Personalauslese und Charakterbildung

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Bauzeitung**

Band (Jahr): **121/122 (1943)**

Heft 6

PDF erstellt am: **23.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-53039

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

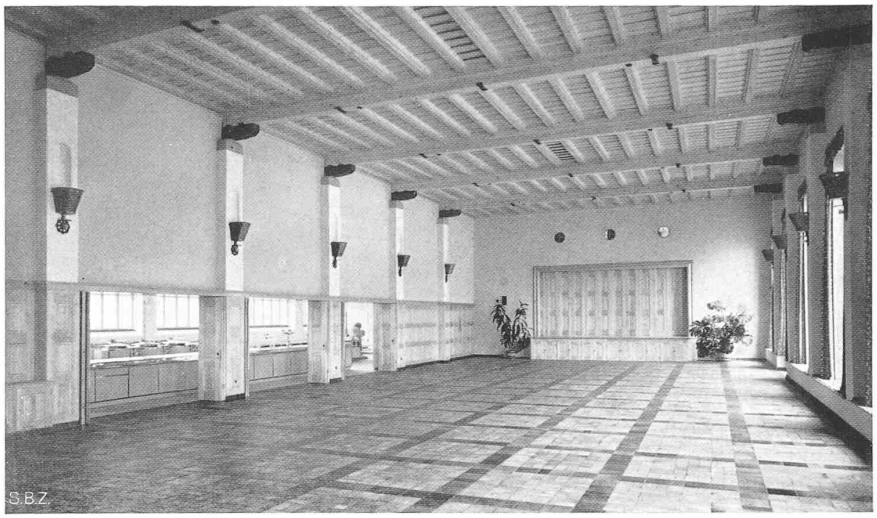

Abb. 13 Grosser Speise- und Festsaal, links gegen den Garten, rechts gegen die (geschlossene) Bühne und die Küche Abb. 14
Das Material ist naturfarben: Föhre, Tanne und Eiche; Boden Klinker hell- und dunkelbraun

getragen. So dient z. B. die Felderaufteilung des Saalfussbodens nicht nur zum Schmuck, sie erleichert auch ganz wesentlich die regelmässige Aufstellung der Tische und Stühle. Und konstruktiv-sachlich sind auch die Stichbögen über Fenster und Türen der Eingangshalle (Abb. 12): es sind, durch Materialknappheit bedingt, richtig gemauerte und tragende Organe, nicht blosse Vortäuschung durch Rabitz. — Trotzdem die einzelnen Teile des Gebäudes verschiedenen Aufgaben dienen und dementsprechend anders gestaltet wurden, schliesst sich der Kreis der Räume zu einem einheitlichen Ganzen, das in seiner einfachen, klaren Form nichts anderes will als seine Aufgabe erfüllen zu können.

Personalauslese und Charakterbildung

Zum *Berufsbild des Ingenieurs* macht Ing. *P. Silberer* (Institut für angewandte Psychologie, Zürich) im «S. E. V.-Bulletin» vom 13. Januar Angaben, die im Allgemeinen gut mit den Beobachtungen übereinstimmen, die uns als Einzelurteile geläufig sind («zum guten Ingenieur gehören Willensstärke, klares Denken, konstruktive Phantasie, usw.», «er ist kein guter Kaufmann, kein Politiker usw.»). Als besonders bemerkenswert fallen folgende Feststellungen Silberers auf: mathematische Begabung spielt eine kleine und seltene Rolle, aber ein grosser Mangel ist es, dass der Ingenieur, dem häufig eine Führerstellung zukommt, im allgemeinen ein schlechter Psychologe ist.

