

Was Informationen über die laufenden Plan- und Wettbewerbsaufgaben und -ergebnisse angeht, so verfügen die Leiter der Arbeitskollektive bereits in den Haushaltsbüchern, in den Resultaten der Rapporte usw. über viele sachliche Unterlagen, mit deren Hilfe sie ihre Mitarbeiter informieren können. Die mobilisierende Wirkung solcher Informationen hängt jedoch davon ab, ob sie in den richtigen ökonomischen und politisch-ideologischen Zusammenhang gestellt werden. Es kommt viel darauf an, die Informationen in einer Weise darzubieten, daß die gesellschaftliche Verantwortung des Kollektivs dabei deutlich wird. Dazu bedarf es Informationen über größere Zusammenhänge, perspektivische Aufgaben usw., die zuvor den Leitern der unteren Ebene systematisch vermittelt werden müssen.

Wie können dazu alle zur Verfügung stehenden Informationsmöglichkeiten systematisch genutzt werden?

1. Koordinierung der Informationen, die innerhalb der Parteiorganisation, der Gewerkschaftsorganisation und der staatlicher! Leitung vorhanden sind. In vielen Betrieben hat es sich zum Beispiel bewährt, regelmäßig die staatlichen Leiter und die Funktionäre der gesellschaftlichen

Organisationen gemeinsam über wichtige aktuelle Fragen zu informieren. Das ermöglicht eine schnelle und operative Auswertung von Informationen bis in die Arbeitskollektive hinein.

2. Qualifizierung der Leiter der unteren Ebene in methodischen Fragen der Informationsgebung auf solchen Veranstaltungen wie „Tag des Meisters“ u. ä.

3. Einbeziehung der gewählten Vertreter der Belegschaft (Mitglieder von Leitungen der gesellschaftlichen Organisationen und der Ständigen Produktionsberatungen und von Produktionskomitees usw.) in die Informationsgebung in den Arbeitskollektiven.

4. Schriftliche Informationsmittel, die an die gesamte Belegschaft oder an bestimmte Gruppen gerichtet sind (Betriebszeitung, Flugblätter usw.), Ausnutzung dieser Informationsmittel auch in den Versammlungen der Arbeitskollektive.

5. Festlegung durch den Werkdirektor und Kontrolle darüber, welcher Leiter der zentralen Ebene wann welchen Kreis von Werktätigen mit Informationen zu versorgen hat. Das ist besonders wichtig, um die regelmäßige Information über Rationalisierungs- oder auch Automatisierungsvorhaben zu sichern.

Qualifikation und Bildung, aber auch Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit und dergleichen. Diese Differenziertheit des Kollektivs muß der Leiter kennen und berücksichtigen. Es kommt also darauf an, bei der Informationstätigkeit so zu differenzieren, daß die erfahrenen, gesellschaftlich aktiven Werktätigen nicht durch Wieder-

holung längst bekannter Dinge gelangweilt, andere, weniger erfahrene Mitarbeiter aber nicht überfordert werden. Immer ist es wichtig, bei der Information sich einer allen verständlichen Sprache zu bedienen, keine unbekannteren oder schwer verständlichen Begriffe zu benutzen, ohne sie zu erklären. Der Informierende muß immer daran denken, mit seiner Information das richtige Verständnis zu erwecken und zielgerichtetes Handeln auszulösen. Bedauerlicherweise interessieren sich aber manche Leiter noch zu wenig dafür, ob und wie die von ihnen gegebenen Informationen „angekommen“ sind. Sie sind verwundert, wenn sich manche Kollegen wenig informiert über ein Thema zeigen, das nachweislich erst kürzlich in einer Versammlung behandelt wurde. Die Ursache für solche Mängel in der Informationsaufnahme liegt gewöhnlich in der undifferenzierten Informationsgebung. Wer nicht beachtet, wen er vor sich hat, seinen Zuhörer also nicht die ihnen gebührende Achtung entgegenbringt, gerät in Gefahr, über die Köpfe hinwegzureden. Andererseits kann er sich dann auch nicht über mangelhafte „Rückinformation“ beschweren. Um richtig beurteilen zu können, ob die verschiedenen Kollektive wirksam informiert werden, braucht der Leiter ständig „Rückinformation“ darüber, wie seine Informationen verstanden worden sind und welche Wirkung sie aus gelöst haben. Nur in diesem Wechselprozeß werden Rechenschaftslegung und Information effektiv, werden sie die schöpferischen Kräfte der Werktätigen mobilisieren.

Otfrid Arnold
Karl-Heinz Wieland

Siehe auch S. 422, „Unser Standpunkt“

Die Informationen richtig differenzieren

Nur wer sein Kollektiv gut kennt, kann wirksam informieren. Zu beachten ist aber immer, daß Bereitschaft und Fähigkeit, Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten, sehr unterschiedlich entwickelt sind. Von Einfluß ist hier die Stellung der einzelnen Werktätigen im Betrieb, ihr Bewußtseinsstand, ihre gesellschaftliche Aktivität,