

Zur Entwicklung erfolgreicher Jugendforscherkollektive: Information

Mehlhorn, Hans-Georg

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mehlhorn, H.-G. (1984). *Zur Entwicklung erfolgreicher Jugendforscherkollektive: Information*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-386180>

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.



Zur Entwicklung erfolgreicher Jugendforscher-
kollektive
Information

Verfasser: Dr. Hans-Georg Mehlhorn

Gesamtverantwortung: Prof. Dr. habil. W. Friedrich

Leipzig, Januar 1984

Zur Entwicklung erfolgreicher Jugendforscherkollektive
Information

Die nachfolgende Darstellung zur Entwicklung von Jugendforscherkollektiven (JFK) ist eine gesonderte Betrachtung der Aussagen von den auf der XXVI. Zentralen Messe der Meister von morgen 1983 in Leipzig untersuchten Standbetreuern, die Mitglieder von JFK sind.

Wir stützen uns in der folgenden Auswertung auf die Hauptergebnisse von Mitgliedern von JFK und vergleichen sie mit jenen Standbetreuern, die nicht Mitglied eines JFK sind. Die letztere Gruppe haben wir in zwei Untergruppen eingeteilt und zwar zum einen in jene, die zwar nicht Mitglied sind aber es gern werden würden und zum anderen in jene Abseitsstehenden, die an einer Mitgliedschaft auch kein Interesse haben.

Die nachstehenden Erkenntnisse beziehen sich nicht auf die Weiterentwicklung der MMM-Bewegung. Dazu wurde von uns eine gesonderte Information angefertigt. Sie konzentrieren sich auf Entwicklungsfaktoren und -bedingungen von JFK.

Die Berechtigung einer solchen Information ergibt sich daraus, daß es sich hier um die bisher umfangreichste Forschung des ZIJ unter Mitgliedern von JFK handelt. Dazu kommt, daß es sich dabei vorwiegend um solche JFK handelt, die bereits einige Monate erfolgreich gearbeitet haben und teilweise zugleich um solche, von denen ein in dieser Zeit entstandenes Arbeitsergebnis auf der zentralen MMM erfolgreich ausgestellt worden ist.

1. Zur Zusammensetzung von Jugendforscherkollektiven

Erfasst wurden 216 Mitglieder von JFK. 50 % von ihnen sind Angehörige der jungen Intelligenz (36 % Hochschulabsolventen und 14 % Fachschulabsolventen), 41 % sind Facharbeiter, 9 % sind noch Lehrlinge bzw. Studenten.

Diese Zusammensetzung ist nicht für JFK repräsentativ, da von uns die zur MMM delegierten Standbetreuer erfasst worden sind, doch zeigt dieses Resultat, daß auch nach der hier vorliegenden Forschung - ähnlich wie nach den Ergebnissen der Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb" - ein relativ großer Teil der Mitglieder Facharbeiter sind. Dabei ist zu beachten, daß JFK aufgabenbezogen gegründet und demzufolge auch aufgabenabhängig zusammengesetzt werden. 227 Standbetreuer möchten gern Mitglied eines JFK werden. Von ihnen sind 27 % junge Angehörige der Intelligenz und 54 % Facharbeiter. Andererseits möchten 96 Standbetreuer nicht Mitglied eines JFK werden. Von ihnen sind 25 % junge Angehörige der Intelligenz und 52 % Facharbeiter.

Diese Relation, daß von 553 Standbetreuern 216 Mitglieder von JFK sind, weitere 227 Mitglied werden möchten und nur 96 nicht, zeigt das hohe Interesse und das gegenwärtig bereits vorhandene hohe Prestige von JFK unter schöpferisch besonders engagierten und leistungsfähigen jungen Werktätigen. Dabei ist interessant, daß Mitglieder von JFK bereits in ihrer Schulzeit engagierter waren, mehr Preise und Medaillen bei mathematisch-naturwissenschaftlichen Wettbewerben und Olympiaden beteiligt und gewonnen haben und ~~an~~ mehr Nachmittagen außerhalb des Unterrichts Arbeitsgemeinschaften und Zirkel besucht haben.

Die Gründung und Profilierung von JFK vollzieht sich gegenwärtig besonders rasch. Das macht sich an den hier vorliegenden Ergebnissen deutlich bemerkbar. Ein Anzeichen dafür ist beispielsweise die Tatsache, daß nur 51 % der jetzigen Mitglieder von JFK ihr Ausstellungsexponat auch bereits in einem JFK erarbeitet haben, 19 % im Rahmen einer Jugendbrigade, 12 % in einem Neuererkollektiv und 10 % im Rahmen eines Jugendobjekts, 8 % in weiteren anderen Formen. Trotz aufgabenbezogener Gründung dieser Kollektive ist es notwendig, Stabilisierungsprozessen größere Aufmerksamkeit zu widmen und bei neuen Aufgaben erst zu prüfen, ob die bestehenden Kollektive diese neuen Aufgaben lösen können, bevor bewährte Kollektive aufgelöst werden.

92 % aller Mitglieder von JFK geben an, daß sie gern Mitglied eines solchen Kollektivs sind (im Rahmen der Untersuchung 'Junge Intelligenz im Betrieb' nur 56 % der JFK-Mitglieder). Von denen, die in solchen Kollektiven ungern tätig sind, ist ein relativ großer Teil weniger leistungsbereit und verfügen prozentual mehr Jugendliche über weniger stabile politisch-ideologische Grundpositionen. Aufgrund der hier erfaßten geringen Anzahl solcher jungen Werktätigen, werden sie nicht weiter gesondert betrachtet, sondern die Gruppe der Mitglieder insgesamt. Die Mitglieder von JFK sind aufgrund ihrer höheren Qualifikation durchschnittlich zwei Jahre älter (24,7 Jahre) als Nichtmitglieder (22,6 Jahre). Sie haben dadurch häufiger einen festen Partner oder sind verheiratet. Ihr Partner besitzt ebenfalls eine durchschnittlich höhere Qualifikation. Dabei ist zu beachten,

daß die Mitglieder von JFK (analog der Gesamtpopulation) zu 70 % männlich und zu 30 % weiblich sind.

80 % der Mitglieder von JFK sind noch Mitglied der FDJ, jeder zweite mit Funktion. Von den Nichtmitgliedern sind aufgrund des jüngeren Alters prozentual noch mehr Mitglied des Jugendverbandes. 50 % von denen, die gern Mitglied eines JFK würden, sind zugleich FDJ-Funktionäre (unter denen, die nicht Mitglied werden möchten trotz gleichen Durchschnittsalters nur 31 %). Die Mitglieder von JFK haben sowohl einen insgesamt höheren Schulabschluß (deutlich mehr Abiturienten, auch mehr Facharbeiter mit Abitur) als auch einen durchschnittlich jeweils besseren (mehr ausgezeichnete und sehr gute Prädikate sowohl beim Abitur als auch beim Abschluß des zehnten Schuljahres).