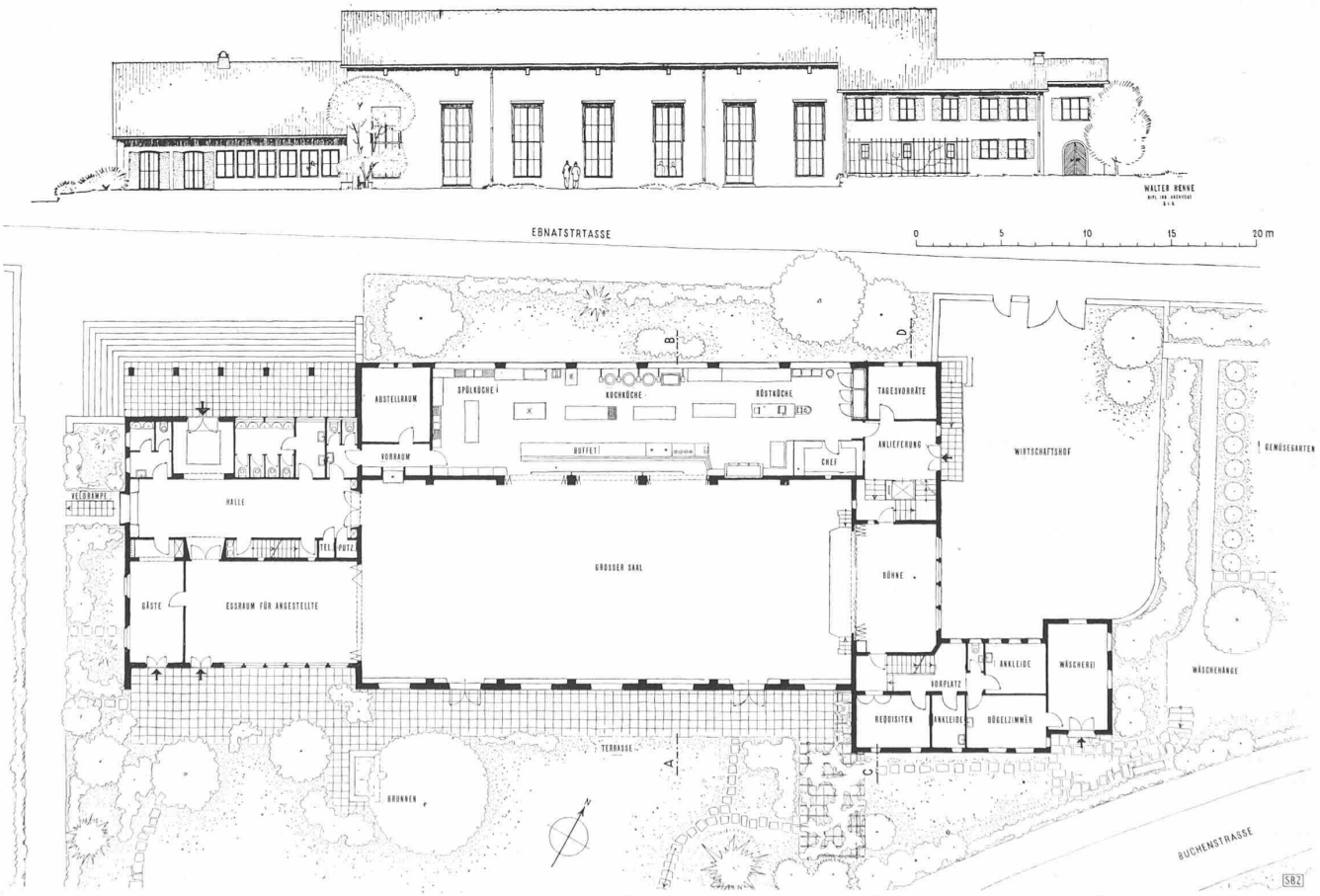

Abb. 5. Grundriss und Abb. 6 Südfassade (1 : 400) des Wohlfahrtshauses der + GF + Werke auf dem Ebnat. — Arch. W. HENNE,, Schaffhausen

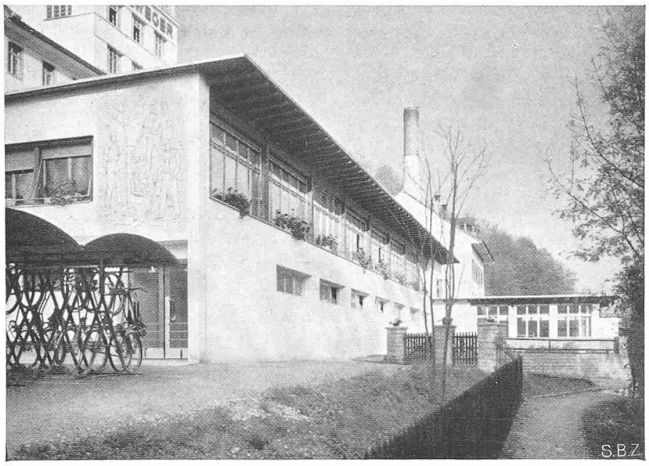

Abb. 2. Südfront mit Garderoben-Eingang des Wohlfahrthauses der Zellweger A. G. in Uster

