproduktívabb autógyárak közé tartozik, ak-

kor azonban kiderült – s ez sokkolta a vállalatot –, hogy ez tévhit. A 80-as évek elején a vállalat produktivitásában 35%-kal maradt el az élenjáró japán autógyártóktól. Ráadásul egyre kevésbé volt abban a helyzetben, hogy a rossz produktivitás okozta többletköltséget továbbhárítsa. A piacra az erősödő konkurencia, a dolgozókra az erős szakszervezet (IG Metall) miatt nem lehetett továbbhárítani. További nehézségeket okozott, hogy amíg a 80-as éveket a minőség és az árak együttes emelkedése jellemezte, addig a 90-es évekre a tovább növekvő minőségi igényekhez csökkenő árak párosultak.

Megoldásként kínálkozott, hogy a közvetlen termelő tevékenységgel nem 100%-osan kihasznált munkaidő fennmaradó részét közvetett tevékenységgel töltsék ki, így növelve a produktivitást. Természetesen az 1989 óta érlelt koncepciónak ez, sőt maga a csoportmunka is, csak részeleme. Az új termelési szisztémának olyan további, igen fontos építőkövei vannak, mint az MTM, a rugalmas munkaidő bevezetése, a hierarchiaszintek 5-ről 3-ra csökkentése, új termékek gyártása, szélesebb termékpalletta, a logisztika. Az új rendszer eredményeként sikerült az 1997-ig terjedő időszakban 30%-os produktivitás növekedést elérni. Így valamelyest csökkent az élenjáró japán autógyártóktól – a produktivitás terén – való lemaradás: 1997-ben 20%-ra becsülték a Mercedes-Benz-nél.

A produktivitás növekedésének ilyen üteme csak a dolgozóknak a racionalizálási folyamatban való aktív részvételével lehetséges. Ennek három szükséges feltételét kellett biztosítani a vállalatnak.

- A dolgozóknak részesedniük kell a produktivitás növekedése által termelt nyereségből.
- Foglalkoztatási biztonság, azaz: a dolgozók racionalizálási tevékenysége nem vezethet munkanélkülivé válásukhoz.
- Az elvárt teljesítmény meghatározásának és mérésének korrekt és gyakorlati szabályozása.

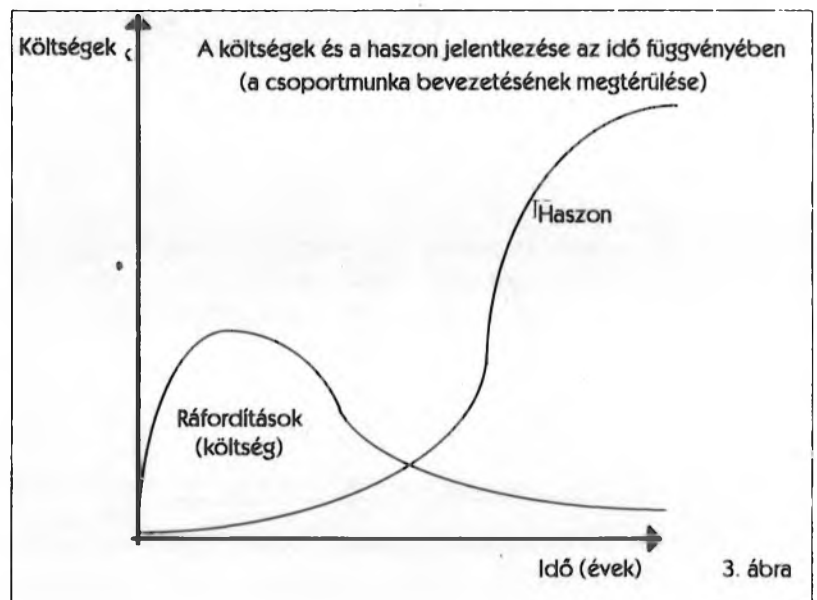
A csoportmunkának – gazdasági haszna mellett – jelentős költségei is vannak. Ezek a költségek részben egyszeriek, részben folyamatosan merülnek fel. Az egyszeri költségek az új munkamódszer bevezetéséhez kötődnek, s olyan dolgok tartoznak ide, mint az új termelési struktúrák és terek kialakítása, vagy a dolgozó szakmai, módszertani és szociális képzése. A folyamatosan felmerülő költségek közül a csoportmegbeszélésre fordított idő és a kvalifikáltabb munkáért járó magasabb bér a jelentős. A csoportmegbeszélések heti fél órájában a dolgozók a vállalat „pénzén” beszélgetnek. Na-