Die JFK, in denen die Exponate erarbeitet worden sind, existierten bis zum Zeitpunkt der Untersuchung knapp 16 Monate. Damit liegt ihre Existenzdauer deutlich über den Neuererkollektiven (ca. 13 Monate) aber auch deutlich unter Jugendbrigaden (ca. 21 Monate).

2. Zum ausgestellten Arbeitsergebnis

Insgesamt gesehen kommen aus den JFK die volkswirtschaftlich wertvollsten Exponate. Dem entspricht die Orientierung, den Jugendforscherkollektiven wichtige wissenschaftlich-technische Aufgaben zu übertragen, die zugleich mit dem Ziel verbunden sind, patentreife Lösungen zu erreichen. Diese Aufgabenstellung wurde von den zuständigen Leitungen der untersuchten Kollektive weitgehend realisiert.

26 % der Exponate dokumentieren einen Nutzen von über 200 000 Mark (gern Mitglied: 18 % der Exponate, möchten nicht Mitglied werden: 7 % der Exponate, 44 % der in JFK entstandenen Leistungen (ebenso 34 % aller überhaupt von JFK-Mitgliedern erarbeiteten Exponate) wurden zum Patent angemeldet. Das ist ein überaus hoher Prozentsatz! Bei 73 % der von JFK erarbeiteten Exponate wurde nach Angabe der Standbetreuer vom Welthöchststand ausgegangen, dagegen nur von 53 % bei den Exponaten jener, die gern Mitglied eines JFK würden und nur bei 43 % von jenen, die nicht Mitglied werden möchten. Ein relativ - aber eben nur relativ! - hoher Prozentsatz, nämlich 48 % der JFK arbeiteten nach einem Pflichtenheft (25 % derjenigen, die gern Mitglied wären, 11 % jener, die nicht Mitglied werden möchten).

91 % der JFK-Mitglieder geben an, daß sie durch die Aufgabe voll gefordert wurden, dagegen nur 83 % derjenigen, die gern Mitglied werden möchten und nur 67 % von jenen, die nicht Mitglied werden möchten.

21 % der JFK-Mitglieder beteiligten sich zugleich am Wettbewerb junger Erfinder, auch hier wiederum deutlich mehr als von jenen, die gern Mitglied wären (13 %) und jenen, die nicht Mitglied werden möchten (9 %).

84 % der JFK-Mitglieder geben an, daß sie nach einer Aufgabe arbeiteten, die aus dem Plan Wissenschaft und Technik entnommen war - auch das entspricht der staatlichen Orientierung für die Arbeit dieser Kollektive - demgegenüber nur 63 % jener, die gern Mitglied werden möchten und nur 53 % der Abseitsstehenden.

Die höhere Leistung der JFK kam auch durch eine umfangreiche Bearbeitungsdauer zustande. So arbeiteten JFK-Mitglieder durchschnittlich 10,6 Monate am Exponat, wenn sie dieses Exponat im JFK erarbeiteten. Die Arbeitszeit in Jugendbrigaden betrug demgegenüber nur 8,6 und in Neuererkollektiven nur 7,5 Monate.

Auch die wöchentliche Arbeitszeit lag mit 20,8 Stunden über dem Durchschnitt (Jugendbrigaden 17,4; Neuererkollektive 12,1 Stunden). In ihrer Freizeit am Wochenende arbeiteten die Mitglieder von JFK ebenfalls deutlich länger am Exponat (7,8 Stunden). Ein größerer Prozentsatz als in anderen Gruppen arbeitete überhaupt am Wochenende regelmäßig oder wenigstens zeitweise am Exponat (58 % der Mitglieder von JFK; 39 % der Jugendbrigade-Mitglieder und 43 % der Neuererkollektive), allerdings arbeiteten generell die Mitglieder von JFK am Wochenende nicht länger als andere junge Werktätige (4,4 Stunden), nur bei der Erfüllung spezifischer Aufgaben ist ihr Einsatz höher.

Zur Exponatserarbeitung nutzten 86 % der Mitglieder von JFK Fachliteratur aus der DDR (gegenüber 75 % von jenen, die gern Mitglied wären und 64 % derer, die nicht gern Mitglied würden), 52 % Fachliteratur aus sozialistischen Staaten (gegenüber 34 %, die gern Mitglied wären und 22 %, die nicht gern Mitglied würden), weiterhin nutzten 53 % Fachliteratur aus nichtsozialistischen Staaten (gegenüber jeweils 27 % der Nichtmitglieder).

Die Stabilität der JFK-Erbeiterkollektive ist allerdings auch nicht höher als die Stabilität anderer Kollektive (20 %

der JFK-Erbeiterkollektive bestanden aufgrund der aufgabenbezogenen Bildung zum Befragungszeitpunkt bereits nicht mehr, von der Gesamtgruppe 22 %).

Insgesamt fällt das höhere Engagement der JFK-Mitglieder auf, das schließlich zu einem qualitativ höherwertigen Bearbeitungsprozeß und zu einem besseren und originelleren Resultat führt. Gerade dieses Ziel war mit der Gründung von JFK angestrebt worden. Unsere Ergebnisse zeigen, daß es teilweise schon erreicht und damit zumindest real ist. Allerdings sollte vor jeder Auflösung ernsthaft geprüft werden, in welchem Umfang das erfolgreich tätig gewesene JFK eine neue Aufgabe als Kollektiv übertragen bekommen kann. Jede Auflösung und Neugründung ist immer mit Effektivitätsverlust gegenüber eingespielt arbeitender Kollektive verbunden.

2. Grundeinstellung und Motive der Mitglieder von Jugendforscherkollektiven

96 % der Mitglieder von JFK vertreten die Meinung, erst die sozialistische Gesellschaft schafft die Voraussetzungen, damit die Ergebnisse des wissenschaftlich-technischen Fortschritts allen Werktätigen zugute kommt (davon 61 % vorbehaltlos; möchte gern: vorbehaltlos: 55 %; möchte nicht: vorbehaltlos: 38 %).

Die stabilere Position der Mitglieder von JFK gegenüber anderen kommt auch darin zum Ausdruck, daß sie sich stärker mit der Orientierung der FDJ-Leitung auf den Vergleich der eigenen Arbeitsergebnisse am Weltniveau identifizieren, sowie wesentlich stärker davon überzeugt sind, selbst einmal etwas

zu erfinden oder zu entdecken (davon überzeugt: JFK: 40 %; möchte gern: 33 %; möchte nicht: 15 %).

