Zeitschrift: Mitteilungen über Textilindustrie : schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 72 (1965)

Heft: 5

Rubrik: Betriebswirtschaftliche Spalte

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Betriebswirtschaftliche Spalte

Innerbetriebliche Information – eine Führungsaufgabe, ein Mittel zur Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen

Heinz Relligmann

(Fortsetzung)

Die *Stärke* der innerbetrieblichen Information beruht darauf, daß die Information dem jeweiligen Kreis der Informationsempfänger angepaßt werden kann. Voraussetzung hierzu ist aber, daß Auffassungsgabe und Interessenlage richtig eingeschätzt oder ermittelt wurden. Die Information muß also abgestimmt werden auf die Kenntnisse und das Wissen des Empfängers, muß seine Einstellung, seinen geistigen Standpunkt, seinen Bildungsstand berücksichtigen. Stil und Inhalt können dem Empfängerkreis angepaßt werden. Die Information kann in den lebendigen Zusammenhang des betrieblichen Geschehens gestellt werden — es ist die nötige Anschaulichkeit und Beziehung zur schon bekannten betrieblichen Situation gegeben. Der Empfänger kann persönlich angesprochen werden, und der Informationsgeber kann die Reaktion direkt wahrnehmen oder allmählich im weiteren Gespräch herausholen. Die persönliche mündliche Information, aber auch die von einer Persönlichkeit unterschriebene (also schriftliche) Information hebt die Anonymität auf, wie sie z. B. einer allgemeinen Information, einer Zeitungsnachricht, einer Rundfunkdurchsage oft anhaftet.

Die *Gefahr* der innerbetrieblichen Information kann darin bestehen, daß die gefühlsmäßige Auswirkung falsch eingeschätzt wurde; es wird Unruhe erzeugt. Die Information ruft eine Belastung hervor. Zu früh gegebene Information — Falscheinschätzung einer Entwicklung — kann zur Unglaubwürdigkeit führen — «die da oben haben im März gesagt, die Auftragslage sei gut und jetzt im Mai sollen wir kurzarbeiten». Man hüte sich vor Uebertreibungen, die später negative Reaktionen hervorrufen, sondern stelle nüchtern das «Für und Wider» einer neuen Arbeitsweise, Anordnung, organisatorischen Maßnahme gegenüber. Ein «zuviel» an Information ist zu vermeiden. Kontinuierliche Information ist richtig und angebracht, aber es besteht die Gefahr, daß sie zu «routinemäßig» abgewickelt wird und dadurch an Aktualität verliert.

Die *Grenze* der innerbetrieblichen Information ergibt sich unter anderem aus dem berechtigten Schutzbedürfnis des Betriebes gegenüber der Konkurrenz und deren Maßnahmen, aus der Tatsache ferner, daß innerbetriebliche Information nicht die einzige Aufgabe der Unternehmensführung ist, aber auch daraus, daß die Wirkungen bei dem Informationsempfänger nur begrenzt sind — «über alles informieren» ist nicht gleich Wirksamkeit. Die betriebliche Praxis bringt es unvermeidbar mit sich, daß vielfach Entscheidungen und Maßnahmen auch ohne Anhören und Unterrichtung getroffen werden müssen.

Nur eine Unternehmensleitung, die sich der Bedeutung der innerbetrieblichen Information bewußt ist, wird sich darüber im klaren sein, daß die Information Führungsaufgabe und Führungsmittel ist. Sie soll deshalb auch in den Händen des Chefs (Inhabers, Geschäftsführers) und der ihn vertretenden oder in seinem Auftrag handelnden Führungskräfte liegen. Erst dann bekommt die Information ihr «volles Gewicht». Der *Informationsgeber* muß eine Persönlichkeit sein, die die Fähigkeit besitzt, auch schwierige Probleme klar, eindeutig und durchschaubar den Informationsempfängern darzulegen. Er muß seine Gedanken so formulieren können, daß sie dem Informationsempfänger verständlich werden, daß die Information «ankommt». Der Informierende muß zutiefst davon überzeugt sein (und sich davon überzeugt haben), daß zwischen dem, was er spricht, und dem, was sich im Betrieb abspielt oder gehandhabt wird, keine Lücke klafft, die die Unternehmensleitung unglaubwürdig macht. Er muß wissen, daß Information Ausdruck bestimmter Haltung der im Betrieb führenden Personen ist (nach Dr. Gaugler), daß sie ein Ausdruck für die Wertschätzung der im Betrieb arbeitenden Menschen ist.

