Die Kunst, ein guter Vorgesetzter zu sein

Autor(en): **Lötscher-von Büren, S.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Berner Woche**

Band (Jahr): **30 (1940)**

Heft 23

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-644470

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die Kunst, ein guter Vorgesetzter zu sein

Eine amerikanische Zeitung hat unlängst an Geschäftsleiter, die ein Gehalt von etwa 100,000 Franken beziehen, eine Umfrage gerichtet und sie gefragt, worin das Geheimnis ihrer Tüchtigkeit besteht.

Die persönliche Rundfrage ergab, daß die Vorteile der Geburt und des Vermögens für den Erfolg nicht ausschlaggebend sind. Sie ergab ferner, daß alle ohne Ausnahme „Lernende" sind, Leute, die jede Gelegenheit benutzen, sich weiterzubilden, Leute, die Kurse besuchen und sehr viel lesen. Alle berichten auch, daß sie nicht unter Zeitmangel leiden. Alle können ihre Zeit durch Planarbeit so einteilen, daß sie für jedermann zu sprechen sind, daß ihnen genügend zur Muße, zur Weiterbildung übrig bleibt.

Einer der Erfolgreichsten gab dem Reporter folgende 7 Regeln für seinen Erfolg an:

1. Denken Sie immer daran, sich zu entlasten, unwichtige Arbeiten den Mitarbeitern zu übertragen.
2. Wenn ein Angestellter einen Fehler macht, tragen Sie selbst immer für das Unternehmen die volle Verantwortung.
3. Kritisieren Sie niemals einen Mitarbeiter in Gegenwart eines andern, vor allem nicht vor seinen Untergebenen.
4. Spielen Sie nicht einen Mitarbeiter gegen den andern aus.
5. Halten Sie mit Lob nicht zurück. Seien Sie auch außerhalb der Arbeitszeit freundlich und entgegenkommend zu den Mitarbeitern.
6. Nehmen Sie Aufrichtigkeit nicht übel.
7. Geben Sie nicht mehr aus, als Sie verdienen.

Diese sieben Regeln für den Vorgesetzten lehren uns, daß eine der hauptsächlichsten Bedingungen für den Erfolg die richtige Behandlung der Mitarbeiter bildet.

Die Zeiten, in denen der Chef „der Herr im Hause war" sind endgültig vorbei. Ein Dienst, den ein Angestellter für uns leistet, ist gar nicht etwas so Selbstverständliches, wie man vielfach annimmt. Wir erwarten, daß sich der Angestellte beim Lohnempfang bedankt. Warum soll er nicht ebenso erwarten dürfen, daß wir ihm für seine Arbeit, seine Leistungen, die uns Nutzen bringen, danken? Fast alle Menschen haben den Trieb nach Geltung, etwas zu bedeuten, etwas vorzustellen in der Welt. Wir alle sehnen uns nach Anerkennung, also auch unsere Mitarbeiter. Nur mit Güte und Anerkennung können wir sie willfähig machen.

Der einzige Mensch, der ein ganz regelmäßiges Einkommen von einer Million Dollars hatte, war Charles Schwab, der engste Mitarbeiter des Stahlkönigs Andrew Carnegie. Nicht, daß Schwab etwa ein Genie war oder besonders hervorragende Kenntnisse der Stahlfabrikation hatte, gab es doch eine ganze Menge ihm unterstellter Leute, die hievon weit mehr verstanden als er. Nein, Carnegie bezahlte Charles Schwab jährlich eine Million Dollars, weil Schwab die Menschen zu behandeln verstand. „Ich sehe meine größte Begabung und Befriedigung in nichts anderem, als das Gott mir die Gabe geschenkt hat, in meinen Arbeitern Liebe zu ihrer Arbeit zu erwecken. Ich kann aber nichts Besseres tun, als ihre Arbeit anzuerkennen, wenn ich ihre Leistungen steigern will. Nichts dagegen entmutigt den Menschen mehr, als abträgliche Kritik ihrer Vorgesetzten. Ich kritisiere nie! Woran mir liegt, ist einzig und allein dem Mann Lust zur Arbeit zu machen, und daher lobe ich ihn ebenso gerne, wie ich ihn ungern tadle."

