

betrachten. Die Kollegen müssen auch am Ton spüren, daß es um die Sache und nicht um die Person geht.

„Schulen der Qualität“

Eine solche systematische öffentliche Kontrolle der Arbeit und die statistische Erfassung der Fehler machen unserer Meinung nach spezifische Organisationsformen erforderlich. So entstehen in der Werna Plauen mit der Einführung des Systems der fehlerfreien Arbeit in den Bereichen „Schulen der Qualität“. Bisher bestehen zwei solche Schulen.

Was sind das für Schulen, welche Aufgaben haben sie? Zuerst sei darauf hingewiesen, daß diese „Schulen der Qualität“ nichts mit der Betriebsakademie zu tun haben. Sie entstehen in den Bereichen und stehen unter direkter Leitung des jeweiligen Bereichsleiters. Diese Schulen haben auch keinen Stunden- und Lehrplan, wie es sonst bei einer Schule üblich ist. Die „Schule der Qualität“ ist die wirkungsvollste Organisationsform, mit deren Hilfe alle Mitarbeiter eines Bereiches in das System der fehlerfreien Arbeit einbezogen werden. Über die „Schulen der Qualität“ wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen hergestellt. In ihr werden alle Elemente der politisch - ideologischen und fachlich - technischen Arbeit behandelt, die mit dem Problem Erhöhung der Qualität und Vermeidung von Fehlern zusammenhängen. Das „Lehrmaterial“ sind Formblätter, die von der Konstruktion oder Technologie beispielsweise in die mechanischen Abteilungen oder die Montage gegeben werden. Die Meister oder Bereichsleiter

tragen die Mängel ein. Die Vorausabteilung ist verpflichtet, den Produktionskollektiven zu antworten, was getan wird, damit erkannte Fehler in Zukunft vermieden werden.

Wenn die „Schule der Qualität“ zusammenkommt, wird im entsprechenden Kollektiv fehlerhafte Arbeit ausgewertet, analysiert und überlegt, wie die Fehlerquelle zu verschließen ist. Dabei werden alle jene Abteilungen hinzugezogen, die mit daran beteiligt werden müssen. Es wird der sachliche Meinungsstreit um die Arbeit geführt, im Kollektiv wird allen Kollegen geholfen, Ursachen fehlerhafter Arbeit zu erkennen und mit erhöhter Verantwortung zu arbeiten. Hier werden auch Vorschläge unterbreitet, in welcher Richtung sich Mitarbeiter qualifizieren müssen.

Persönliche materielle Interessiertheit

Das System der fehlerfreien Arbeit wird nur dann wirksam, wenn politisch-ideologische Arbeit und die Handhabung ökonomischer Hebel eine Einheit bilden. Das Kontroll- und Auswertungssystem beruht auf der statistischen Erfassung der Fehler und ihrer Analyse. Hinzu kamen Qualitätsgutscheine, die sich in den Händen der Betriebsangehörigen befinden. Traten Mängel in der Arbeit wiederholt auf — so war es mit diesem Experiment vorgesehen —, sollten diese Gutscheine bei demjenigen eingezogen werden, der Fehler verursacht.

Im Bereich der Konstruktion haben sich diese Gutscheine nicht bewährt. In der dritten Mitgliederversammlung der Abteilungsparteiorganisation erfuhren wir den Grund dafür. Die Qualitätsgutscheine

So ist die „Schule der Qualität“ ihrer politischen und moralischen Bedeutung nach ein Instrument des staatlichen Leiters, mit dessen Hilfe der sachliche Meinungsstreit gefördert und Verstimmung und Skepsis zurückgedrängt werden. Die „Schule der Qualität“ soll die schöpferische Atmosphäre entwickeln helfen, indem sie den einzelnen Mitarbeiter anregt und auf seine Bewußtseinsentwicklung Einfluß nimmt.

Die ersten Erfahrungen sind positiv, und sie bestätigen die Richtigkeit der in der Werna begonnenen Experimente. Die Befürchtungen von Kollegen, das System könnte ihrer Autorität Abbruch tun, haben sich als unbegründet erwiesen. Ihre Autorität steigt in dem Maße, wie sie offen und ehrlich bemüht sind, mit Hilfe des Kollektivs fehlerfrei zu arbeiten.

stimulierten den materiellen Anreiz nicht so, wie ursprünglich beabsichtigt. Der Entzug eines solchen Gutscheines wirkte sich fast nicht auf die Höhe der Prämiensumme aus.

Nach gründlicher Diskussion in der Mitgliederversammlung der APO Konstruktion und in nachfolgenden Aussprachen mit den Kollegen der Konstruktion wurde aus diesem Grund dem Werkdirektor vorgeschlagen, die Vielzahl von Gutscheinen abzuschaffen und nur mit zwei Arten von ihnen zu arbeiten. Wir wollten den Wert eines Gutscheines erhöhen, damit der Hebel „Persönliche materielle Interessiertheit“ größere Wirkung bekommt. Auch dieses Experiment scheiterte aus den gleichen Gründen wie das erste. Nach gründlicher Analyse der Situation im Be-