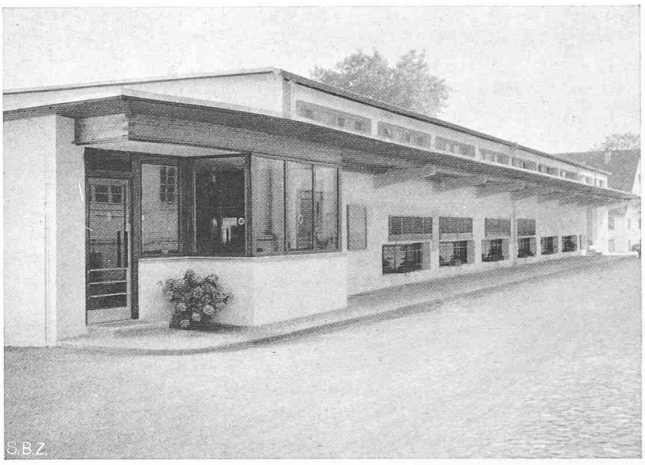

Abb. 3. Nordseite mit oberem Eingang

Aeusserst aufschlussreich ist die im gleichen Heft abgedruckte Orientierung von Dr. *M. Schiesser* (Baden) über ein Hilfsmittel zur Charakterbildung und Personalauslese, das bei Brown Boveri benützt wird.

«Wir haben in unserer Unternehmung», führt der Delegierte des V. R. aus, «eine Bewertungskarte für den jungen Nachwuchs eingeführt. In dieser Bewertungskarte sind die wesentlichsten Eigenschaften enthalten. Z. B. finden wir in der Gruppe Intelligenz: Auffassung, Vorstellungsvermögen, Denken, Konzentration und Gedächtnis; in einer andern Gruppe, den Charakter betreffend: das Temperament, die Initiative, die Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Wille und Entschlusskraft, Selbständigkeit und Diskretion; in einer weitern Gruppe, Leistung: Fachkenntnis, Arbeitsweise, Ausnützungsvermögen, und in einer letzten Gruppe, betitelt Allgemeinverhalten: Umgangsformen, Persönlichkeitsgrad, Korpsgeist, Verhalten gegenüber Gleichgestellten, Auftreten gegenüber Vorgesetzten und Unterstellten. Alle diese Eigenschaften sind in der Bewertungskarte in sechs Stufen unterteilt, z. B. zerfällt die Gruppe «Temperament» in «unternehmungslustig und zäh, geistig beweglich, ausdauernd, fleissig, träge». Ein anderes Beispiel «Initiative»: «durchwegs initiativ, initiativ auf speziellem Gebiet, gelegentlich initiativ», bis hinunter zu «wenig Initiative» usw. Der nächste Vorgesetzte, z. B. der Gruppenführer, füllt diese Karte nach einigen Monaten Dienst des zu Bewertenden aus, d. h. er muss einfach die Punkte unterstreichen, von denen er glaubt, dass sie zutreffen. Gleichzeitig und unabhängig vom Gruppenführer füllt auch der Abteilungsvorstand eine gleiche Karte aus. Damit liegen bereits zwei Urteile über den Charakter des Betreffenden vor. Nun sitzen diese beiden, die die Bewertung vornahmen, mit dem Bewerteten zusammen an einen Tisch und sagen ihm: «Hier hast Du Deine Bewertungskarte; wir sind nicht sicher, ob alles so ist, wie wir es sehen, aber wir haben nach bestem Wissen und Können diese Beurteilung vorgenommen; nun nimm einen Bleistift und bewerte Dich selbst, wenn Du das Gefühl hast, dass unsere Bewertung falsch ist».