Ebenso wie jene, die gern Mitglied eines JFK werden möchten, sehen mehr als 70 % von ihnen in der Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft ein persönliches Lebensziel (Abseitsstehende: 45 %). 60 % möchten eine Arbeit, in der sie voll aufgehen können und sehen dies als für ihr eigenes Leben sehr bedeutsam an (möchte gern: 54 %; möchte nicht: 32 %).

Für 72 % hat eine schöpferische Tätigkeit eine sehr große oder zumindest große Bedeutung (möchte gern: 69 %; möchte nicht: 39 %). Immerhin 66 % sehen es weiterhin als in gleichem Maße bedeutsam an, in der Arbeit überdurchschnittliches zu leisten (möchte gern: 60 %; möchte nicht: 33 %).

Diese allgemeinen Einstellungen zeigen, daß in JFK die Grundeinstellungen der Persönlichkeit gefestigter sind als unter anderen Gruppen, allerdings sind die Differenzen in den Einstellungen in der Regel zu denen nur gering, die gern Mitglied eines JFK werden würden.

Das mag auf zwei Tatsachen zurückzuführen sein: Erstens handelt es sich bei unserer Forschung durchweg um eine sehr exponierte Gruppe junger Werktätiger. Das trifft ohne Einschränkungen auch auf jene zu, die nicht Mitglied eines JFK sind. Zum anderen sind die JFK noch relativ jung, größere Stabilisierungseffekte, die bis zur Veränderung der Einstellungsstruktur reichen, sind bisher wohl nur ansatzweise möglich gewesen. Aufgrund der geringen Größe der Gesamtgruppe kann das an dieser Stelle auch noch nicht detailliert überprüft werden.

Die Ergebnisse verdeutlichen aber, daß die jeweilige Grundeinstellung jedes jungen Werkstätigen zur eigenen Mitarbeit in einem JFK stark von dem gesamten Grundeinstellungsprofil der Persönlichkeit abhängig und gesellschaftlich determiniert ist. Jene jungen Werkstätigen, die nicht Mitglied eines JFK werden möchten, sind ähnlich wie die jungen Werkstätigen, die nur ungern in einem solchen Kollektiv tätig sind, wesentlich instabiler als die der Gesamtgruppe bzw. als die Gruppe der Mitglieder und solcher, die gern Mitglied werden möchten.

Die oben dargestellten Differenzen in der konkreten Erarbeitung des Exponats zeigen, daß trotz analoger allgemeiner Einstellungen zur schöpferischen Tätigkeit die JFK besser als andere Formen das schöpferische Potential ausschöpfen, Einsatz- und Leistungswillen junger Werkstätiger entwickeln und zu einem intensiveren Leistungsverhalten führen. Denn die in JFK tätigen Standbetreuer haben pro Woche länger gearbeitet, sie waren insgesamt mehr Monate am Exponat tätig und haben ein höherwertiges Resultat erzielt als andere Kollektive von MMM-Erarbeitern. Das weist tatsächlich darauf hin, daß in erfolgreich arbeitenden JFK intensiver und auch schöpferischer gearbeitet wird. Diese Ergebnisse bestätigen die Richtigkeit des Weges, junge Ingenieure und Forschungsfacharbeiter in JFK zusammenzufassen, die ein besonders hohes Anspruchsniveau verwirklichen.

Das höhere Anspruchsniveau der in JFK Tätigen aber auch derjenigen, die gern in solchen Kollektiven tätig wären, wie auch die bessere Verwirklichung höherer Ansprüche in den

JFK zeigen die Erwartungen aber auch die Möglichkeit der Verwirklichung dieser Erwartungen in dieser Form des Arbeitskollektivs.

Die folgende Tabelle widerspiegelt generell die Erwartungen der Standbetreuer an ihr Arbeitskollektiv.

Tab. 1: Erwartungen an eine Arbeit, die beruflich voll befriedigt. (nur: vollkommen - in %)

Ich erwarte ...	JFK	möchte gern in JFK	möchte nicht in JFK
Tätigkeit in einem schöpferisch arbeitenden Kollektiv	79	67	44
Anwendung meiner schöpferischen Fähigkeiten	79	75	56
Übernahme von Leitungsfunktionen	14	12	5
Erwerb einer weiteren Qualifikation	53	57	35

Vor allem an die schöpferische Tätigkeit des Kollektivs sind die Erwartungen der Mitglieder von JFK höher als die der im allgemeinen ähnlich profilierte Gruppe jener, die gern in einem JFK mitarbeiten würden.

Das bereits verwirklichte höhere Niveau (vgl. Tab. 2) scheint in den JFK dazu geführt zu haben, daß die Ansprüche weiter gestiegen sind. Die folgende Tabelle zeigt den Anteil jener, der in seinem gegenwärtigen Arbeitskollektiv seine Erwartungen vollkommen oder wenigstens mit gewissen Einschränkungen bestätigt sieht.

Tab. 2: Charakteristik der gegenwärtigen Arbeitstätigkeit
(in %)

Meine Arbeitstätigkeit ...	JFK	möchte gern in JFK	möchte nicht in JFK
verläuft in einem schöpferisch tätigen Kollektiv	89	78	68
gewährleistet die Anwendung meiner schöpferischen Fähigkeiten	92	88	81
macht mir Spaß	96	94	90
wird leistungsgerecht entlohnt	59	72	61
ermöglicht einen guten Verdienst	58	61	58

In der Bewertung der gegenwärtigen Arbeitstätigkeit fällt auf, daß JFK-Mitglieder sich eindeutig stärker mit ihrem Arbeitskollektiv identifizieren und mehr von ihnen als von den Angehörigen anderer Gruppen dieses als schöpferisch arbeitend ansehen. Wenn auch mit gewissen Einschränkungen, so kann doch wohl davon ausgegangen werden, daß in JFK die Erwartungen am relativ besten realisiert werden. Das trifft ebenfalls auf die Einschätzung zur Anwendung der eigenen schöpferischen Fähigkeiten zu, obwohl hier die Differenzen zwischen den einzelnen Gruppen geringer sind. Insgesamt muß man aber sehen, daß es sich bei den hier betrachteten jungen Werkträgern ja um solche handelt, die auf der LHM Exponate betreuen, die im Arbeitsprozeß bzw. im Arbeitskollektiv oder gemeinsam mit Mitgliedern des Arbeitskollektivs ange-

fertigt worden sind. Dadurch fällt die Gesamtbewertung überdurchschnittlich positiv aus.

Deshalb überrascht nicht, daß die Gesamtgruppe eine hohe Motivation zur Mitarbeit in der MMM-, Neuerer- und Erfindertätigkeit besitzt. Allerdings gibt es einige Differenzen, die durch das gesamte Motivationsgefüge der Persönlichkeit bedingt sind. Die folgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick.

