

Kurzbericht KWH (Keramische Werke Hermsdorf)

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1975). *Kurzbericht KWH (Keramische Werke Hermsdorf)*. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380781>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

10.2. KURZBERICHT

KWH II

In die vorliegende Untersuchung der Bedingungen der Entwicklung des schöpferischen Verhaltens junger Werktätiger in Forschungs- und Entwicklungskollektiven, waren 166 Mitarbeiter des KWH - Hermsdorf einbezogen. Der folgende Kurzbericht stellt einen Abriss dar, der sich aus der vergleichenden Gegenüberstellung der KWH-Untersuchungsergebnisse mit denen

- der Gesamtpopulation ("F/E-II-1974")
- der Pilotstudie ("F/E-I-1972") und
- des zweiten Untersuchungsbetriebes (CKB-Bitterfeld)

VD/ZIJ ___/___
Blatt ___/___ Ausf.

ergebenden Probleme und Unterschiede dar. Trotz des verschiedenartigen Produktionsprofils der beiden Untersuchungsbetriebe - KWH CKB - und der sich daraus ergebenden inhaltlich unterschiedlichen Anforderungen an die entsprechenden F/E-Bereiche, ist u.E. - bedingt durch die spezielle Anlage des Forschungsprojektes - die allgemeine Vergleichbarkeit der betrieblichen Analysenergebnisse gewährleistet.

a) Gesamteinschätzung:

Die Hauptuntersuchung "F/E-II" (1974) ließ in allen mit der Pilotstudie "F/E-I-1972" vergleichbaren Analysebereichen einen deutlichen, teilweise sogar erheblichen, Entwicklungsfortschritt erkennen. Die Analyse der politisch-ideologischen Situation im F/E-Bereich verweist auf ein gutes Entwicklungsniveau und entspricht weitgehend dem Gesamtergebnis der im vorangegangenen dargestellten Studie "F/E-II-1974".

b) Spezielle Schwerpunkte und Probleme

Die absolute Mehrheit der jungen F/E-Mitarbeiter des KWH-Hermsdorf (über 80 %) entscheidet sich hinsichtlich wesentlicher politisch-ideologischer Grundpositionen positiv. Hieraus kann auf ein im allgemeinen gut entwickeltes politisch-ideologisches Niveau in diesem Bereich geschlossen werden. Mit Ausnahme des Problems: "Rolle der Intelligenz in der künftigen Gesellschaft", wurden negative ideologische Standpunkte in sehr geringem Maße (um 1 %, d.h. in der Regel von ca. zwei (!) Personen) geäußert. Aus dem

Vergleich mit dem CKB war ersichtlich, daß einerseits im KWH die Zustimmung zu sozialistischen Positionen etwas häufiger (d.h. um rd. 5 %) mit gewissen Vorbehalten verknüpft waren, aber andererseits lag zugleich das allgemeine Entwicklungsniveau insgesamt etwas über dem des Vergleichsbetriebes. Bei der Analyse dieses Sachverhaltes zeigte sich u.a., daß die für das CKB typischen Einstellungsunterschiede männlicher und weiblicher Probanden im KWH entweder nicht oder nur in geringem Maße auftraten. Wurden beispielsweise hinsichtlich der weltanschaulichen Position des Marxismus-Leninismus zwischen Männern und Frauen im

CKB: m: 70 % - 59 % i. w. Vertreter gefunden, so waren es im
KWH: m: 74 % - 67 % i. w.

Schon aus diesem Resultat ist ersichtlich, daß die F/E-Mitarbeiter des KWH-Hermsdorf häufiger die wissenschaftlich begründete Weltanschauung des Marxismus-Leninismus vertreten als die des CKB:

<u>KWH:</u> 69 % marxistische Weltanschauung	62 % <u>CKB</u>
8 % religiöse Ansichten	10 %
10 % "andere" als die gen. Ans.	11 %
9 % noch weltanschaul. unentsch.	14 %

Dieses positive Ausgangsniveau sollte ausgebaut und insbesondere zur Klärung der Rolle und Position der Intelligenz in der künftigen sozialistischen (bzw. kommunistischen) Gesellschaft genutzt werden, denn: Die gegenwärtig von 18 % der F/E-Mitarbeiter uneingeschränkt und von weiteren 45 % mit einigen Vorbehalten^{x)} geäußerte Ansicht, daß die Intelligenz mit der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung zur politisch führenden Kraft in der Gesellschaft würde, zeugt von wesentlichen politisch-ideologischen Unklarheiten bezüglich der Führungsrolle der Arbeiterklasse, aber auch