Von Charles Schwab weiß man folgendes. Einst ging er durch eines der Walzwerke und mußte bemerken, daß einige Arbeiter, entgegen dem strikten Rauchverbot, ihren Glimmstengel zwischen den Zähnen hatten. Anstatt nun über die Leute, die genau wußten, daß eine bestehende Vorschrift verletzt wurde, herzufahren, ihnen mit sofortiger Entlassung zu drohen, trat Schwab auf sie zu, entnahm seinem Zigarrenetui die Spezialmarke und sagte zu ihnen, indem er jedem eine Zigarre gab: „Ich wäre Ihnen besonders dankbar, wenn Sie dieses seltene Kraut außerhalb des Werkes rauchen würden." Damit verließ er das Walzwerk. Die Arbeiter aber übertraten das Rauchverbot von Stunde an nicht mehr!

Die gleiche Methode hatte sich der Besitzer des größten Warenhauses in Philadelphia angeeignet. Bei einem seiner täglichen Rundgänge durch sämtliche Verkaufsräume, sah er wie sich die Verkäuferinnen mit Lachen und Schwatzen die Zeit vertrieben, während vor einem der Ladentische eine Kundin auf Bedienung wartete. Was tat der Besitzer? Ohne ein Wort zu verlieren, machte er sich hinter den Verkaufstisch und bediente die Kundin. Dann verließ er wiederum wortlos den Verkaufsraum, die Verkäuferinnen beschämt zurücklassend.

Bevor wir einen unserer Untergebenen kritisieren, sollten wir uns überlegen, ob wir überhaupt etwas dadurch erreichen. Vor allem sollten wir es nie unterlassen, daran zu denken, daß wir selber auch sehr viele Schnitzer und vielleicht noch viel größern Blödsinn als der zu Kritisierende machten und auch heute nicht fehlerlos sind. Erprobte Geschäftsleute geben sogar das Rezept: Sprechen Sie zunächst von Ihren eigenen Fehlern, bevor Sie andere Leute kritisieren!

Man wird seine Mitarbeiter viel eher gewinnen, wenn man nicht direkte Befehle: „Tun Sie das" oder „Das müssen Sie anders machen" gibt, sondern in denen man ihnen vorschlägt: „Finden Sie nicht auch, man könnte dies so und so machen", oder „Was halten Sie davon, wenn wir das so tun würden?" Auf diese Weise behandelt, wird der Mitarbeiter freudig mitarbeiten, anstatt zu Widersprüchen gereizt zu werden. Dadurch schaffen wir uns selbständig denkende und handelnde Mitarbeiter, die für und nicht gegen unsere Interessen sind.

Samuel Vauclain, der Generaldirektor der Balwin Lokomotivwerke, sagte einmal: „Jeder Mensch läßt sich im allgemeinen gut leiten, sobald er merkt, daß man ihm etwas zutraut."

S. Lötscher-von Büren.

Genügsamkeit

Ein Schlossergeselle wollte an einem Sonntag zum Tanze gehen. Er war ein sparsamer Bursche, aber kein geiziger, für Wein und Lustbarkeit reute ihn das Geld nie, wohl aber für Kleider und ihren Unterhalt, und der Wäscherin gab er fast gar nichts. Nütze doch das Waschen ja nichts, sagte er, nach acht Tagen sehe man nicht mehr, was gewaschen oder ungewaschen sei. Als er aber nun sein Hemd gschauete, das er in der Werkstatt vierzehn Tage anghabt, fand er es doch etwas wohl schwarz zum Tanzen, ein weißeres hatte er aber nicht. Er aber, nicht dumm, kehrte das Hemd, das Äußere inwendig, und legte es also an. Als er aber nun sein Hemd gschauete, das er in der Werkstatt trug, rief er götterglücklich aus: „O Himmelsackerment, wie wohl ist einem, wenn man saubere Wäsche anhat!"