Auf diese Weise können wir, wenn es richtig gemacht wird, erreichen, dass der Bewertete weiss, dass seine Charaktereigenschaften in seinem Leben eine ganz grosse Rolle spielen. Man kann ihn auf Schwächen in seinem Charakter aufmerksam machen und ihn bitten, sich etwas mit sich selbst zu beschäftigen, um sich in seinen schwachen Belangen zu verbessern. Auf diese Weise hat der Bewertete nicht das Gefühl des Kontrolliertseins bekommen, sondern er wird, wenn er nur einigermassen ein guter Mann ist, anerkennen, dass man ihm helfen will. Wir lernen selbst hierbei den Nachwuchs sehr gut kennen. Ja, wir lernen gleichzeitig indirekt auch die Vorgesetzten viel besser kennen. Wir können heute schon feststellen, dass es sehr viele junge Leute gibt, die merkwürdigerweise aus dem einen oder andern Grund nicht genügend Selbstvertrauen haben, und es ist durch solche sorgfältige Aussprachen möglich, diesen Gründen auf die Spur zu kommen und so dem jungen Menschen ganz bedeutungsvoll zu helfen. Wir sind uns natürlich durchaus bewusst, dass diese ganze Angelegenheit von allen Beteiligten ausserordentlich viel verlangt. Es ist aber erstaunlich und beruhigend, dass der gleiche Mann, der durch die verschiedensten Abteilungen wanderte und durch ganz verschiedene Leute bewertet wurde, immer zum grundsätzlich gleichen Charakterbild führte.

Wir sind uns auch bewusst, dass es bei weitem nicht bei Allen möglich ist, durch diese Art der Behandlung eine Besserung zu erreichen, aber bei einem grossen Prozentsatz wird dies möglich sein. Wir hoffen, dadurch mit der Zeit das Niveau und den Geist für Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter wesentlich verbessern zu können und gleichzeitig die Auswahl für die Besetzung höherer Stellen zu erleichtern. Die Bewertungskarte ist aber nur ein Teil von dem, was wir in dieser Sache tun. Für noch viel wesentlicher und bedeutungsvoller halten wir eine gründliche und sorgfältige Erziehung unseres ganzen Personals in diesen Fragen durch hochqualifizierte Fachleute».

Dieses Vorgehen einer Maschinenfabrik dürfte auch für grosse Bauunternehmungen, Projektierungsbureaux und öffentliche Verwaltungen hilfreiche Anregungen enthalten.

Das Wohlfahrtsgebäude der Firma Zellweger A.G., Apparate- und Maschinenfabriken Uster

Architekten JOHANNES MEIER & H. K. MEIER, Wetzikon

Das Bauprogramm verlangte Garderoben-, Aufenthalts- und Essräume für die Arbeiter, eine Portierloge, von der aus die Ueberwachung des gesamten Verkehrs der Firma möglich ist, sowie anschliessende Konferenz- und Demonstrationsräume. Eine Hauptforderung ging dahin, die Zugangswege für Personal, Transporte, Geschäftsverkehr zwar zweckmässig zu

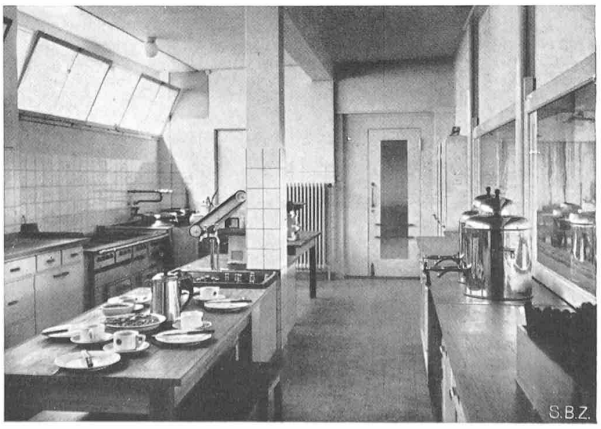

Abb. 6. Die Küche, rechts Durchreiche

Abb. 7. Korridor gegen die Eingangstreppe