Tab. 3: Motive zur Beteiligung an der MMM-, Neuerer- und Erfindertätigkeit (nur: vollkommen zutreffend in %)

Ich arbeite in dieser Bewegung mit, weil ...	JFK	möchte gern JFK	möchte nicht JFK
mir Knobeln und Forschen Freude macht	40	35	14
in meinem Arbeitskollektiv darauf großer Wert gelegt wird	30	32	25
sich dadurch meine Kenntnisse und Fertigkeiten ständig erweitern	60	56	36
ich dadurch zur Erhöhung der Effektivität und Produktivität der Produktion beitrage	56	57	30
ich dadurch meine Arbeitsbedingungen verbessern helfe	29	40	28
ich dadurch meine Lebensbedingungen verbessern helfe	28	21	33
ich so Auszeichnungen erwerben kann	6	7	0
ich mich dadurch weiter qualifizieren kann	26	20	0
mich die FDJ-Leitung damit beauftragt hat	18	20	26

Die Tabelle zeigt, daß die Mitglieder von JFK sich auch in ihren grundlegenden Motiven zur Beteiligung an der MMM-, Neuerer- und Erfindertätigkeit, wobei das letztere ja unmittelbar Gegenstand ihrer Arbeitstätigkeit und damit Inhalt ihrer Arbeitsaufgabe ist, nur wenig von jenen unterscheiden, die gern in JFK mitarbeiten möchten. Deutlich sind dagegen die Unterschiede zu jenen, die nicht Mitglied eines JFK werden möchten. Letztere dominieren nur in der Bewertung der Bedeutung, die bei ihnen der Verbesserung der Lebensbedingungen zukommt, obwohl das auch bei den anderen Standbetreuern ein Motiv ist, aber eben ein Motiv unter anderen und dazu noch eines der insgesamt am schwächsten ausgeprägten Motive. Dazu kommt, daß die Bewertung des eigenen Verdienstes durch die Arbeitstätigkeit ja in beiden Gruppen der JFK-Mitglieder und der Abseitsstehenden ähnlich ausgefallen war, sodaß also die höhere Bedeutung des materiellen Motivs - die eigenen Lebensbedingungen verbessern- für sie generell bedeutsamer ist. Das ist aber eine in unseren Forschungen bereits mehrfach festgestellte Tatsache, die vor allem darauf beruht, daß ein Teil der von sich aus weniger schöpferisch engagierter jungen Werktätigen (unter Studenten wurde bereits die gleiche Tendenz festgestellt) sich aus stärker materiell orientierten Motiven an der MMM-, Neuerer- und Erfindertätigkeit beteiligt. Zwar ist die Neuerertätigkeit dieser Gruppe auch noch durch andere Motive mit bestimmt, das materielle Motiv dominiert aber oder nimmt insgesamt einen vorderen Platz ein. Das zu wissen ist deshalb wichtig, weil es einen Zugang zum Heranführen jener an die Neuerertätigkeit eröffnet,

die ohne diese Möglichkeit der leistungsgerechten materiellen Vergütung nicht einbezogen werden könnten. In der weiteren Tätigkeit mit diesen jungen Werkträgern sollte ihnen durch ein schöpferisches Klima im Kollektiv (in den hier vorliegenden Kollektiven ist interessant, daß ein noch großer Teil der Werkträgern darauf hinweist, daß im Kollektiv auf diese Tätigkeit großer Wert gelegt wird und sie deshalb mitarbeiten!) und durch Vermittlung von Erfahrungen über den allgemeinen Nutzen des Exponats geholfen werden, weitere Motive aufzubauen und das materielle Motiv dadurch anders in ihr Motivationsprofil einzubetten. Nach unseren Erfahrungen sind auch schöpferisch wesentlich höher engagierte junge Werkträger in gewissem Maße materiell orientiert, doch ist dieses Motiv in ihrer individuellen Motivstruktur ein Hilfsmotiv, es dominiert nicht und bestimmt deshalb das Handeln nur wenig, modifiziert es aber. Erfahrungen besagen, daß dann, wenn es nicht gelingt, dieses materielle Motiv in die gesamte Motivationsstruktur einzubetten und mit anderen Motiven zu verankern, sondern wenn es im Gegenteil dazu zu einer Dominanz dieses Motivs und zu einer Hierarchisierung aller anderen Motive unter dieses Motiv kommt, nicht gelingt, bei Beibehaltung des gleichen Vergütungssystems die Leistung über längere Zeit und nicht nur kurzfristig zu steigern. Höhere Leistungen erfordern bei primär Motivierten permanente höhere Vergütungen, da das Motivationspotential, das von einer bestimmten Vergütungshöhe ausgeht, sukzessive nachläßt. (Dazu gibt es eine Fülle von internationalen Forschungen, in der DDR wurden sie an der Bauakademie der DDR kürzlich erneut bestätigt).

Es geht damit nicht vorrangig um eine Zurückdrängung des materiellen Motivs sondern um eine bessere Integration in das gesamte Motivationsgefüge. Obwohl die Unterschiede in der absoluten Belegung zwischen den JFK-Mitgliedern und den Abseitsstehenden nur gering sind, nimmt es unter den JFK-Mitgliedern den sechsten, unter den Abseitsstehenden aber den 2. Rangplatz bei einer Rangplatzbetrachtung der Motive ein. Das aber ist letztlich ausschlaggebend, weil die einzelnen Motive nicht an sich das Verhalten bestimmen, sondern in ihrem Zusammenwirken. Bei einer näheren Betrachtung wird zugleich sichtbar, daß jeder einzelne junge Werktätige nicht durch ein einzelnes Motiv veranlaßt wird, sich an der MM-Neuerer- und Erfindertätigkeit zu beteiligen, sondern daß sein Verhalten durch mehrere Motive bestimmt wird. Die Mitglieder von JFK und diejenigen, die gern Mitglied wären, werden durch mehr Motive zu ihrem in der Regel stärker engagierten Verhalten veranlaßt, als die Abseitsstehenden. Diese breitere Motivierung ist dann besonders günstig, wenn über längere Zeit eine Aufgabe ausgeführt wird, wenn mehr Schwierigkeiten zu überwinden sind, wenn es darum geht, auch dann, wenn schon Lösungen vorhanden sind, noch nach besseren und effektiveren Lösungen zu suchen. All das sind aber Verhaltensweisen von jungen Neuerern, die die Mitglieder von JFK in höherem Maße zeigen als die Abseitsstehenden. Wir können insgesamt feststellen, daß Mitglieder von JFK in der Regel über ähnliche Einstellungen und Motive verfügen wie diejenigen jungen Werktätigen, die gern Mitglied eines JFK werden würden. Die JFK bieten aber bessere Bedingungen.

diese Einstellungen in ihrer Arbeitstätigkeit in konkretes Verhalten einzubringen und dabei weiter zu stabilisieren. Besonders hoch ist unter ihnen die Einheit von schöpferischer und gesellschaftspolitischer Lebensorientierung ausgeprägt. Diese Einheit ist die eigentliche Grundlage für das engagierte schöpferische Verhalten eines großen Teiles der jungen Werktätigen, das in den JFK besser als in anderen Kollektiven möglich ist.

