

**Zeitschrift:** Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa

**Band:** 85 (1978)

**Heft:** 3

**Vorwort:** Kritik - ein Beitrag zum Ueberleben

**Autor:** Trinkler, Anton U.

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.10.2024

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

## **Kritik — ein Beitrag zum Ueberleben**

Kritik beinhaltet Lob und Tadel. Auf die unternehmerische Führung bezogen ist sie ein notwendiges Mittel, um Leistung und Verhalten der Mitarbeiter einzustufen, zuzuordnen und zu normieren. Jede Verbesserung oder Verschlechterung wird bekanntlich nur aus der Differenz zum bislang Bekannten ersichtlich (Ist/Soll-Vergleich). Es ist offensichtlich, dass kritische Mitarbeitergespräche sehr heikel sind, weil dabei eingefahrene Vorstellungen meistens direkt berührt, auf- oder sogar abgewertet werden. Trotzdem ist es ebenso offensichtlich, dass Kritik erwartet wird. Die heutige Betriebspsychologie unterstreicht, dass Kritik nebst Anerkennung und Lohn ein gewichtiger Bestandteil einer möglichst individuell gerechten Mitarbeiterbehandlung ist.

Wenn ich von Kritik spreche, meine ich in guten Treuen allein die sachliche Kritik. Jede andere Färbung ist verletzend und sowohl für den Vorgesetzten wie auch für den Betrieb kontraproduktiv.

Nach verschaffter Klarheit über das Ziel der Kritik, auf Tatsachen aufbauend, soll unter vier Augen eine klare Sprache gesprochen werden ohne Emotionen. Vertrauen, Wohlwollen und Güte sind so immer spürbar.

In diesem Sinne verhilft das qualifizierende Mitarbeitergespräch von der Aenderung des Verhaltens und der Leistung Einzelner zur Aenderung anderer und damit zu einer Aenderung des Gesamtbetriebes durch die sich bewusst vollziehende Optimierung der (Ueber-)Lebensmöglichkeiten.

Anton U. Trinkler