- hinsichtlich der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung,
- mangelhafter gesellschaftstheoretischer Kenntnisse

x) CKB: 14 % vorbehaltlose und 39 % mit gewissen Einschränkungen vertreten diese Position

und einer gewissen Verbreitung konvergenztheoretischer Utopien. Das sollte sehr ernst genommen werden, vor allem auch deshalb, weil solche Ansichten etwas häufiger von jungen Facharbeitern als von Fach- und Hochschulabsolventen vertreten wurden (vgl. F/E-II Pkt. 1). Neben den hier angedeuteten Problemen sollten auch die Abschnitt 8.2. aufgeführten ausgewertet werden, denn auch hinsichtlich des Republikstolzes und des Vertrauens zur SED bestehen bei einem Teil der Befragten des KWH noch Unklarheiten bzw. Zweifel, die allerdings nur geringfügig häufiger als im OKB auftraten:

DDR-Stolz:

- 48 % vorbehaltlos stolz auf unseren soz. Staat (OKB: 50 %)
- 47 % mit gewissen Einschränkungen stolz,
- 2 % sind kaum und
- 0,5 % sind nicht stolz auf die DDR

Vertrauen - SED:

- 34 % haben vollkommenes Vertrauen in die marx.-len. Arbeiterpartei
- 56 % vertrauen der SED mit einigen Einschränkungen
- 9 % haben kaum und
- 1 % hat überhaupt kein Vertrauen in unsere Partei.

Im Zusammenhange mit den bisher dargestellten Problemen erhält dieses Ergebnis eine besondere Bedeutung, da es sich auch in weitergehenden Analysen bestätigt. Zugleich sollte aber nicht außer acht gelassen werden, daß aus den anderen untersuchten Einstellungsbereichen ein positives Entwicklungsbild ersichtlich war (vgl. F/E-II, Pkt. 1), auf dessen Basis die genannten Probleme lösbar sind und auf deren Hintergrund die Kompliziertheit der politisch-ideologischen Bewusstseinsentwicklung beim einzelnen deutlich wird.

Hinsichtlich der Kollektivgröße gibt es im KWH keine besonderen Merkmale. Auch hier dominieren die kleineren Kollektive (bis 10 Mitarbeiter), in denen ähnliche Probleme wie im OKB - Bitterfeld bestehen (vgl. F/E-II, Pkt. 2; 8.1.; 8.2.) - wobei aber der Entwicklungsstand der Verantwortung des Kollektivs für die fachliche Leistung des einzelnen etwas stärker ausgeprägt ist als im OKB. Allerdings war auch hier unbefriedigend, daß der politische

Arbeit und dem politischen Auftreten des einzelnen im Kollektiv wenig Bedeutsamkeit zugemessen wurde. Das Verhältnis zum Leiter wird im allgemeinen positiv beurteilt, insbesondere von den mehr schöpferisch leistungsfähigen Mitarbeitern. Dabei fällt auf, daß dieses Verhältnis etwas häufiger als im CKB als freundschaftlich und leistungsfördernd - allerdings mehr von den besonders schöpferischen - eingeschätzt wird. Zugleich deuten die entsprechenden Untersuchungsergebnisse jedoch darauf, daß weniger das Verhältnis zum Leiter die Arbeitsleistung beeinflußt als vielmehr umgekehrt, daß eher das erreichte Niveau der Arbeitsleistung das Verhältnis zum Leiter bestimmt. Von daher wäre auch der Sachverhalt erklärlich, daß mehr schöpferische bzw. leistungsfähige Werkstätige in der Regel ihr Verhältnis zum Leiter als freundschaftlich charakterisieren, während die weniger schöpferischen bzw. leistungsfähigen es eher als sachlich oder gar indifferent (weder positiv noch negativ) bezeichnen. Das läßt auf eine möglicherweise einseitige Orientierung der Leiter auf die leistungsfähigeren Mitarbeiter schließen, was dann dazu führen kann, daß das Verhältnis zu den anderen sich weiter versachlicht oder gar verschlechtert. Hieraus können sich u.a. ungünstige Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit ergeben. Das sollte in den Leitungen des F/E-Bereichs sehr ernst genommen werden, da entsprechende Analysen ergaben, daß gegenwärtig nur ein Drittel der Werkstätigen dieses Bereichs (34 %) mit ihrer ausgeübten Tätigkeit zufrieden ist. Dieses Ergebnis liegt zwar nur geringfügig unter dem des Vergleichsbetriebes (39 %), jedoch war zugleich ein relativ ausgeprägtes und daher bedenkliches Desinteresse bzw. eine deutliche Unzufriedenheit feststellbar (50 % - CKB : 52 %, vgl. a. F/E-II, Tab.: 5). Dabei werden als Ursachen dieser Unzufriedenheit-teilweise im Gegensatz zum CKB^{x)} - genannt:

-
- x) CKB: 1. soziale Bedingungen im Betrieb: Rp:9 (KWH: Rp:2)
2. betriebliche Organisation u. Information: Rp:8
3. gegenwärtige Entlohnung/geistige Anforderg.: Rp:7
4. berufliche Entwicklungsmöglichkeiten: Rp:6 (KWH: Rp:3)

1. die gegenwärtige Entlohnung sowie die geringen geistigen Anforderungen
(Rp^{x)} - KWH: Rp 9; CKB: Rp 7; Gesamt: Rp 9 bzw. 8)
2. die betriebliche Organisation und Information
(Rp^{x)} - KWH: Rp 7; CKB: Rp 8; Gesamt: Rp 7)
3. das Betriebsklima
(Rp^{x)} - KWH: Rp 6; CKB: Rp 5; Gesamt: Rp 5)

Dieses Resultat läßt nicht nur auf eine geringe Zufriedenheit mit spezifischen Aspekten und Bedingungen der Arbeit im KWH-Hermsdorf schließen, sondern deutet auf eine teilweise recht bedenkliche Situation, wenn man in die Betrachtung einbezieht, daß lediglich 2 % der F/E-Mitarbeiter mit Entlohnung und geistigen Anforderungen sowie 4 % mit der derzeitigen Organisation und Information uneingeschränkt zufrieden sind. Als zusätzlicher - negativierender - Faktor der derzeitigen Situation hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit kommt die ausgeprägte Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Art und Weise der konkreten Leistungsstimulierung hinzu. Diese erwies sich allerdings allgemein als relativ problematisch (vgl. F/E-II, Pkt. 4.4.) - zwar im KWH in etwas stärkerem Maße als im CKB (vgl. F/E-II, Tab. 10), aber sie tendiert sowohl im KWH als auch allgemein dazu, daß die Zielabsicht der ideellen und materiellen Leistungsanerkennung - die Leistungssteigerung bzw. deren Stimulierung - z.Z. wahrscheinlich nur in ungenügendem Maße realisiert wird. Dabei ergibt sich aus der Analyse der entsprechenden KWH-Daten die Vermutung, daß hier möglicherweise bei Prämierungen eine gewisse Tendenz zur "Gleichmacherei" bestehen könnte. Darauf deutet u.a., daß hinsichtlich der materiellen Leistungsanerkennung (deren Häufigkeit etc.) keine bemerkenswerten Unterschiede zwischen mehr und weniger schöpferischen Mitarbeitern sowie zwischen den - aus der Analyse der konkreten Tätigkeitsresultate ersichtlichen - mehr und weniger (bzw. in diesem Bereich gar nicht) produktiven Werkträgern erkennbar waren.

x) Rp = Rangplatz in der Wertungsfolge 1-9
(1 = positiv; 9 = negativ)

Positiv - vor allem gegenüber dem Vergleichsbetrieb - ist das Testergebnis hinsichtlich der schöpferischen Leistungsfähigkeit im KWH-Hermsdorf einzuschätzen. Es verweist darauf, daß einerseits das Verhältnis mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter relativ ausgeglichen ist (44 % : 56 %) und andererseits der Prozentsatz mehr schöpferisch befähigter F/E-Mitarbeiter im KWH höher (44 %) als im GKB (30 %) ist. Mit diesem Anteil lag das KWH - in dieser Hinsicht - über dem Resultat der Gesamtpopulation (vgl. F/E-II, Tab. 11). Allerdings waren solche Fähigkeiten auch im KWH bei weiblichen Mitarbeitern und solchen mit Fachschulabschluß deutlich geringer ausgeprägt als bei anderen Werkträgern des F/E-Bereichs (vgl. F/E-II, Pkt. 5.1.)^{x)}

Der größere Anteil "mehr schöpferischer" F/E-Mitarbeiter im KWH - verglichen mit dem GKB - wurde auch durch den Test (B) zur Erfassung der Ideenproduktivität