3. Das Arbeits- und Informationsverhalten der Mitglieder von Jugendforscherkollektiven

In der Bewertung des eigenen Arbeitsverhaltens, besonders hinsichtlich der Ausnutzung der Arbeitszeit, der Beachtung einer hohen Qualität der eigenen Arbeit, des Einsparens von Energie und Material, unterscheiden sich die Mitglieder von JFK nicht von der Gesamtgruppe der Standbetreuer und auch nicht von jenen, die gern Mitglied von JFK werden würden. Allerdings ist unter jenen, die nicht Mitglied eines JFK werden möchten, der Anteil der in gleichem Maße diese sozialistischen Verhaltensweisen im Arbeitsprozeß für sich akzeptierenden jungen Werktätigen deutlich geringer. Das betrifft in besonderem Maße die Einsparung von Material und die Ausnutzung der Arbeitszeit.

Mitglieder von JFK schätzen die Situation in ihrem Arbeitskollektiv in diesen Positionen zwar kritischer ein als jene, die nicht Mitglied werden möchten. Zugleich bemüht sich aber ein größerer Teil darum, die Situation zu verbessern. So

meinen 38 % der JFK-Mitglieder, daß die Qualität der Arbeit im Kollektiv gut ist und keiner persönlichen Einflußnahme bedarf (aber sogar 44 % derjenigen, die nicht Mitglied eines JFK werden möchten). Andererseits sagen weitere 33 % der Mitglieder von JFK, daß sie bisher bereits auf eine Verbesserung der Qualität der Arbeit in ihrem Kollektiv erfolgreich Einfluß genommen haben. Dies bestätigen demgegenüber nur 14 % der Mitglieder anderer Kollektive. Ähnlich, wenn auch nicht so deutlich, sind die Ergebnisse bei einer Betrachtung der Einflußnahme auf die Einsparung von Material. Zugleich fällt auf, daß Mitglieder von JFK weniger als andere meinen, daß sie auf solche wichtigen Verhaltensweisen ihrer Kollektivmitglieder keinen Einfluß nehmen können.

Mitglieder von JFK werden über wichtige Entwicklungen von Leitern und Funktionären besser und regelmäßiger informiert und bemühen sich selbst intensiver um Informationen, die sie für ihre Arbeitstätigkeit benötigen. Da solche Informationen aber eine der wichtigsten Grundlagen für qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse sind, ist ein hohes Informationsniveau eine wichtige Basis erfolgreicher Arbeit. Interessant ist der hier deutlich werdende Zusammenhang zwischen aktivem und passivem Informationsverhalten, zwischen selbst informieren und informiert werden.

Die folgende Tabelle zeigt, in welchem Maße die jungen Werk-tätigen über einzelne Bereiche informiert werden.

Tab. 4: Information der Mitglieder und Nichtmitglieder von JFK durch Leiter und Funktionäre (nur: regelmäßige Informationen in %, in Klammern: erhalte diese Informationen nicht und sehe sie auch nicht als hilfreich an)

Ich erhalte Informationen ...	JFK	möchte gern in JFK	möchte nicht in JFK
über künftige Arbeitsaufgaben durch leitende Kader des Betriebes	56 (1)	50 (2)	42 (3)
über die Hauptrichtungen des wiss.techn. Fortschritts	34 (7)	21 (10)	3 (28)
über das auf meinem Arbeits- gebiet bestehende Weltniveau	28 (3)	19 (7)	9 (17)
über die Rolle der Wissen- schaft bei der Verwirkli- chung der ökonomischen Stra- tegie des X. Parteitages der SED	43 (7)	36 (5)	16 (22)
über den Plan Wissenschaft und Technik meines Betriebes	44 (2)	42 (4)	20 (11)
über die auf unserem Fach- gebiet international zu bearbeitenden Hauptprobleme	29 (2)	19 (4)	13 (22)
durch den Besuch von Messen, Büchereien, Patentbibliotheken usw.	19 (4)	9 (6)	5 (25)

Die Zahlen in Klammern zeigen, daß ein doch beträchtlicher Teil der Abseitsstehenden eine hohe Informationsabstinenz besitzt, also solche Informationen nicht nur nicht erhält, sondern sie auch nicht als erhaltenswert und damit als nützlich ansieht. Junge Werktätige, die eine solche Einstellung besitzen (und hierbei ist zu beachten, daß ihr Anteil insgesamt recht hoch ist, da es sich hier ja um eine besonders

ausgewählt, interessierte und engagierte Gruppe junger Werk-tätiger handelt), bemühen sich auch nicht um die selbständi-ge Aneignung der erforderlichen Informationen. Da das Infor-mationsniveau aber in engem Bezug zu einer erfolgreichen und schöpferischen Arbeitstätigkeit steht, beschneiden sie sich dadurch selbst ihre Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit.

Das bereits durch diese Informationsdarbietung höhere Infor-mationsniveau der Mitglieder von JFK wird durch ein aktive-res Informationsverhalten weiter verbessert. Denn nicht jene informieren sich selbständig am höchsten, die bisher über das geringste Informationsniveau verfügten oder die durch Leiter und Funktionäre ihres Betriebes am wenigsten infor-miert werden, sondern wiederum jene, die bereits am besten informiert sind. So haben 78 % der Mitglieder von JFK eigene Fachzeitschriften abonniert, dagegen nur 72 % jener, die gern Mitglied eines JFK werden würden und lediglich 55 % derjeni-gen, die nicht Mitglied eines solchen Kollektivs werden möch-ten. Die JFK-Mitglieder haben wiederum pro Kopf die meisten Fachzeitschriften abonniert. Da die aktive Informationsverar-beitung aber mit dem bisherigen Informationsniveau positiv korreliert, kann angenommen werden, daß diese Fachzeitschrif-ten auch von den Mitgliedern von JFK am besten ausgewertet werden.

Über internationale Entwicklungstendenzen informieren sich die Mitglieder der JFK, wie aus der folgenden Tabelle hervor-geht, am häufigsten in der deutschsprachigen und internationa-

len Literatur. Wiederum steht aber die Regelmäßigkeit und Häufigkeit der Information mit dem konkreten Arbeitsverhalten und vor allem mit den volkswirtschaftlichen Ergebnissen der Arbeitsergebnisse in engem Zusammenhang.