Deshalb müssen sich vor allem auch die Zwischeninstanzen — Vorgesetzte, die Informationen weitergeben sollen und damit selbst Informationsgeber werden — der Verantwortung bewußt sein, die sie damit übernommen haben. Es muß sichergestellt sein, daß die Information nicht entstellt, verstümmelt, «gefiltert» die Empfänger erreicht. Das gilt sowohl für den Informationsstrom von «oben nach unten» als auch für den in umgekehrter Richtung fließenden Informationsstrom.

Der Informationsgeber hat den Sinn und Zweck innerbetrieblicher Informationsarbeit nur dann verstanden, wenn er auch bereit ist, Stellungnahme, Kritik, anderslautende Meinung anzuhören und sich damit auseinanderzusetzen.

Informationsempfänger sollen alle im Betrieb Arbeitenden sein, denn es ist erwiesen, daß das «Orientiertsein-wollen» ein immer wieder geäußerter Wunsch ist. Er entspringt dem gesunden Geltungsbedürfnis, nicht nur einfach Arbeit zu verrichten, sondern als vollwertiges, menschliches Wesen, als Individuum mit eigenem Können und Wissen und eigenen Meinungen anerkannt und dementsprechend behandelt zu werden. Nur auf dieser Basis gedeihen Arbeitswille, Zufriedenheit und Verantwortungsbewußtsein. Die verschiedenen Aufgaben, die verschiedenen Funktionen, die der einzelne im Betrieb hat, bestimmen jedoch, welches Informationsmaterial ihm zugänglich gemacht wird, welchen Inhalt die Information hat. Die Information muß abgestuft sein: die oberen Führungskräfte müssen und dürfen mehr und besser und frühzeitiger orientiert sein als mittlere und untere Führungskräfte.

Ganz besondere Bedeutung kommt der Informierung des Betriebsrates zu. Es stärkt die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat, wenn wesentliche Maßnahmen vor ihrer allgemeinen Bekanntgabe mit dem Betriebsrat besprochen werden, auch wenn kein rechtlicher Zwang dazu besteht. Sinngemäß das gleiche gilt für den Wirtschaftsausschuß.

Es empfiehlt sich also, Informationskreise zu bilden, die beispielsweise umfassen: Betriebsleiter, Ingenieure und Gleichgestellte oder in einem anderen Kreis: Abteilungsleiter, Betriebsassistenten und Gleichgestellte, während in einem weiteren Kreis Meister, Gruppenleiter und Personen mit ähnlichen Funktionen zusammengefaßt sind. Da die Bezeichnung von Vorgesetztenpositionen und darin sich ausdrückende Funktion von Betrieb zu Betrieb beträchtliche Unterschiede aufweist, ist die hier vorgeschlagene Einteilung natürlich nur als Anhaltspunkt anzusehen.

Selbstverständlich ist auch die Belegschaft in ihrer Ge-

samtheit ein Informationskreis, ebenso wie eine bestimmte Gruppe, wie Jugendliche, Neueingestellte oder die Pensionäre eines Unternehmens, wenn eben Information auf sie abgestellt wird.

Der Informationsempfänger wird in dem Augenblick selbst ein Informationsgeber, indem er auf Information reagiert, zu einer Sache Stellung nimmt, aus seinem Arbeitsbereich berichtet, seine Auffassung darlegt.

Die Unternehmensleitung oder die Zwischeninstanzen werden zu Informationsempfängern mit der wichtigen Zielsetzung:

— alle für Entscheidungen notwendigen Sachvorgänge zu kennen,
— die mögliche Initiative geeigneter Mitarbeiter für das Unternehmen nutzbar zu machen,
— die Bedürfnisse, Beanstandungen, Wünsche und Erwartungen der Mitarbeiter zu erfahren. (Forts. folgt)

Spinnerei, Weberei

Jacquardmaschinen-Probleme

Anmerkung der Redaktion: Unter dem Titel «Instruktionskurs über Rüti-Jacquardmaschinen» führte die Unterrichtskommission des Vereins ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie am 30. Januar 1965 in Zürich eine Tagung durch. Im Mittelpunkt dieser Fachveranstaltung figurierten drei Vorträge der Herren A. Kägi und O. Kuster, Maschinenfabrik Rüti AG, und O. Müller, Textilfachschule Zürich. Nachfolgend sind die bemerkenswerten und allgemein gültigen Ausführungen der erwähnten Referenten auszugsweise abgedruckt.

