

Der richtige Mann am falschen Platz

Autor(en): **Regenass, René**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Nebelspalter : das Humor- und Satire-Magazin**

Band (Jahr): **115 (1989)**

Heft 7

PDF erstellt am: **11.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-600260>

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.

Der richtige Mann am falschen Platz



Von René Regenass

IN EINEM GROSSEN UNTERNEHMEN IST DER Personalchef oft ein Jurist. Eigentlich wollte er nicht Personalchef werden, sondern Anwalt mit eigener Praxis. Dass er nun Personalchef geworden ist, hat sich so ergeben. Er selbst hat sich ebenfalls darin ergeben. Seine Motivation liegt ausserhalb des Betriebs: Er treibt Sport und sammelt Streichholzschachteln aus aller Herren Länder. Personal stellt er nicht mehr ein, das machen seine Untergebenen.

In einem mittleren Betrieb ist der Personalchef ein Mensch, der sich Freiräume zu schaffen weiss. Darum ist er auch Personalchef. Lieber wäre er Arzt geworden, Psychiater. Das hat er nun zu seinem Hobby gemacht: Er liest eine Unmenge Sachbücher über Personalführung, Kommunikation und Menschenkenntnis. Er liebt über alles die Eignungstests. Niemand wird angestellt, ohne dass er diese Tests bestanden hat.

In einem Kleinbetrieb ist meist der Besitzer zugleich Personalchef. Er hat selbst als kleiner Angestellter angefangen und sich im Lauf der Zeit selbständig gemacht. Er glaubt noch daran, dass jeder seines eigenen Glücks Schmied sei. Bei der Personalauswahl vertraut er ganz auf sein Gefühl und den gesunden Menschenverstand. Aufgrund dieser drei Beispiele und der sich daraus ergebenden Situation wird bereits klar, dass sehr oft der richtige Mann zur richtigen Zeit am falschen Platz eingesetzt wird.

UM DIE FEHLENTSCHEIDUNGEN ZU KORRIGIEREN oder zumindest zu mildern, werden fortlaufend Schulungskurse durchgeführt über Motivation der Mitarbeiter. Daran nimmt sowohl der oberste Personalchef des Grossunternehmens teil, obwohl er mit den Anstellungen nichts mehr zu tun hat, als auch der Personalchef des mittleren Betriebs, der ohnehin alles besser weiss. Der Besitzer eines Kleinbetriebs hält sich von solchen Veranstaltungen und Kursen fern, denn bei ihm bleiben die Angestellten sowieso nicht lang.

Für alle drei Unternehmen ist die beste und meist einzige Gelegenheit, neues Personal zu finden, das Inserat. Darin steht, wie sie sich den idealen Mitarbeiter vorstellen: Beim Grossunternehmen häufen sich die Reizwörter *dynamisch, kreativ, selbständig, kommunikativ*. Alles Eigenschaften, die sich die Personalchefs selber wünschen. Für den mittleren Betrieb gilt das gleiche. Beim Kleinbetrieb steht die Nüchternheit im Vordergrund: einschlägige Berufsausbildung, Zuverlässigkeit, Freude an der Arbeit. Das sind Selbstverständlichkeiten, aber eine stete Wiederholung kann nie schaden.

Bei den genannten Qualifikationsstichworten verhält es sich so, dass der Arbeitgeber meist etwas anderes darunter versteht als der Bewerber. Der Kreativität wird selbstverständlich die Pünktlichkeit vorangestellt. Kreativität hält sich eben strikt an die Arbeitszeiten. Das selbständige Arbeiten bedeutet, dass der jeweilige Chef zum vornherein die bessere Übersicht hat, indem er gewisse Informationen für sich behält. Was die Kommunikation anbelangt, so wird erwartet, dass der Mitarbeiter vor allem mit dem Chef gut auskommt. Das Dynamische eines neuen Mitarbeiters zeigt sich vorab am Auftreten: forsch, aber nicht unfreundlich den Kollegen, verbindlich und kompromissbereit dem Chef gegenüber.

Im Kleinbetrieb heisst Zuverlässigkeit, dass die häufigen Überstunden ohne Murren und Entgelt geleistet werden.

Unter diesen Voraussetzungen wird jede Firma die richtigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen finden und sie bis zur Pensionierung – wenn sie nicht nach kurzer Zeit wieder kündigen – dauernd neu motivieren.

IN ABSTÄNDEN VON EINIGEN JAHREN LEISTEN SICH die grösseren Firmen den teuren Luxus, eine Consulting Agency zu engagieren, um Rationalisierungsmöglichkeiten auszuforschen. Dies ist eine gute Chance, Mitarbeitern, die man schon lange loswerden wollte, zu kündigen. Ein stichhaltiger Vorwand ist nach der Betriebsanalyse gegeben. Andere wiederum werden versetzt und so verängstigt, dass sie künftig nur noch das leisten, was sie unbedingt müssen.

Ein probates Mittel, die Motivation zu fördern, sind die regelmässigen Gehaltserhöhungen. Sie werden nach einem gerechten Schema durchgeführt, das heisst in Prozenten des jeweiligen Gehalts, so dass der Prokurist, Vizedirektor und Direktor viel mehr erhalten als mittlere und untere Kader. Diese mathematische Gerechtigkeit spornet diejenigen an, die wieder einmal zu kurz gekommen sind. Wie man weiss, liebt es der Schweizer, mit dem Auto zur Arbeit zu fahren; er kann dabei regelmässig sein neuestes Auto vorführen. Eine personalfreundliche Firma schafft daher für jeden einen Parkplatz. Das hebt das Selbstwertgefühl der so Beschenkten. Über den Schutz der Umwelt wird dann ausführlich in der betriebseigenen Zeitung oder Zeitschrift berichtet.

Der Pluralismus unserer Gesellschaft zeigt sich auch darin, dass die Personalchefs still vor Freude jauchzen, wenn sich einmal mehr ein Parteifreund oder ein Offizierskollege um eine freigewordene Stelle bewirbt. Daraus resultieren Beziehungen und kollegiale Abhängigkeiten. Eine Hand wäscht die andere.

EIN GANZ GEWICHTIGES INSTRUMENT ZUR Motivation ist die aktive Freizeitgestaltung. Die Grossunternehmen sind dabei eindeutig im Vorteil. Sie können so viele Sportmöglichkeiten – vom Tennis bis zum Schach – organisieren, dass jeder, der nur von einem Drittel des Angebots Gebrauch macht, gleich die Matratze mit ins Büro bringen kann. Freizeit bleibt ihm nämlich keine mehr. Wer sich abseits hält, ist ein unbeliebter Aussenseiter.

Wer von den Angestellten möchte nicht ein eigenes Haus? Die Firma gibt günstige Darlehen mit langen Abzahlungsfristen. Diese goldene Kette sprengt nicht so schnell einer ...

Ja, aufgrund dieser knappen und unvollständigen Beschreibung, wie das richtige Personal gefunden und dieses dann laufend motiviert wird, kann es nicht verwundern, dass bei vielen Firmen ständig neue Mitarbeiter gesucht werden müssen. Es wird auch verständlich, weshalb unentwegt das Schlagwort «Innovation» auftaucht; doch eben diese Innovation wird oft und rasch durch die aufgeführten Verhaltensmuster vereitelt.

Doch: Auf dem Personalsektor gibt es noch einiges zu tun. Packen wir's an, es wird schon schiefgehen. Schliesslich wollen auch Betriebspsychologen eine Lebensstelle ...