Tab. 5: Informationshäufigkeit über internationale Entwicklungstendenzen auf dem Fachgebiet in ausgewählten Informationsquellen (etwa monatlich/seltener als jährlich - in %))

Ich informiere mich	JFK	möchte gern in JFK	möchte nicht in JFK
durch deutschsprachige Fachliteratur	65/10	58/18	40/27
durch fremdsprachige Fachliteratur	12/61	5/75	6/80
durch betriebsinterne Forschungsberichte	25/33	16/54	14/63
durch Studium von Patentschriften	8/61	3/77	1/91

Zwar kann man auch das Informationsverhalten der Mitglieder der JFK noch längst nicht als ideal bezeichnen, und es kann wohl nicht befriedigen, daß 61 % von ihnen jeweils fast keine Patentschriften lesen, um sich mit ihrer Hilfe über internationale Entwicklungen auf ihrem Fachgebiet zu informieren. Doch ist es insgesamt deutlich besser als unter jenen, die gern Mitglied eines JFK werden möchten und wesentlich besser als unter den Abseitsstehenden. Allerdings -

darauf sei hier hingewiesen - informieren sich die hier als "Abseitsstehende" bezeichneten jungen Werktätigen noch wesentlich besser als der Durchschnitt der jungen Werktätigen insgesamt. In der zielstrebigem Orientierung auf ein höheres Informationsverhalten und in der durchgehenden Beiseitigung jeder Informationsabstinenz besteht eine bisher zu wenig erschlossene Effektivierungsquelle für eine höhere Produktivität.

Die folgende Tabelle zeigt, daß das gegenwärtige Informationsniveau nicht ausreicht, um tatsächlich alle Werktätigen zu stimulieren, damit sie über den Vergleich ihrer Ergebnisse am Weltniveau sich selbst für das Erreichen wissenschaftlich-technischer Höchstleistungen bemühen.

Tab. 6: Kenntnis der internationalen Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf dem eigenen Fachgebiet (in %))

Gruppen	Kenntnisse sind				Anzahl
	ziemlich genau	in großen und ganzen	oberflächlich	nicht vorhanden	
Mitgl. JFK	17	55	26	2	215
möchte gern JFK	8	52	33	7	227
möchte nicht JFK	5	36	46	13	99

Mitglied Jugendbrigaden	7	49	39	5	235

FDJ-Funktionäre	10	47	37	6	232

junge Erfinder	15	58	21	6	84

Die Tabelle zeigt, daß Mitglieder von JFK - ebenso wie junge Erfinder insgesamt - am besten über die internationalen Hauptrichtungen des WTF auf ihrem Fachgebiet informiert sind. Andere Gruppen haben dagegen ein deutliches Informationsdefizit. Das trifft auch auf Mitglieder von Jugendbrigaden zu, die im allgemeinen wesentlich positivere Einstellungen und Verhaltensweisen besitzen. Dies zeigt: das Informationsniveau wird im allgemeinen über ein Informationsverhalten realisiert, das an den im Arbeitskollektiv bestehenden Normen orientiert ist. Das wird auch dadurch unterstrichen, daß 50 % der Mitglieder von JFK bestätigen, sie würden völlig regelmäßig mit ihren Arbeitskollegen über die wissenschaftlich-technische Entwicklung auf ihrem Fachgebiet diskutieren, in gleichem Maße sagen dies aber nur 35 % derjenigen, die gern Mitglied werden möchten und schließlich nur 21 % der Abseitsstehenden (wobei wiederum zu beachten ist, daß unter letzteren aufgrund ihres geringeren Anspruchsniveaus Diskussionen als regelmäßig bezeichnet werden, die in größerem Abstand durchgeführt werden, in JFK dagegen erfolgen sie in kürzeren Abständen).

Allerdings bestätigen - und das zeigen die Reserven! - auch noch 10 % der Mitglieder von JFK, daß es solche Diskussionen bei ihnen kaum oder gar nicht gibt. (ebenfalls 20 % derjenigen, die gern Mitglied werden möchten und 31 % der Abseitsstehenden).

Das Informationsverhalten basiert auf entsprechenden Informationsinteressen. An wissenschaftlich-technischen Entwicklungen auf dem eigenen Fachgebiet haben 48 % der Mitglieder von JFK sehr starkes, weitere 42% starkes Interesse. Von den jun-

gen Werkträgern, die gern Mitglied eines JFK werden möchten, haben lediglich 35 % sehr starkes Interesse, von den Abseitsstehenden sogar nur 16 %. Diese Ergebnisse verdeutlichen ebenfalls, in welchem starkem Maße das durchgehend günstigere Informationsverhalten und die häufigeren Diskussionen in JFK dazu beitragen, das Interesse der Werkträgern an solchen wichtigen Problemen zu entwickeln.

Allerdings trifft das nicht in gleichem Maße auf das Interesse an anderen Fachgebieten zu, obwohl hier die wichtigsten Reserven für das Entwickeln wirklich schöpferischer Lösungen liegen.

Nur 4 % der jungen Werkträgern haben an der Entwicklung auf anderen Fachgebieten sehr starkes Interesse, Mitglieder von JFK nicht anders als Abseitsstehende. Lediglich der Prozentsatz der JFK-Mitglieder, die an der Entwicklung auf anderen Fachgebieten starkes Interesse haben (33 %) ist höher als unter den Abseitsstehenden (20 %), auch der Anteil der schwach oder nicht Interessierten ist unter JFK (7 %) geringer als unter den Abseitsstehenden (19 %), doch ist das Interesse der JFK-Mitglieder trotzdem durchgehend zu gering. Da bekanntlich die wichtigsten wissenschaftlich-technischen Entwicklungen seit Jahren auf den Grenzgebieten zwischen zwei oder mehr Wissenschafts- bzw. Technikdisziplinen entstehen oder aber durch Übertragung von Erkenntnissen, Methoden, Resultaten eines Fachgebietes auf andere Fachgebiete, kann die gegenwärtige Situation nicht befriedigen.

Insgesamt können wir hier feststellen, daß Arbeits- und Informationsverhalten in den JFK entwickelter sind als in an-

deren Kollektiven und damit besser den Anforderungen des WTF gerecht werden können. Allerdings zeigen unsere Resultate auch, daß es noch erhebliche Reserven gibt, die bei der weiteren Entwicklung und Profilierung der JFK mit auszuschöpfen sind, um zu einem noch höheren schöpferischen Niveau zu gelangen.