gyobb szabadságuk egyben a vállalat nagyobb rizikója. Vajon mire használják fel ezt a fél órát? A Bundesliga eseményeinek, vagy az üzemi problémáknak a megtárgyalására? A költségek jelentősek a Mercedes-Benz számára: átlagosan és fejenként 60 DM költséget jelent egy fizetett munkaóra a termelésben. Ez – figyelembe véve a magas német bér-színvonalat – jelentősen befolyásolja a versenyképességet is, hisz egy átlagos autóiipari munkaóra költsége Franciaországban 40 DM, Angliában pedig csupán 30 DM (1997-es adatok). Ezeket a költségeket és ezt a rizikót az M.B. nem vállalja minden területen. Így van ez például a haszongépjármű gyártásban, ahol olyan erős piaci konkurenciaharc van az árakban és költségekben, hogy az M. B. az e területre való befektetés (költségek) helyett a munkanélküliség pressziójával operál.

A megtérülést tekintve, a haszon folyamatos és időbeli eltolódással jelentkezik, gyakran csak évek múltával számottevő.

A 3. ábra természetesen csak a tendenciák érzékeltetésére képes, az arányok és a konkrét számok projektről-projektre mások.

A költségekről szólva fontosnak tartom megjegyezni a csoportmunkamódszer bevezetésének ritkán szóba hozott, szociális költségét. A módszer által egzisztenciálisan veszélyeztetett csoport: az alsó menedzsment feladat-, majd munkahelyvesztéséről van itt szó. Mivel korábbi feladataikat átveszi a csoport, feleslegessé válnak.



Záró megjegyzések

A Mercedes-Benz számára a csoportmunka korántsem új fogalom. Ami új, az a csoportszóvivő és csoport-

megbeszélés funkcióinak megjelenése, valamint a csoport feladatai az optimalizálás terén. A vállalat nem kívánta másolni a japán példát, saját elképzeléseket akartak megvalósítani. Hosszú utat tettek meg a 70-es – 80-as évek „humanizációs törekvéseitől” a 90-es évek munkacsoportkoncepciójának megvalósításáig. A 70-80-as évek törekvéseit a munka attraktívra tétele jellemezte, ugyanis versengeni kellett a jó és szakképzett munkaerőért a szűkös munkaerőpiacon. A 90-es éveket már más munkaerőpiaci helyzet jellemzi: túlkínálat van szakképzett munkaerőből. Jól képzett lengyel és magyar szakmunkások is telítik a piacot. Ami ma problémát jelent, az a produktivitás és a költség.

A megoldás – ahogyan a 70-80-as években, úgy ma is – szituációfüggő. Dr. Roland Springer az interjúban elhangzott szavaival élve: „Ma a humanizációs stratégia abszurd, motivációs stratégiára van szükség.”

Végül fontos megjegyezni, hogy a Mercedes-Benz-nél bármely stratégia sikerének egyik alapfeltétele – s erre kényszerülnek is – az erős szakszervezettel és a befolyása alatt álló Összüzemi Tanáccsal való szoros, kompromisszumra törekvő együttműködés.