- KWH - Durchschnitt: 9,1 Vorschläge je Vpn
- Gesamt - Durchschnitt: 8,3 Vorschläge je Vpn
- GKB - Durchschnitt: 8,1 Vorschläge je Vpn
- Auswahlpopulation^{xx)}: 11,8 Vorschläge je Vpn
(vgl. F/E-II, Tab.: 12)

sowie insbesondere bei der Analyse der konkret erbrachten schöpferischen Leistungen (vgl. F/E-II, Abb.: 1) bestätigt. Hier zeigte sich zwar, daß im GKB mehr Verbesserungsvorschläge

eingereicht KWH: 49 % - 62 % GKB und
anerkannt KWH: 31 % - 62 % GKB wurden als im

KWH, aber hinsichtlich besonders hochwertiger schöpferischer Leistungen besteht in Hermsdorf (KWH) ein höheres Niveau:

- in der Produktion realisierte Entwicklungen: 33 % KWH - 29 % GKB (d = 4 %)
- unveröffentlichte Forschungsarbeiten: 36 % KWH - 21 % GKB (d = 15 %)
- angemeldete Patente: 21 % KWH - 9 % GKB (d = 12 %)
- genutzte Patente: 17 % KWH - 10 % GKB (d = 7 %)

x) wobei die Fachschulabsolventen noch unter dem Niveau der Facharbeiter lagen, vgl. Pkt. 5 in "F/E-II"

xx) Spitzengruppe der "mehr schöpferischen" Vpn

Eine exakte Ursachenforschung dieser Leistungsunterschiede war nicht möglich, jedoch deutet die stärkere Einbeziehung der Werk-tätigen des KWH (gegenüber denen des CKB) in Problemdiskussionen, Ideenkonferenzen u.ä.) darauf, daß hier Ursachen liegen können, die in Verbindung mit dem höheren Anteil mehr schöpferischer Mit-arbeiter dieses Leistungsresultat erklären würden. Bei der Analyse dieses Sachverhaltes war zugleich feststellbar, daß gegenüber der Pilotstudie "F/E-I-1972" ein deutlicher Leistungsanstieg besteht, auch hinsichtlich der Anzahl der eingereichten Verbesserungsvor-schläge:

F/E-I-1972 : 30 %
F/E- II-1974:49 %.

Neben dieser Feststellung wurde jedoch auch ein anderes Ergebnis der Pilotstudie in der Hauptuntersuchung "F/E-II" erneut bestä-tigt. Die absolute Mehrheit der Befragten (über 80 %) bezeichnet sowohl Tätigkeitselemente als typisch für ihre Arbeit, aus denen sich schöpferische Anforderungen ergeben

- z.B. Probleme erkennen (85 %); vorhandene Lösungen verbessern (84 %) usw. -

als auch zugleich in ähnlich starkem Maße solche, aus denen sich reine Routinetätigkeiten ergeben:

- z.B. Aufgaben nach bekannten Lösungsschritten bzw. nach Vorgaben bearbeiten (74 %) usw.

Zugleich wurden solche Tätigkeitselemente wie

- Erarbeiten von Dokumentationen (39 %) und
- Patentschriften durcharbeiten (27 %) u.ä.

nur von wenigen Mitarbeitern als für ihre Tätigkeit typisch ange-geben. Noch deutlicher werden die sich hieraus ergebenden Konse- quenzen, wenn man beachtet, daß 86 % der F/E-Mitarbeiter angaben maximal in der Hälfte ihrer Arbeitszeit schöpferische Anforderun- gen zu erfüllen und zugleich lediglich 2 % der F/E-Mitarbeiter glaubte, daß mehr als drei Viertel ihrer Tätigkeitsanforderungen schöpferisch seien (vgl. F/E-II, Tab. 17); wobei allerdings der Anteil schöpferischer Anforderungen an das Kollektiv etwas höher eingeschätzt wurde (69 % - vgl. F/E-II, Tab. 17). Aber: Letztlich ergibt sich aus beiden Einschätzungen:

Über drei Viertel der F/E-Mitarbeiter des KWH sind der Meinung, daß die Hälfte ihrer Arbeitszeit für nicht schöpferische Tätigkeiten benötigt bzw. aufgewandt werden muß.