Als Drittes wurde deutlich, daß es zwischen den Standbetreuern, die Mitglieder von JFK sind, insgesamt erhebliche Differenzen gibt, die darauf verweisen, daß solche Differenzen auch zwischen den JFK bestehen. Da diese Differenzen alle Bereiche umfassen, darunter auch alle subjektiven Bedingungen, kann daraus gefolgert werden, daß ein weiterer Produktivitätszuwachs der JFK insgesamt schon durch eine weitere Verbesserung der gesamten Betreuungs- und Leitungsarbeit mit den JFK-Kollektiven und deren Mitgliedern möglich ist.

Denn das beste Arbeitsverhalten finden wir bei jenen, die auch die ausgeprägtesten politisch-ideologischen und auf schöpferische Tätigkeit gerichteten Grundeinstellungen besitzen. Diese aber kommen aus den gefestigten Kollektiven.

Im folgenden Abschnitt soll auf einige kollektive Bedingungen eingegangen werden.

4. Das Arbeitskollektiv der Jugendforscherkollektive

Im Rahmen der vorliegenden Forschung hatten die jungen Werktätigen die Aufgabe, ihr Arbeitskollektiv nach unterschiedlichen Kriterien zu bewerten. Dem sei vorausgeschickt, daß

37 % aller Standbetreuer auf der ZIMM mit ihrem Arbeitskollektiv sehr zufrieden sind. Mitglieder von JFK unterscheiden sich dabei nicht von Mitgliedern aus anderen Kollektiven, obwohl die folgenden Ergebnisse zeigen werden, daß ihr Kollektiv, nach einzelnen Kriterien beurteilt, jeweils von mehr jungen Werkträgern positiv bewertet wird als andere Kollektive.

Das soll in der folgenden Tabelle dargestellt werden:

Tab. 7: Die Bewertung wichtiger Bedingungen und Verhaltensweisen der Mitglieder von Arbeitskollektiven (nur vollkommene Zustimmung in %)

Bereiche	JFK	möchte gern in JFK	möchte Nicht in JFK
Meine Kenntnisse und Fähigkeiten werden durch meine Arbeitstätigkeit stark gefördert	53	36	37
Meine geistigen Fähigkeiten werden voll beansprucht	30	25	14
Bei uns existiert eine stark fordernde, leistungsorientierte Atmosphäre	32	15	14
Meine praktischen Fähigkeiten werden stark beansprucht	24	25	27
Wir setzen uns mit Werkträgern auseinander, die sich nicht voll für die Erfüllung der Aufgaben einsetzen	32	38	27
Es herrscht eine schöpferische Atmosphäre	39	25	15
Wir setzen uns sehr für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ein	75	61	56
Ich habe engen persönlichen Kontakt zu fast allen Kollegen	53	54	44
Bei uns kann sich einer auf den anderen voll verlassen	45	38	34
Wir diskutieren oft über den wissenschaftlich-technischen Fortschritt auf unserem Fachgebiet	50	35	21

Diese Tabelle zeigt, daß Mitglieder von JFK in den für schöpferische Leistungen wesentlichen Bereichen ihre Arbeitskollektive deutlich positiver einschätzen als Nichtmitglieder, darunter vor allem positiver als jene, die nicht Mitglied eines JFK werden wollen. Dieses zuletzt genannte Ergebnis ist deshalb interessant, weil diese Abseitsstehenden nicht deswegen an einer Mitgliedschaft in einem JFK nicht interessiert sind, weil sie in Arbeitskollektiven tätig sind, in denen ein hohes Leistungsniveau besteht, sondern sie sind in Arbeitskollektiven tätig, die ihren geringeren Leistungsansprüchen entsprechen. Daß sie aber tatsächlich geringere Leistungsansprüche besitzen, ist an den bisher dargestellten Resultaten deutlich geworden. Andererseits schätzen auch jene jungen Werktätigen, die gern in JFK mitarbeiten möchten, in vielen Positionen die aktuelle Situation in ihrem Arbeitskollektiv ähnlich zurückhaltend ein wie die Abseitsstehenden oder zumindest ungünstiger als die JFK-Mitglieder.

In vielen subjektiven Positionen, insbesondere in ihren politisch-ideologischen sowie auf schöpferische Leistungsrealisierung gerichteten Grundeinstellungen unterscheiden sie sich aber nach bisherigen Ergebnissen wenig von den Mitgliedern von JFK. Die kritischere Einstellung der jungen Werktätigen, die gern in JFK mitarbeiten würden, weist wahrscheinlich auf eine geringere subjektive Zufriedenheit mit diesen hier ausgewählten Positionen, auch wenn sie generell mit ihrem Arbeitskollektiv nicht weniger zufrieden sind als die JFK-Mitglieder. Schließlich ist mit einem solchen Ergebnis nichts über die Richtung der Zufriedenheit gesagt, denn sie können

mehr oder weniger zufrieden sein, weil sie ihre hohen oder auch, weil sie ihre geringen Ansprüche dort verwirklicht sehen. Die gleiche allgemeine Zufriedenheit bei unterschiedlicher Bewertung verweist auf solche Tendenzen.

Zur noch besseren Einordnung der dargestellten Ergebnisse kann die Frage dienen, in welchem Maße die praktischen Fähigkeiten beansprucht werden. Diese Frage sollte prüfen, ob die Haupttätigkeiten in den verschiedenen Kollektiven stark divergieren, also eventuell in den JFK stärker in theoretischer Richtung und in den Kollektiven, aus denen die anderen jungen Werktätigen kommen, stärker in praktischer Richtung. Das scheint nach diesem Ergebnis allerdings nicht der Fall zu sein. Deshalb kann wohl berechtigt davon ausgegangen werden, daß auch beim gegenwärtigen Entwicklungsstand JFK besser als andere Kollektive geeignet sind, die erforderlichen Aufgaben der wissenschaftlich-technischen Revolution zu meistern. Die Resultate zeigen aber auch, daß es dabei keinen Anlaß zu Selbstzufriedenheit gibt und noch erhebliche Reserven bestehen. Auf die Reserven macht zugleich die Tatsache aufmerksam, daß lediglich 46 % der JFK-Mitglieder ihr individuelles Leistungsvermögen als annähernd ausgeschöpft bewerten, dagegen 14 % überhaupt nicht.