Jacquardmaschinen der Maschinenfabrik Rüti AG

A. Kägi, Maschinenfabrik Rüti AG

Stichvergleiche

Die ältesten Jacquardmaschinentypen werden heute allgemein als «Lyoner Grobstich» bezeichnet. Die Haken bzw. Platinen dieser Maschinen waren ursprünglich aus Holz gefertigt. Dies bedingte eine große Lochteilung. Später wurden, um die Platinenzahlen zu erhöhen und damit die Musterung zu bereichern, Stiche mit kleineren Teilungen hergestellt und damit auch Metallhaken verwendet. Bei den gebräuchlichen Stichen mißt die Einteilung der Löcher, von Mitte zu Mitte gerechnet:

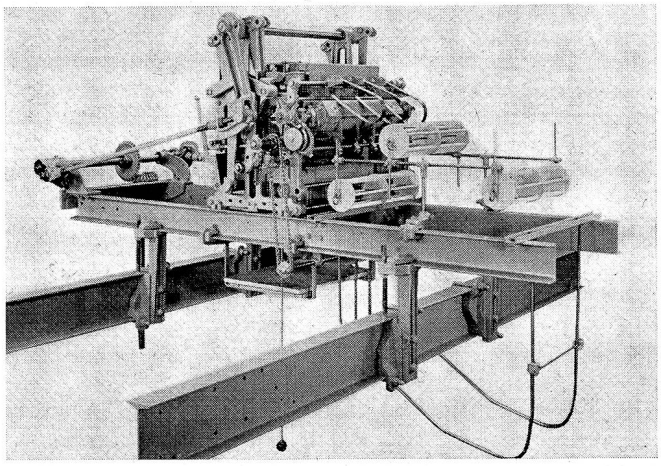
Lyoner und Wiener Grobstich	6,82 mm	im Quadrat
Wiener Feinstich	5,12 mm	in Querrichtung
	5,75 mm	in Längsrichtung
Französisch Feinstich (Vincenzi-Stich)	4,00 mm	im Quadrat
Verdolstich	3,00 mm	in Querrichtung
	5,20 mm	in Längsrichtung
	(zueinander versetzt)	

Mit dieser Entwicklung senkten sich auch die Gewichte der Dessinkarten und damit auch ihre Kosten. Eine 600er Lyoner Grobstichkarte wiegt 30 Gramm, eine 880er Wiener Feinstichkarte 28 Gramm und eine 1320er Französisch Feinstichkarte 21 Gramm. Lyoner Grobstich- und Französisch Feinstichmaschinen sind heute noch im Gebrauch, Wiener Feinstichmaschinen dagegen werden immer weniger benützt.

Eine absolute Neuerung war das von Ingenieur Verdol in Lyon erfundene und nach ihm benannte Verdolsystem mit dem ebenfalls nach ihm benannten endlosen Verdolpapier. Die direkte Abtastung der relativ schweren Jacquardnadeln auf dem leichten Verdolpapier war nun nicht mehr möglich, weshalb Verdol einen Vornadelapparat entwickelte, der an die Jacquardmaschine angebaut ist.

Die wesentlichen Vorteile des Verdolsystems gegenüber den Systemen mit Pappkarten liegen im Gewicht (eine 1344er Verdolkarte wiegt 2 Gramm) und dem nötigen Raum für die Aufbewahrung der Dessins. Auch ist das endlose Dessinpapier niedriger im Preis. Eine Französisch Feinstichkarte — eingelesen — kostet rund 50 % mehr als eine Verdolkarte; bei der Kopierarbeit beträgt der Unterschied sogar 100 %. Dank den heutigen klimatisierten Webereien sowie der Verwendung von hochwertigen Dessinpapieren werden immer mehr Verdolmaschinen gebaut. Die Systeme mit Pappkarten sind aber in klimatisch feuchten Ländern immer noch stark vertreten.

Die nachfolgenden Beschreibungen beziehen sich auf die Systeme «Vincenzi» (Französisch Feinstich) und «Verdol».



(Abb. 1)

JS — 1320 «Vincenzi» Hoch-, Tief- und Schrägfachmaschine (Abb. 1)

Diese Maschine arbeitet mit 160/170 T/min. Der fünfkantige Zylinder, die Nadelplatte sowie die äußeren Eicheln sind der Dessinkarte entsprechend seitlich verstellbar. Die Messerrahmenstiften werden durch Hilfslager gestützt.

Die Maschine ist wartungsarm; am Hakenhebel und Tieffachhebel sind gerollte Lagerbuchsen mit Fettschmierung verwendet. Der Hauptantrieb sowie die Lagerbügel am Zylinderantrieb und die Zugstangenschlaufen werden mit Fett mittels Schmiernippeln geschmiert. Nylonbuchsen sind im Hilfslager am Zylinderantrieb sowie in den Rückschaltlagern verwendet.