Források

1. *Betriebsvereinbarungen zur Arbeitspolitik Mercedes-Benz*, 1995.
2. *Gemeinsam neue Wege gehen Mercedes-Benz*, 1996.
3. Gorst-Th. Hardwig – M. Kuhlmann – M. Schumann: *Gruppenarbeit in der betrieblichen Erprobung – ein „Modell“ Kristallisiert sich heraus*.

4. Kuhn-R. Springer: *Effizienzsteigerung durch verändertes Arbeits- und Leistungsverhalten – Gruppenarbeit bei Mercedes-Benz*. in: Wunderer – Kuhn: *Innovatives Personal Management Luchferhand*, 1995. p. 394–417.
5. *Rastatter Produktions-System Work Rastatt*, 1996.
6. R. Springer: *Neue Formen der Arbeitsorganisation – Ursachen Ziele und aktueller stand in der Mercedes-Benz AG*. in: Antoni: *Gruppenarbeit in Unternehmen Psychologie-Verlag Union* 1994. p. 225–239.
7. R. Springer: *Effektivität von unterschiedlichen Formen der Gruppenarbeit in der Automobilindustrie*. in: Antoni – Eyen – Kutschen: *Das flexible Unternehmen Wiesbaden*, 1996. p. 1–12.
8. R. Springer: *Auswirkungen arbeitsorganisatorischer Gestaltungsspielräume auf die arbeitssituation der Mitarbeiter*. in: Shimotawa – Jürgens – Fujimoto: *Automobil... Berlin – Heidelberg*, 1997. p. 135–156.
9. Tropitzsch: *Effizienzsteigerung durch mehr Partizipation – die neue Arbeitspolitik bei Mercedes-Benz zeigt Erfolge*. in: *angewandte Arbeitswissenschaft* (1994) Nr. 142/p. 1–4.
10. A szerző 1995 áprilisában a Mercedes-Benz untertürkheimi központjában, és 1997. júliusában a Rastatti Üzemben tett látogatása során lefolytatott interjúi.

Szerzőnk egyetemi adjunktus,
JPTE

OLVASTUK, HOGY

Szavaztak a német autósok: melyik gyár mely típusa lett az 1998. év autója? Az AUTO BILD c. szaklap 1998. febr. 13-iki számában közölt adatok szerint, közel 170 ezer szavazat alapján, szoros versenyben a VW Golf lett a befutó, a szavazatok 21,6 %-át elnyerve. Második a Mercedes A-kategória (18,9 %), harmadik pedig az Audi A 6 (15,7 %). Néhány európai ország hasonló szavazási eredményeit címlapunkon foglaltuk össze. Úgy fest: 1998-ban – szemben a németországi eredménnyel – az Alfa Romeo 156 verhetetlen.

A VW-bogár örökéletű. Az Auto, Motor und Sport c. lap 1998. febr. 11-iki elemzése szerint „újra itt van”, jöhetnek: sohasem ment ki a divatból. Amit Ferdinand Porsche sok évtizeddel ezelőtt megálmodott, az „változatlanul” életképes. Az idézőjel persze nem véletlen, a legújabb változat 4 évi fejlesztőmunka eredménye, s ez év őszétől lesz kapható, megcélózva már a XXI. század piacát is. Mint a lap kalkulációja jelzi, mintegy 30 ezer DM lesz az induló ára, kb. hatszorosa annak, amennyibe az „ősbogár” került.

Mennyire szeretjük? A Magyar Autópiac c. lap 1997. novemberi számában a GFK Piackutató Intézet vizsgálatát idézi. Az intézet azt tudakolta ezer 15 és 65 év közötti magyar polgártól: mennyire elégedettek autójukkal. Az elégedettség index átlaga 51 %. Ennél jobban a VW (76 %), a Ford (72 %) és az Opel (67 %) áll, az átlagosnál kevésbé kedveltek viszont a Trabantok, Skodák, Wartburgok és Fiatok (29-37 közötti mutatókkal). Meglepő (?), hogy a Fiaté a csak 29 %-os elégedettség.