Von den jungen Werktätigen, die gern Mitglied eines JFK würden, sehen 43 % ihre Leistungspotenzen als relativ ausgeschöpft an, von den Abseitsstehenden 42 %. Damit ist die Ausschöpfung des individuellen Leistungsvermögens in den JFK nicht wesentlich höher als in anderen Kollektiven, al-

lerdings scheinen die Mitglieder von JFK sich insgesamt als leistungsfähiger anzusehen, denn bei gleichem Leistungsumfang geben Mitglieder von JFK jeweils an, daß sie über noch höhere Potenzen verfügen würden und daß sie damit durch die zu erfüllenden Aufgaben weniger gefordert wären. Trotzdem ist es eine Tatsache, daß mehr als jeder zweite junge Werk-tätige durchgehend und damit auch unter den JFK-Mitgliedern, seine Leistungspotenz als nicht ausgeschöpft betrachtet. Hier ist durch die Leitungen stärker Einfluß auf die Mobili-sierung dieses Leistungsvermögens zu nehmen. Nach unseren Forschungsergebnissen ist die Ausschöpfung des Leistungs-vermögens unter jenen am höchsten, die in den einzelnen Gruppen am besten über die unmittelbar auf ihrem Arbeitsge-biet bestehenden Aufgaben informiert sind. Zwar kennen 65 % der Mitglieder von JFK die Aufgaben ihres unmittelbaren Ar-beitskollektivs ziemlich genau (gegenüber nur 50 % der jun-gen Werk-tätigen, die gern Mitglied würden und sogar gegen-über nur 35 % der Abseitsstehenden), doch heißt das eben auch, daß mehr als ein Drittel der Mitglieder von JFK darü-ber nur teilweise informiert sind. Die noch ungünstigere Situation unter anderen Kollektiven darf nicht darüber hin-wegtäuschen, daß ein Werk-tätiger, der hohe Leistungen er-bringen soll, die entsprechenden Anforderungen natürlich möglichst differenziert kennen muß. Dazu aber gehört nicht nur die Kenntnis der ganz persönlich auszuführenden Arbeits-aufträge, sondern auch das Zusammenwirken der eigenen Aufga-benerfüllung mit den Aufgaben des Arbeitskollektivs und schließlich des Betriebes insgesamt. Die Tatsache, daß nur

39 % der JFK-Mitglieder die Aufgaben ihres Meisterbereichs ziemlich genau kennen (möchte gern: 29 %; möchte nicht: 19 %) sowie nur 18 % die Hauptaufgaben ihres Betriebes (möchte gern: 17 %; möchte nicht: 8 %), macht auf ein doch erhebliches Informationsdefizit unter allen Gruppen der jungen Werk tätigen aufmerksam. wobei auch hier noch einmal daran erinnert werden muß, daß es sich in der vorliegenden Forschung um eine spezifisch ausgewählte engagierte Gruppe überdurchschnittlich befähigter schöpferischer junger Werk tätiger handelt. Erfahrungsgemäß sind die hier dargestellten Ergebnisse wesentlich positiver als unter der Gesamtheit der jungen Werk tätigen. Gerade dies zwingt aber dazu, dem generellen Informationsniveau von der konkreten Arbeitsaufgabe bis zu künftigen Entwicklungstrends beim einzelnen und in jedem Kollektiv größere Aufmerksamkeit zu widmen. Gegenwärtig müssen wir noch davon ausgehen, daß junge Werk tätige auf jedem Entwicklungsniveau und in jeder beruflichen Stellung in der Regel geringer informiert sind als dies zur vollen Erfüllung ihrer jeweiligen Arbeitsaufgaben erforderlich wäre. Dadurch aber wissen sie nicht, wie die zu lösenden Aufgaben noch besser zu erfüllen wären, besitzen eine geringere Motivation, um nach besten Lösungen zu ringen und finden dadurch auch seltener tatsächlich die jeweils effektivste Lösung. Eine Ursache der höheren volkswirtschaftlichen Effektivität der JFK liegt in ihrem höheren Informationsniveau, obwohl - das sei erneut betont - dieses in Inhalt und Qualität noch nicht den objektiven Erfordernissen entspricht. Die bestehenden Reserven sind zielstrebig für

eine weitere Niveauerhöhung zu nutzen.

Wir möchten an dieser Stelle die kurze Information über die Entwicklung der JFK und ihre Potenzen zur Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts gegenüber anderen Kollektiven bzw. den in ihnen tätigen Werktätigen abschließen. Eine weitere Auswertung dieser Problematik wird Ende 1984 vorgelegt werden. Bis dahin haben wir sowohl DDR-repräsentative bzw. weitgehend repräsentative Ergebnisse durch die Komplexstudie "Leistung" wie auch durch die Forschung auf der XXVII. MMM vorliegen und es ist anzunehmen, daß sich die JFK bis zu diesem Zeitpunkt weiter profiliert und stabilisiert haben. Viele der hier dargestellten Ergebnisse scheinen auf Entwicklungsprobleme hinzuweisen, was aufgrund der kurzen Existenzdauer dieser Form wie auch der Kollektive nur allzu verständlich wäre. Obwohl JFK aufgabenbezogen gegründet werden, können bestehende Kollektive, die eine Aufgabe erfolgreich gelöst haben, in der Regel auch andere Aufgaben der gleichen Klasse bzw. ähnlicher Inhalte/Anforderungen lösen. Ein stabiles Kollektiv oder zumindest ein stabiler Kern des Kollektivs, zu dem entsprechend einer neuen Aufgabe einige wenige Spezialisten hinzugeordnet werden, stellt immer die wichtigste personelle Voraussetzung für eine qualitativ gute Aufgabenerfüllung dar, deshalb sollten JFK nur dann aufgelöst werden, wenn die folgenden Aufgaben von ihnen in ihrer aktuellen Zusammensetzung nicht lösbar sind. Das wird selten der Fall sein. Generell sollte der Stabilisierung bestehender Kollektive deshalb in den kommenden Monaten zumindest ebenso große

Aufmerksamkeit gewidmet werden, wie der Neugründung von JFK. Durch die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen ist darauf Einfluß zu nehmen, daß bestehende JFK eine große Kontinuität ihrer Arbeit erreichen. Jeder Zerfall solcher Kollektive, was nach unseren Angaben auch für einen Teil der Kollektive zutraf, die auf der XXVI. ZMMM Exponate ausgestellt hatten, ist für alle Beteiligten ein Schritt zurück und schadet ihrer weiteren Entwicklung.

Obwohl nur 4 junge Werktätige, die ihr Exponat in einem JFK angefertigt haben, das wieder zerfallen ist, in unseren Forschungen angeben, daß sie künftig nicht mehr in einem JFK mitarbeiten möchten, so sind das doch vier Propagandisten gegen die Gründung von JFK - das aber sind vier junge Werktätige zu viel. Gerade deshalb muß die Stabilisierung bestehender Kollektive immer das Primat gegenüber der Neugründung von JFK besitzen, mit formalen Gründungen, die gegenwärtig auch vorgenommen werden, ist diesem guten Anliegen nicht gedient. Wir werden in Zukunft diese Entwicklung weiter verfolgen, um so weitere Reserven aufdecken zu können.