Unabhängig davon, inwieweit diese subjektiven Einschätzungen sachlich zutreffend sind, muß jedoch beachtet werden, daß allein der Fakt "man fühlt sich nur "zur Hälfte" schöpferisch ausgelastet, hemmend auf die weitere Entwicklung schöpferischer Initiativen und negativierend auf die Arbeitseinstellung wirkt. Gleichzeitig war feststellbar, daß dieses Gefühl des "unschöpferisch Tätigseins", im KWH stärker als im CKB ausgeprägt ist und möglicherweise auch durch das höhere Anspruchsniveau (des größeren Anteils) der mehr schöpferisch Befähigten mitbeeinflusst wurde. Trotzdem erscheint es dringend notwendig, sowohl den gegenwärtigen Arbeitsprozeß im F/E-Bereich hinsichtlich der Verringerung nicht schöpferischer und unrationeller Tätigkeitsanforderungen zu überprüfen als auch in der Leitungsarbeit stärker auf die Popularisierung der tatsächlichen schöpferischen Anforderungen zu orientieren (vgl. a. F/E-II, Tab.: 18). Dabei sollte zugleich die Bedeutung der Analyse vorhandener Patentschriften, der Fachliteratur^{x)} usw. stärker betont werden, denn: Einerseits treten diese Anforderungen bzw. Tätigkeitselemente nur selten als Arbeitsaufgabe auf und andererseits werden sie von den F/E-Mitarbeitern als reine Routinetätigkeiten betrachtet (vgl. F/E-II, Tab.: 18) und zugleich wird das betriebliche Informationssystem - allerdings im umfassenderen Sinne (!) - kritisiert. Die sich hieraus ergebenden Informationsprobleme und -mängel behindern sowohl die schöpferische Leistungsfähigkeit der F/E-Kollektive als auch möglicherweise die effektive Ausnutzung der vorhandenen Forschungskapazität. Gleichzeitig entsteht dadurch die latente Gefahr unrationeller Doppelarbeit und -erfindungen (vgl. dazu F/E-II, Pkt. 3.2.).

Die absolute Mehrheit der F/E-Mitarbeiter des KWH (95 %) bejaht die interdisziplinäre Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Das ist sehr positiv zu werten, obwohl bei tiefergehender Analyse dieses

x) im CKB in noch geringerem Maße (KWH: 49 % - 55 % CKB bzw. KWH: 17 % - 23 % CKB).

Sachverhaltes deutliche Vorbehalte gegenüber den sich aus der interdisziplinären Arbeit ergebenden Anforderungen und Problemen sichtbar wurden. So sind die F/B-Mitarbeiter des KWH zu

- 86 % kaum - davon 49 % überhaupt nicht - bereit, mit häufig wechselnden Arbeitspartnern - wie es die interdisziplinäre Tätigkeit teilweise erfordert - zusammenzuarbeiten
- 41 % kaum bzw. zu 17 % überhaupt nicht bereit, einen häufigeren Wechsel der Arbeitsaufgabe/-thematik zuzustimmen.

Demit fehlen u.E. wesentliche, subjektive Voraussetzungen für eine erfolgreiche interdisziplinäre Arbeit, da gerade diese Tätigkeit u.a. in besonderer Weise die Tätigkeit und Bereitschaft zum schnellen und möglichst reibungslosen Kontakt mit wechselnden Arbeitspartnern (Vertreter verschiedener Fachgebiete) und das "Eindenken" sowie Einarbeiten in wechselnde Problemstellungen erfordert. Es ist bei der derzeitigen Haltung gegenüber diesen Tätigkeitsanforderungen wahrscheinlich, daß sie innerhalb des Arbeitsprozesses gegenwärtig als hemmend für die schöpferische Tätigkeit empfunden werden. Eine Analyse dieses Sachverhaltes erbrachte u.a., daß zur Zeit vor allem solche Verhaltensweisen des Leiters wie

- strenge Vorschrift der Lösungsschritte
- Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses

hemmend auf die Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit wirken, während die

- kollektive Diskussion von Problemlösungen,
- Kontakte zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppen,
- selbständige Auswahl von Arbeitspartnern

in starkem Maße positiv - fördernd auf den schöpferischen Arbeitsprozeß wirken. Gleichzeitig sollte auch unter diesem Aspekt, der weiteren Erziehung zur marxistisch-leninistischen Weltanschauung eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, da sich bei der Analyse der konkret meßbaren schöpferischen Leistungen (Tätigkeitsergebnisse: Verbesserungsvorschläge, Fachartikel, Patente etc.) angedeutet hatte, daß solche Leistungen häufiger von Ver-

tretern der marxistisch-leninistischen Weltanschauung erbracht wurden als von den Anhängern nichtwissenschaftlicher weltanschaulicher Positionen. Rückblickend sei deshalb noch einmal auf die Einschätzung dieses Sachverhaltes, aber auch die einleitend dargestellte und im allgemeinen positive Gesamtsituation verwiesen.