

Fortsetzung von Seite 17

Kontrolle und mangelnde Aufsichtspflicht — subjektive Faktoren also — die hauptsächlich Ursachen für die hohe Ausschußquote sind“. Er nennt dies sowie das Fehlen einer guten Technologie usw. „subjektive Faktoren“ und leistet gerade damit den Argumenten der „objektiven Schwierigkeiten“ Vorschub, denn das bedeutet, daß man den Ausschuß erst dann senken kann, wenn die Arbeitsorganisation, die Kontrolle und die Aufsichtspflicht verbessert worden sind. Gerade das ist aber ein beliebtes Argument solcher Kollegen, die sich mit den gegenwärtigen Zuständen abfinden und sagen, daß der „kleine Mann an der Maschine nichts machen kann, das ist Aufgabe der Werksleitung“. Ich bin der Meinung, daß die Bewegung zur Senkung des Ausschusses von unten her entfaltet werden muß und dann gemeinsam damit auch die Maßnahmen von oben einzuleiten sind, die diese Bewegung unterstützen.

Welche Maßnahmen führten wir durch?

Wir gingen von der Methode ab, daß Ausschußteile unkontrolliert in den Kasten wandern. Jedes unbrauchbar gewordene Teil legten wir an sichtbarer Stelle aus. Das erinnerte uns stets daran, auf was man achten muß, damit nicht wiederum der gleiche Ausschuß zustande kommt. Das führte auch zu gemeinsamen Beratungen mit den Kollegen und zu Hinweisen, wie man diese oder jene Fehlerquelle beseitigen kann.

Wir fertigten eine Tafel an mit der Losung: „Maschine 121 — Unser Ziel: 100 Werkstücke = 100 Teile gute Qualität.“ Darunter befestigten wir zwei große Papierbogen zu folgendem Zweck:

- a) tägliche Eintragungen in Prozenten mittels einer roten, blauen und schwarzen Kurve, die die Normerfüllung, die Ausschußquote und die Anzahl der Nacharbeit zeigen;
- b) tägliche Eintragung der geleisteten Stückzahl je Schicht, je Kollege und insgesamt. Dabei ist auch die Gesamtzahl des Vormonats auf gezeichnet, damit täglich jeder Kollege kontrollieren kann, ob er seine Produktion verbessert oder nicht.

Nach gründlicher Aussprache mit dem ablösenden Kollegen an der Maschine ließen wir mehrere Fehler an der Maschine beseitigen, die laufend Ausschußteile und Teile schlechter Qualität mit sich brachten. Die Werkzeuge wurden öfter als sonst ausgewechselt und im Anschliff sowie im Einsetzen einige Veränderungen vorgenommen.

Damit unser Beispiel auch ausstrahlen soll auf das gesamte Werk, berichteten wir über unsere Methoden ausführlich in der Betriebszeitung und forderten alle Kollegen, besonders die Genossen, auf, ebenfalls mit dem Kampf gegen den Ausschuß zu beginnen. Die Werksleitung wurde aufgefordert, durch Anweisungen an die Meister und Brigadiere diese Bestrebungen zu unterstützen. Außerdem nutzten wir eine leere Fläche in der Nähe der Maschine aus, wo wir eine Losung anbrachten, die sofort jedem Kollegen ins Auge fällt, der unsere Werkhalle betritt. Diese Losung hat folgenden Wortlaut: „Verschwinden muß die Murks-Portion — für eine bessere Produktion.“

Welchen Erfolg hatten wir?

Die Ergebnisse der Produktion an unserer Maschine sprechen eindeutig dafür, daß unsere Ermittlungen und

Feststellungen sowie unsere Schlußfolgerungen und Maßnahmen richtig waren. Wenn wir bis Mai 1954 im Durchschnitt 2 Prozent Ausschuß hatten, so ging diese Quote im Juni 1954 auf 1,13 Prozent zurück. Die Menge der nachzuarbeitenden Teile ging von 3 Prozent auf 0,32 Prozent zurück.

Trotz dieses Erfolges war die Quote des Ausschusses im Juni 1954 noch verhältnismäßig hoch. Die Ursache dafür liegt darin, daß zusätzlich und vorübergehend zwei Kollegen an der Maschine arbeiteten, die unerfahren waren und unser Prinzip nicht beachtetten, was sich auf das Gesamtergebnis des Monats negativ auswirkte.

Im Juni erhöhte sich die Zahl der nachzuarbeitenden Teile. Das ist daraus zu erklären, daß in der Gütekontrolle jetzt ein strengerer Maßstab angelegt wurde, um an und für sich noch brauchbare Teile in der Qualität zu verbessern. Das sind solche Teile, die in der Vergangenheit immer noch so „durchgingen“, was jetzt geändert wurde.

Auf Grund der genannten Maßnahmen begann an unserer Maschine eine konsequente Selbst- und Kollektiverziehung. Der Jugendfreund Kasiberdow zeigte mir eine Reihe von Handgriffen, die ein besseres und flüssigeres Arbeiten zur Folge hatten. Wir tauschten Erfahrungen zum besseren Einsetzen der Drehstähle aus. Ich zeigte, wie der Stahl zum Planen der Fläche durch einen kleineren Schnittwinkel qualitativ besser arbeitet. Wir ließen kleine Mängel an der Maschine und an den Werkzeugen, wenn sie bemerkt wurden, sofort beseitigen. Vor allem achtete ich darauf, daß ich eine gründlichere Kontrolle besonders nach dem Einrichten der Werkzeuge und in der Zeit, wo es „gut rollt“, durchführe. Das ist „Wichtig, weil bisher nicht laufend kontrolliert wurde, wenn die Maschine lief, und Mängel erst festgestellt wurden, wenn bereits eine größere Anzahl von Produktionsteilen gedreht waren.“

Das Einrichten von Werkzeugen an vollem Material wurde von uns ebenfalls unterbunden und dazu bereits bearbeitete Ausschußteile verwendet, um auch so etwaigen neuen Ausschuß zu verhindern.

Ein großer Teil der Kollegen zeigt für unsere Maßnahmen viel Interesse. Oft kommen sie, sehen sich unsere Tafel an und lassen sich die Eintragungen erläutern. Sie geben ihre Zustimmung, können sich jedoch zumeist noch nicht entschließen, an ihren Maschinen die gleichen Methoden anzuwenden. Meist ist es die Scheu vor dem offenen Bekennen der gemachten Fehler in der Produktion, aber manchmal auch mangelhafte Bereitwilligkeit zur Durchführung „zusätzlicher Arbeit“. Oft findet das seinen Ausdruck in dem Argument: „Warum machst du dir diese Arbeit? Das ist wirklich keine schlechte Sache, aber das soll man doch von ‚oben‘ aus tun!“

Hier zeigt sich auch die Notwendigkeit, daß jetzt durch die Parteileitung die Überzeugungsarbeit für die bewußte Bereitschaft einsetzen muß, damit allen Kollegen klar wird, daß sie in ihrem eigenen Betrieb durch Selbst- und gegenseitige Erziehung mithelfen, unsere Planaufgaben schneller und besser durchzuführen.

Die Werksleitung muß das dadurch unterstützen, daß sie die Arbeitsweise der Gütekontrolle ändert, reale Materialverbrauchsnormen schafft und ihre Durchführung kontrolliert, Erfahrungsaustausche organisiert usw.